

**Formación en habilidades blandas de un grupo de personas adultas con discapacidad intelectual del CAIPAD ACEFOPAVAS a fin de potenciar su inserción laboral**

Proyecto presentado en la  
División de Educación Básica  
Centro de Investigación y Docencia en Educación  
Universidad Nacional

Para optar al grado de Licenciatura en  
Educación Especial con Énfasis en Integración

Tania Esquivel González

Flora Vargas Benavides

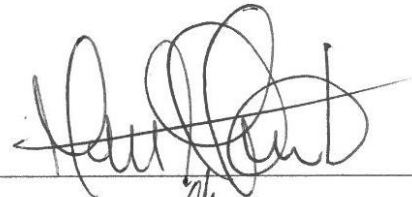
Febrero, 2019

**Formación en habilidades blandas de un grupo de personas adultas con discapacidad intelectual del CAIPAD ACEFOPAVAS a fin de potenciar su inserción laboral**

Tania Esquivel González  
Flora Vargas Benavides

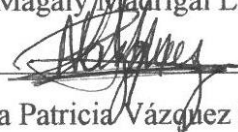
APROBADO POR:

Tutora del TFG



M.Ed. Magaly Madrigal Lizano

Lectora



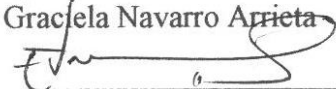
M.Sc. Ana Patricia Vázquez Chaves

Lectora



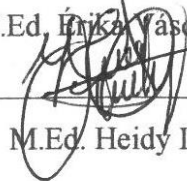
Licda. Graciela Navarro Arrieta

Representante Decanato CIDE



M.Ed. Erika Vázquez Salazar

Directora de División de Educación Básica



M.Ed. Heidi León Arce

## Resumen

Esquivel, T. & Vargas, F. *Formación en habilidades blandas de un grupo de personas adultas con discapacidad intelectual del CAIPAD ACEFOPAVAS a fin de potenciar su inserción laboral.*

El proyecto consistió en una propuesta pedagógica cuya finalidad fue desarrollar procesos de inserción laboral por medio de la ejecución de un curso de habilidades blandas a un grupo de cinco personas adultas con discapacidad intelectual del CAIPAD ACEFOPAVAS, quienes pudieron ser partícipes de un periodo de prueba en una empresa inclusiva. Para dicho proceso se utilizó y adaptó el Curso de Formación por Competencias Básicas Vinculadas con el Mundo del Trabajo (Habilidades Blandas) para jóvenes con discapacidad, elaborado por la Universidad Nacional y el Consejo de la Persona Joven, adaptando la propuesta a la población participante empleando un sistema pictográfico que facilitara las experiencias de aprendizaje desde su realidad educativa, es decir, el CAIPAD ACEFOPAVAS. El tipo de estrategia metodológica fue de índole cualitativa, específicamente la investigación acción, la cual nos permitió tomar en cuenta las particularidades de las personas con discapacidad participantes, con el fin de promover procesos de aprendizajes significativos. Asimismo, es importante mencionar que se tomaron en consideración los entornos sociales que rodeaban a estas personas, es decir, la familia, el CAIPAD ACEFOPAVAS y las empresas; el trabajo realizado con estos participantes consistió en hacerlos parte del proyecto por medio de estrategias de sensibilización que brindaran herramientas para apoyar los procesos de inserción laboral. Para el análisis de resultados se elaboró una matriz de categorización con opiniones y datos recuperados durante de la propuesta pedagógica, así como información que arrojaron los demás participantes, para lo cual se emplearon técnicas e instrumentos como la observación, análisis documental, lista de cotejo, revisión bibliográfica y grupos focales. Como parte de los resultados, se evidencia la posibilidad de desarrollar procesos de formación en Habilidades Blandas desde los CAIPAD; asimismo, se resalta la importancia de involucrar a las familias para que brinden apoyo durante estos procesos. Por otra parte, se constata la gran necesidad que existe de impulsar a las empresas a participar en la inserción laboral de esta población.

Palabras claves. Inserción laboral, habilidades blandas, personas adultos con discapacidad intelectual, CAIPAD.

## Tabla de contenidos

<b>CAPÍTULO I</b>	<b>1</b>
<b>Introducción</b>	<b>1</b>
Justificación	2
Estado de la cuestión	8
Pertinencia Pedagógica	17
Contextualización de la situación problemática	19
Objetivos	24
Objetivo General	24
Objetivos Específicos	24
<b>CAPÍTULO II</b>	<b>26</b>
<b>CONSTRUCCIÓN TEÓRICO CONCEPTUAL</b>	<b>26</b>
La adultez y la discapacidad intelectual	26
Las familias y su rol en los procesos de formación de las personas con discapacidad	29
Centros de Atención Integral para Personas Adultas con Discapacidad (CAIPAD)	31
Una alternativa educativa: ACEFOPAVAS	33
Habilidades para la vida un enfoque necesario para el desarrollo del potencial humano	35
El papel de la empresa en procesos de inserción laboral	38
Protocolos de los procesos de inserción laboral y su impacto en la calidad de vida	40
<b>CAPÍTULO III</b>	<b>46</b>
<b>MARCO METODOLÓGICO</b>	<b>46</b>
Reflexión sobre la estrategia metodológica	46
Plan de ejecución del proyecto	47
Etapa I: “Formación de habilidades blandas”	55
Etapa II: “CAIPAD ACEFOPAVAS y empresas”	56
Etapa III: “Empresas”	57
Etapa IV: “Pasantía y Seguimiento”	58
Participantes	59
Participantes directos	59
Personas Adultas con Discapacidad Intelectual	59

Participantes indirectos	61
Familias	61
CAIPAD ACEFOPAVAS	61
Empresas	62
Funciones de los miembros del equipo	62
Estrategias de Evaluación	63
Técnicas e instrumentos de evaluación	64
Observaciones	64
Análisis documental	65
Lista de cotejo	66
Revisión Bibliográfica	66
Grupo Focal	67
Consideraciones Éticas	67
<b>CAPÍTULO IV</b>	<b>69</b>
<b>ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS</b>	<b>69</b>
Propuesta Pedagógica	69
Formación y Calidad de Vida	73
CAIPAD ACEFOPAVAS	84
Familia	87
Inclusión social	91
Empresas	91
Inclusión laboral	95
Pasantía	95
<b>CAPÍTULO V</b>	<b>101</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	<b>101</b>
Conclusiones	101
Recomendaciones	104
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>107</b>
<b>APÉNDICES</b>	<b>116</b>

## Índice de Tablas

Tabla 1: Población total por condición y tipo de discapacidad	4
Tabla 2: Adaptaciones para confección de la propuesta pedagógica	48
Tabla 3: Descripción de actividades	52
Tabla 4: Fases de la Etapa I	56
Tabla 5: Fases de la Etapa II	57
Tabla 6: Fases de la Etapa III	58
Tabla 7: Fases de la Etapa IV	59
Tabla 8: Participantes directos: Personas adultas con discapacidad intelectual	60
Tabla 9: Miembros del núcleo familiar de las personas adultas con discapacidad	61
Tabla 10: “Antes” y “Después” del Proceso de Formación en Habilidades Blandas	73
Tabla 11: Escenarios Familiares	89
Tabla 12: Características y actitudes de los miembros de las empresas	92
Tabla 13: Perspectivas antes y después de la pasantía	98

## **Índice de Figuras**

Figura 1: Distribución del espacio exterior de ACEFOPAVAS	21
Figura 2: Distribución del espacio interior de ACEFOPAVAS	22
Figura 3: Triángulo del Éxito del Proceso de Inclusión Laboral	88
Figura 4: Tipos de Empresas	91
Figura 5: Etapa de Inclusión Laboral	96

## **Lista de abreviaciones y símbolos**

ACEFOPAVAS	Asociación Centro de Formación Integral y Socio-Productivo de Personas Adultas con Discapacidad de Pavas
CAIPAD	Centro de Atención Integral para Personas Adultas con Discapacidad
CONAPDIS	Consejo Nacional de las Personas con Discapacidad
CPIJ	Consejo de la Persona Joven
ICETUR	Instituto Costarricense de Educación Turística
INEC	Instituto Nacional de Estadísticas y Censos
MEP	Ministerio de Educación Pública
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
ONG	Organización no Gubernamental
ONU	Organización de las Naciones Unidas
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PONADIS	Política Nacional en Discapacidad
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
REI	Red de Empresas Inclusivas
TSE	Tribunal Supremo de Elecciones
UNA	Universidad Nacional
EGE	Equipo de Gestión de Empleo



## **CAPÍTULO I**

### **Introducción**

El Centro de Atención Integral para Personas con Discapacidad (CAIPAD) denominado Asociación Centro de Formación Integral y Socio-Productivo de Personas Adultas con Discapacidad de Pavas (CAIPAD ACEFOPAVAS) consiste en un espacio educativo que abrió sus puertas en 1998 bajo la consigna de brindar oportunidades de formación y atención integral a personas adultas con discapacidad intelectual que habitaran en Pavas o zonas aledañas. Desde sus inicios, han desarrollado proyectos que buscan el fortalecimiento de habilidades y competencias de los usuarios y usuarias; no obstante, tras interactuar en dicho espacio, fue posible apreciar una necesidad dentro de la población adulta participante la cual se relaciona con la inexistente formación laboral que limita las posibilidades de inclusión laboral, siendo esta la situación problemática a abordar desde nuestro proyecto.

Como fue expuesto en el párrafo anterior, el interactuar con dicho entorno y población así como la posibilidad de conocer a cada persona, sus características, intereses, sueños y necesidades, ambas encontramos una situación en común y es el gran desaprovechamiento del potencial humano que existe en estos centros de formación, pues son personas que a pesar de poseer habilidades y destrezas para involucrarse en procesos de inclusión laboral o aportar en el desarrollo de proyectos que generen recursos económicos y esto les permita realizarse personalmente, las barreras que la sociedad les impone son tales que los limitan y les provoca permanecer en estos espacios educativos por largos años; lo anterior es posible comprobarlo pues al indagar en la documentación de los usuarios y usuarias del CAIPAD, más del 50% de la población adulta con discapacidad participante, asciende los 15 años de permanecer en este centro de formación.

A pesar que dentro de las funciones de los CAIPAD, propuesto por el Ministerio de Educación Pública (MEP, 2005) se encontraron el brindarle formación y herramientas a las personas participantes para luego desarrollar procesos de inserción laboral esto no les es posible, por la poca apertura de empresas, instituciones y demás instancias tienen para incluir dentro de su planilla a personas con discapacidad intelectual. En el 2010, mediante la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG), se pudo establecer la tasa de desempleo de las personas con discapacidad, la cual alcanzó un 7,3% y en el 2011, el Instituto Nacional de Estadística (INEC), señaló que éste indicador obtuvo un 7,7%. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2012, p. 19).

Es por esto que desarrollamos un proyecto que trascendió las paredes del Centro de Formación seleccionado, ACEFOPAVAS, ya que proyectó que éste impactara a las familias de las personas adultas con discapacidad involucradas y a los entornos sociales en los que participaron. El proyecto que visualizamos se relacionó con procesos de inclusión laboral y contó con varios puntos de acción: en primer lugar, las personas adultas con discapacidad intelectual que tenían un perfil para incluirse laboralmente y a las cuales se les abordó desde el accionar pedagógico para que desarrollaran destrezas y actitudes para un empleo, haciendo énfasis en las habilidades para el mundo del trabajo conocidas como habilidades blandas; en segundo lugar, se encontraron las familias de las personas participantes del abordaje, a las cuales se les brindó herramientas para apoyar a lo largo de los procesos de inclusión; y, por último, se consideró relevante capacitar a las empresas involucradas, con el fin de preparar los espacios laborales para la inclusión de las personas con discapacidad.

Si bien es cierto se vislumbró como un proyecto con amplias expectativas, en el que se vieron involucrados muchos entornos, factores y personas, nos resultó sumamente relevante el desarrollarlo por la trascendencia que significó no sólo en la vida de las personas con discapacidad participantes y sus familias, sino para el Centro de Formación. Más que darle solución a una problemática, significó el contribuir a la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad del CAIPAD que les permitió realizarse como personas, reconocer sus derechos y establecer metas personales, a la vez, modificar y transformar positivamente las dinámicas de sus familias. Aunado a lo anterior, el centro se vio beneficiado al brindarles la preparación necesaria a las personas pertenecientes a éste, que se proyectaran a salir a un puesto de trabajo y, también, la oportunidad de que más personas adultas con discapacidad intelectual sean incluidas en este espacio educativo y sean abordados integralmente.

### **Justificación**

Durante los últimos años, las actitudes y las concepciones con respecto a las personas con discapacidad han evolucionado. Si bien es cierto, nos encontramos en una etapa de transición de modelos de atención a personas con discapacidad en el que se ha avanzado en las formas en que la sociedad percibe y valora esta condición, tales como hacerlas participes de actividades sociales o reconocerlas como seres de derechos, aún existen grandes deudas en cuanto a la validación de los derechos humanos de este grupo minoritario del país.

A pesar de los avances que se manifiestan en el país para hacer valer los derechos de las personas con discapacidad en materia laboral, impulsando la ejecución de acciones por medio de programas y protocolos como el Plan Estratégico Institucional (PEI) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) correspondiente al período 2010-2015, en el anuario estadístico publicado en el mes de abril del presente año por dicha institución, se expone que desarrollaron acciones para promover la equiparación de oportunidades laborales de las personas con discapacidad, de las cuales entre el 2014-2017 capacitaron y promovieron la obtención de un puesto de empleo de 471 personas con discapacidad. (p. 36)

Es así como el proyecto al cual hace referencia este documento, se basó en el modelo social de atención de personas con discapacidad, el cual buscó el desarrollo y formación de seres humanos integrales, independientes y autónomos, adquiriendo aliados y aliadas que contribuyeron a la eliminación de barreras que estuvieron limitando su participación activa dentro de la sociedad.

Al indagar acerca de datos estadísticos relacionados con la discapacidad, lo cual resultó trascendental para este proyecto, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), estimó que aproximadamente el 10,5% de la población nacional corresponde a personas que se poseen algún tipo de discapacidad, es decir, un total de 452.859 personas (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, MTSS, 2012).

Aunado a lo anterior, según los resultados obtenidos y publicados por el INEC (2011), a nivel nacional, según el tipo de discapacidad se clasifica de la siguiente forma: para ver aún con los anteojos o lentes puestos, para oír, para hablar, para caminar o subir gradas, para utilizar brazos y manos, de tipo intelectual y de tipo mental.

Tabla 1

*Población total por condición y tipo de discapacidad*

Tipo de discapacidad	Población total
Para ver aún con los anteojos o lentes puestos	251.464
Para oír	70.709
Para hablar	29.413
Para caminar o subir gradas	140.380
Para utilizar brazos y manos	48.859
Tipo intelectual	35.416
Tipo mental	26.971
<i>Total</i>	603.212 <sup>1</sup>

*Nota:* Elaboración propia, basada en los resultados obtenidos por INEC (2011, p. 79)

<sup>1</sup> *Una persona puede presentar más de una deficiencia*

Ahora bien, como es de conocimiento general, Costa Rica cuenta con un cuerpo legislativo que protege, promueve y fomenta el respeto de los derechos de sus habitantes y, la población con discapacidad no es una excepción, puesto que en la actualidad se cuenta con numerosas leyes, normas y decretos que los favorece. Entre ellas, se encuentra la conocida Ley de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad o Ley 7600, la cual fue decretada en el año 1996, por la Asamblea Legislativa en su Artículo 1 declara de interés público “el desarrollo integral de la población con discapacidad, en iguales condiciones de calidad, oportunidad, derechos y deberes que el resto de los habitantes”. (p.1) Resulta de suma importancia pues es la primera ley que establece deberes institucionales y gubernamentales con relación a la promoción de igualdad y equidad en los diferentes ámbitos de la sociedad.

Asimismo, otra ley de gran relevancia en términos de derechos de las personas con discapacidad, se trata de la Ley 8661, aprobada por la Asamblea Legislativa (2008), fue creada tras la participación de nuestro país en la Convención de Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad dirigida por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en el año 2006, expone en el Artículo 1 su propósito el cual se relaciona con el “promover, proteger y asegurar el goce

pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente”. (p.5)

Con respecto a la legislación que hace alusión al ámbito laboral y a las personas con discapacidad fue posible resaltar dos de ellas; en primer lugar, la Ley 7092 o Ley del impuesto sobre la renta, relacionada con el impuesto sobre la renta y decretada en 1988, establece en su Artículo 8 que los empleadores que contraten a personas con discapacidad podrán deducir de su renta bruta los salarios, bonificaciones, incentivos económicos e inclusive aquellos gastos incurridos por el empleador al realizar adaptaciones al espacio laboral en favor de la persona con discapacidad contratada; por otra parte, se encontró la Ley 8862 recopilada por el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE, 2010) denominada “Inclusión y Protección Laboral de las personas con discapacidad en el Sector Público”, señala en su artículo único

En las ofertas de empleo público de los Poderes del Estado se reservará cuando menos un porcentaje de un cinco por ciento (5%) de las vacantes, en cada uno de los Poderes, para que sean cubiertas por personas con discapacidad siempre que exista oferta de empleo y se superen las pruebas selectivas y de idoneidad, según lo determine el régimen de personal de cada uno de esos Poderes. (p. 1)

Como parte del marco legal que se ha resaltado hasta el momento, se consideró preciso también, reseñar acerca de la Ley 8261 denominada Ley General de la Persona Joven. Dicha ley fue decretada en el año 2002 y es un documento legal fundamental para la validación de los derechos de las personas jóvenes, es decir, de aquellas que poseen edades entre los dieciocho y treinta y cinco años de edad. Además de proveer de definiciones que se vincularon con las características, necesidades y retos con relación a esta población en específico, enfatizó en la responsabilidad del Estado de velar por el cumplimiento de los derechos por medio de diferentes políticas públicas y proyectos a nivel nacional que generaron mayores oportunidades de participación e involucramiento de este grupo generacional en la sociedad.

Es así como dentro de esta ley, recopilada por el Consejo de la Persona Joven (CPJ, 2002), en su Capítulo II hace referencia a los Derechos de las personas jóvenes, señalando en su tercer

apartado el “derecho al trabajo, la capacitación, la inserción y la remuneración justa”. (p. 8). Su relevancia para nuestro proyecto es alta, pues dentro del grupo de participantes directos de este se encontraron personas jóvenes que poseen un respaldo legal sobre su innegable derecho a acceder y mantener un empleo digno.

Ampliando el marco legal de nuestro proyecto, se consideró preciso el resaltar el Decreto N°36524 denominado Política Nacional en Discapacidad (PONADIS), la cual es direccionada por el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS, 2011) y pretende dirigir sus acciones en el período comprendido entre 2011 y 2021. Este ente rector de todas las temáticas en discapacidad que busca validar los derechos de la población con discapacidad, elaboró el plan de acción de esta política basándose en el análisis exhaustivo de la realidad actual de la discapacidad en nuestro país realizado por un grupo de profesionales interdisciplinario y, también, por representantes de grupos de personas con discapacidad a quienes se les incluyó para señalar sus necesidades y prioridades, tomando en consideración cuatro enfoques fundamentales: Derechos Humanos, Desarrollo Inclusivo con Base Comunitaria, Equidad de Género y Gerencia Social por Resultados. (párr. 6)

Esta iniciativa tiene gran relevancia pues no solo deseó dirigir y ejecutar acciones en beneficio de la población con discapacidad a nivel integral, sino también pretendió priorizar en áreas como la laboral, lo cual resultó trascendental para que dicha población obtuviera mayores y mejores oportunidades de desenvolverse y participar activamente en la sociedad, haciendo valer sus derechos y alcanzando una alta satisfacción personal.

Una vez analizadas las leyes mencionadas, que vinculan la discapacidad con el empleo, fue posible afirmar que la condición de discapacidad continua siendo un factor de exclusión que ha limitado la obtención de un puesto laboral; fue preciso aclarar que, la persistencia de barreras actitudinales en la sociedad, es una de las causantes del gran porcentaje de personas con discapacidad desempleadas. Fue por esto que nuestro proyecto tomó relevancia debido a que, además de validar los derechos humanos de las personas con discapacidad participantes, se deseó derribar prejuicios y estereotipos que persistían en la sociedad, específicamente en ámbitos como el familiar y el laboral.

En cuanto al área educativa, las personas con discapacidad cuentan con distintos servicios a los cuales pueden asistir en sus diferentes etapas de vida, es decir, desde la niñez temprana hasta la adultez. Como es expuesto en el Artículo 77 de la Constitución Política (1949), en Costa Rica el derecho a una educación de calidad se ve como una obligación que asume el Estado-Nación, pues para hacerla valer, debe proveer las condiciones y herramientas necesarias para que todo ciudadano y ciudadana acceda a este derecho fundamental, resaltando que debe ser un proceso integral y progresivo. Es así como surge a partir de ésta, la Ley Fundamental de Educación (1957), la cual regula este importante derecho humano; dentro de sus artículos, uno de los que se relacionó con este proyecto es el Artículo 27, el cual realizó la descripción de la educación especial, donde se nombró como “el conjunto de apoyos y servicios a disposición de los alumnos con necesidades educativas especiales, ya sea que los requieran temporal o permanente.” (p.6)

Si bien es cierto, dentro del plan de estudios de los CAIPAD (2005), aprobado por el Ministerio de educación Pública en el año 2000, se incluyen las áreas de trabajo las cuales son, vida diaria, personal social, ocupacional básica, funcional académica y formación laboral, que se deben abordar desde las propuestas pedagógicas que plantean los docentes de Educación Especial que laboran dentro de un CAIPAD, por medio de este proyecto se deseó enfatizar en el área de formación de competencias laborales, pues fue de suma relevancia para el desarrollo integral de las personas adultas con discapacidad intelectual y por tanto, una función esencial dentro de los Centros de Formación para estas personas.

Por su parte, la gran expectativa del proyecto que se realizó, fue lograr que la población participante, fuera formada dentro de su propio centro de formación, es decir el CAIPAD ACEFOPAVAS, para que así aumentaran las posibilidades de ser incluidos laboralmente dentro de un puesto de trabajo, en el que pudieran hacer efectivos sus derechos. Es posible, que si fuese necesario definir un número de personas con discapacidad que mantengan un cargo actualmente, en un espacio laboral donde se le remuneren sus servicios, no se constatare con exactitud una cifra, y seguramente muy pocas veces o nunca, se ha observado a una de estas personas trabajando en un comercio o servicio de la comunidad a la cual se pertenece o frecuenta.

Es por esto, que se dio a la tarea de investigar datos relacionados con la empleabilidad de las personas jóvenes y adultas con discapacidad, según el MTSS, citado por la Organización

Internacional de Trabajo (OIT), Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Universidad Nacional (UNA, 2015), “Aproximadamente, 81.493 personas con, al menos, una discapacidad, se encuentran entre los 15 y 35 años, edades productivas del país (...) El 58% de la población con discapacidad entre los 15 y 35 años de edad carece de empleo.” (p. 16-17)

Lo anterior muestra que existe una gran cantidad de personas jóvenes y adultos con discapacidad que se encuentran sin empleo, por lo que fue realmente importante crear herramientas que aumentaran la calidad de vida de estas personas, mediante su independencia personal y económica, bajo la gran satisfacción de sentirse valiosos ante una sociedad que reconozca sus esfuerzos y derechos.

### **Estado de la cuestión**

Con respecto a la temática de la discapacidad y empleabilidad a nivel nacional, se llevaron a cabo diversas investigaciones y proyectos que buscaron impactar positivamente en la población adulta con discapacidad a nivel nacional. Dentro de los documentos encontrados se señalaron cinco Trabajos Finales de Graduación ejecutados en la Universidad Nacional de Costa Rica, los cuales abordaron la temática y ejecutaron acciones para disminuir la desigualdad en cuanto a la falta de oportunidades laborales de la población con discapacidad. Asimismo, se mencionaron dos proyectos que aún se encuentran en desarrollo, por medio de esfuerzos en conjunto entre académicas de la misma institución pública y otras entidades.

La primera Tesis consultada se denomina: “Apoyos que requieren las personas con discapacidad y otros involucrados en el proceso de inclusión laboral en empresas del sector privado”, la cual fue elaborada por María Fernanda Navarro Masís, María Laura Castillo Orozco, Merlyn Jara González y Paola Calvo Álvarez en el año 2011, con el fin de optar por la Licenciatura en Educación Especial con énfasis en Integración; este documento trató de un seminario planteado con un enfoque cualitativo y de tipo investigación acción. Dichas autoras señalaron como situación problemática la necesidad de información que tanto los actores educativos como las demás personas involucradas en procesos de inclusión laboral requieren para propiciar estos procesos de manera exitosa; el seminario de graduación se realizó bajo el marco del proyecto de la Universidad Nacional “UNA oportunidad de empleo”, la cual desarrolló una metodología que promoviera la



inclusión laboral en personas con discapacidad. Las autoras resaltaron dentro de las principales conclusiones de su investigación, la escasa formación laboral y el poco énfasis que se le da dentro de las instituciones educativas que atienden población joven y adulta con discapacidad a las habilidades requeridas para obtener y mantener un empleo, siendo una de las causas la inexistente inclusión de esta área dentro de los planes y programas que propone el Ministerio de Educación Pública (MEP); además, señalaron que tanto la figura del colocador laboral dentro de estos procesos de inclusión como las familias, resultan elementos trascendentales que apoyan y guían a las personas con discapacidad.

Para el proyecto fue importante destacar los resultados de las autoras mencionadas con anterioridad, pues enfatizaron en la escasa formación que ofrecen los CAIPAD para que las personas con discapacidad desarrollen destrezas y se preparen debidamente para su empleabilidad, por esta razón, fue evidente que dentro de las acciones que se llevaron a cabo en estos centros no se contemplaron los aprendizajes significativos que conllevan a alcanzar calidad de vida, como una herramienta para el área de formación laboral, que debió trabajarse como parte del Programa CAIPAD.

Otra de las fuentes consultadas fue la tesis titulada “Metodología para la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social”, la cual se desarrolló bajo un enfoque cualitativo y de tipo investigación acción participativa. Las autoras son Cinthya Araya Zúñiga y Graciela Navarro Arrieta, elaborada en el año 2013 para optar por el grado de Licenciatura en Educación Especial con énfasis en Integración. En dicho documento, las autoras señalaron como problema la forma en que el Método Estrella puede ser adaptado para la inclusión laboral de personas con discapacidad en nuestro país, esta investigación fue el resultado de una práctica supervisada que se llevó a cabo de forma conjunta con el MTSS. Como parte de las conclusiones a las cuales llegaron las autoras, se rescató el trabajo como un medio para alcanzar una vida de calidad, donde las personas con discapacidad sean verdaderamente incluidas dentro de la sociedad; además, señalaron a la familia como uno de los factores que impone barreras para la obtención de un empleo, y por último, manifestaron que los procesos educativos de los cuales son partícipes las personas con discapacidad no están siendo efectivos, ya que la formación en habilidades para enfrentar la vida, no son significativas por ende su formación les impide obtener logros en el ámbito laboral.

Como parte de los resultados que presentó el trabajo realizado por Araya y Navarro, se relacionó con el proyecto elaborado, el gran énfasis que dieron a la independencia y la autonomía de las personas adultas con discapacidad; fue importante tener presente que existieron personas que asistieron a los CAIPAD con altos niveles de independencia en cuanto a acciones de vida diaria, sin embargo, hubo áreas como la personal social y la de formación laboral que no fueron estimuladas para una completa autonomía, por lo que se vio limitado el proceso para conseguir un empleo y esto a su vez disminuyó las posibilidades de que estas personas tuvieran una vida de calidad.

Por su parte, en la investigación “Creación de una metodología que permita desarrollar microempresas como alternativa laboral para la población adulta con discapacidad cognitiva”, abordada con un enfoque cualitativo y de tipo naturalista, por Cindy Vásquez Sibaja, Daniela Acuña Soto y Estibaliz Robles Díaz, para concluir sus estudios de Licenciatura en Educación Especial con énfasis en Integración, en el año 2011; se estableció como problemática, cómo lograr que personas con discapacidad cognitiva pudieran crear microempresas que funcionaran como alternativa laboral y generaran remuneración económica y vida independiente, ante la escasa empleabilidad de personas con discapacidad en Costa Rica; el seminario de graduación se desarrolló bajo el apoyo metodológico del proyecto UNA Oportunidad de Empleo para Personas con Discapacidad. En cuanto a las conclusiones, que sobresalieron de este documento, se encontró que la sociedad reconoció que las personas con discapacidad tienen derechos pero no se evidenció con acciones el cumplimiento de los mismos, además, la sobreprotección que en ocasiones asumió la familia o docentes de estas personas, limitó sus habilidades para formar una vida independiente lo que hizo que no se determinaran sus derechos y no se hicieran válidas sus capacidades; relacionado con la creación de microempresas se estableció que para cumplir con el proyecto, se necesitó además de habilidades laborales, capacitaciones en temáticas como emprendedurismo, administración, mercadeo, entre otras; asimismo, se enfatizó que una microempresa conformada únicamente por personas con discapacidad cognitiva, se tornaría prácticamente imposible, por lo que fue fundamental el acompañamiento y apoyo de personas sin discapacidad para lograr los objetivos.

El trabajo expuesto, profundizó en la relación que debía existir entre las personas con discapacidad y aquellas que rodean a las personas con discapacidad, lo cual aportó a la

investigación, opciones para realizar estrategias en las que se vieran involucrados distintos entornos allegados a estas personas, que pudieran facilitar el proceso de inserción laboral. Para las investigadoras, fue indispensable ser conscientes que se buscaba independencia y calidad de vida para las personas con discapacidad por medio de su empleabilidad, siendo imposible el pretender que no existiera una relación entre las mismas y sus contextos, lo cual les permitió enfatizar en los apoyos que se pudieran brindar durante todo el proceso, así como la creación de condiciones que permitieran su inclusión en los diferentes entornos sociales.

Entre los textos, se visualizaron los aportes de una Tesis denominada “El papel de la familia en el proceso de inserción laboral de los adultos con discapacidad intelectual de la Fundación Servio Flores Arroyo en Alajuela”, la misma fue realizada en el 2011, por las estudiantes Cinthia Hidalgo Salas y Kimberly María Jiménez Garita, con el fin de obtener el grado de Licenciatura en Educación Especial con énfasis en Integración, esta investigación fue de tipo fenomenológica y se utilizó el enfoque cualitativo; las autoras plantearon como problema la influencia que puede tener el contexto familiar en el proceso de inserción laboral de cinco personas adultas con discapacidad intelectual de la Fundación Servio Flores Arroyo en Alajuela. Como parte de las conclusiones las autoras determinaron que la familia como centro de la sociedad, es la encargada de la superación y la motivación para el cumplimiento de metas en el futuro de sus miembros, a pesar de que en este proceso las familias tenían anhelos para con sus hijos, hubo que trabajar en conjunto para que mostraran constancia en valor y toma de decisiones para aumentar el apoyo a sus hijos, como parte de ese trabajo colaborativo, fue preciso mencionar que la relación entre centro educativo y familia, fue indispensable para facilitar el logro de resultados a nivel vocacional y laboral del estudiante; asimismo, resaltaron que cada CAIPAD debía hacer cambios en cuanto a su funcionamiento, pues fue uno de los contextos que debía brindar apoyo para aumentar las oportunidades laborales de las personas adultas con discapacidad.

En relación con la temática de investigación, fue posible destacar del trabajo analizado con anterioridad, el protagonismo de la familia en los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad, el contexto familiar se tornó uno de los espacios más relevantes en el proceso pues si no existe un acompañamiento adecuado, se vuelve ineficaz; el hecho de que los miembros del núcleo familiar pasaran de ser una barrera limitante a ser un apoyo, dependiendo de la apertura y posición que tuvieran estas personas en temáticas relacionadas con la empleabilidad para su

miembro con discapacidad, por lo que fue posible mencionar que la sobreprotección que algunas familias solían tener con estas personas, presentó una gran barrera para el cumplimiento de metas o logros a futuro.

Por último, se hizo mención de un trabajo de investigación titulado “El desarrollo y puesta en práctica de un proyecto de inserción laboral de personas adultas con discapacidad, en conjunto con la Municipalidad de Alajuela y la Municipalidad de Belén en Heredia”, esta Tesis fue elaborada por Ana Catalina Arias Rodríguez y Katherine María Herrera Vega, bajo un enfoque cualitativo y tipo investigación-acción, en el año 2015, para finalizar los estudios de Licenciatura en Educación Especial con énfasis en Integración; estas autoras establecieron como problemática el por qué facilitar el proceso de inserción laboral para personas adultas con discapacidad a los funcionarios de la Oficina de Capacitación y Empleabilidad de la Municipalidad de Alajuela y del Programa Emprendimientos y Promoción Laboral de la Municipalidad de Belén. Entre las principales conclusiones que comprueban las autoras tras realizar la investigación se destacó que, la información con la que contaban las municipalidades no fue la suficiente para realizar procesos de inserción laboral para personas adultas con discapacidad de manera eficaz, por lo que fueron importantes las capacitaciones, para que hubiera una debida actualización y formación de aspectos como legislación y discapacidad, esta misma situación afectó en el entorno laboral, donde las empresas no estaban preparadas para colocar dentro de su equipo de trabajo a una persona con discapacidad; por otra parte, uno de los entornos más relevantes para la formación laboral de estas personas, fue el núcleo familiar, este pudo ser representada como un apoyo o una barrera, de acuerdo a la posición que mantuvieron en el proceso.

Uno de los entornos que se vio involucrado en la temática de inserción laboral para personas adultas con discapacidad, fue el social, y consigo la empresa o lugar de trabajo en el que estas personas pudieron realizar acciones dentro de un puesto laboral, éste fue uno de los tópicos que relacionó la investigación de Arias y Herrera (2015), con el proyecto realizado; fue realmente importante que la sociedad y aún más, los empresarios, contaran con una gran apertura en lo que compete a la empleabilidad de estas personas; sin embargo, en esos momentos, después de muchos años de legislar en nuestro país convenciones que respaldaran los derechos de las personas con discapacidad, aún no había una formación en este aspecto por parte de entidades públicas y privadas que se vieron implicadas en este proceso; es por esto que, en medio del desarrollo de este

proyecto, fue relevante tomar medidas con respecto a esta situación y contemplar dentro de las acciones realizadas, capacitaciones que informaran y sensibilizaran, tanto a empresarios como a grupos de trabajadores que se relacionaran con las personas con discapacidad que adquirieran un empleo.

Como parte de las iniciativas que se encuentran vigentes en nuestro país con respecto a la formación en habilidades y competencias relacionadas al empleo de las personas adultas con discapacidad, es preciso resaltar la propuesta pedagógica denominada Curso de Formación en Competencias Básicas (Habilidades Blandas) Vinculadas con el Mundo del Trabajo para Jóvenes con Discapacidad, el cual ha sido desarrollado desde la Maestría en Pedagogía de la Universidad Nacional y plantea como propósitos el facilitar herramientas que promuevan su inclusión en el mundo laboral, la utilización de dichas herramientas de manera adecuada en un empleo y, a su vez, pretende fortalecer la autonomía e independencia en las personas adultas con discapacidad. (Consejo Nacional de la Política Pública de la Persona Joven, 2015, p.7). Este documento resulta de suma relevancia para nuestro proyecto, debido a que resulta la base de nuestra propuesta pedagógica la cual fue adaptada y contextualizada al entorno educativo y población adulta con discapacidad participante.

Dentro de los resultados obtenidos fue posible rescatar la percepción positiva y satisfactoria que las personas jóvenes participantes presentaron tras formar parte del curso, destacando que les permitió participar de espacios de reflexión y construcción acerca de sus derechos y cualidades personales; así también, las familias externaron que estos procesos de formación empoderaron a sus hijos e hijas y estuvieron sumamente agradecidas por generar cambios a nivel emocional y social.

A nivel internacional, diferentes organizaciones e instancias realizaron investigaciones acerca de la inclusión laboral de personas con discapacidad. En primera instancia, se resaltó el aporte de la OIT (2013) organización que, por medio de la aplicación de una encuesta a diferentes empresas inclusivas de Chile y algunas entrevistas a profundidad, realizó un análisis de los resultados obtenidos, haciendo énfasis en los beneficios y barreras que se presentaron a lo largo de los procesos de inclusión laboral. Dentro de éstos, se resaltó que a pesar de las diferentes barreras que en un principio se hicieron presentes, especialmente aquellas que se relacionaban con la falta de experiencia del empleado y la inexistente política inclusiva, las empresas señalaban que

el clima laboral, la motivación, reputación y productividad mejoraron y, en el caso de las personas con discapacidad empleadas, rescataron que los niveles de autonomía aumentaron, así como el impacto positivo en la economía de sus hogares y en su autopercepción y realización personal.

Por otra parte, Castillo, Guinard y Mazzei (2013), en su proyecto de investigación “La invisibilidad del desempleo en las personas con discapacidad en la Argentina” acerca del empleo y la discapacidad en el país de Argentina, concluyeron que si bien se avanzó en materia de discapacidad por medio de legislaciones internacionales que promovieron nuevas y mejoradas perspectivas acerca de esta condición, señalaron que el Estado es quien debía promover acciones claras en materia laboral, haciendo valer los derechos humanos de la población con discapacidad a acceder a empleos dignos y a gozar de oportunidades y espacios de participación con igualdad.

Asimismo, como parte de las propuestas internacionales, fue relevante contemplar los aportes de la investigación “Jóvenes, discapacidad y empleo”, realizada por Randstad Fundación y Fundación Atresmedia (2015), la cual fue ejecutada en Madrid. Este estudio tuvo como objetivo mostrar la situación real y actual de los jóvenes con discapacidad en el mercado laboral español, desde dos puntos de vista, el de las empresas y el de los propios jóvenes; entre sus principales recopilaciones se presentó un grupo de 360 empresas entrevistadas, de las cuales en el 80% de ellas se encontraron laborando personas con discapacidad; sin embargo, existieron dificultades que limitaron el desarrollo y la ejecución de tareas a estas personas dentro de su puesto laboral, las más destacadas fueron: la difícil adaptación al puesto laboral, el desempeño de tareas, dificultades con la integración en el equipo y las relaciones entre empleados con discapacidad y sin discapacidad; por su parte, el 56% de las empresas que en ese momento tenían empleados con discapacidad siguieron interesados en contratar a esta población y el 39% de las empresas que no habían contratado a estas personas estuvieron interesadas en hacerlo.

Entre las conclusiones se evidenció que las empresas presentan mayores dificultades al buscar y emplear a una persona con discapacidad que se ajuste a un puesto en específico, y, por el contrario, se facilitan el proceso de adaptaciones que conlleva la inserción laboral de una persona con discapacidad a la empresa. Además, las personas con discapacidad manifestaron que valoraron la oportunidad de desarrollo personal que el empleo les ofreció, mientras que el salario resultó un aspecto de menor incidencia o relevancia.

Otro de los estudios recopilados que tuvieron gran vínculo con nuestro proyecto se relacionó con una investigación denominada “Entrenando Competencias Blandas en Jóvenes”, desarrollada por Singer, Guzmán y Donoso en el año 2009, la cual dio lugar en Chile. Dicha investigación se propuso demostrar cómo la formación en competencias blandas tiene efectos positivos en la vida de jóvenes, especialmente en la consecución de un empleo, por lo que por medio de la aplicación de instrumentos de valoración de competencias, la implementación de talleres relacionados con las habilidades blandas (Comunicación asertiva, Adaptabilidad y flexibilidad, Proactividad de iniciativa, y Trabajo en equipo) y la evaluación final de cada uno de los 141 participantes permitieron obtener diferentes resultados y desarrollar algunas conclusiones; entre ellas se encontró lo beneficioso de la implementación de talleres y el abordaje de temáticas que hicieran énfasis en habilidades relacionadas con el ámbito social y emocional, lo cual les facilitó su aplicación en las situaciones que emergieran de la vida cotidiana y, en especial, en el ámbito laboral.

Lo expuesto anteriormente fue sumamente significativo para nuestro proyecto, pues el abordaje de las habilidades blandas por medio de talleres que resulten atractivos y desarrollen las diferentes competencias que les permita convivir y desenvolverse en un ambiente laboral a la población participante, fue uno de los pilares fundamentales de este trabajo, denotando que fue una necesidad para las personas jóvenes sin importar sus características y condiciones.

Ampliando las investigaciones realizadas fuera del territorio nacional, con relación a la temática de inserción laboral y discapacidad que se relacionó ampliamente con nuestro proyecto, se rescató lo ejecutado por Arlandi, Fumagalli y Perg (2008) denominada “Inserción Laboral de personas con discapacidad”. Su propuesta consistió en aplicar diferentes instrumentos con el fin de recolectar datos relacionados con la percepción que poseían las personas con discapacidad de los procesos de búsqueda e inserción laboral en el país de Argentina, identificando barreras y dificultades que se presentaron durante estos; dentro de los resultados obtenidos, señalaron que las barreras que dificultaron la inclusión efectiva de las personas con discapacidad consistieron en la desocupación, los prejuicios que poseían con respecto a la discapacidad, el desconocimiento y la falta de aplicación de las leyes que respaldaban a las personas con discapacidad en este ámbito y, por último, la escasa accesibilidad que limitó la movilización y participación independiente de los empleados y empleadas con discapacidad en las empresas.

Lo expuesto por las autoras del documento anterior, no se alejó de la realidad actual en nuestro país cuando se abordó la discapacidad y el ámbito laboral. Las barreras que encontraron tras aplicar entrevistas, profundizar en las historias de vida de las personas participantes y analizar todos los datos recolectados, permitió apreciar que las limitaciones continúan siendo de carácter social y político pues a pesar de contar con un marco legal amplio, su aplicación es nula y sumada a barreras actitudinales, restringió la participación activa de la población con discapacidad en ambientes laborales. La sociedad posee grandes retos por delante para validar y respetar los derechos humanos y laborales de las personas con discapacidad, ya que los esfuerzos individuales y personales de esta población no fueron suficientes para incrementar su participación social y alcanzar una calidad de vida.

Una vez analizadas las investigaciones consultadas; específicamente, los aportes consultados a nivel nacional, fue posible apreciar que su relevancia para el proyecto realizado hizo énfasis en las etapas y la población con la que se trabajó, puesto que se abordó temáticas relevantes como lo fue el trabajo como una forma de alcanzar niveles significativos de calidad de vida, autorrealización personal e independencia y autonomía de las personas adultas con discapacidad; asimismo, se pudo rescatar elementos fundamentales para una inserción laboral exitosa como lo fueron la formación de habilidades para la vida dentro del CAIPAD, la familia como el entorno inmediato que brindaron posibilidades para su desarrollo integral o que por el contrario fueron una barrera que limitó estos procesos; y por último, la sociedad, en especial el Estado como uno de los responsables de gestionar acciones directas para brindar acciones directas para la participación real de las personas con discapacidad.

Por último, tras reflexionar sobre la información y los datos recabados que las investigaciones internacionales brindaron a nuestro Trabajo Final de Graduación, fue posible considerar que estos aportes hicieron relevancia a estudios elaborados con empresas y personas con discapacidad, por lo que se vincularon particularmente con la inserción laboral. Entre los principales aportes para dicho proceso se pudo constatar experiencias positivas como climas laborales favorables, motivación y autonomía por parte de las personas con discapacidad, aportes económicos en sus hogares y comunicación asertiva y buen trabajo conjunto con sus demás compañeros de trabajo; sin embargo, las empresas arrojaron información que actualmente son parte de las barreras que limitan los procesos de inserción laboral, como lo son las inexistentes



políticas inclusivas, las dificultades en procesos de experiencia laboral, las pocas acciones que se ejecutan en materia laboral y en ocasiones la difícil adaptación a puestos de trabajo.

Posicionando nuestra mirada a estas vivencias reales, fue preciso contemplar que el trabajo que se realizó previo a la inserción laboral fue de gran relevancia para lograr el desarrollo del mismo; no solo se debió considerar las intervenciones conjuntas entre proyectistas y personas adultas con discapacidad, sino también, el trabajo que se pudo realizar con las familias, centro de formación, empresas e incluso empleados que laboraban en ella.

### **Pertinencia pedagógica**

La figura del o la docente de educación especial tuvo gran relevancia en los procesos de enseñanza y aprendizaje que se desarrollaron en centros educativos a los cuales asistió la población con discapacidad, pues más que mediadores de estos procesos que potenciaron el desarrollo de destrezas, habilidades y competencias para la vida, debió desempeñar un papel de apoyo a otros involucrados, como las familias y personal docente de otras asignaturas. Es por esto que se destacó el aporte de Urie Bronfenbrenner y su modelo ecológico, en el que se enfatizó la trascendencia de los diferentes entornos sociales que rodeaban a la persona, brindando herramientas y construyendo condiciones, ya fueran óptimas o desfavorables para su desarrollo integral. Bronfenbrenner, citado por Gifer y Guitart (2012), señala que:

El potencial evolutivo de los entornos de un mesosistema se ve incrementado si los roles, actividades y diadas en las que participa la persona vinculante con otros entornos, estimula la aparición de confianza mutua, una orientación positiva, el consenso entre metas y entornos, y un equilibrio de poderes progresivos que responda a la acción en nombre de la persona en desarrollo. (p. 87)

Tomando en cuenta lo anterior, fue posible afirmar que parte de las funciones de un profesional de Educación Especial que busca generar condiciones favorables para la persona con discapacidad, es el involucrarse y guiar procesos de transformación en los entornos a los cuales pertenece esa persona, a fin de eliminar barreras que limiten su participación y desenvolvimiento.

Bajo este panorama, el accionar del y la docente de educación especial en un CAIPAD no dejó de ser relevante y desempeñó todas las funciones mencionadas con anterioridad. Sin duda, todas ellas se vieron involucradas en el proyecto, cuyo ámbito de acción se extendió y alcanzó a

las familias y a diversas instituciones, empresas y organizaciones de las comunidades a las cuales pertenecen las personas adultas con discapacidad involucradas.

Ahora bien, tras visualizar la necesidad de la población adulta con discapacidad participante, se desarrolló una propuesta pedagógica bajo la visión educativa constructivista y socio-constructivista, es decir, se buscó tomar en consideración los conocimientos previos, las características, intereses y necesidades de las personas participantes, así como el generar espacios de construcción de aprendizajes individuales y colectivos. Para la elaboración de la propuesta, se realizó un proceso de contextualización de los contenidos del Curso de Formación por Competencias Básicas Vinculadas con el Mundo del Trabajo (Habilidades Blandas) para jóvenes con discapacidad confeccionado por la Universidad Nacional en colaboración con el Consejo Nacional de la Política Pública de la Persona Joven, con el fin de centrar las intervenciones pedagógicas en la persona adulta con discapacidad.

Se consideró trascendental el abordar los entornos que rodean a la persona con discapacidad, los cuales pudieran generar mayores oportunidades de desarrollo y desenvolvimiento. Las familias, el CAIPAD y las empresas correspondieron a los entornos que tomamos en cuenta desde nuestra línea de acción, pues consistieron a los espacios donde las personas con discapacidad establecieron mayor interacción desde nuestro proyecto. Con ellos se desarrolló un proceso de sensibilización que brindó herramientas relacionadas a la discapacidad, derechos humanos, legislación nacional e internacional, así como derechos laborales y empleo de la población con discapacidad.

Tras la implementación de nuestro proyecto, fue posible constatar la enorme trascendencia que posee la figura de la persona docente de Educación Especial en procesos de formación y desarrollo de competencias para la vida, pues su función trasciende del entorno educativo en el cual se encuentra y se visualiza como una persona agente de cambios en entornos sociales que permiten generar cambios significativos en la percepción de la persona con discapacidad en la sociedad y, por ende, en su participación activa en ella. Además, las acciones que realiza, tanto en formación como en sensibilización, son fundamentales para la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad.

## **Contextualización de la situación problemática**

Como parte de la investigación, se elaboró un diagnóstico que incluyó datos generales del contexto en el que se desarrolló el proyecto. Se dio inicio resaltando el Programa CAIPAD, sus características, objetivos y alcances, así como datos del Centro de Formación ACEFOPAVAS; también, se adjuntó información acerca del grupo de personas con discapacidad involucrada en el proyecto, sus familias y comunidades a las que pertenecen.

El Programa CAIPAD nació a partir de la promulgación de la Ley 7600, en donde se estableció en uno de sus artículos la necesidad de capacitar a personas con discapacidad mayores de dieciocho años, con el fin de hacer valer su derecho al trabajo, por lo que se impulsaron proyectos y programas que respondieran a dicha obligación. Los CAIPAD fueron una alternativa que sustituyó a los Talleres Protegidos, los cuales consistieron en una modalidad de formación laboral para personas adultas con discapacidad (Holst, 2013). Es preciso señalar que los CAIPAD corresponden a Centros de Formación de índole privado subvencionados por el Estado que garanticen su adecuado funcionamiento, por lo que la mayoría de ellas son asociaciones compuestas por padres, madres de familia y personas encargadas de personas adultas con discapacidad.

En el Plan de Estudios para los CAIPAD (2005), se establecieron objetivos, modalidades y áreas de trabajo a desarrollar dentro de ellos. Como propósito se señaló:

Ofrecer a las personas con discapacidad mayores de 18 años que requieren de apoyos prolongados o permanentes, una alternativa de dedicación personal, social, ocupacional y/o productiva, que les permita potenciar su desarrollo integral, su autonomía personal y mejores condiciones de vida presente y futura para ellos y para sus familias. (p. 2)

Así también, en dicho programa se menciona que existen dos modalidades de atención educativa dentro de los CAIPAD: la primera de ellas, la “A”, corresponde a la población adulta con discapacidad que ha gozado de diferentes servicios educativos anteriores a su ingreso al CAIPAD, con una alta funcionalidad e independencia que le permita involucrarse en un proceso productivo, recibiendo apoyos prolongados o permanentes, en una o varias áreas de la vida cotidiana. En contraparte, la modalidad “B”, acoge personas que no hayan atravesado por ningún

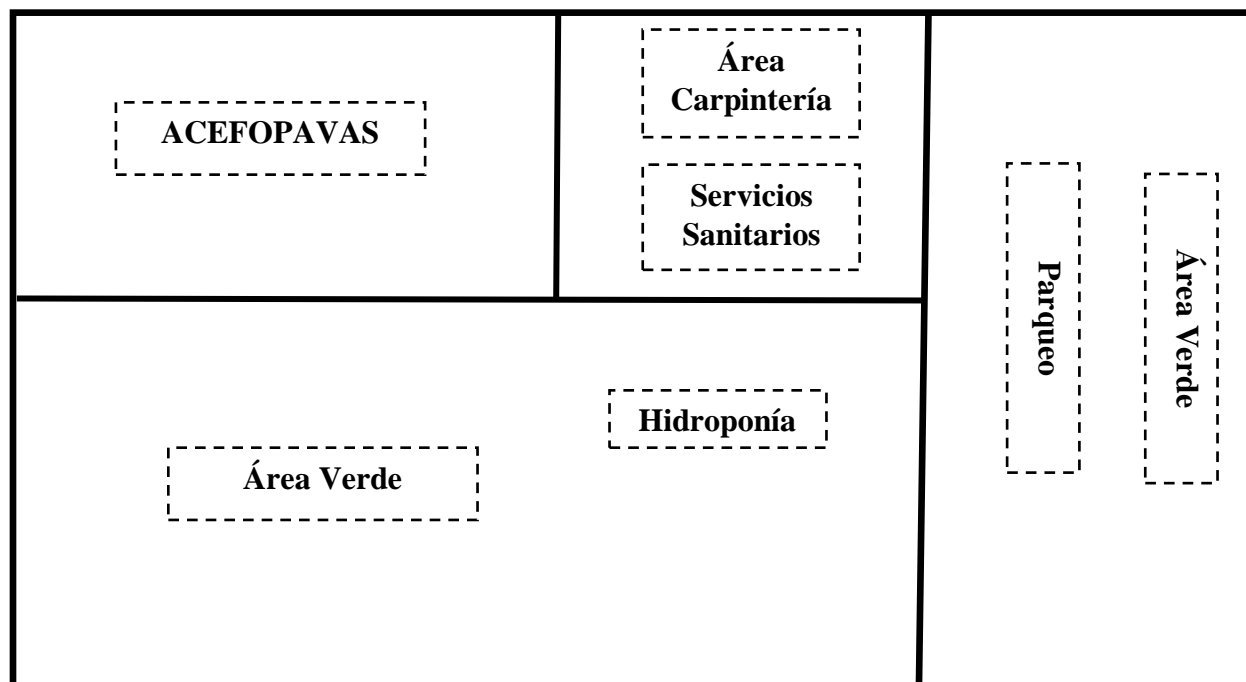
proceso educativo formal. En cuanto a las áreas de trabajo, se mencionan cinco: vida diaria, personal-social, ocupacional básica, académico-funcional y formación laboral.

El Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, ahora denominado Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS), decretado a través de la Ley 9303 (Asamblea Legislativa, 2015), realizó un análisis y evaluación sobre el programa CAIPAD en el año 2013, elaborando un documento con aportes para esta investigación. Uno de ellos señala que en la actualidad, se cuentan con veintinueve Centros de Formación en diferentes zonas del país, específicamente dentro del Gran Área Metropolitana, evidenciando la fuerte desigualdad en el abordaje integral de la población con discapacidad de provincias como Guanacaste, Limón y Puntarenas, debido a que la población adulta con discapacidad no cuentan con ninguna alternativa educativa. Otra situación que se manifiesta como parte de la desigualdad, se relaciona con el equipo base con el que cuenta cada CAIPAD, pues en algunos de ellos se aprecia un personal que trabaja tiempo completo mientras que en otros de forma parcial y poco capacitado para abordar de manera integral a la población con discapacidad, pues su formación no se relaciona directamente con la Educación Especial, como es el caso de ACEFOPAVAS.

ACEFOPAVAS es un CAIPAD cuyo nombre completo, como se mencionó con anterioridad, corresponde a Asociación Centro de Formación Socio-Productivo de Personas Adultas con Discapacidad de Pavas, el cual se encuentra ubicado en la Valencia de Heredia, dentro de las instalaciones del CONAPDIS. En la actualidad, el CAIPAD tiene un horario de ocho de la mañana a cuatro de la tarde y la población con discapacidad perteneciente al Centro de Formación consta de veinte personas provenientes de diferentes comunidades de las provincias de Heredia y San José. Las edades oscilan entre los veintidós y cincuenta y cinco años de edad y sus condiciones se relacionan con una discapacidad intelectual con algunas condiciones asociadas, como lo son personas con Trastornos del Espectro Autista, Síndrome de Down, Parálisis Cerebral, entre otras, lo que supone una población muy diversa. El personal docente del centro está formada de dos profesionales, uno de ellos de Artes Industriales y una de Educación Especial, de los cuales solamente el primero de ellos es nombrado por el MEP y la profesora es contratada por la Junta Directiva de la Asociación.

El centro cuenta con un gran espacio interior y unas amplias instalaciones exteriores que forman parte del Consejo pero que están a disposición de la población adulta con discapacidad del

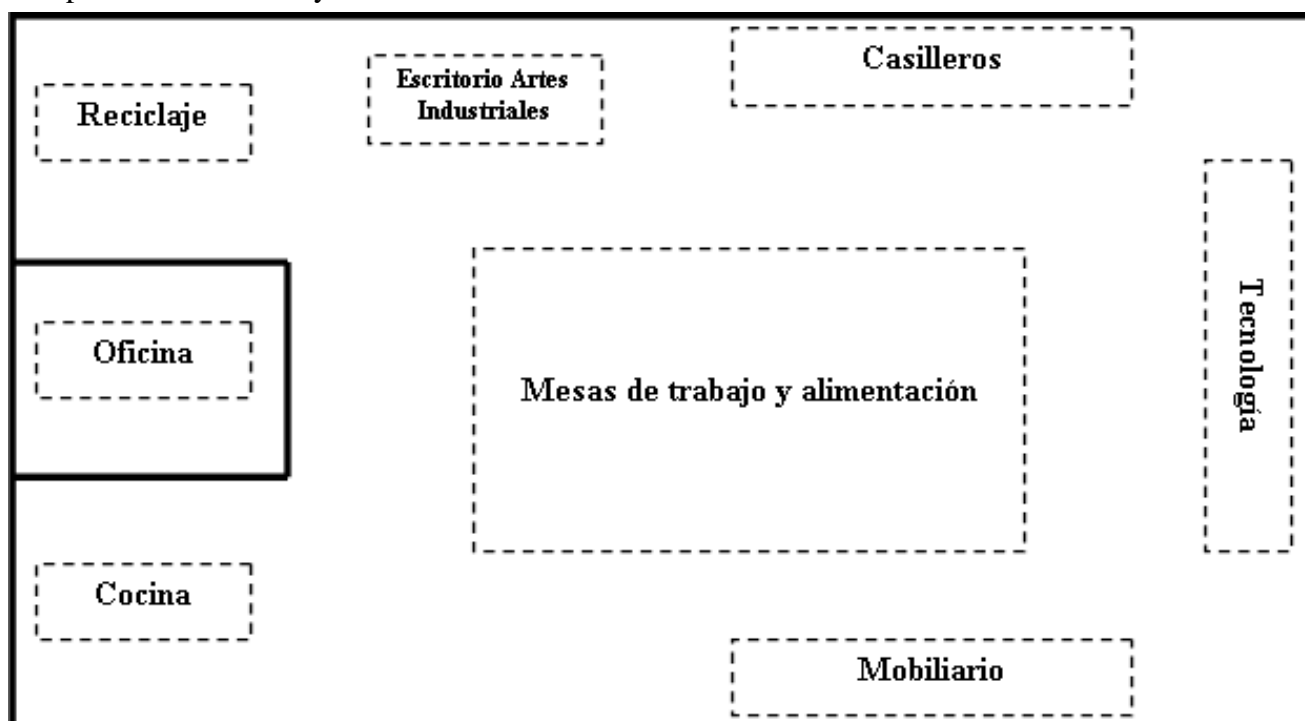
centro. En el caso del espacio exterior con el que cuenta la institución (*Figura 1*), se aprecia un área verde bastante amplia, que cuenta con bancas alrededor, arbustos y árboles, y es en este espacio donde se desarrolla uno de los proyectos del centro relacionado con la hidroponía. En la parte trasera del centro, se cuenta con los servicios sanitarios y, al lado de estos, el espacio de trabajo destinado para la carpintería, en donde se aprecian máquinas especializadas y diferentes herramientas para el trabajo en madera.



*Figura 1:* Distribución del espacio exterior del CAIPAD ACEFOPAVAS. Elaboración propia.

Por su parte, el espacio interior del centro (*Figura 2*) cuenta con espacio dedicado a la cocina, en donde posee una mesa para la preparación de alimentos, un lavabo, un microondas, una refrigeradora y diferentes muebles con los utensilios pertinentes a esta área; es preciso señalar que el centro brinda a las personas adultas participantes un refrigerio en la mañana todos los días de la semana, el cual consiste en café, té y pan con mantequilla. Además, dentro del centro se encuentra la oficina, en la cual se llevan a cabo asuntos administrativos; posee una sala de espera, una mesa grande con sillas, dos muebles en los que se archivan los documentos relacionados con las personas adultas, el funcionamiento del centro y asuntos relacionados con la asociación, según expresa la docente. Uno de los grandes proyectos que llevan a cabo en el centro es el de reciclaje, por lo que poseen una zona exclusivamente para este. Asimismo, el centro cuenta con cinco mesas de trabajo,

que se utilizan tanto para estos fines como para merendar; así también, dos de estas cinco mesas poseen materiales necesarios para la elaboración de prensas, como lo son las plataformas de madera, los objetos de plástico, los objetos de metal que unen ambas partes de la prensa y el tubo alargado de metal para hacer presión sobre ellos y así unirlos de manera adecuada. Igualmente, se cuenta con mobiliario para guardar materiales, recursos y proyectos que han realizado o que se utilizan para su elaboración, una serie de casilleros en los cuales las personas adultas guardan sus pertenencias y, por último, un área donde poseen dos televisores, uno de plasma, equipo de sonido, reproductor de DVD y CD.



*Figura 2:* Distribución del espacio interior del CAIPAD ACEFOPAVAS. Elaboración propia.

Tras realizar una serie de entrevistas y como parte de la información recolectada de los expedientes estudiantiles del CAIPAD, el grupo de participantes del proyecto correspondió a cinco personas, cuatro hombres (*J.L, E, B, Ch*) y una mujer (*M.A*); es preciso mencionar los criterios bajo los cuales se realizó el proceso de selección de los participantes, estos consisten en un compromiso intelectual leve, habilidades de comunicación como la utilización del medio verbal, la construcción y expresión de ideas claras, habilidades sociales como las relaciones interpersonales positivas y por último una alta funcionalidad en actividades de vida diaria, así como altos niveles de independencia en cuanto la movilización de un lugar a otro. Dentro de sus características generales es posible mencionar que todos los usuarios y usuaria poseen una

condición de discapacidad de índole intelectual, con edades que oscilaban entre los treinta y dos años y cuarenta y dos años de edad, y han permanecido en el Centro de Formación entre cinco y diez años, aproximadamente.

*J.L* es una de las personas que más tiempo ha participado como usuario de ACEFOPAVAS, se caracteriza por ser servicial, responsable, respetuoso, amable y muy comprometido con las labores que se desarrollan dentro del Centro de Formación; es oriundo del cantón de Alajuelita, reside con su madre y dentro de sus grandes aspiraciones es trabajar, aunque en la actualidad lo realiza de manera esporádica e informal.

En el caso de *E*, es una persona sumamente activa, participativa, sociable, alegre y servicial; vive en Heredia con su madre y un hermano, y dentro de los sueños y metas que se ha trazado se encuentran el continuar ayudando en el grupo de guías y scouts y conseguir un empleo que le permita ser cada vez más independiente.

*B* es un usuario vecino de La Carpio, caracterizado por ser sumamente responsable, comprometido y serio con todo aquello que se le asigna; vive con su madre y señala que a pesar del temor que le genera el hecho de encontrar un empleo por experiencias anteriores, le gustaría conseguir uno.

Por otra parte, *Ch* es una persona activa, participativa, colaboradora y es un líder nato; vive con su madre en Pavas y tiene intereses en formarse laboralmente para encontrar y mantener un empleo por la gran ayuda que significaría a nivel económico y emocional.

Por último, la usuaria *M.A* es una joven activa, participativa, alegre, responsable y muy afectiva; en su hogar en San Rafael de Heredia, viven con su madre, su hermano, su hermana y dos sobrinas, por lo que aspira a conseguir un empleo y continuar estudiando para ser cada día más independiente.

Con respecto a las habilidades que la población de usuarios y usuarias del CAIPAD ACEFOPAVAS poseen, es posible afirmar que son personas con una alta funcionalidad, pues la mayoría de ellos y ellas realizan sus actividades de vida diaria con poco o sin ningún apoyo, en especial las que tienen relación con el aseo e higiene personal, alimentación, movilidad funcional, entre otras, que les permiten poseer un grado moderado de independencia personal; también, algunas personas con discapacidad del Centro de Formación cuentan con habilidades un poco más

complejas que se relacionan con la interacción con el medio, como lo son el manejar su dinero, trasladarse de un sitio a otro sin apoyo alguno, cuidar su salud física utilizando sus medicamentos adecuadamente, velando por su seguridad e inclusive tomando decisiones en cuanto a la realización de compras de artículos según sus necesidades e intereses.

Sin embargo, existieron ciertos grupos de habilidades en las que se presentaron dificultades y las cuales fueron precisas de desarrollar y reforzar, más que todo aquellas relacionadas con las áreas emocional y social, como lo son habilidades de autodirección y autodeterminación, comunicación, relaciones interpersonales y, también, laborales. Esto permitió apreciar que las personas adultas con discapacidad del CAIPAD pudieron desarrollar destrezas y competencias sobre el conocimiento general de su entorno y actuando e interactuando diariamente con sus entornos inmediatos, pero presentaron dificultades para desenvolverse de forma consciente en entornos más amplios que le permitieran desenvolverse asertivamente en ellos, reconociéndose a sí mismos y actuando para generar cambios en ellos; en otras palabras, las habilidades blandas correspondieron a un grupo de competencias que se requirió fortalecer para mejorar la interacción satisfactoria de esta población con la sociedad en otros contextos, como el laboral.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Facilitar procesos de formación en Habilidades Blandas de un grupo de personas adultas con discapacidad intelectual del CAIPAD ACEFOPAVAS que promuevan su inserción en el mundo del trabajo.

### **Objetivos Específicos**

1. Desarrollar una propuesta pedagógica por medio de talleres basados en la formación de habilidades blandas, con el fin de la estimulación de destrezas y competencias de las personas adultas con discapacidad que potencien su inclusión laboral.



2. Fomentar la participación del CAIPAD ACEFOPAVAS y las familias de las personas adultas con discapacidad, en el desarrollo de la propuesta pedagógica y en los procesos de inclusión laboral, por medio de espacios de conversación y comunicación constante que propicien su involucramiento.
3. Incentivar el apoyo de empresas privadas para el desarrollo de procesos de intermediación laboral, mediante la implementación de talleres y conversatorios que aborden temáticas relacionadas a la discapacidad y a los procesos de inclusión laboral.
4. Brindar seguimiento a las personas adultas con discapacidad durante el período de prueba, por medio de observaciones y visitas para la valoración de las condiciones laborales y el desempeño de cada persona con discapacidad.

## CAPÍTULO II

### Construcción Teórico Conceptual

En el siguiente apartado, se presenta la fundamentación teórica que sustenta el presente proyecto. Para una mayor comprensión de las ideas expuestas, se dividen cuatro subtítulos relacionadas con la temática central; las cuales son: *Las personas adultas con discapacidad intelectual, las familias y su rol en los procesos de formación de las personas con discapacidad, los CAIPAD como una alternativa educativa, habilidades para la vida, el papel de la empresa en procesos de inserción laboral* y, por último, *inserción laboral y calidad de vida*.

#### La adultez y la discapacidad intelectual

La discapacidad ha sido concebida de distintas maneras a lo largo de la historia, atravesando por épocas en las que se consideraba a la población con discapacidad como “fenómenos”, seres dignos de lástima quienes debían dedicarse a la mendicidad para sobrellevar el “castigo divino” impuesto. Posteriormente, este concepto evolucionó hasta alcanzar una concepción más clínica, estableciendo la discapacidad como una enfermedad que debía ser atendida por medio de diferentes tratamientos y técnicas según las deficiencias de cada persona, es decir, desde su parte física, mental, emocional, entre otras; en este periodo se visualizaba la deficiencia y se minimizaba la educación de la persona, viéndose violentados sus derechos fundamentales. Es así como en la actualidad, surge un nuevo concepto de discapacidad percibiéndola como una condición que se presenta cuando una persona con alguna deficiencia, sea sensorial, psicosocial, física o intelectual interactúa con entornos con múltiples barreras que limitan su participación e involucramiento activo; sin embargo, aún persiste las antiguas percepciones de la discapacidad, limitando la inclusión de la población con esta condición a la sociedad.

Ahora bien, aunado a las concepciones sobre la discapacidad, es posible definir tres paradigmas que se relacionan con el abordaje de la población con discapacidad. El primero de ellos, el tradicional, donde la exclusión, el aislamiento y el temor eran sus principales características, viéndose anulados todos sus derechos; por otra parte, el paradigma rehabilitador, visualiza la discapacidad como un problema el cual se centra en la persona, de manera que debía ser asistida por diferentes profesionales, quienes se encargaban de acercarla cada vez más a lo que consideraban “lo normal”; y, el paradigma que surgió recientemente es el social, el cual percibe a

la persona con discapacidad como un ser humano integral, brindando herramientas que posibiliten la validación de sus derechos, así como incrementar su participación en los entornos sociales a los que pertenece.

Con relación al paradigma social, surge a partir de luchas y movimientos de grupos de personas con discapacidad, como el movimiento de vida independiente, que se manifestaban y exigían hacer valer sus derechos, es por medio de estas acciones que se impulsan medidas para favorecer a estas personas, alcanzando logros jurídicos de carácter internacional, como lo fueron diferentes foros sociales y convenciones que respondían al enfoque de Derechos Humanos. La Convención de los Derechos Humanos de las personas con discapacidad llevada a cabo en el año 2006 y ratificada por la Asamblea Legislativa en el año 2008, no solo incluye definiciones teóricas sino que establece pilares fundamentales que corresponden a ciertos principios que posibilitan el cumplimiento de estos derechos por parte de toda la sociedad, entre ellos podemos mencionar el respeto a la dignidad humana, la igualdad y equidad, el respeto y la valorización de la diversidad humana, la accesibilidad, la no discriminación y la inclusión social. Fontana (2009), afirma que:

El modelo social emerge como una tendencia que responde a las aspiraciones emancipadoras de los distintos grupos sociales, en la cual, el movimiento de vida independiente de las personas con discapacidad tiene eco. A partir de ese enfoque, la concepción de la discapacidad cambia y se centra la atención en el entorno físico-social, el cual, presenta barreras que limita el disfrute de los derechos humanos. (p. 24)

Una vez expuesto el modelo social, resulta importante señalar que nos encontramos ubicadas dentro de este paradigma, percibiendo la discapacidad como una condición que surge de las relaciones persona-entornos sociales, evidenciando que las barreras que se construyen a las personas con discapacidad son de índole social. Es por eso que en nuestro campo de trabajo se plantean la ejecución de acciones no solo con las personas con discapacidad sino también con aquellos contextos en los que se puedan realizar cambios significativos para su participación, tomando en consideración el aporte de Bronfenbrenner y su teoría ecológica, mencionado por Gifre y Guitart (2012) en la que señala la relevancia de los diferentes entornos sociales que rodean a las personas, denominados por el autor como subsistemas (microsistema, mesosistema, exosistema y macrosistema) los cuales ejercen gran influencia en el desarrollo individual y colectivo. (p. 83)

Ahora bien, definimos persona adulta como aquel individuo que se encuentran entre los dieciocho y los sesenta y cinco años de edad, quienes han alcanzado altos niveles de autonomía, independencia personal y autodeterminación. La población meta, como se ha mencionado a lo largo del documento, corresponde a un grupo de personas adultas con discapacidad, que concebimos como aquellas personas que, de igual manera, poseen edades entre los dieciocho y los sesenta y cinco años de edad, que presentan alguna deficiencia de índole sensorial, físico, psicosocial e intelectual. Esta última clasificación hace referencia a las personas que presentan dificultades para la realización de procesos cognitivos como por ejemplo, la recepción y almacenamiento de la nueva información, el procesamiento de esta y la planificación y ejecución de aprendizajes.

A nivel general, podemos afirmar que las personas adultas con discapacidad son poco abordadas, con escasas oportunidades para incluirse social, educativa y laboralmente, lo que supone un grupo de personas con grandes necesidades y con mucho potencial que es subestimado y desaprovechado. Esta poca participación social provoca que la gran mayoría de las personas adultas con discapacidad se vean vinculadas únicamente a sus hogares, por lo que los familiares y personas encargadas toman un rol protagónico en sus vidas, inclusive tomando decisiones y ejecutando acciones que no coinciden con sus deseos, aspiraciones e intereses.

Resaltamos el aporte de Núñez (2007):

Por otro lado, este sistema más abarcativo integrado por la familia y los sistemas a cargo de los servicios, se halla inmerso dentro de otro sistema mayor, que es la sociedad, con sus propios valores, creencias, prejuicios, etc. Todo ello en una trama vincular de complejas interrelaciones que influirán en la estructuración psíquica del sujeto con discapacidad. (p. 52)

Lo expuesto anteriormente, nos permite analizar el papel trascendental de la familia en la vida de todas las personas y, en especial de las personas con discapacidad. La autodeterminación, autonomía e independencia personal resultan aspectos a desarrollar con urgencia en la población adulta con discapacidad, quienes han permanecido bajo ambientes protegidos a lo largo de sus vidas, que van desde sus hogares hasta instituciones educativas como escuelas, colegios u otras.

Haciendo énfasis en la educación, la población adulta con discapacidad cuenta con limitadas alternativas educativas de carácter formal, siendo el CAIPAD una de ellas; si bien estos centros fueron conformados con el objetivo de brindar un servicio educativo para esta población, su acceso es restringido para personas con discapacidades que no se relacionan con la intelectual y aquella población con discapacidad que reside en zonas rurales o alejadas de la Gran Área Metropolitana.

### **Las familias y su rol en los procesos de formación de las personas con discapacidad**

La familia, como primer ente de socialización de las personas, resalta como el entorno que mayor relevancia e incidencia tiene en la vida de las personas. Es en este entorno en el que nos desarrollamos como seres humanos, nos formamos en valores, establecemos nuestras primeras relaciones interpersonales y está compuesta por un grupo de personas que buscan satisfacer nuestras necesidades y apoyar nuestras decisiones desde que estamos pequeños y pequeñas.

Todas las dinámicas familiares son distintas pues los miembros de cada entorno familiar poseen sus características, intereses, habilidades y competencias; sin embargo, cuando uno de los miembros posee discapacidad, la manera en que el grupo familiar se desenvuelve en la sociedad resulta ser distinto al resto.

Como bien lo describen Sánchez, Fernández y Raya, citados por Carbonero, Raya, Caparros y Gimeno (2016),

Quando un miembro tiene discapacidad la familia es la estructura básica y fundamental en el desarrollo e integración de la persona. La funcionalidad de la familia se extiende a las necesidades sanitarias y de cuidado, al apoyo educativo, a la ayuda en la movilidad, en la labor reivindicativa y el soporte económico (...) (p.8)

Las familias de personas con discapacidad suelen enfrentarse a múltiples retos, desde los relacionados directamente a la condición del miembro con discapacidad, como lo son los diferentes tratamientos, apoyos y adaptación de la dinámica familiar; hasta los que se relacionan con la discriminación, exclusión e inequidad presente en los diferentes entornos que componen la sociedad. Es por esto que se resalta la importancia del acompañamiento de profesionales de diversas áreas, que brinden herramientas y apoyos que permita a las familias responder de una mejor manera a los retos a los que se enfrenten.

De muy buena manera lo exponen Roselló, García, Tárraga y Mulas, mencionado por Benítez y Soto (2012),

(...) es de vital importancia que se trabaje con todos los integrantes de una familia, desde el nacimiento del hijo/a con discapacidad, ya que de esta manera los profesionales lograrán que se adapten más rápidamente a la nueva situación que tendrán que enfrentar. Con esto se obtendrá una mejor calidad de vida para todos los miembros y en especial para el niño con discapacidad. Además de que la familia aprenderá a convivir con él y comprenderán que necesita cuidados especiales, pero ni sobreprotección. (p. 1030)

La concepción de la discapacidad, los estereotipos, la formación en temáticas de discapacidad y las experiencias que las familias hayan vivido con sus miembros con discapacidad, determinarán en gran medida la manera en que perciban al miembro que posee dicha condición y, a su vez, las actitudes y apoyos que brinden a lo largo de su vida.

Si se enfoca en la edad adulta de la persona con discapacidad, la familia posee una alta incidencia en las decisiones, desenvolvimiento social y en su calidad de vida, pues, como se mencionó con anterioridad, pueden ser entornos favorecedores de la independencia, autonomía y autodeterminación o, por el contrario, pueden significar entornos desfavorecedores del desarrollo integral de la persona con discapacidad, viéndose limitada su participación y desenvolvimiento en los diversos entornos sociales.

Ahora bien, a lo largo de los procesos educativos y formativos de las personas con discapacidad, el entorno familiar tiene gran relevancia por el seguimiento a los aprendizajes que le puedan brindar desde los hogares, con el fin de apoyar en el desarrollo de habilidades, competencias y destrezas. En términos generales, los centros educativos tienen como deber informar e involucrar activamente a los familiares en los procesos formativos y de abordaje integral de la persona con discapacidad y, durante la etapa adulta esto no debe ser una excepción.

Nuestro proyecto apuntó a desarrollar competencias del mundo del trabajo que impulsara al grupo de personas adultas participantes a la consecución de un empleo. Bajo la premisa expuesta anteriormente, las familias de las personas participantes resultaron un ámbito de acción importante, pues los apoyos que pudiesen brindar a lo largo de los procesos de formación e inserción laboral, resultaron trascendentales.

Madrigal (2015) señala que,

La familia debe proveer apoyos, en lugar de anteponer barreras actitudinales en función del empleo y las opciones laborales con las que pueden contar sus hijos. Debe constituirse en una aliada en la confianza y seguridad que el joven necesita y mostrar apertura ante los nuevos retos que irán apareciendo en el camino. Esto es un largo proceso que se construye con perseverancia y lucha ante la demanda de derechos, y nuevos constructos ideológicos y sociales en función de la visión que tenemos hacia la persona con discapacidad. (p. 207)

Una de las funciones primordiales de las proyectistas fue el tomar en consideración a las familias, con quienes se estableció una comunicación constante y directa que pudiese evacuar dudas, generar confianza entre todas las personas involucradas y, de esta forma, empoderar a las familias para asimilar los procesos a los que se enfrentarían sus hijos e hijas.

Con relación a lo anterior, Valls, Villá, y Pallisera (2004) exponen que

(...) no existen familias más susceptibles que otras de poder asumir las posibles dificultades derivadas del fenómeno de la discapacidad de un familiar durante el período de la inserción laboral (difícil para todos los jóvenes pero especialmente para las personas con discapacidad), sino que es posible contribuir a reorientar las dinámicas familiares para que puedan llegar a ser posibilitadoras y no limitadoras de la inclusión a la sociedad de las personas, y no sólo como trabajadores, sino también como ciudadanos. (p. 104)

### **Centros de Atención Integral para Personas Adultas con Discapacidad (CAIPAD)**

Profundizando en lo anterior, definimos Centro de Atención Integral para Personas Adultas con Discapacidad (CAIPAD) como aquellas instituciones educativas de carácter formal que abordan a las personas adultas con discapacidad intelectual y ciertas condiciones asociadas, de forma integral, desarrollando competencias y habilidades que les permita desenvolverse adecuadamente en los diferentes entornos sociales a los cuales pertenecen. En el programa CAIPAD propuesto por el MEP (2005), se priorizan las áreas de trabajo de acuerdo a las necesidades que presenta la población adulta pues se le da mayor énfasis a las habilidades para la vida, específicamente aquellas que sean precisas desarrollar o fortalecer; por ejemplo, para este programa es preferible desarrollar destrezas de vida en el hogar como el barrer o lavar su ropa, que

algunas de índole académico como ejecutar conversiones o realizar funciones matemáticas con fracciones, pues son habilidades necesarias para ejecutar de manera independiente las habilidades de vida diaria.

Por su parte, de acuerdo con este mismo documento, se mencionan las áreas de trabajo en las que se basa la intervención pedagógica que se desarrolla dentro de dichas instituciones; éstas son: Vida Diaria la cual hace referencia al desempeño de actividades cotidianas, siendo esta un complemento para el desarrollo de altos niveles de independencia y autodeterminación de la persona; el área Personal Social incluye la formación de valores y comportamiento social, así como el dominio de reglas y normas para el autocontrol; mediante el área Ocupacional Básica se desarrollan destrezas útiles para realizar ocupaciones de carácter productivo básico; por su parte el área Académica Funcional pretende desarrollar e integrar habilidades básicas de lectoescritura y cálculo, así como conceptos básicos para la vida; por último, la Formación Laboral hace alusión a aquellos proceso de capacitación que le permita a la persona adquirir conocimientos y habilidades para desempeñarse en un puesto real de empleo, específicamente estas intervenciones podrán ser llevadas a cabo en el centro de formación donde se desarrolla el programa, en el lugar directo de trabajo o en espacios comunales.

Aunado a lo anterior, es posible destacar los servicios que ofrece el CAIPAD como parte de la formación integral para las personas adultas con discapacidad, las cuales son: valoración diagnóstica, exploración de Intereses y Evaluación del Proceso (actividades evaluativas para dar al usuario una atención adecuada), instrucción y promoción de la participación en comunidad (instrucciones constantes para que el usuario participe en distintas etapas del programa), colocación y supervisión de la práctica laboral (colocación definida y seguimiento en el empleo), apoyo a las familias (apoyo y orientación a los miembros de la familia durante el proceso), redes de apoyo (conformar redes en las comunidades), servicios complementarios (existencia de servicio de salud o de cualquier otra índole).

En lo que respecta este proyecto, es importante contemplar todas las áreas de trabajo del CAIPAD, para así promover la formación integral de las personas participantes; sin embargo, queremos enfatizar en el área de Formación Laboral, el MEP (2005), establece que:

Se trata del proceso de capacitación que le permitirá a la persona adquirir conocimientos y habilidades para desempeñarse en un puesto real de trabajo. Dicha capacitación podrá



llevarse a cabo dentro del local en que se desarrolla el programa, en el lugar directo de lugar empresarial o en la comunidad, según se haya definido para cada persona en particular. De igual manera debe ser contemplada la posibilidad de modalidad protegida, como un espacio para la formación hacia el trabajo en condiciones especiales, que puede tener carácter de permanente o transitorio. (p. 4)

Es por esto que, se denota la gran relevancia que constituye el abordaje de la formación laboral dentro de las instituciones que llevan a cabo procesos educativos con personas adultas con discapacidad; no obstante, muchos de estos centros de formación no están trabajando bajo las consignas que se destacan en el programa de CAIPAD, como lo son el desarrollo de acciones conjuntas con padres y madres de familia, el sector empresarial y la comunidad, las cuales se constituyen para dar cabida a experiencias donde estas personas desarrollan habilidades y destrezas para lograr procesos exitosos de inserción laboral. Es evidente que tras las altas cifras de desempleo en personas con discapacidad, como se indicó en el Capítulo I, y los planes de trabajo que manejan algunos de estos centros, no se está dando importancia al área de Formación Laboral como un recurso para explotar el potencial humano de estas personas.

Como es abordado en el Informe de Evaluación Programa de CAIPAD por el CONAPDIS (2013):

Para un 64% las Juntas Directivas de las ONG's, el programa CAIPAD no satisface las necesidades de la población a la que está dirigido, por cuanto no atiende demandas personales sociales y laborales, además debería ser más actualizado y profundizar en las necesidades individuales personales y de su familia. (p.73)

### **Una alternativa educativa: ACEFOPAVAS**

En este apartado, consideramos de suma relevancia profundizar acerca del Centro de Formación en el que desarrollaremos nuestro accionar pedagógico e investigativo. La Asociación Centro de Formación Integral para el desarrollo Socio-Productivo de Personas con Discapacidad de Pavas (ACEFOPAVAS) fue fundada el 11 de setiembre del año 1998, debido a la necesidad de darle continuidad a otras alternativas educativas que se llevaban a cabo como los Talleres Protegidos y, a la vez, promover una nueva visión educativa por medio del Programa CAIPAD. Bajo el lema “Unión, esfuerzo y trabajo en bienestar de nuestros usuarios”, la asociación

constituida por una Junta Directiva conformada por padres, madres de familia y personas allegadas a la población adulta con discapacidad, se plantearon el reto de dirigir acciones que mejoraran la calidad de vida de los usuarios y usuarias. (ACEFOPAVAS, 1998, p.1)

Es así como el objetivo principal que se plantearon se relaciona con brindar una atención integral a personas adultas con discapacidad que requieran de apoyos tanto permanentes como prolongados, potenciando habilidades que les permitan desenvolverse adecuadamente en la vida cotidiana. La visión del Centro de Formación ACEFOPAVAS (1998), consiste en “servir como modelo a otras instituciones y comunidades en la formación de las personas adultas con discapacidad, para una mayor integración con sus familias y la sociedad”. (p.1) Se aprecia que dentro de los propósitos se encuentra la proyección a la comunidad y a la sociedad en general, lo que les permita a las personas con discapacidad y sus familias desarrollarse plenamente.

Con respecto a las metas planteadas por ACEFOPAVAS, a grandes rasgos se puede mencionar que se desea garantizar una calidad de vida a los usuarios y usuarias por medio del desarrollo físico y emocional saludable, el bienestar psicológico y seguridad personal, señalando como acciones el brindarles alimentación adecuada, planear actividades recreativas que signifiquen espacios de ocio, poner a disposición servicios de transporte desde sus hogares al Centro de Formación, así como servicios de salud que no puedan cubrir sus familias o personas encargadas. De lo anterior se aprecia lo trascendental que es para el CAIPAD no sólo el abordaje integral de la persona con discapacidad sino de sus familias que, al igual que los usuarios y usuarias, presentan múltiples necesidades que requieren de apoyos.

Ahora bien, el desarrollar procesos de inclusión laboral desde la práctica pedagógica en un CAIPAD, nos es imposible visualizarlo sin ver involucrados a múltiples estructuras sociales, factores y personas en éste. Considerando la discapacidad como aquella condición que surge de la interacción persona-entorno, nos disponemos a apreciarla desde dos perspectivas que nos parecen fundamentales para generar cambios en la realidad educativa y social: la primera de ellas la interpretativa, esencialmente porque el proyecto involucra las interacciones y constructos sociales, tanto aquellas relaciones persona-persona como las que poseen las personas consigo mismas; por otra parte se encuentra la socio-crítica, la cual es fundamental para manejar los vínculos opresor-oprimido, luchando por los derechos humanos de las personas oprimidas –en este caso las personas

con discapacidad participantes del proyecto- y, por ende, apreciando la desigualdad e inequidad en oportunidades como una situación política, social y cultural.

### **Habilidades para la vida: un enfoque necesario para el desarrollo del potencial humano**

Como se ha abordado en el apartado anterior, el programa CAIPAD basa su accionar pedagógico en diferentes áreas de trabajo, las cuales se encuentran bajo un enfoque de habilidades para la vida. Es así como definimos estas habilidades como aquellas destrezas y competencias que propician el desarrollo integral de educandos, facilitando su adaptación y relación consigo mismos, con los demás y con su entorno.

Mangrulkar, Whitman y Posner (2001), hacen referencia al enfoque de habilidades para la vida mencionando que:

Definido en forma amplia, un enfoque de habilidades para la vida desarrolla destrezas para permitir que los adolescentes adquieran las aptitudes necesarias para el desarrollo humano y para enfrentar en forma efectiva los retos de la vida diaria (...) Las teorías sobre el desarrollo humano y las conductas del adolescente establecen que estas habilidades específicas son componentes esenciales de un desarrollo saludable, y son habilidades que definen a un niño de carácter fuerte. (p. 5)

El aporte de los autores nos permite apreciar la importancia de este enfoque en los procesos educativos en general, pero si analizamos éste en la población con discapacidad, su impacto es mayor, pues es posible que debido a su compromiso presenten dificultades en áreas como la socioemocional y sea preciso fortalecerlas. Ahora bien, profundizando en las destrezas que se engloban en la categoría de habilidades para la vida, enfatizando en las necesidades de las personas participantes y las cuales vamos a tomar en cuenta en este proyecto, se resaltan tres subcategorías: habilidades sociales e interpersonales, habilidades cognitivas y habilidades emocionales, las cuales permiten el desarrollo de la comunicación asertiva, relaciones interpersonales positivas y empáticas, autodirección, autodeterminación, autoestima y control propio de emociones e impulsos, entre otras.

Uno de los objetivos de nuestro proyecto se relaciona con el abordaje directo de la población con discapacidad, es por esto que buscamos desde nuestro accionar pedagógico, fortalecer las habilidades blandas, pertenecientes a la categoría de habilidades para la vida. Las

habilidades blandas igualmente se relacionan con las competencias que posibilitan la adaptación y relación con el entorno pero se centra en aquel de índole laboral, dotando de un perfil adecuado mediante el cual la persona pueda obtener y mantener un empleo.

Para esclarecer el concepto de habilidades blandas como eje central de nuestro proyecto presentamos el aporte de Arias y Herrera (2015), quienes exponen que:

Las habilidades blandas son aquellas que de una u otra manera intervienen en la capacidad para relacionarse con las demás personas, por lo tanto interfieren directamente en la posibilidad de obtener y conservar un puesto de empleo. Para ello se requiere el desarrollo de destrezas como la empatía, trabajo en equipo, inteligencia emocional, resolución de conflictos, entre otras que por su carácter social pueden ser llamadas “Habilidades blandas”. (p.33)

Profundizando en lo expuesto anteriormente, es preciso resaltar que estas habilidades se relacionan con destrezas de las áreas social y emocional de las personas, siendo éstas trascendentales para desempeñarse satisfactoriamente en un puesto de empleo. Mujica (2015), afirma lo anterior señalando que “son el resultado de una combinación de habilidades sociales, de comunicación, de forma de ser, de acercamiento a los demás y otros factores que hacen a una persona dada a relacionarse y comunicarse de manera efectiva con otros”. (p. 2)

Al considerar las habilidades blandas como competencias indispensables para la vida laboral de una persona adulta con discapacidad, es preciso resaltar que estas se refieren a las actitudes y capacidades para actuar de manera adecuada y ética ante cualquier situación que se presente; como es de conocimiento general, en la vida cotidiana surgen múltiples situaciones que emergen de manera inesperada, a las cuales se les debe dar una respuesta eficaz, y en el mundo laboral éstas son frecuentes, por lo que es importante contar con habilidades, conocimientos y destrezas que nos permitan actuar apropiadamente.

Profundizando en lo anterior, consideramos relevante el aporte que se realiza en el documento producido por el Consejo Nacional de la Política Pública de la Persona Joven (2015), en el que se resaltan las competencias como aquellos:

Procesos integrales de actuación ante actividades y problemas de la vida personal, la comunidad, la sociedad, el ambiente ecológico, el contexto laboral-profesional, la ciencia,

las organizaciones, el arte y la recreación, aportando a la construcción y transformación de la realidad, para lo cual se integra el saber ser (automotivación, iniciativa, valores y trabajo colaborativo con otros) con el saber conocer (conceptualizar, interpretar y argumentar) y el saber hacer (aplicar procedimientos y estrategias), teniendo en cuenta los retos específicos del entorno, las necesidades personales de crecimiento y los procesos de incertidumbre, con espíritu de reto, idoneidad y compromiso ético. (p. 16)

Con relación al documento que tomamos como referencia para elaborar nuestra propuesta pedagógica, es decir, el Curso de Formación por Competencias Básicas Vinculadas con el Mundo del Trabajo (Habilidades Blandas) para jóvenes con discapacidad confeccionado por la UNA y el CPJ, fue necesario el realizar un análisis del documento con el fin de determinar las adaptaciones que se debían realizar al contexto educativo y a la población participante. Dentro de las adaptaciones más relevantes, se encuentra la utilización del sistema pictográfico con el fin de abordar las temáticas y facilitar experiencias de aprendizaje acordes a las características de los participantes, quienes no contaban con las destrezas de la lectoescritura desarrolladas

García (2014) expone que,

El lenguaje pictográfico es el que se expresa a través de las imágenes o símbolos, puede representar personas u objetos, ideas o mensajes. Transmite un mensaje con simplicidad y claridad, más allá de las fronteras culturales, lingüísticas o cognitivas, ya que no representan palabras sino realidades. (p. 8)

Es así como la propuesta pedagógica confeccionada incluye pictogramas, imágenes e incluso material audiovisual, que permita a la población participante el observar, comprender, analizar y realizar una construcción significativa de los aprendizajes.

Apreciando la relevancia de que las personas con discapacidad cuenten con dichas competencias, analizamos el hecho del proceder pedagógico que se está realizando actualmente en los CAIPAD, los cuales se alejan y subestiman el desarrollo de habilidades blandas, evidenciando el poco interés que existe en cumplir con la función sobre la formación laboral que le confiere a estos Centros de Formación. Resaltamos que esta situación limita el cumplimiento del derecho a una educación de calidad que le brinde herramientas para el aprovechamiento de su potencial

humano, en este caso, restringe a la persona adulta con discapacidad de poseer un perfil adecuado para incluirse a un puesto laboral.

### **El papel de la empresa en procesos de inserción laboral**

En Costa Rica existe una red denominada “Red de Empresas Inclusivas” como parte de la Asociación Empresarial para el Desarrollo, la cual está conformada por aquellas empresas que han incluido y poseen dentro de su planilla personas con discapacidad.

Como podemos apreciar en la página Web de la Asociación Empresarial para el Desarrollo (2016):

La Red de Empresas Inclusivas (REI) es una coalición del sector empresarial que intenta multiplicar las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad. Son empresas comprometidas con la igualdad de oportunidades y que reconocen las contribuciones de esta población a la sociedad. (parr.3)

Por lo tanto, se cuenta con un conjunto de empresas que trabajan y están interesadas en brindar apoyos a las personas con discapacidad en el área de la inserción laboral; tomando en cuenta que dentro de los participantes de este proyecto se encontraron las empresas, fue trascendental conocer los métodos de funcionamiento de las mismas y tener un acercamiento con las instituciones involucradas, pues fueron lugares en donde las personas con discapacidad de una u otra forma, debieron mantener contacto en su proceso de pasantía.

Holst y Madrigal (2012) afirman que,

Así las cosas, la responsabilidad social empresarial es vista hoy como un compromiso en el que las empresas reafirman sus principios y valores tomando muy en cuenta los efectos de su accionar sobre la comunidad, en particular sobre el medio ambiente y las personas. (p. 46)

Dado el acercamiento que se tuvo con las empresas y visualizando la definición de la responsabilidad social empresarial, se pudo establecer que en la actualidad existe la posibilidad de que las personas con discapacidad cuenten con entidades realmente comprometidas con sus contrataciones laborales, o al menos, formar parte de la construcción de un proceso de inserción laboral.

Recordando algunos de los datos que nos arrojan las leyes mencionadas anteriormente en este escrito, pudimos dimensionar lo establecido en la Ley 8862 “Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público”; la cual manifiesta que en las ofertas de empleo público se deben reservar al menos el 5% de sus vacantes para las personas con discapacidad o en la Ley 7092, relacionada con el impuesto de la renta y el incentivo del cual se benefician las empresas que contraten a personas con discapacidad.

Ahora bien, fue importante evidenciar que no solo las personas con discapacidad pueden obtener beneficios después de concluir un proceso de inserción laboral, si bien nos lo dice la ley, las empresas también logran aprovechar oportunidades al tener entre su grupo de colaboradores a una persona con discapacidad, pues además de ser una persona que aportará a la misma en acciones y tareas, a estas se les descuenta un porcentaje sobre el impuesto de la renta.

Por otra parte, el papel que juegan las empresas dentro de la inserción laboral es de suma importancia, así lo describen Román y Rojo (2008). Las empresas de inserción o empresas sociales suponen un instrumento de relevancia en la lucha contra la exclusión social, ya que facilitan la incorporación de los colectivos de personas en riesgo de exclusión al mercado ordinario de trabajo.

Es por esto que se hace clara la responsabilidad que adquieren las empresas al ser entes de superación y estabilidad para muchas personas, pero sobre todo para personas que se encuentran en riesgo y desventaja social, lo cual nos permitió confirmar que no solo son instituciones que ayudan a combatir la pobreza, si no, la exclusión y desigualdad de oportunidades.

Tomando en cuenta la información que brindan Correa, Flynn y Amit, mencionado por Holst y Madrigal (2012),

La responsabilidad de la empresa con la sociedad era vista años atrás como filantrópica. Con el tiempo esta visión fue cambiando y hoy se refiere más bien a una forma de hacer negocios que toma en cuenta los efectos sociales, ambientales y económicos de la acción empresarial, integrando en ella el respeto por los valores éticos, las personas, las comunidades y el medio ambiente. (p. 45)

Haciendo énfasis en el protagonismo que tienen las empresas dentro de un proceso de inserción laboral, fue posible confirmar que es de suma importancia el mantener información veraz y comunicación constante con las mismas, pues serán parte del equipo de trabajo, para lograr

concluir este proceso, si bien sabemos, se trata de un conjunto de partes, por ejemplo, familia, centros de formación, docentes, quienes generan aportes, y la empresa cumple un papel relevante al pertenecer en este como parte de la sociedad.

### **Protocolos de los procesos de inserción laboral y su impacto en la calidad de vida**

Ahora bien, consideramos preciso definir y diferenciar dos conceptos que se relacionan con nuestro proyecto. El primero de ellos es trabajo, el cual establecemos como aquellas actividades que realizamos y no necesariamente son remuneradas; por su parte, empleo consiste en la ejecución de acciones específicas que son reconocidas económicamente. Estos dos conceptos se diferencian entre sí, no solamente por la remuneración económica, sino también por las condiciones que cada uno de ellos les brinda a las personas; es decir, en un empleo se consideran beneficios y demás incentivos que garantizan condiciones aptas para el bienestar del empleado.

En el caso de las personas con discapacidad es frecuente que tengan acceso a un trabajo, pues realizan actividades que no son completamente remuneradas, por lo que es posible afirmar que el acceso de la población con discapacidad a un empleo digno es sumamente limitado; dentro de las causas de esta exclusión se pueden mencionar los prejuicios y estereotipos relacionados con la discapacidad, así como la falta de aplicación de la legislación actual en materia laboral. Si bien es cierto, se han creado diferentes iniciativas y proyectos que incentivan la inclusión laboral para personas con discapacidad, aún no es posible garantizar su derecho al empleo, bajo condiciones óptimas.

Es así como se estipula en el Artículo 56 de la Constitución Política (1949):

El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo. (p.14)

El proveer de oportunidades para que la población con discapacidad acceda a puestos laborales en igualdad de condiciones es de suma relevancia, por lo que desarrollar procesos de inserción laboral será fundamental. Para efectos de este Trabajo Final de Graduación definimos inserción laboral como todas aquellas acciones que se dirigen a la formación integral, inclusión y



acceso al entorno laboral y seguimiento de la persona con discapacidad con un perfil adecuado al puesto laboral y a las funciones otorgadas, involucrando y apoyando a la persona con discapacidad, su familia y la empresa. Precisamente lo expuesto con anterioridad se relaciona con los procesos que deseamos desarrollar, basando nuestro accionar no solo con la población con discapacidad, sino también las diferentes personas y entornos que se ven involucrados, lo que nos permita alcanzar los propósitos planteados.

Cuando una persona consigue un empleo bajo condiciones adecuadas, los beneficios son múltiples, pues si se encuentra en un puesto que es de su interés y está acorde a sus características, habilidades y competencias, su satisfacción y realización como persona se verán desarrollados, así como su independencia y autonomía personal. En el caso de las personas con discapacidad, es difícil que estos aspectos estén presentes en sus vidas debido, principalmente, a la cantidad limitada de oportunidades que el medio social le provee, es decir, estas personas no cuentan con las condiciones adecuadas para garantizar una calidad de vida.

Al indagar acerca de las opciones de empleo existentes para las personas con discapacidad, OIT, PNUD & UNA (2015) señalan seis de ellas: empleo asalariado, empleo o trabajadores por cuenta propia, empleadores, teletrabajo, empleo con apoyo y empleo protegido. En este documento se hace referencia al empleo asalariado como aquellas actividades que se realizan en un entorno en específico, sea público o privado y por el cual es recibido un pago en un determinado tiempo; en ocasiones, se incluyen beneficios como alimentación, vivienda o comisiones. (p. 56) A su vez, describe al empleo por cuenta propia, como la opción laboral que se caracteriza por la ejecución de un proyecto propio junto a uno o más socios, siendo diferente de los empleadores, quienes poseen un negocio independiente y contratan a otras personas de manera asalariada. (p. 57)

Por otra parte, esta *Caja de Herramientas*, define el teletrabajo como “una nueva modalidad que involucra la tecnología y el trabajo. Se realiza desde la casa (...) Es una alternativa muy útil y favorece a la población con discapacidad con dificultades de modalidad” (p. 58). Por último, dos opciones que van dirigidas a la población con discapacidad como lo son el empleo con apoyo que es la opción que brinda todos los apoyos que una persona con discapacidad requiere para la consecución de un empleo, desde la búsqueda de puestos laborales, el análisis de estos, la adaptación del puesto y el seguimiento y valoración; y el empleo protegido, el cual pretende crear una alternativa de empleo a aquellas personas con discapacidad que no puedan vincularse a un

espacio abierto de empleo, generando las condiciones y brindando los apoyos necesarios para desempeñar funciones determinadas. (p. 58-62)

Con nuestro proyecto se buscó, en primer lugar, colocar a las personas participantes en un ambiente laboral adecuado a sus oportunidades y competencias, en donde se les brinde todos los apoyos que requiera y se facilite de esta forma la validación de sus derechos laborales, como la remuneración justa por las labores que realiza, las jornadas de trabajo y los incentivos establecidos por ley, mencionados anteriormente.

Es por esto que, durante los procesos de inserción laboral de personas con discapacidad, se deben desarrollar diferentes acciones para que los resultados sean los más óptimos, tanto para la persona con discapacidad como para las empresas. En primer lugar, se deben establecer los primeros acercamientos con la empresa que ha mostrado interés por incluir dentro de su planilla a una persona con discapacidad, dando lugar así a un proceso de sensibilización, tanto con el personal administrativo como con los colaboradores.

Como bien lo expone Corradi (2015), el proceso de sensibilización de las empresas “apunta a la educación y al aprendizaje abierto, creativo y flexible, como formas de erradicación de aquellas prácticas que hay que transformar, y como estímulo a la acción y el cambio actitudinal.” (p. 30)

Posteriormente, parte de las acciones a desarrollar en una empresa inclusiva, consiste en analizar los puestos de trabajo con el fin de conocer cuáles son los requisitos que una persona a contratar debe tener para acceder al puesto, tomando en consideración las competencias y conocimientos técnicos requeridos.

La OIT, citado por Zondek (2015), define el Análisis de Puesto de Trabajo como

La acción que consiste en identificar, por la observación y el estudio, las actividades y factores técnicos que constituyen una ocupación. Este proceso comprende la descripción de las tareas que hay que cumplir, así como los conocimientos y calificaciones requeridos para desempeñarse con eficacia y éxito en una ocupación determinada. (p. 70)

Consecutivamente, se procede a la etapa de selección de la persona con discapacidad, en la cual se pueden presentar dos escenarios: el primero de ellos, corresponde al ejecutado por la

empresa, quien realiza una convocatoria para la contratación de una persona con discapacidad en un puesto; y el otro, se presenta cuando un grupo de profesionales, tanto del área educativa como administrativa, lideren el proceso de búsqueda y selección del puesto idóneo para incluir a una persona con discapacidad, conocido en algunos países como Equipo de Gestión de Empleo (EGE). Para este momento, se debe elaborar un perfil funcional o laboral de la persona en condición de discapacidad, documento necesario para conocer, comprender e identificar las cualidades, competencias y destrezas de la persona candidata.

Zondek (2015), hace referencia al proceso de selección mencionando que este proceso

(...) se puede dar de diferentes maneras. En algunas ocasiones, la empresa pide al equipo de gestión al empleo que haga la preselección y que proponga una terna y su departamento de recursos humanos selecciona al candidato definitivo; o bien, la empresa puede solicitar que el EGE realice el proceso completo que contempla la selección del o de la trabajador/a con discapacidad. (p. 72)

Una vez que se cuenta con el perfil de la persona con discapacidad, se ha analizado el puesto de trabajo y el EGE o bien, la empresa, han valorado todas las posibilidades reales para la inserción de dicha persona, se da paso a la etapa de incorporación de la persona con discapacidad al ambiente laboral. Esta etapa puede desarrollarse de manera directa, en la que la empresa contrata inmediatamente a la persona con discapacidad o, la empresa puede brindar un periodo de prueba, conocido también como pasantía, la cual le permite asegurar el desenvolvimiento de la persona en el puesto y revalorar las adaptaciones que se deben realizar al puesto o los apoyos que la persona con discapacidad requiera.

Por último, se destaca la etapa de seguimiento, en donde se brinda acompañamiento a la persona con discapacidad incluida con el fin de cerciorarse si el proceso de inserción laboral de dicha persona, se ha desarrollado de manera óptima. Durante esta etapa, se pueden llevar a cabo visitas a la empresa en las que se observe el desenvolvimiento de la persona con discapacidad durante la ejecución de sus labores, reuniones con el personal de Recursos Humanos que brinden información sobre el accionar de la persona incluida, tanto desarrollando sus funciones como interactuando en el entorno laboral, así como manteniendo comunicación con otros colaboradores.

Como bien lo menciona Corradi (2015),

El seguimiento consiste en la evaluación del desempeño de la PCD [Persona con Discapacidad] de acuerdo al plan de carrera, además, propone mejoras que deben ser introducidas para las próximas incorporaciones, para replicar los casos exitosos. Dependiendo del actor externo, el seguimiento se puede enfocar en la PCD incorporada, en el equipo de trabajo, en el jefe directo o en el área de RRHH [Recursos Humanos]. (p. 33)

Ahora bien, una vez mencionados los protocolos generales de los procesos de inserción laboral de las personas con discapacidad, se considera preciso el abordar el impacto que estos procesos poseen en la calidad de vida de las personas con discapacidad involucradas.

La subjetividad que se encuentra intrínseca en el concepto de calidad de vida, es compleja su definición; sin embargo, la definimos como las sensaciones de satisfacción propias del cumplimiento de las necesidades fundamentales relacionadas con el bienestar físico, mental, socioemocional y psicológico que presenta cada persona.

De esta manera Schalock, citado por Verdugo (2009), define calidad de vida como:

(...) Es un concepto que refleja las condiciones de vida deseadas por una persona en relación con ocho necesidades fundamentales que representan el núcleo de las dimensiones de la vida de cada uno: bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar material, desarrollo personas, bienestar físico, autodeterminación, inclusión social y derechos. (p.126).

El desenvolvimiento de una persona con y sin discapacidad dentro de su ámbito laboral, juega un papel importante para el fortalecimiento de su calidad de vida; el trato adecuado, el cumplimiento de sus derechos, las relaciones interpersonales positivas y el reconocimiento de las labores que realiza, serán las bases para que la persona se sienta valorada y satisfecha en el ambiente en donde se desarrolle profesionalmente y esto a su vez promueva su motivación.

Como se abordó a lo largo del capítulo, las seis temáticas son estrictamente vinculadas con nuestro proyecto, por lo cual fue preciso en primer lugar destacar las características de la población que participa en este proceso, considerando sus necesidades así como la visión de la discapacidad desde la que establecemos este proyecto; en la segunda temática se buscó evidenciar el Programa CAIPAD, sus características y objetivos y, de esta forma señalar las necesidades existentes de la población adulta con discapacidad intelectual. Asimismo se señala el rol de las familias y las

empresas en los procesos de inserción laboral de personas con discapacidad y posteriormente vincular habilidades blandas y su relevancia en los procesos de inserción laboral de las personas adultas con discapacidad intelectual.

## CAPITULO III

### Marco Metodológico

En este capítulo se establece la metodología que se empleó para la puesta en práctica de este proyecto; asimismo, se incluye el diseño del plan de ejecución, las personas participantes y las funciones que adquirieron dentro del proyecto, así como la estrategia de evaluación participativa y las consideraciones éticas.

#### **Reflexión sobre la estrategia metodológica**

Tomando en consideración que nuestro proyecto se direccionó a estudiar, comprender y abordar un grupo de personas y su contexto, nuestro tipo de investigación fue de índole cualitativa. Lerma (2016) “(...) se afirma que la investigación cualitativa es subjetiva. Donde predomina la interpretación y la comprensión de los hechos enmarcados en un contexto específico de la realidad” (p. 15)

Para el desarrollo de este proyecto y todas aquellas acciones que contribuyeron a dar solución a la problemática señalada, se utilizó como apoyo una modalidad metodológica cualitativa denominada investigación acción, la cual buscó cumplir sus objetivos partiendo de la participación activa de todos los involucrados, desde quienes mediaron los procesos pedagógicos, hasta quienes forman parte del grupo de personas con discapacidad participantes.

Bartolomé citado por Rodríguez, Herráiz, Prieto, Martínez, Picazo, Castro y Bernal (2011), establece que:

La Investigación-Acción es un proceso reflexivo que vincula dinámicamente la investigación, la acción y la formación, realizada por profesionales de las ciencias sociales, acerca de su propia práctica. Se lleva a cabo en equipo con o sin ayuda de un facilitador externo al grupo. (p.4)

Esta modalidad metodológica resulta trascendental para el proyecto, pues direccionamos nuestro accionar hacia una realidad social y una problemática específica, para la cual buscamos brindar una respuesta requiriendo la participación y colaboración conjunta entre participantes y proyectistas, transformando sus condiciones de vida desde sus propias expectativas y experiencias.

Aunado a lo anterior, dirigimos nuestra propuesta contemplando las características, los intereses de las personas adultas con discapacidad intelectual participantes y los diferentes entornos en los que se desarrollan, como lo es el familiar y el educativo; además, se involucró a otros espacios sociales como lo son las empresas privadas que participaron en el proyecto. Es por esto que se evidenció que al verse implicadas tantas personas dentro del proyecto, ameritó una transformación individual y grupal de las cuales ellos y ellas fueron partícipes, construyendo y aportando ideas y acciones que optimizaran el proceso.

Consecuentemente, el proceso de aplicación de la propuesta fue desarrollada de esta forma: se dio inicio con el reforzamiento y potenciación de habilidades y destrezas de las personas adultas con discapacidad que se consideraron idóneas para la consecución de un empleo, debido a que fueron la base mediante la cual se construyó un perfil de habilidades y competencias acordes para la ejecución de actividades en un espacio laboral; por otra parte, se encuentran las familias a quienes se les brindó herramientas para que fuesen un apoyo para los miembros con discapacidad, principalmente por la trascendencia que tienen en la vida de ellos y ellas.

Como parte de la transformación de la realidad se trabajó desde el Centro de Formación ACEFOPAVAS, al cual asisten las personas adultas con discapacidad, con el fin de empoderar y ampliar el abordaje integral de los usuarios y usuarias, tomando en consideración el área de formación laboral. Por último, las empresas implicadas en los procesos de inserción laboral se tomaron en cuenta y se sensibilizaron para que brindaran las condiciones necesarias para la posible inclusión laboral de sus empleados en condición de discapacidad.

### **Plan de ejecución del proyecto**

El plan de ejecución de nuestro proyecto abordó la realidad socioeducativa del CAIPAD ACEFOPAVAS de la siguiente forma: en primer lugar, se implementó una propuesta pedagógica dirigida al desarrollo de habilidades blandas de un grupo de cinco participantes con discapacidad intelectual, utilizando como recurso la interacción por medio de talleres. (Ver apéndice 3). Para la construcción y aplicación de los contenidos, se tomó como base el Curso de Formación en Competencias Básicas Vinculadas con el Mundo del Trabajo para Jóvenes con Discapacidad, elaborado por la Universidad Nacional y el Consejo de la Persona Joven, el cual fue adaptado y contextualizado a la dinámica del CAIPAD ACEFOPAVAS y a la población con discapacidad participante.

Dentro de las características de la población con discapacidad participante se encuentra el bajo dominio de las destrezas de la lectoescritura, la cual fue fundamental para realizar las adaptaciones respectivas con el fin de optimizar la propuesta pedagógica. Es por esto que se empleó un sistema pictográfico así como recursos audiovisuales que ampliaran las posibilidades y experiencias de aprendizaje.

Tras el proceso diagnóstico y de primeros acercamientos a la realidad educativa y a la población con discapacidad, los cuales nos brindaron una perspectiva de las necesidades presentes en los participantes, se desarrolló una fase de análisis y adaptación del curso propuesto desde la Maestría en Pedagogía de la Universidad Nacional, extrayendo los contenidos más relevantes a desarrollar desde nuestra propuesta pedagógica a poner en práctica por medio de talleres de construcción individual y conjunta de aprendizajes.

A continuación, se presentan los aspectos conceptuales incluidos en el Curso de Formación en Habilidades Blandas (UNA-CPJ) y las adaptaciones que se realizaron para nuestra propuesta pedagógica.

Tabla 2

*Adaptaciones para confección de la propuesta pedagógica*

Contenidos del Curso de Formación en Habilidades Blandas (UNA-CPJ)	Adaptaciones para nuestra propuesta pedagógica
<i>Módulo 1: “¿Quién soy? ¿Qué quiero? ¿Hacia dónde voy?”</i>	<i>Módulo 1: “Aprendiendo de lo que soy”</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Deberes, responsabilidades y expectativas del curso.</li> <li>○ Paradigmas sobre discapacidad y lenguaje inclusivo</li> <li>○ Deficiencia y discapacidad</li> <li>○ Barreras y apoyos</li> <li>○ Ajustes razonables</li> <li>○ Autonomía y autodeterminación</li> <li>○ Personalidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Introducción al proceso formativo</li> <li>○ Derechos y deberes de las personas con discapacidad</li> <li>○ Normas de convivencia</li> <li>○ Portafolio de evidencias</li> <li>○ Autoestima y autodeterminación</li> <li>○ Reconocimiento de cualidades, características y limitantes</li> <li>○ Proyecto de vida (Fase inicial)</li> </ul>



- 
- Proyecto de vida
  - Independencia en la vida diaria
  - Toma de decisiones
  - Administración del tiempo
  - Sustancias adictivas y drogas
  - Medidas de seguridad
  - Tipos de abuso
  - Cuidado personal
  - Manejo responsable de mi sexualidad
  - Independencia y administración del tiempo
  - Actitudes para el desenvolvimiento personal en los entornos sociales
  - Situaciones de riesgo
  - Plan de emergencia

*Módulo 2: “¿Quiénes me rodean y cómo me relaciono con ellos?”*

- Concepto y tipos de familia
- Barreras y apoyos familiares
- Actitudes de las familias
- Identifico a mis amigos
- Ubicación geográfica
- Recursos de la comunidad
- Utilización de servicios comunitarios
- Barreras y apoyos del entorno comunitario
- La comunicación: elementos y formas
- Comunicación asertiva, en redes sociales y en el empleo
- La crítica y diferencias de criterio
- Resolución alternativa de conflictos
- Trabajo en equipo: valores y ventajas
- Liderazgo y jefatura: diferencias y semejanzas
- Respeto a la autoridad

*Módulo 2: “Aprendiendo a relacionarme en mi contexto”*

- Familia y amigos: definición, tipos, barreras y apoyos, actitudes
  - Comunidad: definición, ubicación, reconocimiento de servicios comunitarios, barreras y apoyos, y plan de acción.
  - Comunicación asertiva
  - Resolución positiva de conflictos
  - Trabajo colaborativo: importancia, componentes y responsabilidades
  - Liderazgo positivo
  - Jefe o líder
  - Líder positivo vs líder negativo
-

---

*Módulo 3: “¿Conozco el mundo del trabajo? ¿Qué quiero hacer? ¿Conozco las habilidades para conseguir y mantener un empleo?”*

- Trabajo y empleo
- Tipos de empleo: dependiente, independiente, operativo, a distancia, protegido.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Defensoría de los Habitantes de Costa Rica
- Legislación
- Plan Nacional de Inserción Laboral de Personas con Discapacidad
- Sectores de la economía
- Mercado laboral
- Empleabilidad
- Ocupaciones
- Puestos de Trabajo
- Proceso de búsqueda de empleo
- Saludo Ocupacional
- Organigrama
- Actitudes y valores
- Eficiencia y eficacia

*Módulo 4: “¿Cómo me desempeño en un puesto de trabajo?”*

- Puestos de trabajo de la pasantía
- Plan de pasantía
- Conociendo el lugar de pasantía
- Puesta en práctica del puesto a desempeñar

*Módulo 3: “Conociendo el mundo del empleo”*

- Trabajo y empleo: definición y tipos
- Discapacidad y empleo
- Legislación nacional: Ley 7600, Ley 8861, Ley 8862 y Ley 7092
- Mercado laboral
- Economía en Costa Rica
- Sectores de la economía nacional
- Empresas inclusivas
- Perfil funcional
- Valores y actitudes en un empleo
- Proceso de búsqueda y consecución de un empleo
- Organización empresarial
- Eficacia y eficiencia
- Currículum

*Módulo 4: “Desempeñándome en un puesto laboral”*

- Pasantía: definición
  - Búsqueda de empresas inclusivas
  - Conociendo mi lugar de pasantía: reuniones y visitas a empresas
  - Desempeño en un puesto laboral
-

- 
- Acompañamiento
  - Valorización y análisis de la pasantía laboral
  - Seguimiento
  - Análisis del desempeño

*Módulo 5: “¿Qué he aprendido? ¿En qué he cambiado? ¿Cuál es mi plan de acción”*

- Servicios educativos formales, no formales e informales
- Empleabilidad
- Emprendedurismo
- Elaboro mi plan de acción
- Impacto del curso en mi vida personal
- Evaluación del curso

*Módulo 5: “Reflexiono lo aprendido”*

- Valoración de logros alcanzados
- Análisis y reflexión de experiencias
- Plan de acción y proyecto de vida (Fase final): metas a corto, mediano y largo plazo
- Certificación

---

*Nota:* Elaboración propia

De manera simultánea, se buscó mantener una constante comunicación con las diferentes familias de las personas adultas con discapacidad, con el fin de brindar insumos que resultaron en apoyos a lo largo de los procesos de formación e inclusión laboral. Se emplearon dos medios de comunicación: la escrita, por medio de documentos escritos que se enviaban a los hogares desde el CAIPAD y, la virtual, a través de un grupo que se confeccionó en la red social “WhatsApp” que mantenía informados a los padres de familia y personas encargadas de las diferentes acciones que se desarrollaban con respecto al proyecto. Además, se realizó una reunión presencial con las familias de las personas adultas con discapacidad participantes del proyecto en el mes de julio del año 2016 al dar inicio con el proceso de formación en Habilidades Blandas, en el cual se desarrolló, a su vez, un taller de sensibilización en temáticas de discapacidad e inclusión laboral.

Por otra parte, se abordó al Centro de Formación y a las empresas participantes del proyecto, procurando desarrollar procesos de intermediación laboral exitosos que posibilitaran la inclusión de las personas con discapacidad en los puestos vacantes que tuviesen a disposición, brindado apoyo en los procesos de sensibilización y guiando acciones y adaptaciones que las empresas participantes pudieran ejecutar para garantizar sus derechos laborales y el adecuado desempeño de cada empleado en condición de discapacidad.

A continuación se adjunta la tabla 2 con las actividades que se desarrollaron, divididas según los grupos de participantes: personas adultas con discapacidad, familia, empresas y CAIPAD ACEFOPAVAS.

Tabla 3

*Descripción de actividades*

<b>Participantes</b>	<b>Actividades</b>
Personas adultas con discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actividad 1: “Primer acercamiento”. Esta actividad consistió en la presentación personal y exposición del proyecto a desarrollar a las personas adultas participantes.</li> <li>- Actividades 2 y 3: “Talleres de conocimiento proyectistas-participantes”. Estas actividades correspondieron a acciones para incentivar el intercambio de información personal tales como gustos, disgustos, intereses, entre otros.</li> <li>- Actividad 4: “Lista de cotejo individual”. Aplicación de una lista de cotejo a los y las participantes con el fin de conocer sus conocimientos, intereses y habilidades relacionadas con el trabajo. (Ver apéndice 2)</li> <li>- Actividades 5, 6 y 7: “Talleres de Autoconocimiento de sí mismos(as)”. Actividades que consistieron en la creación de espacios de reconocimiento de sus características, habilidades, potencialidades y debilidades, lo cual ampliaron su reconocimiento como personas con alto potencial para desarrollarse integralmente. (Ver apéndice 3, 3.4 y 3.5)</li> <li>- Actividades 8, 9 y 10: “Talleres de Autoestima”. Talleres que buscaron generar una aceptación y valoración de las propias habilidades y características que los diferenciaron de los demás, permitiendo valorarse como seres humanos valiosos. (Ver apéndice 3.1 y 3.2)</li> </ul>

- 
- Actividades 11, 12 y 13: “Talleres de Autocontrol emocional”. Actividades que brindaron herramientas para reaccionar de forma positiva ante situaciones imprevistas y emergentes de la realidad cotidiana, manteniendo un equilibrio emocional. (Ver apéndice 3.3 )
  - Actividades 14 y 15: “Talleres de Relaciones interpersonales”. Talleres que facilitaron la convivencia con las personas que los rodeaban, los cuales permitieron visualizar las diferencias humanas y en sí a la diversidad como un elemento valioso que enriquecen las relaciones que sostenemos con el entorno social. (Apéndice 4.1 y 4.2)
  - Actividad 16: “Taller de Empatía”. Actividad que propició la apreciación de la empatía como un elemento fundamental para desarrollar relaciones interpersonales sanas y positivas. (Ver apéndice 4)
  - Actividades 17 y 18: “Talleres de Comunicación Asertiva”. Actividades que permitieron valorar el intercambio comunicativo, positivo y respetuoso. (Ver apéndice 4 y 4.5)
  - Actividades 19 y 20: “Talleres de Trabajo colaborativo”. Actividades que propiciaron espacios de convivencia con otras personas y generando respeto, tolerancia y valoración a la diversidad humana. (Ver apéndice 4.4)
  - Actividades 21 y 22: “Taller de Valores” Esta actividad favoreció el reconocimiento de los valores para una convivencia sana, tanto dentro de un espacio laboral como fuera de él. (Ver apéndice 3.6)
  - Actividades 23, 24 y 25: “Talleres de Empleo”. Actividades que permitieron que las personas adultas con discapacidad ampliaran sus conocimientos en temáticas sobre el empleo. (Ver apéndice 5.2, 5.3, 5.4, 5.5 y 5.6)

- 
- Actividades 26 y 27: “Talleres de Derechos Laborales”. Actividades por medio de las cuales los participantes reconocieron sus derechos laborales. (Ver apéndice 5.1)
  - Actividad 28: “Pasantía”. En esta actividad se realizaron visitas progresivas para el acompañamiento y seguimiento en el proceso de pasantía. (Ver apéndices 6, 6.1 y 6.2)
  - Actividad 29: “Seguimiento y valoración de experiencias”. Una vez finalizado el período de prueba se realiza una puesta en común, donde las personas adultas con discapacidad se autoevalúan y exponen sus experiencias. (Ver apéndice 7)
- Familia
- Actividad 29: “Reunión”. Acercamiento que nos permitió recabar información sobre los entornos familiares.
  - Actividad 30: “Creación de red social”. Por medio de esta actividad se nos permitió tener constante comunicación con los padres y madres de las personas adultas con discapacidad.
- CAIPAD  
ACEFOPAVAS
- Actividad 31: “Visitas”. Actividad que nos facilitó ampliar los conocimientos con respecto al funcionamiento del Centro de Formación.
  - Actividad 32: “Reuniones”. Espacios de conversación sobre temáticas del Programa CAIPAD y los procesos de inclusión laboral y devolución de información con respecto a los avances del proyecto.
    - o Actividad 32.1: “Promoción de información sobre el Programa CAIPAD”. Acompañamiento que brindó información acerca del Programa y todas sus implicaciones, con el fin de mejorar la utilización por parte de la Asociación.
    - o Actividad 32.2: “Taller sobre formación laboral y procesos de inclusión laboral”. Taller que facilitó información acerca de los procesos de inclusión laboral,

así como todas las acciones y factores que se ven involucrados en ellos.

- Empresas
- Actividad 33: “Visitas y valoración”. Esta actividad consistió en la realización de visitas a las empresas que permitieron observar y evaluar características del ambiente laboral y posibles barreras que limitaran la inclusión laboral.
  - Actividad 34: “Taller sobre Discapacidad: Modelo social, espacios laborales inclusivos y convivencia con personas con discapacidad”. Actividad donde se abordaron temáticas sobre discapacidad, que permitieron el cambio de perspectiva desde la cual es vista dicha condición.

---

*Nota:* Elaboración propia.

- **Etapa I:** “Formación de habilidades blandas”

**Objetivo:** Desarrollar una propuesta pedagógica por medio de talleres basados en la formación de habilidades blandas, con el fin de la estimulación de destrezas y competencias de las personas adultas con discapacidad que potencien su inclusión laboral.

En esta primera etapa, se abordó a las personas adultas con discapacidad participantes del proyecto en cuatro fases. La primera fase consistió en realizar actividades destinadas al conocimiento del CAIPAD y los primeros encuentros con sus funcionarios y población que asiste al centro; para la fase dos, se mantuvo un contacto directo con las personas adultas con discapacidad con el fin de conocer acerca de sus características personales, intereses, entre otros; en la tercera fase, se desarrollaron talleres con las personas adultas con discapacidad que les permitió potenciar sus habilidades para la vida y competencias sociales, y durante la última fase, se brindó a los participantes la oportunidad de participar de un proceso de pasantía en una empresa privada inclusiva, apuntando a una posible inclusión laboral.

Como estrategias de reflexión en esta etapa, respondiendo a la espiral introspectiva que corresponde a la metodología que se utilizó en nuestro proyecto, se implementaron diferentes instrumentos de recolección de datos, los cuales fueron discutidos y analizados por los miembros del equipo, posterior a su aplicación; así también se realizaron reuniones semanales para verificar el cumplimiento de los objetivos propuestos y plantear las modificaciones necesarias.

Tabla 4

*Fases de la Etapa I*

<b>Fases</b>	<b>Actividades</b>
<b>Fase 1</b>	- Actividad 31: “Visitas”. - Actividad 1: “Primer acercamiento”.
<b>Fase 2</b>	- Actividades 2 y 3: “Talleres de conocimiento proyectistas-participantes”. - Actividad 4: “Lista de cotejo”.
<b>Fase 3</b>	- Actividades 5, 6 y 7: “Talleres de Autorreconocimiento de sí mismos(as)”. - Actividades 8, 9 y 10: “Talleres de Autoestima”. - Actividades 11, 12 y 13: “Talleres de Autocontrol emocional”. - Actividades 14 y 15: “Talleres de Relaciones interpersonales”. - Actividad 16: “Taller de Empatía”. - Actividades 17 y 18: “Talleres de Comunicación Asertiva”. - Actividades 19 y 20: “Talleres de Trabajo colaborativo”. - Actividades 21 y 22: “Taller de Valores”.
<b>Fase 4</b>	- Actividades 23, 24 y 25: “Talleres de Empleo”. - Actividades 26 y 27: “Talleres de Derechos Laborales”. - Actividad 28: “Seguimiento”.

*Nota:* Elaboración propia.

- **Etapa II:** “CAIPAD ACEFOPAVAS y Familias”

**Objetivo:** Fomentar la participación del CAIPAD ACEFOPAVAS y las familias de las personas adultas con discapacidad, en el desarrollo de la propuesta pedagógica y en los procesos de inclusión laboral, por medio de espacios de conversación y comunicación constante que propicien su involucramiento.



Durante la segunda etapa, se propuso el intercambio de conocimientos entre los proyectistas, las familias y el CAIPAD, el cual se dividió en cuatro fases. En la primera fase, se facilitó información al personal administrativo del Centro de Formación acerca del proyecto y los objetivos a desarrollar, en la segunda fase, se buscó el acercamiento con las familias, desarrollando una reunión con los padres, madres y encargados de las personas adultas con discapacidad participantes; en la siguiente fase, se realizaron espacios de conversación y sensibilización en temáticas de discapacidad, CAIPAD e inclusión laboral con la Junta Directiva de ACEFOPAVAS; en la cuarta y última fase se realizó como herramienta la creación de un grupo de la red social “WhatsApp”, para mantener una comunicación constante con las familias.

Tabla 5

*Fases de la Etapa II*

<b>Fases</b>	<b>Actividades</b>
<b>Fase 1</b>	- Actividad 31: “Visitas al CAIPAD”.
<b>Fase 2</b>	- Actividad 29: “Reunión”. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Actividad 29.1: “Conversatorio y sensibilización sobre temáticas de discapacidad”.</li> </ul>
<b>Fase 3</b>	- Actividad 32: “Reuniones”. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Actividad 32.1: “Promoción de información sobre el Programa CAIPAD”.</li> <li>○ Actividad 32.2: “Taller sobre formación laboral y procesos de inclusión laboral”</li> </ul>
<b>Fase 4</b>	- Actividad 30: “Creación de red social”.

*Nota:* Elaboración propia.

- **Etapa III: “Empresa”**

**Objetivo:** Incentivar el apoyo de empresas privadas para el desarrollo de procesos de intermediación laboral, mediante la implementación de talleres y conversatorios que aborden temáticas relacionadas a la discapacidad y a los procesos de inclusión laboral.

Con respecto a la tercera etapa del proyecto, se dirigieron acciones a las empresas privadas que se mostraron anuentes a participar de los procesos de inclusión laboral; esta etapa constó de dos fases, en la primera se desarrollaron visitas a las dos empresas participantes, con el fin de valorar las vacantes y el ambiente laboral de la empresa para una futura inserción laboral. En la segunda fase de la etapa, se ejecutaron talleres sobre temáticas de discapacidad y empleo inclusivo a un grupo de colaboradores de una de las empresas y se mantuvo conversatorios con la empresa Taco Bell.

Similar a la etapa anterior, las actividades de reflexión consistieron en la recolección y análisis de información acerca de las características propias de cada empresa y sus colaboradores, que permitieron contextualizar los saberes a desarrollar por medio de los talleres planificados. Asimismo, se dedicaron espacios de discusión y reflexión conjunta entre participantes y proyectistas, que facilitaran los procesos de sensibilización que optimizaron los procesos de inserción laboral, siendo éstos analizados y considerados por las proyectistas en reuniones.

Tabla 6

*Fases de la Etapa III*

<b>Fases</b>	<b>Actividades</b>
<b>Fase 1</b>	- Actividad 33. “Visitas y valoración”
<b>Fase 2</b>	- Actividad 34. “Taller sobre Discapacidad: Modelo social, espacios laborales inclusivos y convivencia con personas con discapacidad”.

*Nota:* Elaboración propia.

- **Etapa IV: “Pasantía y Seguimiento”**

**Objetivo:** Brindar seguimiento a las personas adultas con discapacidad durante el período de prueba, por medio de observaciones y visitas para la valoración de las condiciones laborales y el desempeño de cada persona con discapacidad.

En la cuarta y última etapa de nuestro proyecto se abordaron dos fases, la primera consistió en valorar el desempeño de las personas adultas participantes durante el periodo de prueba, así

como del acompañamiento que se les brindó durante esta semana; además en la segunda fase, se promovió un espacio de autorreflexión y reflexión conjunta sobre los aprendizajes y experiencias vividas, incentivando la proyección de las personas adultas con discapacidad para un futuro.

Tabla 7

*Fases de la Etapa IV*

<b>Fases</b>	<b>Actividades</b>
<b>Fase 1</b>	- Actividad 28: “Pasantía”.
<b>Fase 2</b>	- Actividad 29: “Seguimiento y valoración de experiencias”.

*Nota:* Elaboración propia.

## **Participantes**

En este apartado se presentan los participantes involucrados en el proyecto. Para esta sección se dividieron en participantes directos y participantes indirectos; dentro de los implicados directamente se consideraron las personas adultas con discapacidad intelectual quienes son los protagonistas en este proceso y como parte de los participantes indirectos, se tomaron en cuenta las familias de las personas con discapacidad, pues son un medio de apoyo y motivación para el alcance de logros; asimismo, se involucró el centro de formación ACEFOPAVAS y las empresas inclusivas como agentes importantes para facilitar y potenciar el proceso de inclusión laboral para las personas adultas con discapacidad.

## **Participantes directos**

- **Personas Adultas con Discapacidad Intelectual**

Como fue mencionado en el Capítulo I, se realizó un proceso de preselección analizando las características, habilidades y destrezas de toda la población del CAIPAD ACEFOPAVAS, identificando a aquellas personas que tuvieran un perfil de habilidades adaptativas con alta funcionalidad en la mayoría de sus áreas, como lo son las habilidades de comunicación, sociales, autocuidado, vida en el hogar, comunidad, autodirección, salud y seguridad, académico funcional y por ende laborales.

Fue así como mediante el diagnóstico, la observación y la entrevista se recabó la información suficiente para determinar a las personas adultas con discapacidad intelectual participantes, con potencial e interés para obtener un empleo, es de esta manera como se conforma un grupo de seis personas participantes; como se aprecia en la *Tabla 7*, dicho grupo está constituido por cinco hombres y una mujer de edades que oscilan entre los veintidós y cuarenta y dos años. También es posible apreciar que la mayoría de estas personas provienen de zonas en riesgo social, todas ellas pertenecientes al Gran Área Metropolitana.

Las personas adultas con discapacidad intelectual, son los principales protagonistas de este proyecto, pues serán quienes brinden las pautas para guiar los procesos de mediación pedagógica e inserción laboral.

Tabla 8

*Participantes directos: Personas adultas con discapacidad intelectual*

<b>Nombre</b>	<b>Sexo</b>	<b>Edad</b>	<b>Zona de residencia</b>	<b>Características personales</b>
<i>J.L</i>	M	42	Alajuelita, San José	Servicial, responsable, respetuoso, amable y comprometido
<i>B</i>	M	40	La Carpio, San José	Responsable, comprometido y serio
<i>Ch</i>	M	36	Lomas del Río, San José	Activo, participativo, colaborador y líder nato.
<i>E</i>	M	22	Heredia Centro	Activo, colaborativo, responsable y resiliente

<i>M.A</i>	F	36	San Rafael, Heredia	Activa, participativa, alegre, responsable y muy afectiva
------------	---	----	---------------------	---

*Nota:* Elaboración propia.

### Participantes indirectos

- **Familias**

Se ha abordado a lo largo del capítulo que las familias de las personas adultas con discapacidad juegan un papel importante en los procesos de inserción laboral, es por esto que se les abordó de manera conjunta para que apoyaran y a la vez transformaran la forma en la que ven la discapacidad y el potencial que tienen sus hijos e hijas.

Como se aprecia en la *Tabla 8*, todos y todas tienen entre uno y siete miembros en su núcleo familiar, lo que supone que la persona encargada continúa siendo su padre o madre; asimismo, en la mayoría de casos, es la madre quien asume la mayoría de las responsabilidades y obligaciones del hogar.

Tabla 9

#### *Miembros del núcleo familiar de las personas adultas con discapacidad*

<b>Persona adulta con discapacidad participante</b>	<b>Miembros que conforman el núcleo familiar</b>
<i>J.L</i>	Madre
<i>B</i>	Madre y hermana
<i>Ch</i>	Madre y hermano
<i>E</i>	Padre, dos hermanas, hermano, dos sobrinos y cuñado
<i>M.A</i>	Madre, hermano, hermana

*Nota:* Elaboración propia.

- **CAIPAD ACEFOPAVAS**

El Centro de Formación al cual asisten las personas adultas con discapacidad, toma gran relevancia pues corresponde al sitio en donde se forman la mayoría de sus habilidades y destrezas

de índole social y educativo; es por esto que se resaltan como un entorno a abordar, con el fin de que aprecien la importancia de desarrollar procesos de inserción laboral de las población adulta con discapacidad. Como participantes de ACEFOPAVAS se consideran a la Junta Directiva de la Asociación, al personal administrativo y docente, que permitan contar con mayores conocimientos con respecto al Programa CAIPAD y los procedimientos a seguir para incluir exitosamente a esta población.

- **Empresas**

Como fue mencionado en el capítulo II, existe una Red de Empresas Inclusivas que se conforma como parte de la Asociación Empresarial para el Desarrollo; las empresas que pertenecen a esta red son instituciones que tienen en su planilla de colaboradores a personas con discapacidad.

Es por esto que tras una ardua búsqueda de empresas a través del portal web de esta asociación, visualizamos a la empresa Taco Bell como una de las más sobresalientes y a la cual fue posible contactar en una Feria de Empleo realizada en el mes de Julio del año 2017 desarrollada en la Plaza de la Cultura, San José.

Asimismo, se desarrolló un proceso de sensibilización con la empresa BIMBO, con la cual no se concluyó todo el proceso de intermediación laboral, debido a que no se lograron realizar las acciones administrativas necesarias para completar el mismo. A pesar de esta situación, el departamento de recursos humanos mostró gran disposición y apertura para desarrollar el taller de sensibilización, por medio del cual se tuvo contacto directo con los trabajadores de dicha empresa.

### **Funciones de las proyectistas**

Se ha evidenciado que el proyecto toma en consideración diferentes participantes con características y roles distintos que desempeñaron en este, por lo que las funciones que ocupamos como proyectistas son igualmente diversas. En primer lugar, nos posicionamos como mediadoras de procesos de enseñanza y aprendizaje relacionados con habilidades blandas, que propiciara a las personas adultas con discapacidad fortalecer aquellas destrezas necesarias para desarrollarse en un espacio laboral; así también, nos visualizamos como facilitadoras de herramientas y guías para las familias de las personas con discapacidad involucradas, las cuales amplíe su participación y contribuya en la transformación de la problemática.

Por otra parte, también nos proyectamos como asesoras y promotoras de la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad, puesto que se involucraron participantes indirectos como el Centro de Formación y las diferentes empresas que en un futuro participarán en estos procesos de inserción.

Si bien es cierto, como proyectistas deseamos generar modificaciones en las diferentes personas y entornos a abordar por medio de las diferentes actividades que proponemos, los y las participantes jugaron un rol activo a lo largo del proceso, aportando ideas y guiando nuestro accionar, brindando soluciones a las necesidades que presentaron y, como finalidad última, dar respuesta a la problemática de desempleo en personas adultas con discapacidad del CAIPAD ACEFOPAVAS con potencial humano para incluirse laboral y socialmente.

### **Estrategias de Evaluación**

Al tomar como base a la modalidad metodológica que propone la investigación acción participativa, a lo largo de nuestra propuesta la evaluación continua y permanente del desarrollo de ésta fue fundamental, planteando mejoras y acciones que nos permitieran alcanzar los objetivos propuestos.

Dentro de las estrategias evaluativas que propusimos, señalamos las reuniones semanales de las proyectistas después de la aplicación de cada taller de la *Etapa 1*, que nos permitió recabar datos relevantes del avance en el reforzamiento de las habilidades de las personas adultas con discapacidad y, de esta forma, planear y ejecutar nuevas y mejores actividades.

De igual forma, durante la *Etapa 2*, se realizó un análisis profundo de las experiencias tras la implementación de los dos primeros talleres, pues los resultados que se obtuvieron a partir de éstos, fueron una guía para el planteamiento de los siguientes, permitiendo identificar aquellas necesidades en cuanto a temáticas relacionadas con los procesos de inclusión social y laboral, y de independencia de sus hijos e hijas, así como de otras áreas que se requieran profundizar y abordar junto a las familias de las personas con discapacidad.

Asimismo, como estrategias implementadas para destacar la información que nos arrojaba la *Etapa 3*, se desarrollaron diarios de campos después de cada visita a las empresas, con el fin de valorar aspectos como la accesibilidad, ambiente laboral y la perspectiva y visión de la discapacidad por parte de las personas encargadas de departamento de recursos humanos y

personas involucradas, como lo son los colaboradores de cada una de ellas. Además, se realizó reuniones con las empresas, después de cada intervención, con el fin de redireccionar acciones que optimizaron los procesos de intermediación laboral.

Por último, para la *Etapa 4*, se emplearon dos tipos de evaluación; la primera de ellas, la unidireccional que pretendió que las proyectistas observaran la forma en que las personas participantes se desempeñaban en el espacio laboral. Por otra parte, el otro tipo de evaluación consistió en una autovaloración de los aprendizajes realizada por las personas adultas con discapacidad, en donde se utilizó una tabla como estrategia para recolectar las acciones más importantes del proceso de pasantía, en la que se destacó las actividades realizadas, sus emociones y sentimientos; asimismo, las limitaciones y barreras que encontraron durante la interacción en el espacio laboral y de esta forma enfatizar en los aspectos que se debían mejorar.

Además, como parte del proceso de autoevaluación, se llevó a cabo una actividad de cierre, en la cual las personas participantes, realizaron un recuento de logros y metas alcanzadas, barreras y limitaciones encontradas y confeccionaron su propuesta de plan de acción, donde se evidenció, las áreas en las que cada uno de ellos desea mejorar y potenciar, así como nuevos objetivos personales a futuro.

### **Técnicas e instrumentos de investigación**

Para desarrollar nuestro proyecto de investigación, se empleó diferentes técnicas e instrumentos de investigación, las cuales permitieron recabar información relevante para definir participantes, áreas de acción y así, contextualizar la propuesta pedagógica implementada. Dentro de las técnicas e instrumentos se encuentran: la observación sistemática y observación participante, la revisión bibliográfica, la lista de cotejo, el análisis documental y el grupo focal.

#### **Observación**

Para nuestro proyecto de investigación, la técnica de la observación fue de suma relevancia para conocer y comprender la situación problemática que se presentaba en el contexto educativo, así como un medio para adentrarse en la dinámica que se llevaba a cabo en ella.

En la investigación cualitativa, se emplean diferentes tipos de observación. Para efectos de este proyecto, se aplicaron dos: una de ellas fue la observación directa, la cual se utilizó en los



primeros acercamientos dentro del Centro de Formación, percibiendo la interacción de las personas con el medio y entre ellas mismas, así como las problemáticas que surgían a partir de esta interrelación. La observación directa o no participante consiste en “(...) un procedimiento por el cual recogemos información para la investigación; es el acto de mirar algo sin modificarlo con la intención de examinarlo, interpretarlo y obtener unas conclusiones sobre ello.” (Benguría, Martín, Valdés, Pastellides, Gómez, 2010, p. 10)

Así también, se tomó en consideración la técnica de observación participante, mediante la cual fue posible participar activamente de las actividades diarias que se llevaban a cabo por parte del objeto de estudio y afianzar la relación con las personas participantes del proyecto y aquellas que se encuentran involucradas activamente en el contexto educativo. Como bien lo mencionan Campoy y Gomes (2009),

La observación participante conlleva la implicación del investigador en una serie de actividades durante el tiempo que dedica a observar a los sujetos objeto de observación, en sus vidas diarias y participar en sus actividades para facilitar una mejor comprensión. (p. 277)

Resulta relevante mencionar que para dicha técnica, sin importar su naturaleza, se utilizó diarios de campo para plasmar ideas y sentimientos que surgían a partir de las observaciones realizadas. (Ver apéndice 8)

### **Análisis documental**

Esta técnica fue ampliamente utilizada en nuestro proyecto de investigación, pues por medio del acceso a información en diversos documentos oficiales, fue posible ampliar nuestros conocimientos acerca de la dinámica del Centro de Formación, contrastar lo observado y analizar el ámbito de acción, con el fin de proponer un plan de ejecución de estrategias que respondieran a las características del contexto educativo y de la población participante. Quintana y Montgomery mencionan que para el análisis documental

Los documentos fuente pueden ser de naturaleza diversa: personales, institucionales o grupales, formales o informales. A través de ellos es posible obtener información valiosa para lograr el encuadre (...) básicamente, describir los acontecimientos rutinarios así como los problemas y reacciones más usuales de las personas o cultura objeto de análisis,

así mismo, conocer los nombres e identificar los roles de las personas clave en esta situación sociocultural. (p. 65).

### **Lista de cotejo**

Como parte de las técnicas utilizadas en esta investigación, se destaca la lista de cotejo, este instrumento fue aplicado directamente al grupo de personas adultas participantes, lo que permitió tener un contacto con ellas desde inicios del proyecto y establecer y confirmar qué áreas, competencias y habilidades debíamos desarrollar o reforzar durante el proceso.

Una vez analizado este instrumento se pudo constatar que más que dar una respuesta corta, aplicando el mismo se puede obtener información que especifique qué es lo que se desea conocer; en un inicio se consideró la entrevista, pero mientras se aplicaba la misma nos dimos cuenta que las personas entrevistadas se limitaban a responder lo necesario, obteniendo muchas veces solamente un “sí” o un “no”, es por esto que se tomó la decisión de cambiar la técnica a lista de cotejo, donde se adjunta una columna de comentarios que nos enriquece el contenido, el mismo nos permitirá profundizar en el área de calidad de vida de estas personas, evidenciando temas como autoestima, trabajo en equipo, autodeterminación, autonomía e independencia, que se fortalecerán y trabajarán durante el desarrollo de la estrategia pedagógica, es así como nace la propuesta de los talleres. (Ver apéndice 2)

### **Revisión Bibliográfica**

En esta investigación fue relevante el verificar conceptos que previamente hayan sido validados por autores, es por esto que se tomó en cuenta la revisión bibliográfica dentro de los instrumentos, la cual permitió que se visualizara la información que ya había sido construida para conocer cómo han sido abordados los temas y cómo se pueden mejorar.

Al respecto, Mustelie, Izaguirre y Rivera (2010) manifiesta que,

En tanto momento de la lógica de la investigación, la revisión bibliográfica entraña: las actividades de localización, búsqueda, identificación, selección, análisis crítico y descripción de la información existente sobre un problema de investigación. (...) La construcción del informe escrito o resumen en que se exponen los resultados de la

revisión bibliográfica efectuada, y que aparece en la introducción del trabajo de investigación. (p.3).

### **Grupo focal**

En la última etapa del proyecto se hizo evidente la necesidad de mantener reuniones con los participantes, con el fin de comunicar cada uno de los pasos con los que se estaban concluyendo en el proyecto; además, esto permitió conocer la percepción por parte de las personas adultas, sus familias, el CAIPAD ACEFOPAVAS y las empresas.

Como referencia de este término Ramírez (s.f) menciona, “la técnica es sencilla y versátil. Consiste en reunir varias personas para discutir en grupo un tema predeterminado que interesa al investigador” (párr.1).

Gracias a esta técnica se logra recopilar información importante que permite valorar, desde varios puntos de la investigación, cómo fue el proceso que se desarrolló y qué sugerencias se deben tomar en cuenta tras el proceso que se llevó a cabo.

### **Consideraciones Éticas**

Como el subtítulo lo menciona, en este apartado se establecen las consideraciones éticas que tomamos en cuenta a lo largo del desarrollo del proyecto. En un inicio el acceso al CAIPAD ACEFOPAVAS fue de total disponibilidad, coordinando una reunión previa con los miembros de la Junta Directiva de la Asociación, a quienes se les expuso nuestros deseos por el proyecto a realizar.

Posterior a esta reunión con la Junta Directiva y contando con el visto bueno para desarrollar el proyecto en su Centro de Formación, se abordó a los participantes y sus familias, contando con su aprobación y mostrando una gran motivación y entusiasmo con nuestra propuesta.

Por su parte en este proyecto, desde sus inicios, tomamos en consideración el respeto a la privacidad y el derecho a la confidencialidad de los datos personales, familiares o cualquier otra información brindada por los participantes; también, se respetó la integridad y la autodeterminación de las personas, así como a sus intereses y apertura para con el desenvolvimiento de las actividades.



## Capítulo IV

### Análisis e interpretación de resultados

A lo largo de este proyecto se realizaron diversas actividades en donde fueron contemplados cada uno de los participantes; así como se mencionó en el capítulo anterior, la modalidad metodológica del mismo es la investigación-acción, por lo que fue preciso trabajar de manera asertiva e innovadora con todas las personas involucradas. Es por esto que dentro de este capítulo, se hace un análisis de los resultados obtenidos durante los procesos que se vivenciaron a lo largo de las etapas, con el fin de proporcionar un panorama claro y real de las experiencias de la inserción laboral de personas adultas con discapacidad del CAIPAD ACEFOPAVAS.

Para desarrollar el análisis y la interpretación de los resultados obtenidos, durante la implementación de la propuesta pedagógica, se elaboró una matriz de categorización, en la cual se clasificaron los resultados, en diferentes categorías y subcategorías, se buscaron referencias bibliográficas, se extrajeron frases e ideas de los participantes y se vincularon con los objetivos del proyecto. (Ver apéndice 9)

### Propuesta Pedagógica

Como se indicó anteriormente, una gran parte de la propuesta pedagógica que se desarrolló consistió en la implementación de una serie de estrategias organizadas en cinco módulos, cuyos contenidos fueron extraídos y contextualizados del *Curso de formación por competencias básicas vinculadas con el mundo del trabajo (habilidades blandas) para jóvenes con discapacidad: módulos para capacitación de jóvenes*, documento elaborado por la Universidad Nacional y el Consejo de la Persona Joven. Esto con la finalidad de fortalecer destrezas y competencias que les permitieran a las personas con discapacidad participantes incrementar sus posibilidades de insertarse en el mundo laboral, siendo abordadas desde su realidad educativa, es decir, el CAIPAD ACEFOPAVAS.

Asimismo, una vez abordadas el grupo de personas con discapacidad, se dirigió acciones relacionadas a la intermediación laboral, por lo que se puso en contacto con diversas empresas para realizar los procesos de sensibilización correspondientes y así, apoyar en las posibles inclusiones de nuestros participantes.

El proceso de selección de las cinco personas adultas participantes de ACEFOPAVAS se llevó a cabo tras las observaciones realizadas en los primeros acercamientos en el CAIPAD, la participación activa en los eventos y estrategias desarrolladas desde la cotidianidad, reuniones con el personal docente del CAIPAD y análisis de expedientes, que arrojaron la información necesaria para crear los perfiles de los usuarios y usuarias. Se tomó en consideración cuatro aspectos; en primer lugar las habilidades de comunicación, pues resulta fundamental para interactuar adecuadamente con el medio que le rodea, tomando en consideración tres indicadores fundamentales: capacidad para comunicar de forma oral solicitudes, sentimientos, emociones, gustos y disgustos de manera asertiva; manejo de normas de cortesía y, por último, capacidad para comprender y atender a un enunciado.

Por otra parte, se valoró las habilidades sociales, haciendo énfasis en el comportamiento socio-afectivo, la regulación de emociones e impulsos y la asertividad. También, se tomó en consideración los niveles de autonomía personal, la independencia en cuanto a movilización de un lugar a otro utilizando medios de transporte diversos (bus, taxi) autodirección, así como en los deseos de incluirse en un espacio laboral formal.

Ahora bien, para direccionar la propuesta pedagógica fue preciso analizar cada uno de los contenidos del curso y tomar en consideración el contexto del CAIPAD, las características de las personas con discapacidad participantes, así como las competencias que se debían potenciar con relación a las habilidades blandas; tras las observaciones participativas, la aplicación de las entrevistas y las visitas al Centro, fue posible determinar que las destrezas de índole emocional, específicamente relacionadas al autoconocimiento, autoestima y autodeterminación requerían de mayor énfasis desde la propuesta; por otra parte, debido a que las personas adultas participantes contaban con experiencias laborales de índole informal, fue preciso, a su vez, reforzar los conocimientos que contaban en materia laboral.

Los módulos se organizaron de la siguiente manera: el primero de ellos, consistió en cuatro talleres de tres horas cada uno en los que se abordaron las temáticas “Derechos y deberes de las personas con discapacidad”, “Autoestima y autodeterminación”, “Independencia y administración del tiempo” y “Aptitudes para desenvolverse en mis entornos sociales”; por su parte, el segundo módulo se conformó de cinco talleres de tres horas cada uno, en el cual se trabajaron temáticas como “Relaciones interpersonales positivas:

familia y amigos”, “Comunicación asertiva”, “Trabajo colaborativo”, “Liderazgo Positivo”. Con respecto al tercer módulo, se hizo énfasis en temáticas propias del mundo laboral como “¿Qué es el empleo?”, “Leyes y derechos laborales”, “Mercado Laboral”, “Análisis y desarrollo de Habilidades para el mundo laboral” y “Valores y actitudes en el empleo”; asimismo, bajo esa línea se trabajaron dos talleres específicos, relacionados al proyecto de vida y la construcción del currículum vitae, desarrollados en cuatro horas cada uno. Por otra parte, el módulo cuatro consistió en la pasantía, proceso que brindó la oportunidad de empoderamiento y superación personal de los participantes y abriendo las posibilidades de una contratación laboral futura.

La metodología empleada en los diversos talleres y espacios de formación desarrollados pretendía poner en práctica espacios innovadores, utilizando diversos recursos y técnicas que propiciaran los aprendizajes de las personas participantes bajo los fundamentos de las teorías del aprendizaje constructivistas y socio-constructivistas, las cuales permiten apreciar al ser humano educando como un ser constructor de sus propios aprendizajes mediante su participación en espacios y entornos sociales de aprendizaje.

Bajo esta línea, las sesiones de trabajo se organizaron de la siguiente manera: actividades de inicio, las cuales consistieron en estrategias para conocer y comprender los conocimientos previos sobre las diversas temáticas tratadas en los talleres por parte de las personas participantes, las cuales permitían direccionar el abordaje de las mismas; actividades de desarrollo, cuyo objetivo era el implementar estrategias que facilitarían la construcción de aprendizajes en las temáticas abordadas, ya sea de manera individual o grupal; por último, las actividades de cierre consistían en espacios de discusión, autoevaluación y coevaluación acerca de los aprendizajes construidos, permitiendo a las personas participantes socializar los nuevos conocimientos y señalar el impacto de estos en sus vidas.

La forma en que se organizaban las sesiones de trabajo, las cuales colocaba a las personas participantes en una posición central en los procesos de enseñanza-aprendizaje, en primera instancia, resultó intimidante para ellos y ellas, pues debían expresar sus opiniones, sentimientos y conocimientos, socializando con sus compañeros y compañeras; se pudo evidenciar el temor al error y al percibirse como participantes activos de los procesos de aprendizaje, reflejados en la timidez e inseguridad al responder a preguntas o al solicitar su

participación en una discusión. Esta situación fue cambiando poco a poco mientras se avanzaba en el abordaje de las temáticas de la propuesta pedagógica, observando a las personas participantes cada vez más participativas, activas y comunicativas, llegando a alcanzar largas discusiones entre ellos y ellas que extendían el tiempo estimado para una sesión de trabajo.

Tomando en consideración las características y habilidades de las personas adultas con discapacidad participantes, se emplearon diversos recursos didácticos que facilitarían el abordaje de las temáticas en cada taller. Se emplearon muchos recursos visuales, como imágenes y pictogramas que ayudaron a retratar situaciones y acciones, así como elementos como videos y cortometrajes que fuesen un medio atractivo e innovador de apoyar la teoría. Resulta importante señalar que todas las personas participantes mostraron siempre una excelente disposición y anuencia a participar, sin importar que las temáticas abordadas fueron complejas y les resultaron un reto asimilar o comprender, mostrando una facilidad para analizar e inferir a partir de recursos didácticos audiovisuales, así como una persistencia y consistencia para alcanzar los aprendizajes esperados.

Cabe destacar que, respondiendo a uno de los fundamentos de las teorías constructivistas que señala la importancia del aprendizaje a través de la interacción social, se implementaron múltiples estrategias y actividades que requirieron la puesta en práctica de habilidades sociales como el trabajo colaborativo, la negociación, la resolución positiva de conflictos y valores como la igualdad y equidad, fundamentales para la convivencia sana. Se percibió una gran motivación y disposición para trabajar de manera colaborativa, así como una gran capacidad para ejercer liderazgo positivo por parte de algunas personas participantes, lo cual fue un punto alto en los procesos de construcción de aprendizaje.

Fue sumamente interesante el apreciar cómo las personas adultas, al brindarles la oportunidad de construir, crear y resolver por cuenta propia, encontraban una solución que beneficiaba al grupo en general, organizándose y asignándose roles activos unos a otros; sin duda, es un gran indicador para acabar con estereotipos que limitan la participación de las personas adultas con discapacidad en entornos sociales, pues cuentan con grandes potencialidades y habilidades que nutren las relaciones con quienes le rodean. Es aquí cuando resaltamos la importancia de la interacción con grupos de personas con discapacidad, pues se



pueden evidenciar sus capacidades y traer abajo barreras actitudinales que persisten en la sociedad y que continúan limitando a las personas con discapacidad de incluirse y participar activamente en la sociedad.

### **Formación Integral y Calidad de Vida**

Desde nuestro proyecto, se visualizó la formación en habilidades blandas no sólo como una oportunidad para impulsar la empleabilidad de las personas con discapacidad, sino también apuntando a desarrollar habilidades, destrezas y competencias que permitieran optimizar su calidad de vida.

Bajo este constructo, se presenta a continuación una tabla que refleja el crecimiento personal de los participantes con discapacidad, mostrando sus cualidades y competencias al inicio del proyecto y, también, una vez finalizado el proceso de formación en habilidades vinculadas al mundo del trabajo.

*Tabla 10*

*“Antes” y “después” del proceso de formación en Habilidades Blandas*

<b>Nombre del participante</b>	<b>Indicador de calidad de vida</b>	<b>Perfil de Entrada</b>	<b>Perfil de salida</b>
J.L	<i>Autodeterminación</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Deseos de ejercer una profesión (músico) u ocupación formal para colaborar económicamente en su hogar.</li> <li>- Deseos de formar una familia.</li> <li>- Realización de trabajos informales en una parada de taxis para obtener dinero que cubra transporte de su hogar al Centro de Formación.</li> <li>- Sentimiento de comodidad dentro del Centro de Formación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Visión más realista de sus metas, objetivos y sueños, vinculados a la consecución de un empleo. (“He pensado en lo que ustedes quieren hacer conmigo y sé que puedo irme a trabajar afuera”)</li> <li>- Establecimiento de un plan de vida con acciones a corto, mediano y largo plazo.</li> </ul>

- Bienestar personal*
- Reconocimiento de sus aspectos por mejorar mas no de sus fortalezas, habilidades y competencias.
  - Descubrimiento de su potencial humano, incluyendo sus habilidades, competencias y destrezas que le permiten interactuar con los entornos sociales a los que pertenece, así como de incluirse activamente en otros. (“Sí, soy respetuoso y sé que ayudo mucho. ¡Así soy yo!”, “Yo ahora le colaboro a mamá en todo. A limpiar, cocinar y arreglar la casa”)
- Autonomía e independencia*
- Independencia en cuanto a desplazamientos hogar-ACEFOPAVAS y hogar-Iglesia.
  - Reconocimiento de sus derechos humanos y algunas de las acciones para hacerlos valer.
  - Desconocimiento total de los derechos que poseen las personas con discapacidad.
- Familia*
- Dependencia familiar de la beca económica que recibe del CONAPDIS.
  - Reconocimiento de la importancia del desarrollo de competencias que promuevan la autonomía e independencia.
  - Responsabilidad y compromiso por parte de la madre con las obligaciones de ACEFOPAVAS (pago cuotas mensuales, materiales, proyectos educativos)
  - Apertura para la participación de JL en pasantía.
  - Temor y dudas sobre la independencia total de JL.
  - Identificación por parte de JL de las barreras y apoyos que brindan sus familiares.
- Inclusión social*
- Participación en actividades deportivas
  - Reconocimiento de las barreras y apoyos que imponen su

		desde ACEFOPAVAS.	comunidad y sociedad en general.
		- Asistencia a actos religiosos en la Iglesia de su comunidad.	- Participación en procesos de inserción laboral que facilitaron su interacción y desenvolvimiento social en entornos nuevos y diversos.
C	<i>Autodeterminación</i>	- Se mostraba cómodo, alegre y confiado con respecto a las actividades que se desarrollan dentro del Centro de Formación.	- Confeccionó un plan de vida con metas y objetivos a desarrollar a corto, mediano y largo plazo.
		- Grandes deseos de superación personal sin definir actividades o acciones que lo permitiera.	- Deseos de continuar con la búsqueda de un empleo que le permita ayudar económicamente en su hogar.
		- Sentimientos de conformidad con su realidad.	- Definición de ocupaciones acorde a sus características, habilidades e intereses.
	<i>Bienestar personal</i>	- Reconocimiento de sus debilidades más no de sus fortalezas, habilidades y competencias.	- Descubrimiento de su potencial humano, incluyendo sus habilidades, competencias y destrezas que le permiten interactuar con los entornos sociales a los que pertenece, así como de incluirse activamente en otros.
	<i>Autonomía e independencia</i>	- Altos niveles de independencia en cuanto a desplazamiento a su hogar, ACEFOPAVAS, Iglesia y hogar de otros familiares.	- Reconocimiento de sus derechos humanos y algunas de las acciones para hacerlos valer.
			-

	<i>Familia</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desconocimiento total de los derechos que poseen las personas con discapacidad.</li> <li>- Responsabilidad y compromiso por parte de los familiares con las obligaciones de ACEFOPAVAS (pago cuotas mensuales, materiales, proyectos educativos)</li> <li>- Apertura por parte de la familia en cuanto a la participación de C en actividades que propiciaran su desarrollo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apertura y compromiso familiar para la participación de C en pasantía.</li> <li>- Identificación por parte de C de las barreras y apoyos que brindan sus familiares.</li> </ul>
	<i>Inclusión social</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación en actividades deportivas desde ACEFOPAVAS.</li> <li>- Asistencia a actos religiosos en la Iglesia de su comunidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconocimiento de las barreras y apoyos que imponen su comunidad y sociedad en general.</li> <li>- Participación en procesos de inserción laboral que facilitaron su interacción y desenvolvimiento social en entornos nuevos y diversos.</li> </ul>
A	<i>Autodeterminación</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sentimiento de comodidad y conformidad con respecto a su realidad.</li> <li>- Deseos de ejercer una profesión (asistente de docente preescolar).</li> <li>- Grandes deseos de superación personal sin definir actividades o acciones que lo permitiera.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Confeccionó un plan de vida con metas y objetivos a desarrollar a corto, mediano y largo plazo.</li> <li>- Definición de ocupaciones acorde a sus características, habilidades e intereses.</li> </ul>
	<i>Bienestar personal</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Visión distorsionada de sí misma, sus habilidades,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Descubrimiento de su potencial humano, incluyendo sus habilidades,</li> </ul>

	competencias y limitaciones.	competencias y destrezas que le permiten interactuar con los entornos sociales a los que pertenece, así como de incluirse activamente en otros.
<i>Autonomía e independencia</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Independencia en cuanto a desplazamientos hogar-ACEFOPAVAS y hogar-Iglesia.</li> <li>- Desconocimiento parcial de los derechos que posee como persona con discapacidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconocimiento de sus derechos humanos, deberes y las acciones principales para hacerlos valer.</li> </ul>
<i>Familia</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apertura y compromiso familiar ante los procesos de formación de la participante.</li> <li>- Actitudes de sobreprotección y temor por parte de la familia ante actividades que propicien el desarrollo de competencias que aumenten los niveles de autonomía de A.</li> <li>- Sentimiento de apego y dependencia emocional de A hacia su familia, especialmente su madre.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anteposición del incentivo económico (pensión) sobre la oportunidad de desarrollo personal de "A" en el proceso de inserción laboral (pasantía).</li> <li>- Identificación por parte de "A" de las barreras y apoyos que brindan sus familiares.</li> </ul>
<i>Inclusión social</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación en actividades deportivas desde ACEFOPAVAS.</li> <li>- Asistencia a actos religiosos y culturales de su comunidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconocimiento de las barreras y apoyos que imponen su comunidad y sociedad en general.</li> </ul>

E	<i>Autodeterminación</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Deseos de superación personal, especialmente de ejercer una profesión u ocupación formal para poder independizarse.</li> <li>- Establecimiento de una meta clara la cual consiste en la finalización de primaria en el sistema educativo nocturno.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Confección un plan de vida con metas y objetivos a desarrollar a corto, mediano y largo plazo.</li> <li>- Definición de ocupaciones acorde a sus características, habilidades e intereses.</li> </ul>
	<i>Bienestar personal</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificación de alguna de sus habilidades y destrezas, sin embargo, contaba con una limitada percepción de sí mismo y de sus barreras.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Descubrimiento de su potencial humano, incluyendo sus habilidades, competencias y destrezas que le permiten interactuar con los entornos sociales a los que pertenece, así como de incluirse activamente en otros.</li> <li>- Identificación de acciones y actividades a realizar con el fin de mejorar su salud y bienestar físico.</li> </ul>
	<i>Autonomía e independencia</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Independencia en cuanto a desplazamientos hogar-ACEFOPAVAS y hogar-Iglesia.</li> <li>- Desconocimiento parcial de los derechos que posee como persona con discapacidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconocimiento de sus derechos humanos, deberes y las acciones principales para hacerlos valer.</li> </ul>
	<i>Familia</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apertura y compromiso familiar ante los procesos de formación de “E”.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificación por parte de “E” de las barreras y apoyos que brindan sus familiares.</li> </ul>
	<i>Inclusión social</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación en actividades desde ACEFOPAVAS.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconocimiento de las barreras y apoyos que imponen su</li> </ul>

		- Asistencia a actos religiosos y culturales de su comunidad.	comunidad y sociedad en general.
		- Participación en actividades	
B	<i>Autodeterminación</i>	- Deseos de formar una familia.	- Visión un poco más realista de sus metas, objetivos y sueños, vinculados a la consecución de un empleo que provea de condiciones adecuadas.
		- Realización de trabajo informal en las afueras de una Iglesia como guardia de seguridad, con el fin de obtener dinero y cubrir gastos de transporte u otros relacionados a su hogar.	- Establecimiento de un plan de vida con acciones a corto, mediano y largo plazo.
		- Sentimiento de comodidad dentro del Centro de Formación.	
	<i>Bienestar personal</i>	- Reconoce gustos, intereses y preferencias mas no sus habilidades, competencias, destrezas y barreras.	- Descubrimiento de su potencial humano, incluyendo sus habilidades, competencias y destrezas que le permiten interactuar con los entornos sociales a los que pertenece, así como de incluirse activamente en otros.
	<i>Autonomía e independencia</i>	- Independencia en cuanto a desplazamientos hogar-ACEFOPAVAS y hogar-Iglesia.	- Reconocimiento de sus derechos humanos, deberes y las acciones principales para hacerlos valer.
		- Desconocimiento parcial de los derechos que posee como persona con discapacidad.	
	<i>Familia</i>	- Dependencia familiar de la beca económica que recibe del CONAPDIS.	- Reconocimiento de la importancia del desarrollo de competencias que promuevan la

	- Actitudes distantes y de despreocupación con respecto a los procesos de formación de “B”, tanto dentro del CAIPAD como nuestro proyecto.	autonomía e independencia.
		- Identificación por parte de “B” de las barreras y apoyos que brindan sus familiares.
<i>Inclusión social</i>	- Participación en actividades deportivas desde ACEFOPAVAS.	- Reconocimiento de las barreras y apoyos que imponen su comunidad y sociedad en general.
	- Asistencia a actos religiosos y culturales de su comunidad.	- Participación en procesos de inserción laboral que facilitaron su interacción y desenvolvimiento social en entornos nuevos y diversos.

*Nota:* Elaboración propia.

Una vez desarrollados los cinco módulos de la propuesta pedagógica, basada en la formación en habilidades blandas, fue posible observar la trascendencia que este proceso tuvo para cada una de las personas adultas con discapacidad; es por esto que se consideró importante resaltar cuáles temas fueron más significativos para los participantes, pues a pesar de que en cada módulo se proponían varias temáticas, algunas de ellas, por su abordaje y acercamiento a la realidad fortalecieron en gran manera la calidad de vida de estas personas. Así lo afirman Schalock y Verdugo (2009),

La Calidad de Vida es multidimensional y sensible a las condiciones ambientales, Por ello, la medida de la Calidad de Vida debería extenderse más allá de donde la persona vive, trabaja, es educada y se divierte, para evaluar la influencia de las personas significativas en su vida. (p. 51)

Después de finalizar la ejecución de los planes del módulo 1 “*Aprendiendo de lo que soy*”, fue satisfactorio observar los primeros avances que mostraron las personas con discapacidad; este módulo lo que procuró fue fortalecer sus competencias partiendo del reconocimiento de sus habilidades y potencialidades. El mayor aprendizaje fue reconocerse a sí mismos para tomar sus propias decisiones, cuáles eran sus cualidades y sus características;



esto les permitió tener una visión real de su potencial humano y así comenzar a plantearse sus propias metas.

Como se evidencia en la Tabla 9, específicamente en el apartado denominado *Autodeterminación*, las primeras señales que mostraron las personas adultas con respecto a este módulo fueron frases en las que se reflejaba el temor y el desconocimiento de sus propias potencialidades, tales como, “Es que no sé, profe. No sé si pueda lograrlo”, “¡Me cuesta, profe! No me gusta pensar mucho en mí, a veces no me creo capaz”, “Diay, yo no sé profe. Yo sé que soy buena pintando o ayudándola a usted, pero no sé cómo soy más que eso”; perspectiva que fue cambiando con forme avanzó el módulo, en el cual estas personas expresaban lo siguiente, “Sí, soy respetuoso y sé que ayudo mucho. ¡Así soy yo!, “Siempre me gusta estar ayudando, colaborando con el taller y mis compañeros. Sé que soy caballeroso y respetuoso, es algo que me gusta hacerlo”, “Sí quiero participar. Usted sabe que siempre he querido, profe. A ver si empiezo a hacer todo para mí solo”.

Es por esto que se concibe importante la autodeterminación para potenciar la Calidad de Vida, así lo consideran Gómez, Verdugo y Vicent (2009),

La autodeterminación se configura como un elemento fundamental para incrementar la calidad de vida de las personas con discapacidad. Todas las elecciones y decisiones, incluyendo las grandes decisiones (compra de casa, elección de un trabajo) así como las decisiones diarias (qué me pongo, qué como) que son menos trascendentales, pero más frecuentes, tienen influencia en la calidad de vida. (p. 450)

En el análisis que se realizó del módulo 2 “*Aprendiendo a relacionarme en mi contexto*”, se visualizaron cambios relacionados a la perspectiva que las personas tenían respecto a sus familias, siendo este el tema de mayor relevancia. En él se planteó que cada uno de los participantes identificara las actitudes y conductas adecuadas para desenvolverse en diferentes entornos, este fue uno de los módulos que más participación tuvo por parte de los adultos y mostrando resultados concretos para el proceso. Estas personas comenzaron a tener más participación en el desarrollo de los talleres y aumentó la comunicación entre compañeros; se cuestionaban situaciones que se relacionaban con su vida cotidiana; en el apartado denominado *Inclusión social y Familia* de la Tabla 9, algunas de las frases expresadas por las

personas participantes son; “profes, ¿entonces nosotros podemos ir a las actividades de la comunidad?”, “Es que hay veces que mi familia no me apoya con las cosas que quiero hacer”.

Con relación a la calidad de vida que la familia puede brindar a algún miembro con discapacidad, Córdoba, Gómez y Verdugo (2009) exponen que,

Dado que la discapacidad tiene un significado diferente para cada uno de las personas que conforman el grupo familiar, múltiples perspectivas pueden ser esenciales en una evaluación de la calidad de vida para familias con uno de sus miembros con discapacidad. (p. 276)

El tema de familia nos permitió conocer a fondo muchas situaciones y lo más importante les permitió a cada uno de ellos reconocerse dentro de su familia, pues fueron conscientes que muchas veces su entorno familiar era una limitante para realizarse como persona, por las barreras que les imponían; algunos de los adultos comentaban que sus padres no los dejaban salir solos a otro lugar que no fuera el CAIPAD, otros no tenían el apoyo de sus familias para participar en otras actividades, solamente, Olimpiadas Especiales y todos reconocieron que nunca les habían dado las herramientas para conseguir un empleo. Pudo parecer una situación difícil de asimilar por parte de las personas con discapacidad; pero por el contrario, estaban emocionados al darse cuenta que ellos no eran los que “estaban mal”, pues por mucho tiempo el entorno así se los hacía ver.

Con relación a los módulos 3, 4 y 5 que se desarrollan a continuación, se tomó en consideración los apartados de la Tabla 9 denominados *Bienestar personal* y *Autonomía e Independencia*, los cuales se evidenciaron en la manera en que las personas con discapacidad participantes determinaron sus gustos, metas y sueños, vinculados a la consecución de un empleo.

Con relación al módulo 3 “*Conociendo el mundo del empleo*”, el cual fomentó aprendizajes relacionados con el mundo del empleo para un futuro desenvolvimiento en un puesto laboral, uno de los temas que más llamó la atención fue el de legislación, los participantes se interesaron por conocer cuáles eran las leyes que los respaldaban y se trató de potenciar no solamente el reconocer si no, el hacer valer sus derechos. Asimismo, se impulsó el deseo por conseguir un empleo, esto quedó en evidencia cuando las personas con discapacidad

comenzaron a visualizar que actividades les gustaría realizar en un puesto de empleo; algunas frases que expresaron fueron, “profes, me gustaría trabajar cocinando”, “a mí me gustaría trabajar acomodando cosas”, “yo puedo hacer lo que el jefe me diga”.

El módulo 4 “*Desempeñándome en un puesto laboral*”, fue totalmente participativo, este les permitió vivir la experiencia de desenvolverse en un puesto de trabajo, descubriendo lo aprendido en los módulos anteriores; los adultos se mostraron sumamente consternados desde el momento en el que se les dio la noticia de que iban a realizar una pasantía y emocionados todos los días, en su puesto laboral. Cada uno de ellos tuvo la oportunidad de desempeñar funciones distintas dentro de la empresa Taco Bell.

Según Segurado y Agulló (2002), citado por Jenaro y Flores (2009),

La calidad de vida laboral tiene que ver con la satisfacción, la salud y el bienestar del trabajador, y también con todo lo relacionado con su entorno laboral. Este constructo persigue alcanzar una mayor humanización del trabajo a través del diseño de puestos de trabajo más ergonómicos, de la obtención de unas organizaciones más eficaces, democráticas y participativas, capaces de satisfacer las demandas de sus miembros y de ofrecerles oportunidades de desarrollo profesional y personal. (p. 199)

En el módulo 5 “*Reflexiono lo aprendido*”, fue posible valorar lo realizado durante el proceso de pasantía, reflexionando lo aprendido y reconociendo qué alternativas en educación o empleo requerían cada uno para seguir potenciando su bienestar personal. Durante la actividad final que se realizó con las personas con discapacidad, ellas definieron sus intereses, pero ahora, de acuerdo a la experiencia que tuvieron, reconociendo las tareas que se les facilitaba realizar y cuáles debían mejorar; uno de los puntos importantes de resaltar, fue la autoconciencia que cada uno adquirió sobre lo que se realizó y cómo eso pudo influir en sus vida; además, que todos reconocieron la gran responsabilidad que conlleva tener y mantener un empleo, ubicando entre las más relevantes, la puntualidad y la perseverancia.

Dimensionamos la autoconciencia como un punto relevante dentro de la calidad de vida, así lo confirman Gómez, Verdugo y Vicent (2009),

Autoconciencia supone que las personas utilizan un conocimiento comprensivo de sí mismas de manera global y bastante preciso de cuáles son sus cualidades y sus limitaciones, y aprovechan este conocimiento de un modo beneficioso. El conocimiento de sí mismo se forma a través de la experiencia con el ambiente y de la interpretación que cada uno hace de éste, y está influido por la evaluación que hagan los demás, los refuerzos, y las atribuciones de la propia conducta.

## **CAIPAD ACEFOPAVAS**

Como fue mencionado en este documento, el Centro no tiene su propio espacio físico, por lo que el CONAPDIS ha facilitado a ACEFOPAVAS desde sus inicios, un salón de gran dimensión, para que desarrollen sus actividades; es por esto que al momento de implementar nuestra propuesta pedagógica, utilizamos espacios como el salón, la plaza, áreas verdes, entre otras, que enriquecieron los procesos de enseñanza y aprendizaje.

En esta ocasión, entre nuestros participantes no se encontraba ninguna persona que fuera usuaria de silla de ruedas, ni con alguna discapacidad física que limitara su movilidad; no obstante, es importante mencionar que la infraestructura del espacio en el que se trabajó es amplia, cómoda, limpia, entre otras, lo cual fue beneficioso para el acceso de todas las personas adultas y al momento de trabajar en los talleres donde se proponían actividades al aire libre. Asimismo, el uso de espacios como la plaza, áreas techadas y parqueo, hicieron que las sesiones fueran más provechosas, permitiéndonos proyectar actividades diferentes, creativas e innovadoras, lo cual nos confirma la importancia de los espacios educativos adecuados para el desarrollo de propuestas pedagógicas en el que las personas en formación construyan aprendizajes significativos.

Los centros educativos y de formación deben de ser asumidos con la importancia de los ambientes de aprendizajes, ubicados en espacios adecuados, accesibles y amplios; que facilitan la movilidad, la interacción social y por ende la construcción de aprendizajes significativos. Es por esto que resaltamos la trascendencia de la accesibilidad en cuanto a infraestructura y ambientes de aula, los cuales sean respetuosos de la diversidad humana.

La apertura al inicio del proceso por parte de los funcionarios administrativos del Centro fue exitosa, la junta directiva se mostró anuente a escuchar nuestra propuesta y a apoyarnos en

cuanto al espacio físico en el que se trabajó, como con el tiempo que fuera necesario disponer para que las personas adultas con discapacidad cognitiva participaran de los talleres. Se considera que parte de la apertura que se obtuvo fue gracias al contacto previo que se tenía con el Centro de Formación, relacionado con una práctica profesional que una de las proyectistas realizó, además, un año en el que la misma laboró en el CAIPAD.

Una vez que se hizo la entrega de las cartas de solicitud de permiso para desarrollar el proyecto en este espacio, se procedió a implementar la propuesta pedagógica, manteniendo reuniones con la Junta Directiva, con el fin de comunicar el progreso de los participantes, del proyecto y realizar, así como aceptar sugerencias con respecto al abordaje de los participantes.

Mientras se avanzaba con las etapas del proyecto, llegó la hora de buscar y contactar a las empresas que formaran parte de la inserción laboral, en este momento el tipo y ritmo de trabajo con las personas adultas se modificó, convirtiéndose en uno de tipo a distancia y no de atención directa con la población, pues se invertía más tiempo en ejecutar acciones para mantener el contacto con las empresas; fue entonces donde los miembros de la Junta Directiva cuestionaron nuestro accionar, pues se preguntaban si seguiríamos con el proceso, esto deja en evidencia que; usualmente, cuando personas externas al Centro piden el apoyo para realizar investigaciones, tareas o actividades, no son constantes y consecuentes con los procesos que se desarrollan con las personas adultas con discapacidad.

Apelando a la comunicación en los procesos formativos, consideramos un aspecto sumamente relevante pues para crear redes de apoyo entre las personas participantes con discapacidad y las personas de su entorno, es imprescindible el compartir los avances, resaltar las necesidades y construir juntos las propuestas para llegar a una solución ante una situación problemática.

Fue por esto que se tomó la decisión de reajustar el proceso comunicativo que se había establecido previamente con los miembros del CAIPAD y Junta Directiva, informando de manera constante, por medio de correos electrónicos y llamadas telefónicas, los avances y acontecimientos relacionados al proyecto.

Aunado a lo anterior, fue posible destacar la apertura y disposición con la que se nos abrieron las puertas para desarrollar el proyecto; sin embargo, aún se observan actitudes

negativas que muestran resistencia por parte de funcionarios del CAIPAD, a pesar de que estaban anuentes a los cambios que se pudieran efectuar; como por ejemplo, suspender lecciones para los adultos, para que participaran de la pasantía; manifestaban temor, subestimaban las metas que ellos y ellas pudieran lograr y dudaban sobre su potencial y la idea de que realmente consiguieran ser insertados laboralmente; con esto se enfatiza en las barreras actitudinales que todavía se presentan dentro de los centros encargados de la educación y los aprendizajes de personas con discapacidad.

Por otra parte, se constató un vacío en cuanto a la forma en la que se trabaja con las personas adultas con discapacidad dentro del Centro, pues algunas de las actividades que se proponen no responden a los objetivos que se establecen en el programa CAIPAD. Lo que precisa al Área de Inserción Laboral, no se prioriza como un área de trabajo dentro de las funciones que los docentes llevan a cabo con los adultos; es por esto que se desconoce sobre procesos de inserción laboral y no se brinda el acompañamiento necesarios a los adultos para trabajar estas áreas, estableciendo una limitante en el desarrollo de la autonomía y la independencia y el potencial humano de estas personas.

Analizando lo anterior y considerando que la cantidad de personal docente se reduce a dos personas; específicamente, un profesor de Artes Industriales y una profesora de Educación Especial, para un total de veintinueve personas adultas con discapacidad, pertenecientes al Centro, resulta complejo el abordar todas las áreas de trabajo correspondientes al Programa CAIPAD, pues se centran en realizar actividades de índole ocupacional y de vida diaria.

Lo expuesto anteriormente retrata una situación problemática a la que se ven enfrentados muchos Centros de Atención Integral de Personas Adultas con Discapacidad como ACEFOPAVAS, en donde la falta de personal limita el abordaje de la integralidad de las personas con discapacidad incluidas en estos centros de formación, convirtiéndose en espacios de interacción social y ocupación, más no de desarrollo de habilidades, destrezas y competencias para una vida independiente y autónoma.

Tras el abordaje del grupo de personas adultas con discapacidad a lo largo de este proceso de formación en Habilidades Blandas y, también, al de intermediación laboral, se evidencia la gran necesidad que existe en nuestra sociedad de brindar oportunidades de formación y ocupación a este sector de la población pues poseen grandes potencialidades, habilidades y

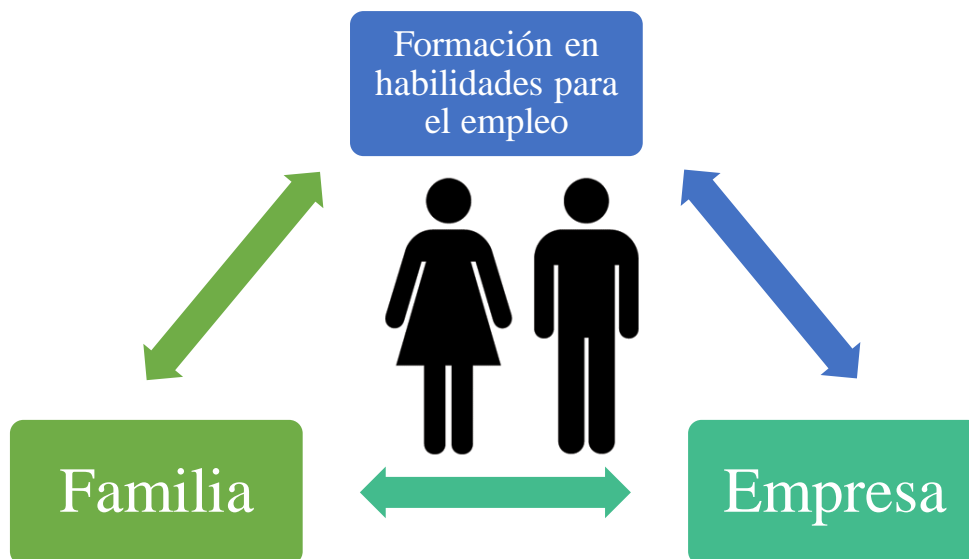
competencias que pueden contribuir al país pero aún persiste una gran cantidad de barreras actitudinales que limitan su participación.

Así también, parte de las reflexiones que se realizan tras la puesta en práctica de este proyecto en el CAIPAD ACEFOPAVAS, corresponde a la necesidad de capacitación y formación que presenta el personal administrativo del CAIPAD, específicamente en temáticas de discapacidad, legislación e inclusive con relación al Programa CAIPAD, puesto que se continúan presentando sentimientos, comentarios y acciones que limitan el desarrollo integral de la población e, inclusive, la ejecución de proyectos que promuevan el desenvolvimiento de las personas adultas en distintos entornos sociales.

### **Familias de las personas con discapacidad**

La familia siempre jugará un rol sumamente relevante en la vida de las personas y, en el caso de las personas con discapacidad, este grupo de personas forman parte fundamental de sus vidas, asumiendo papeles de liderazgo, de alta responsabilidad de las decisiones que toman sus hijos e hijas y, a su vez, de gran trascendencia al asumir posiciones que pueden significar un aliado en los procesos de formación y desarrollo integral o bien, una limitante importante para la participación de sus hijos e hijas en actividades o entornos que satisfacen sus necesidades o deseos y metas personales.

Si nos situamos en el Triángulo del Éxito de Procesos de Inserción Laboral (Figura 3), la familia conforma uno de los tres pilares para que se lleve a cabo un exitoso proceso de inserción laboral de una persona con discapacidad pues se requiere de una familia altamente comprometida con brindar los apoyos que requiera la persona con discapacidad en cuestión, con el fin de atender las necesidades e inquietudes que puedan surgir a lo largo del proceso de formación e inserción laboral.



*Figura 3.* Triángulo del Éxito de Procesos de Inserción Laboral. Elaboración propia.

Desde nuestro proyecto, el tomar en consideración a las familias de las personas adultas con discapacidad participantes siempre significó una prioridad, es por esto que la comunicación y la cercanía con las familias fue trascendental para mantener informados de los avances de sus hijos e hijas, la participación en reuniones o actividades dentro y fuera del Centro de Formación, así como la toma de decisiones de las proyectistas con respecto a acciones meramente de formación.

Es por esto que, de manera escrita en los cuadernos de comunicación de los usuarios de ACEFOPAVAS y con apoyo vía telefónica, se solicitó el consentimiento para la participación de los adultos, se les informó de los horarios de abordaje por medio de los talleres y, en algunas ocasiones, se les solicitó materiales o información requerida para el proyecto. Posteriormente, se tomó la iniciativa de crear un grupo en la red social WhatsApp al cual se le denominó “Proyecto de Inserción Laboral” con el fin de generar una comunicación más eficaz e inmediata con los padres y madres de familia, esto debido a que se dificultaba el realizarlo de forma escrita y, aún más, el realizar reuniones presenciales, obteniendo resultados de una manera positiva de parte de los padres, madres y encargados.

La participación de las familias fue importante desde el primer día de ejecución de actividades desde el curso de Habilidades Blandas. El primer acercamiento se realizó de manera presencial con las madres de los cinco participantes del proyecto a partir de su asistencia a una



reunión que se realizó en ACEFOPAVAS, convocada por el personal docente y en la cual se nos brindó un espacio para el planteamiento del proyecto y sus objetivos. Si bien, mostraron gran entusiasmo, disposición y compromiso a lo largo del curso de Habilidades Blandas, la actitud y posición de algunas de las familias de los participantes se transformó, especialmente en la fase de contacto con las empresas y procesos de pasantía, pues empezaron a presentar dudas y miedos relacionados a su posible inserción laboral, los cuales llevaron a limitar la participación de una de las personas adultas en un proceso de pasantía a pesar del interés y deseo que mostró por formar parte de ese período de prueba.

Desde nuestro accionar pedagógico en el proyecto se presentaron tres escenarios familiares que impactaron los procesos de formación en las diferentes fases de aplicación, a continuación resaltamos algunas actitudes y comportamientos mostrados.

Tabla 11

*Escenarios familiares*

Escenario familiar	<i>Apoyo</i>	<i>Distante</i>	<i>Limitante</i>
Actitudes y comportamientos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actitud positiva y entusiasta</li> <li>• Motiva a la persona adulta desde el hogar</li> <li>• Mantiene buena comunicación con proyectistas</li> <li>• Comparte información relacionada a la persona adulta con las proyectistas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actitud de despreocupación con respecto a la participación de la persona adulta</li> <li>• Poca comunicación con proyectistas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actitudes de sobreprotección y temor al cambio</li> <li>• Limita la participación de la persona adulta, influyendo en sus decisiones</li> </ul>

*Nota:* Elaboración propia

Con respecto al escenario familiar denominado “apoyo”, ubicamos a una de las familias de los participantes, quienes se mostraron abiertos a la propuesta y comprometidos con el proceso, siendo positivos y atentos con los resultados que se conseguían y anuentes a apoyarnos y brindarnos información de “E”, que fuese relevante para optimizar el proceso de inserción laboral del participante. En el caso del escenario familiar “distante” se reflejan tres familias, si bien, estos tres grupos familiares aprobaron que “C”, “B” y “JL” participaran del proyecto, su presencia fue casi nula y fue preciso solicitar en repetidas ocasiones información y atención para su involucramiento. Por último, la familia “limitante” se visualiza en la familia de un participante, la misma actuó como una barrera, específicamente en la última fase del proyecto, donde se priorizó el hecho de que “A” recibiera un beneficio económico fijo, en lugar de ser motivada a involucrarse en el proceso de pasantía y, posiblemente en la inclusión a un ambiente laboral estructurado y formal.

Rescatando el aporte realizado por Madrigal (2015) al referirse al rol que debe y se espera de las familias de las personas con discapacidad en procesos de formación laboral, se considera fundamental señalar dos aspectos y situaciones que se presentaron en las familias de las personas adultas participantes del proyecto y, las cuales, se percibieron como barreras.

En primer lugar, el aspecto económico adquiere gran relevancia en el apoyo, o bien, oposición en la participación de las personas con discapacidad en procesos de inclusión laboral; dicha situación se presentó cuando una de las familias de los participantes señaló que prefería que su hijo no participara en la pasantía pues se encontraban en un proceso para optar por una pensión el cual significaba una prioridad en la vida de la persona con discapacidad; además, el temor por parte de las otras familias de los participantes que se involucraron en procesos de pasantía fue evidente, al expresar que deseaban que sus hijos se superaran pero temían lo temporal que pudiese resultar su empleo y, por ende, el beneficio económico, el cual apoya en el sustento de la mayoría de familias que reciben alguna ayuda financiera por parte de programas que velan por los derechos de las personas con discapacidad.

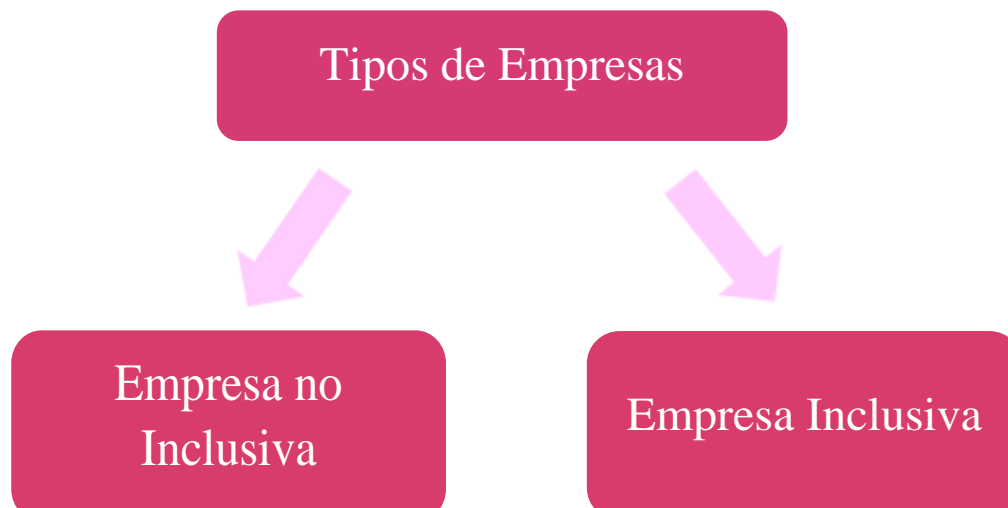
Por otra parte, la perspectiva sobre discapacidad que poseen las familias, determina su apoyo y anuencia a participar junto a su hijo o hija en proyectos para el desarrollo de su autonomía e independencia personal. El primer acercamiento con las familias de las personas participantes fue trascendental pues significó un espacio de “diagnóstico” en el que se observó

la manera en que percibían la discapacidad, así como su perspectiva con respecto al desarrollar procesos de formación e inclusión laboral; se detectaron estereotipos con relación a su percepción de la discapacidad, respondiendo a un modelo rehabilitador, centralizando su discapacidad en sus hijos e hijas e, inclusive, subestimando su capacidad para incluirse en un espacio laboral formal. Es así como resalta la importancia del involucramiento de las familias en los procesos de formación, sensibilizándolos y procurando crear espacios para su cambio de perspectiva, lo cual permitió que muchas de las familias accedieran a que sus hijos e hijas participaran de los periodos de prueba.

## **Inclusión social**

### **Empresas**

En este apartado daremos a conocer los tipos de empresas con los que se logró trabajar durante el proceso de inclusión laboral de las personas adultas con discapacidad participantes; además de mostrar algunas de sus características y actitudes, con el fin de describir y dar a conocer de una mejor manera, cómo fue esta experiencia.



*Figura 4.* Tipos de Empresas. Elaboración propia.

Recordando lo mencionado anteriormente, en el Triángulo del Éxito de Procesos de Inserción Laboral, la empresa fue uno de los pilares de mayor importancia para lograr un proceso de inserción laboral asertivo, para el caso de las personas adultas con discapacidad

participantes, la empresa se tornó relevante, pues fue el ente que brindó un espacio laboral en donde ellos y ellas pudieron experimentar el ambiente real de un puesto de trabajo.

Tabla 12

*Características y actitudes de los miembros de las empresas*

<i>Tipo de empresa</i>	Empresa no inclusiva	Empresa Inclusiva
<i>Características</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El incluir a una persona con discapacidad en un puesto laboral, es una obligación.</li> <li>• Mantienen ideas de los modelos tradicional y rehabilitador, al expresarse de las personas con discapacidad.</li> <li>• Tienen temor a los cambios que puedan afrontar al contratar a una persona con discapacidad.</li> <li>• No se encuentran sensibilizados en temáticas de discapacidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se mantienen actualizados en temáticas de inclusión social y laboral para personas con discapacidad.</li> <li>• El trato hacia las personas con discapacidad es adecuado.</li> <li>• El ambiente laboral es llevadero.</li> <li>• Adquieren un compromiso social.</li> <li>• Llaman a sus empleados, colaboradores.</li> </ul>
<i>Actitudes</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Negación.</li> <li>• Irresponsabilidad y falta de compromiso.</li> <li>• Exclusión.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso con la población con discapacidad.</li> <li>• Respeto y admiración por el trabajo de sus colaboradores.</li> <li>• Valoración de los logros de sus colaboradores.</li> </ul>

*Nota:* Elaboración propia.

Con respecto a los escenarios presentados en la tabla anterior, fueron tomadas en consideración las dos empresas con las que se logró hacer un trabajo conjunto durante las últimas fases del proyecto. Tuvimos la oportunidad de conocer, trabajar y analizar el proceso de la inclusión laboral desde dos puntos empresariales distintos; en una de ellas, a pesar de que al inicio hubo apertura en cuanto a la sensibilización que mediamos con algunos de los

miembros de la empresa, no existió ningún interés en conocer a ninguna de las personas adultas con discapacidad, para valorarla para alguno de los puestos de trabajo. Por el contrario, la segunda empresa que nos abrió las puertas, manifestó gran anuencia y compromiso durante todo el proceso; si bien, no hubo necesidad de sensibilizar a los miembros de las empresas, pues se encuentran actualizados en temas de discapacidad y empleo, siempre estuvieron atentos a recibirnos para comunicarnos avances y compartirnos información; finalizando el proceso con una pasantía de cinco días, donde las personas adultas con discapacidad tuvieron la oportunidad de experimentar las funciones que se realizaban desde un puesto de trabajo.

Una vez experimentados los acontecimientos que se desarrollaron en las empresas participantes de este proceso, es realmente importante analizar cada una de estas situaciones y establecer cuál fue el protagonismo que estas compañías tuvieron dentro de este proyecto. En nuestro caso específicamente, las empresas participantes fueron dos; una, solamente estuvo anuente a recibir sensibilización en las temáticas de Discapacidad y Empleo; la otra, ofreció su apoyo brindando a las personas adultas con discapacidad el experimentar un proceso de pasantía.

Consideramos que en el caso de las dos compañías participantes, ambas reconocieron el rol tan importante que representan para la sociedad y para las personas con discapacidad que se encuentran desempleadas; sin embargo, por parte de una de ellas no hubo un accionar que fuera consecuente con las responsabilidades que ellos mismos reconocieron tener ante la sociedad, esquivando así el compromiso de ofrecer un espacio laboral para alguno de nuestros participantes.

La responsabilidad social empresarial va más allá de una imagen que ponga más en alto a una empresa de otra; si bien sabemos, existen miles de responsabilidades y tareas que se deben de cumplir dentro de una empresa, pero en la actualidad son muy pocas las empresas que manifiestan con acciones reales, la inclusión de personas adultas con discapacidad en un puesto laboral.

A raíz de lo anterior, es relevante visualizar qué fue lo que sucedió, cuáles fueron las razones tras el poco compromiso que hubo por parte de las empresas. Si hacemos una comparación entre las dos empresas participantes, podríamos mencionar que ambas tenían los recursos económicos para realizar los ajustes necesarios, en el caso de que alguna de las

personas aspirantes al puesto hubiera sido contratada; sin embargo, experimentando la realidad de este proceso, este compromiso va más allá de lo económico, se pudo contemplar que aún existen barreras actitudinales que limitan la ejecución de acciones relacionadas a procesos de inclusión laboral de estas personas.

En la misma línea, se pudo afirmar que las empresas son entes transformadores de la realidad, tanto en el área social como económica, pues son una base fundamental para el desarrollo personal, profesional y emocional, además de potenciar la independencia económica de cualquier persona que sea contratada. Es entonces donde planteamos; por qué las personas adultas con discapacidad no se ven realizadas, desarrollando tareas o actividades que realmente sean de su agrado, deseen hacer o llamen su atención.

Además, se considera que el desconocimiento de las leyes que amparan a las personas con discapacidad, así como el poco abordaje de temáticas relacionadas a la discapacidad e inclusión laboral, pueden generar temores y subestimación del potencial que una persona con discapacidad puede tener por parte de los empleadores, asignando muchas veces alguna tarea solamente por caridad y no porque verdaderamente estén seguros de las habilidades y competencias de estas personas.

Aunado a lo anterior, la experiencia que se tuvo en cuanto a las visitas que se realizaron a las ferias de empleo, nos confirmó la información descrita en este apartado, pues en estas ferias hubo poca presencia de empresas inclusivas, algunas de ellas, sugieren requisitos específicos que automáticamente dejan sin oportunidad a muchas personas con discapacidad y otros ofrecían cursos libres para que estas personas siguieran capacitándose. Es aquí donde se refleja la importancia de trabajar en la divulgación de la información, noticias o sensibilizaciones que actualicen a los miembros de las empresas en estos temas, los cuales ayuden a dar a conocer a los empleadores, casos de personas con discapacidad que actualmente se encuentren incluidos en un puesto de trabajo; esto ayudará a formar nuevos horizontes, donde se visualicen hechos reales, se eliminen barreras y se demuestre que la contratación de estas personas es posible.

Con respecto a las empresas involucradas en nuestro proyecto, ambas pertenecen a la AED, es decir, a la Red de Empresas Inclusivas del país. Con la primera empresa que mostró apertura, se desarrolló un proceso de sensibilización que dejó en evidencia su interés por los

procesos de inserción laboral, sin embargo, no se mostraron anuentes a ejecutar acciones directas para desarrollar procesos de inserción laboral. Por su parte, la empresa Taco Bell, perteneciente a esta misma red, manifestó una gran apertura y anuencia en el proceso, brindando la oportunidad a los participantes con discapacidad de realizar una pasantía en sus restaurantes, denotando alta sensibilidad y accesibilidad ante la inclusión laboral de personas con discapacidad.

La empresa Taco Bell ha sido galardonada en múltiples ocasiones por su alto compromiso con la población con discapacidad del país, desarrollando procesos de inserción laboral exitosos desde hace 10 años tras la iniciativa de uno de los gerentes de la empresa, abriendo la posibilidad para que las personas con discapacidad que cuenten con las habilidades, competencias y un perfil acorde a sus estándares laborales, puedan incluirse en su planilla. Dicha cadena de comidas rápidas, ha desarrollado una adaptación amplia de sus planes de entrenamiento, logrando ajustarlos a las características de los colaboradores con discapacidad sensorial, física e intelectual y alcanzando, en la actualidad, un aproximado de 50 colaboradores.

## **Inserción laboral**

### **Pasantía**

Un proceso de pasantía o período de prueba es una de las estrategias que utiliza gran cantidad de empresas en la actualidad para conocer la capacidad de adaptación y de puesta en práctica de las habilidades, competencias y destrezas del empleado en un puesto en específico; es por medio de este que se valora la posibilidad de inclusión de los candidatos en sus respectivas planillas.

En el caso de las personas con discapacidad participantes del proyecto, se consideró sumamente importante el que fuesen partícipes de este periodo de prueba, con el fin de apreciar la implementación de las competencias y destrezas fortalecidas desde la formación en Habilidades Blandas de la cual gozaron desde su realidad educativa, así como las habilidades ocupacionales aprendidas a lo largo de sus vidas, lo anterior desde otros entornos ajenos a su realidad educativa.

Como bien lo señala Álvarez (2003), la pasantía

(...) articula el ámbito educativo con el del trabajo, extendiendo la actividad de la institución formativa a las empresas y convirtiendo a estas últimas en ámbitos de aprendizaje concretos, en los que los pasantes se insertan con el objetivo de ampliar y afianzar su capacitación profesional. (p. 11)

Desde el proyecto, posterior a la formación en Habilidades Blandas del grupo de personas con discapacidad participantes, se dio inicio con el desarrollo de acciones que impulsaran la inserción laboral de ellos y ellas, es decir, se entró a la etapa de intermediación laboral (Figura 5).



*Figura 5.* Etapa de inserción laboral. Elaboración propia.

Fue así como después de la ardua búsqueda de empresas inclusivas accesibles a incluirse en el proyecto y a un intento fallido de iniciar procesos de sensibilización, adaptación y contratación de personas con discapacidad desde una empresa transnacional, finalmente se contactó con la Empresa Taco Bell, quienes se mostraron anuentes a colaborar con nuestra propuesta. La encargada de Recursos Humanos, Nancy Salazar, explicó que han establecido vínculos con diferentes asociaciones y organizaciones que trabajan en pro de la inserción laboral de personas con discapacidad en su empresa, sin embargo, cada una de ellas maneja distintos procesos; por ejemplo, algunas realizan un proceso de formación dentro de los centros educativos para después incluirlos y, otras asociaciones, optan por la opción de generar procesos de pasantía que permitan poner a prueba a las personas con discapacidad con perfiles adecuados para el trabajo que se realiza dentro de la empresa de comida rápida.

Tras ese panorama, se toma la decisión de brindarles la oportunidad al grupo de participantes de involucrarse en una pasantía de una semana, bajo las directrices de laborar ocho horas diarias en restaurantes cercanos a sus residencias y en el puesto denominado “colaborador”, relacionado específicamente con la preparación de alimentos básicos y de la limpieza del local. Luego de contar con el visto bueno del Centro de Formación, padres de



familia y de los mismos participantes, tres de las cinco personas accedieron a realizar la pasantía, motivadas por sus deseos de superación personal; las otras dos personas justificaron su deserción en el proceso por el desinterés de laborar en un restaurante, lo cual mostró su capacidad para tomar decisiones y elegir su puesto de acuerdo a sus intereses; sin embargo, se le apoyo posteriormente para encontrar otro lugar donde hacer la pasantía y él desistió de la posibilidad, argumentando que en ese momento no necesitaba trabajar y, también, la otra persona, por la negativa de su familia de que fuese partícipe de dicha actividad.

Para lograr la participación de las personas con discapacidad involucradas en el proyecto, fue preciso que obtuvieran el carné de manipulación de alimentos, requisito indispensable para laborar dentro de la empresa por el manejo adecuado de alimentos que se debe de realizar desde el puesto de trabajo.

Fue así como se interpuso un nuevo reto, pues al contactar a gran cantidad de instituciones y organizaciones que brindan la formación para la obtención de dicho documento, no estaban dispuestas a realizar las adaptaciones requeridas para nuestra población. Finalmente, se da con la entidad privada denominada Instituto Costarricense de Educación Turística (ICETUR) quienes se mostraron anuentes a recibir a las personas con discapacidad, adaptar la certificación a sus características y barreras e inclusive a apoyar económicamente al proyecto en esta fase. La certificación de los jóvenes se financió al cien por ciento gracias a donaciones, las cuales facilitaron la obtención de este requisito y así agilizar la fase de pasantías.

Una vez que los jóvenes retiraron el carné de manipulación de alimentos, se dio inicio a la semana de pasantía en la empresa Taco Bell. Se desarrolló en dos restaurantes, ambos ubicados en el centro de la provincia de San José: uno de ellos ubicado a un costado de la Plaza de la Cultura y el otro frente al Parque Central de San José, dentro de un centro comercial. Durante estos cinco días, realizaron diversas labores relacionadas a la limpieza del local, selección y lavado de vegetales, corte y manipulación de ingredientes de los platillos, empaque de alimentos, entre otras acciones, propias del puesto de trabajo.

Por su parte, a lo largo de la semana, se visitó a los participantes durante la jornada laboral con el fin de brindar acompañamiento en esta etapa y, a su vez, conocer su perspectiva, emociones y sentimientos desde su experiencia personal. Se trabajó en conjunto con la

encargada de Recursos Humanos de la empresa, quien manifestó su compromiso y realizó las gestiones requeridas para que los involucrados participaran de un proceso enriquecedor.

A continuación se muestra una tabla, donde se comparan las perspectivas de los participantes que realizaron el proceso de pasantía, al inicio y al final de la misma; es importante destacar que algunas de las siguientes perspectivas fueron expresadas por los participantes y otras, expresadas por los encargados en cada restaurante, cuando se visitaba a cada persona.

Tabla 13

*Perspectivas antes y después de la pasantía*

<b>Nombre de participantes</b>	<b>Indicador</b>	<b>Perspectiva antes del proceso</b>	<b>Perspectiva después del proceso</b>
J.L	<i>Empoderamiento Personal</i>	- “J.L espera a que se le den las indicaciones cada vez que termina una tarea”. (Encargada)	- “Ya J.L es una persona muy activa y constantemente ya pregunta que es lo que tiene que hacer y no espera a que se lo digamos”. (Encargada)
		- “Pregunta varias veces si lo que está haciendo lo hace bien”. (Encargada)	
		- “Profe, aquí voy, vamos a ver cómo me va”. (J.L)	- “Ya le hablo más a mis compañeros”. (J.L)
	<i>Autovaloración</i>	- “Profe yo siempre llego bien temprano”. (J.L)	- “Profe yo trato de hacer todo lo mejor posible”. (J.L)
		- “A veces me da miedo hacer las cosas”. (J.L)	- “He aprendido a hacer bien las tareas”. (J.L)

- |   |                                |   |   |
|---|--------------------------------|---|---|
| C | <i>Empoderamiento Personal</i> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- “Yo voy a poner todo de mi parte para que me vaya bien”. (C)</li> <li>- “Christian a veces es un poco tímido”. (Encargada)</li> </ul>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Esto lo expresó C cuando asistió a la pasantía después de una cirugía dental. “Tuve que ir para cumplir con esa responsabilidad”. (C)</li> <li>- “Christian es una persona muy colaboradora”. (Encargada)</li> </ul> |
|   | <i>Autovaloración</i>          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- “A veces me canso un poquillo cuando barro”. (C)</li> <li>- “Yo me levanto bien temprano para llegar con tiempo al trabajo”. (C)</li> </ul>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>- “Yo me siento muy feliz con el trabajo que he hecho”. (C)</li> <li>- “Si, esto me gusta mucho, podría trabajar en esto”. (C)</li> </ul>  |
| B | <i>Empoderamiento Personal</i> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- “Quien sabe si nos van a dejar trabajar con ellos”. (B)</li> <li>- “Hay que esforzarse mucho para hacer las cosas bien todos los días”. (B)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- “B es una persona muy servicial y atenta”. (Encargada)</li> <li>- “Él pregunta si puede ayudar con otra cosa, cada vez que termina de hacer algo”. (Compañero de B)</li> </ul>                                       |
|   | <i>Autovaloración</i>          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- “Me da mucho miedo usar la máquina para cortar tomate”. (B)</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- “Aprendí mucho, a hacer cosas rápido” (B)</li> <li>- “Yo me concentraba mucho en las tareas</li> </ul>   |
-

- “A veces no alcanza el tiempo para hacer algo”. que me pusieran a hacer”. (B)

B

---

*Nota:* Elaboración propia.

Posterior a la intervención de los participantes del proyecto en sus periodos de prueba, se retroalimenta la experiencia con la representante de la empresa, Nancy Salazar, quien indica que a pesar de contar con muy buenas impresiones desde la gerencia de los restaurantes involucrados en la pasantía destacando el alto compromiso, el gran sentido de responsabilidad, la actitud respetuosa y positiva, las grandes habilidades sociales y emocionales por parte de las personas con discapacidad involucradas a lo largo de la semana, ninguna de ellas cuenta con el perfil que busca el empleador para el puesto de colaborador, justificando el criterio de los gerentes de los restaurantes a la poca flexibilidad en cuanto a las labores realizadas y a la baja eficacia en cuanto a la preparación de alimentos, aspectos fundamentales en el trabajo de una empresa de comida rápida.

A pesar de esta situación, durante la actividad de cierre del proyecto llevada a cabo tras la fase de pasantía, se evidenció el crecimiento personal que vivenciaron los participantes desde el inicio del proyecto y que se vio concretada en la experiencia en la empresa Taco Bell, denotando una mayor facilidad para señalar habilidades, destrezas y sus debilidades o limitaciones encontradas en su entorno, significando este proceso una posibilidad para el empoderamiento personal de cada uno de los involucrados.

## Capítulo V

### Conclusiones y Recomendaciones

En este capítulo se exponen las conclusiones y recomendaciones que se recabaron tras el desarrollo del proyecto. Es importante resaltar que para la organización de este capítulo se describe, en una primera parte, las conclusiones de la investigación, y en una segunda parte, se dividen las recomendaciones para cada participante.

#### Conclusiones

- La sobreprotección familiar aún persiste en la vida de las personas adultas con discapacidad y son una barrera para el desarrollo de las habilidades y competencias de estas personas; limitando entonces, su desenvolvimiento en la sociedad como un sujeto con derechos y oportunidades.
- Los CAIPAD son una alternativa educativa necesaria para las personas adultas con discapacidad, sin embargo, al admitir solamente a las personas con discapacidad intelectual, deja sin opción educativa a personas con otras discapacidades, quienes se ven limitadas en cuanto a la continuidad en el desarrollo de sus habilidades y competencias y a la participación activa en la sociedad.
- En ocasiones los funcionarios y funcionarias del CAIPAD ACEFOPAVAS presentan actitudes y conductas que limitan a las personas adultas con discapacidad y sus procesos de inserción laboral, pues dudaban de la capacidad y potencial de las personas adultas con discapacidad participantes del proyecto para desempeñarse en un puesto laboral; esto puede verse ligado a dos aspectos: está conformado por padres y madres de familia y su visión de la discapacidad es “antigua”; y además, la gran mayoría no posee total conocimiento del Marco Legal, derechos y oportunidades que tienen las personas con discapacidad.
- El CAIPAD ACEFOPAVAS no asume la Formación Laboral, la cual pertenece a una de las áreas de trabajo del programa correspondiente, despreocupándose así de la responsabilidad de formar a las personas adultas con discapacidad en temáticas de inserción laboral.

- El CAIPAD es una alternativa de formación para las personas adultas con discapacidad; sin embargo, muchas de estas personas se encuentran en estos Centros durante muchos años y esto limita el desarrollo de sus habilidades, pues asumen un rol rutinario donde realizan las mismas tareas, todos los días.
- A pesar de la existencia de un Marco Legal que ampara, protege y apoya a todas las personas con discapacidad, no se asegura que su cumplimiento sea real y que se estén optimizando los mismos.
- Las personas adultas con discapacidad tuvieron apertura para desenvolverse en la interacción con sus compañeros y compañeras en el puesto de empleo durante la pasantía; sin embargo, presentaron grandes dificultades en la flexibilidad para desarrollar una o más tareas específicas, lo cual nos lleva a pensar que el permanecer tantos años dentro de un Centro en el que realizan las mismas tareas todos los días, ocasiona que la capacidad para desenvolverse en distintas áreas y actividades que no correspondan a su rutina, no se vea potenciada desde el CAIPAD.
- La propuesta pedagógica nos permitió evidenciar que es posible dar respuesta a la necesidad de formación laboral desde los CAIPAD, desarrollando procesos formativos que potencian las habilidades de las personas adultas con discapacidad y que aumentan sus posibilidades de inclusión social y laboral.
- La población con discapacidad que fue partícipe del proyecto desarrollado en su gran mayoría no contaban con los procesos de lectoescritura completos, lo cual no significó una barrera para que estas personas fortalecieran sus competencias. Lo anterior permite apreciar que es posible implementar este tipo de propuestas en la población que tiene lectoescritura, como con la que no la tiene.
- Las empresas no están preparadas para colocar a una persona con discapacidad en un puesto de trabajo, más allá de una barrera actitudinal, algunas empresas limitan este accionar al pensar que debe existir una persona ideal para el puesto y no al contrario, que son ellos quien deben adecuar el puesto para colocar a una persona con discapacidad en el mismo.
- Se denotan barreras actitudinales por parte de los miembros de las empresas, se puede considerar como una de las consecuencias del desconocimiento en temas de inclusión

para personas con discapacidad y no así una cuestión de exclusión o discriminación, aunque se está generando de cierta manera, al ser una limitante para estas personas.

- La familia como entorno inmediato de las personas con discapacidad pueden tener más acercamientos con el CAIPAD, para que, en un trabajo conjunto se mejoren los apoyos que estas personas necesitan para desarrollarse efectivamente como miembros de la sociedad.
- A pesar de que hubo familias que estuvieron anuentes a que sus hijos participaran del proyecto, buscaran un empleo y fueran más independientes, ellos no brindaron las herramientas y los apoyos necesarios para que ellos alcanzaran estos logros.
- La pasantía o período de prueba lo consideramos como un proceso necesario. Es diferente ver las competencias en espacios seguros y naturales que en ambientes de trabajo estructurados.
- En este caso el perfil de usuario no fue compatible con el perfil de puesto; a pesar de creer que las personas adultas con discapacidad tenían un perfil adecuado para desenvolverse en un empleo, no fue así, estas personas están acostumbradas a realizar las tareas repetitivas dentro del CAIPAD, por lo que al salir de su zona de confort, en un ambiente diferente, no fue posible cumplir con las acciones designadas.
- Este proyecto permite apreciar que el mercado laboral nacional no es accesible a todas las personas con discapacidad, a pesar de su alta funcionalidad, debido a las pocas adaptaciones que las empresas tienen a disposición, tanto a nivel de infraestructura como el actitudinal y administrativo.
- La formación en el CAIPAD ha limitado en cierta forma el potencial de las PCD, situación que se evidencia en el proceso de pasantía, en el cual se refleja que los participantes son poco flexibles y ágiles en el momento de realizar varias tareas.
- Existió cierto conformismo por parte de algunas de las personas con discapacidad, pues aunque no tienen un empleo saben que se encuentran en una zona de confort, en la que sus padres les dan los que necesitan para subsistir.
- Los procesos de formación de personas con discapacidad requieren de la ejecución de acciones en los diferentes entornos sociales en los cuales interactúa, pues si concebimos la discapacidad como una condición que surge de la desigualdad política, social y cultural son muchas las personas y los espacios que se ven involucrados y no

depende exclusivamente de las personas con discapacidad luchar por sus derechos, sino le corresponde a la sociedad el generar las oportunidades de desarrollo y participación de esta población.

- Tras los procesos de pasantía en los que fueron partícipes las personas con discapacidad del proyecto, uno de los aspectos más significativos para ellos y ellas fue el seguimiento y acompañamiento que se brindó, pues les permitió contar con personas de confianza a las cuales acudir en caso de dudas o temores que presentaran durante este periodo de prueba.

## **Recomendaciones**

### Propuesta Pedagógica

- Crear alternativas de mallas curriculares donde cualquier persona con discapacidad pueda participar, para dar así, oportunidades de desarrollo personal, autonomía e independencia.
- Para desarrollar la propuesta pedagógica de habilidades blandas, es importante contemplar, las características del ambiente educativo en el cual se desarrollará, las particularidades de la población adulta con discapacidad y el entorno familiar de estas personas.
- La propuesta se puede desarrollar tanto con personas adultas con discapacidad que tengan lectoescritura como con las que no, solamente se debe adaptar las actividades y materiales a cada población, esto con el fin de tomar en consideración a las personas que poseen potencial humano para desenvolverse en un empleo.
- Con el fin de obtener mayores resultados en cuento a la participación de personas adultas con discapacidad en cursos de habilidades blandas, se considera importante, realizar adaptaciones, tales como la utilización del sistema pictográfico y material audiovisual a la propuesta realizada por la UNA y el CPJ, llamado Curso de formación por competencias básicas vinculadas con el mundo del trabajo (Habilidades Blandas) para jóvenes con discapacidad.



## Familia

- Muchas familias aún tienen la idea de que en el Centro al cual asiste su hijo/a deben solucionar muchas de sus dificultades, por lo que es importante sugerir más participación y apoyo de parte de las familias hacia sus miembros con discapacidad dentro de las actividades que se realicen en el CAIPAD.
- Se considera que el entorno familiar en este caso, de una persona con discapacidad, debe ser una prioridad de trabajo a ser abordada desde cualquier entorno educativo, debido a la gran influencia que poseen sobre estas personas.
- Lograr un equilibrio entre los límites y reglas que puede dar una familia a su miembro con discapacidad y la sobreprotección, para esto es importante que se tome en cuenta que, como cualquier otra persona, él o ella tienen derechos y deberes.
- Como en varias ocasiones fue mencionado, la familia es un pilar fundamental para las personas con discapacidad, por lo que es importante que hagan comprender que sus ideas, metas u objetivos, son sumamente valiosos, así como el esfuerzo que se requiera para conseguirlo.

## Empresa

- Se considera que las empresas deben de adecuar la oferta laboral para que los puestos sean accesibles a las características y necesidades de las personas con discapacidad; pues no se trata de encontrar a la persona con discapacidad ideal para un puesto de trabajo, si no, adecuar el puesto de trabajo para una persona con discapacidad.
- Las empresas deben ser partícipes de capacitaciones donde se sensibilicen y se informen en temáticas inclusivas.
- Desarrollar más redes de apoyo, tal como la Red de Empresas Inclusivas (REI) con el fin de promover el empleo y ambientes laborales inclusivos, en donde las empresas que poseen personal con discapacidad dentro de sus planillas, brinden recomendaciones y apoyen los procesos de adaptación de los puestos laborales propios de cada empresa.
- Generar vínculos con Municipalidades y Universidades Estatales que aporten ideas, proyectos y propuestas que apoyen en el desarrollo de procesos de inclusión laboral por parte de profesionales con experiencia en materia laboral.

### CAIPAD ACEFOPAVAS

- Es necesaria la sensibilización a los funcionarios del CAIPAD
- Es preciso direccionar más recursos y esfuerzos a la atención de la población adulta con discapacidad en el país, brindando herramientas y oportunidades para su desarrollo integral, inclusión social y autonomía personal.
- Es importante que los profesores generen estrategias para acercar a las familias de las personas con discapacidad; no solo para reuniones donde se les brinde un informe sobre los acontecimientos del Centro, si no también, para sensibilizarlas sobre la responsabilidad y el rol tan importante que tienen en temáticas como autonomía, independencia e inserción laboral para estas personas.
- En el CAIPAD, los funcionarios deberían replantear las estrategias de trabajo que desarrollan con las personas con discapacidad, ya que durante mucho tiempo estas personas se encuentran realizando la misma tarea, todos los días.

### Carrera de Educación Especial

- Continuar dirigiendo esfuerzos para la formación de profesionales de educación versátiles e innovadores, promotores de la inclusión social de toda la población con discapacidad del país, incluyendo la población adulta, cuyas necesidades en ámbitos como el social y el laboral son significativas.
- Impulsar la creación de proyectos y programas de formación que promuevan el cumplimiento de derechos de las personas con discapacidad, como un medio para alcanzar la igualdad y equidad social.
- Como parte de los Trabajos Finales de Graduación y proyectos que se pueden desarrollar a lo largo de la carrera, se consideran trascendentales los siguientes temas: el rol de la familia en procesos formativos en la etapa adulta, especialmente vinculados al mundo del trabajo; el desarrollo de programas o protocolos que incentiven a las empresas privadas a involucrarse en procesos de inserción laboral de personas con discapacidad; el papel de los CAIPAD en la formación integral de las personas adultas con discapacidad; la efectividad de programas y proyectos de inserción laboral que se implementan desde entidades públicas; la promoción de la inserción laboral y el cumplimiento de los derechos laborales de la población con discapacidad.

### Referencias bibliográficas

- ACEFOPAVAS. (1998). *Misión y Visión*. Junta Directiva CAIPAD ACEFOPAVAS: Heredia.
- Acuña, D., Robles, E. & Vásquez C. (2011). *Creación de una metodología que permita desarrollar microempresas como alternativa laboral para la población adulta con discapacidad cognitiva*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional, Heredia, Costa Rica.
- Álvarez, A. (2003). Manual de apoyo para la implementación de pasantías educativas. Instituto Nacional de Educación Tecnológica (INET), Buenos Aires: Argentina. Recuperado de: <http://www.fediap.com.ar/administracion/pdfs/ManualdePasantiasEducativas.pdf>
- Araya, D. & Navarro, G. (2013). *Metodología para la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional, Heredia, Costa Rica.
- Arias, A. & Herrera, K. (2015). *El desarrollo y puesta en práctica de un proyecto de inserción laboral de personas adultas con discapacidad, en conjunto con la Municipalidad de Alajuela y la Municipalidad de Belén en Heredia*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional, Heredia, Costa Rica.
- Arlandi, N., Fumagalli, S. & Perg, A.D. (Abril de 2008). Inserción Laboral de personas con discapacidad, En V Semana Argentina de la Salud y Seguridad en el Trabajo. Auditorio Banco Nación, Buenos Aires: Argentina. Recuperado de: [http://www.srt.gob.ar/super/eventos/semana2008/disertaciones/martes29/1750/4\\_udemm.pdf](http://www.srt.gob.ar/super/eventos/semana2008/disertaciones/martes29/1750/4_udemm.pdf)

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (1988). *Ley 7092 sobre el impuesto a la renta e incentivo en favor de los empleadores que contraten personas con discapacidad.*

Costa Rica: Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica.

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (1996). *Ley 7600 de Igualdad de oportunidades para personas con discapacidad.* Costa Rica: Asamblea Legislativa de la

República de Costa Rica.

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2008). *Ley 8661 Convención de los*

*Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad.* Costa Rica: Asamblea

Legislativa de la República de Costa Rica. Recuperado de: [http://www.corteidh.or.cr/sitios/observaciones/2/Anexo%20XVII/L-8661%20convenci%C3%B3n%20de%20pe%](http://www.corteidh.or.cr/sitios/observaciones/2/Anexo%20XVII/L-8661%20convenci%C3%B3n%20de%20pe%20con%20discapa.doc)

[sitios/observaciones/2/Anexo%20XVII/L-8661%20convenci%C3%B3n%20de%20pe%20con%20discapa.doc](http://www.corteidh.or.cr/sitios/observaciones/2/Anexo%20XVII/L-8661%20convenci%C3%B3n%20de%20pe%20con%20discapa.doc).

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2015). *Ley 9303 Creación del Consejo*

*Nacional de Personas con Discapacidad.* Costa Rica: Asamblea Legislativa de la

República de Costa Rica. Recuperado de: [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=79686&nValor3=100848&strTipM=TC)

[79686&nValor3=100848&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=79686&nValor3=100848&strTipM=TC)

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (1957). *Ley Fundamental de Educación.*

Costa Rica: Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. Recuperado de:

[www.oei.es/quipu/costarica/Ley\\_2160.pdf](http://www.oei.es/quipu/costarica/Ley_2160.pdf)

Asociación Empresarial para el Desarrollo. (2016). Red de Empresas Inclusivas. Recuperado el

28 de mayo [http://www.aedcr.com/proyectos\\_detalle.php?id=46](http://www.aedcr.com/proyectos_detalle.php?id=46)

Benguría, S., Martín, B., Valdés, M., Pastellides, P., Gómez, L. (2010). OBSERVACIÓN:

## MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN EN EDUCACIÓN ESPECIAL. UAM

(Universidad Autónoma de Madrid). Recuperado de: [https://www.uam.es/personal\\_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Curso\\_10/Observacion\\_trabajo.pdf](https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Curso_10/Observacion_trabajo.pdf)

- Benítez, Y. & Soto, E. (2012). Las familias ante la discapacidad. *Revista Electrónica de Psicología Iztácala*, 15 (3). Recuperado de: <http://revistas.unam.mx/index.php/rep/article/viewFile/33643/30711>
- Calvo, P., Castillo M., Jara, M. & Navarro, M. (2011). *Apoys que requieren las personas con discapacidad y otros involucrados en el proceso de inclusión laboral en empresas del sector privado*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional, Heredia, Costa Rica.
- Campoy, T. & Gomes, E. (2009). *Técnicas e instrumentos cualitativos de recogida de datos*. UNIFAP (Universidade Federal do Amapá). Editorial EOS: Brasil.
- Recuperado de: [http://www2.unifap.br/gtea/wp-content/uploads/2011/10/T\\_cnicas-e-instrumentos-cualitativos-de-recogida-de-datos1.pdf](http://www2.unifap.br/gtea/wp-content/uploads/2011/10/T_cnicas-e-instrumentos-cualitativos-de-recogida-de-datos1.pdf)
- Carbonero, D. Raya, E. Caparros, N. & Gimeno, C. (2016). *Respuestas transdisciplinares en una sociedad global. Aportaciones desde el Trabajo Social*. Logroño: Universidad de la Rioja. Recuperado de: [https://publicaciones.unirioja.es/catalogo/online/CIFETS\\_2016/Monografia/pdf/TC342.pdf](https://publicaciones.unirioja.es/catalogo/online/CIFETS_2016/Monografia/pdf/TC342.pdf)

Castillo, N., Guinard, L.M. & Mazzei, L. (2013). La invisibilidad del desempleo en las personas con discapacidad en la Argentina. Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires. Argentina. Recuperado de: <http://cdsa.academica.org/000-038/214>

Consejo de la Persona Joven. (2002). Ley General de la Persona Joven. San José: Costa Rica. Recuperado de: <http://cpj.go.cr/docs/derechos/ley-pj.pdf>

Consejo Nacional de Personas con Discapacidad. (2011). Decreto N° 36524: Política Nacional en Discapacidad (PONADIS). Publicado en el Diario Oficial la Gaceta 10 de junio del 2011. San José: Costa Rica. Recuperado de: [http://www.cnree.go.cr/el\\_conapdis/marco\\_legal/documentacion\\_marco\\_legal/Explicacion%20Ponadis.pdf](http://www.cnree.go.cr/el_conapdis/marco_legal/documentacion_marco_legal/Explicacion%20Ponadis.pdf)

Consejo Nacional de Personas con Discapacidad. (2013). INFORME DE EVALUACIÓN PROGRAMA CENTROS DE ATENCION INTEGRAL PARA ADULTOS CON DISCAPACIDAD (CAIPAD). Recuperado de: <http://conapdis.hermes-soft.com/documentación/index.aspx>

Consejo Nacional de la Política Pública de la Persona Joven. (2015). *Curso de formación por competencias básicas vinculadas con el mundo del trabajo (habilidades blandas) para jóvenes con discapacidad: módulos para capacitación de jóvenes*. San José: Costa Rica.

Constitución Política de Costa Rica [Const.] (1949). Artículo 77 [Título VII. La Educación y la Cultura. Capítulo único]. Recuperado de: <http://www.tse.go.cr/pdf/normativa/constitucion.pdf>

Constitución Política de Costa Rica [Const.] (1949). Artículo 56 [Título V. Derecho y Garantías Sociales. Capítulo único]. Recuperado de: <http://www.tse.go.cr/pdf/normativa/constitucion.pdf>

- Corradi, C. (2015). *Guía de inclusión laboral de personas con discapacidad para empresas: actores y procesos*. Universidad Torcuato Di Tella: Buenos Aires, Argentina.  
Recuperado de: [http://ciapat.org/biblioteca/pdf/1219-Guia\\_de\\_inclusion\\_laboral\\_de\\_personas\\_discap\\_para\\_empresas.pdf](http://ciapat.org/biblioteca/pdf/1219-Guia_de_inclusion_laboral_de_personas_discap_para_empresas.pdf).
- Fontana, A. (2009). La influencia de los modelos de atención de las personas con discapacidad en el abordaje pedagógico. En Fontana, A., Arguedas, A. y León, H. *Implementación de las adecuaciones de acceso al currículo en las instituciones educativas costarricenses*. San José: CENAREC
- Forero, Y. (2016). *Comunicación y mediaciones pedagógicas*. Sistematización de una experiencia. Editorial Académica Española.
- García, R. (2014). PICTOGRAMAS Y SISTEMAS GRAFICOS DE COMUNICACIÓN E INFORMACION. *CONGRESO ENFOQUES INNOVADORES EN ACCESIBILIDAD*, congreso llevado a cabo en la Universidad Politécnica de Madrid: España. Recuperado de: [http://oa.upm.es/37991/1/INVE\\_MEM\\_2014\\_206047.pdf](http://oa.upm.es/37991/1/INVE_MEM_2014_206047.pdf)
- Gifer, M & Guitart, M. (2012). CONSIDERACIONES EDUCATIVAS DE LA PERSPECTIVA ECOLÓGICA DE URIE BRONFENBRENNER. *Contextos Educativos*, 15, pp. 79-92.
- Hidalgo, C. & Jiménez, K. (2011). *El papel de la familia en el proceso de inserción laboral de los adultos con discapacidad intelectual de la Fundación Servio Flores Arroyo en Alajuela*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional, Heredia, Costa Rica.

Holst, B. (2013). *Centros de Atención Integral para Personas Adultas con Discapacidad (CAIPAD)*. [Presentación de Power Point]. Heredia: Universidad Nacional de Costa Rica.

Holst, B. & Madrigal, M. (2012). *UN QUEHACER CON IMPACTO SOCIAL. UNA OPORTUNIDAD DE EMPLEO: UN PROYECTO Y UNA EXPERIENCIA VALIOSA DE INCLUSIÓN LABORAL DE JÓVENES Y ADULTOS CON DISCAPACIDAD*. Universidad Nacional, Heredia, Costa Rica. Universidad en Diálogo. Vol. 2, N° 2.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2011). *X Censo Nacional de Población y VI de Vivienda: Resultados Generales*. San José: Costa Rica. Recuperado de: <http://www.inec.go.cr/A/MS/Censos/Censo%202011/Cifras%20preliminares/15.%20Resultados%20Generales%20Censo%202011.pdf>

Lerma, H. (2016). *Metodología de la investigación: Propuesta anteproyecto y proyecto*. Bogotá: Ecoe Ediciones.

Madrigal, A.M. (2015). El papel de la familia de la persona adulta con discapacidad en los procesos de inclusión laboral: Un reto para la educación especial en Costa Rica. *Revista Electrónica Educare (Educare Electronic Journal)*, 19(2), pp: 197-211.

Mangrulkar, L., Whitman, C. & Posner, M. (2001). *Enfoque de habilidades para la vida para un desarrollo saludable de niños y adolescentes*. Organización Panamericana de la Salud. Washington: Estados Unidos. Recuperado de: [http://www.codajic.org/sites/www.codajic.org/files/Enfoque%20de%20Habilidades%20para%20la%20vida%20OPS\\_0.pdf](http://www.codajic.org/sites/www.codajic.org/files/Enfoque%20de%20Habilidades%20para%20la%20vida%20OPS_0.pdf)



Ministerio de Educación Pública (2005). CENTROS DE ATENCIÓN INTEGRAL PARA ADULTOS CON DISCAPACIDAD (CAIPAD). San José: Costa Rica.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2012). *Plan Nacional de Inserción*

*Laboral para la Población con Discapacidad en Costa Rica*. San José: Costa Rica.

Recuperado de: [http://www.mtss.go.cr/seguridad-social/discapacidad/Plan\\_nacional\\_insercion\\_laboral\\_discapacidad.pdf](http://www.mtss.go.cr/seguridad-social/discapacidad/Plan_nacional_insercion_laboral_discapacidad.pdf)

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2012). MARCO PARA ACELERAR EL LOGRO DE LOS ODM: Plan Nacional de inserción laboral para la población con discapacidad en Costa Rica. San José: Costa Rica. Recuperado de: <http://www.pnud.or.cr/images/stories/planmaf.pdf>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2018). *Anuario Estadístico 2017*. San José: Costa Rica. Recuperado de: [http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/estadisticas/documentosestadisticas/anuario\\_estadistico\\_mtss\\_2017.pdf](http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/estadisticas/documentosestadisticas/anuario_estadistico_mtss_2017.pdf)[http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/estadisticas/documentosestadisticas/anuario\\_estadistico\\_mtss\\_2017.pdf](http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/estadisticas/documentosestadisticas/anuario_estadistico_mtss_2017.pdf)

Mujica, J. (2015). ¿Qué son las habilidades blandas y cómo se aprenden? Selectum: Habilidades Blandas, 1, pp. 1-12. Recuperado de: [http://www.selectum.cl/publicaciones/documentos/HBN%C2%B01\\_enero2015\\_Aprendizajedehabilidadesblandas.pdf](http://www.selectum.cl/publicaciones/documentos/HBN%C2%B01_enero2015_Aprendizajedehabilidadesblandas.pdf)

Mustelier, S. Izaguirre, R. & Rivera, R. (2010). *LA REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA COMO PASO LÓGICO Y MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA*. Recuperado de: <https://serviciospublicos.files.wordpress.com/2010/04/revis.pdf>

- Núñez, B. (2007). *Familia y discapacidad: De la vida cotidiana a la teoría*. Buenos Aires: Lugar Editorial.
- OIT. (2013). *Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad*. Santiago, Chile: OIT. Recuperado de: <http://web.sofofa.cl/wp-content/uploads/2013/09/estudio-factores-web-2013.pdf>
- OIT, PNUD, UNA. (2015). *Caja de herramientas. Redes locales de intermediación de empleo para personas con discapacidad*. San José: OIT.
- Quintana, A. y Montgomery, W. (Eds.) (2006). *Psicología: Tópicos de actualidad*. UNMSM: Lima. Recuperado de: [http://cienciassociales.webcindario.com/PDF/Cualitativa/Inv\\_quintana.pdf](http://cienciassociales.webcindario.com/PDF/Cualitativa/Inv_quintana.pdf)
- Ramírez, M. (s.f). *Grupos focales*. Recuperado de: <http://cesununiversidad.aplicacionesweb.us/revistanegocios/descargas/Grupos%20focales-Miguel%20A%20Ramirez.pdf>
- Randstad Fundación & Fundación Atresmedia. (2015). Jóvenes, discapacidad y empleo. *Una radiografía para la reflexión y la acción*. Madrid. Recuperado de: <http://www.randstad.es/contenidos/2015/informe-jovenes-discapacidad-y-empleo-fundacion-randstad-y-fundacion-atresmedia.pdf>
- Rodríguez, S., Herráiz, N., Prieto, M., Martínez, M., Picazo, M., Castro, I. & Bernal, S. (2011). Investigación Acción. *Métodos de investigación en Educación Especial*. Recuperado de: [https://www.uam.es/personal\\_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Curso\\_10/Inv\\_accion\\_trabajo.pdf](https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Curso_10/Inv_accion_trabajo.pdf)
- Román & Rojo. (2008). LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN COMO INSTRUMENTO DE

## INTEGRACIÓN SOCIOLABORAL EN ESPAÑA: PROBLEMAS Y

POTENCIALIDADES. Recuperado de: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/11364/1/revistauniversitariadecienciasdeltrabajo-2008-9-lasempresasdeinsercion.pdf>

Singer, M., Guzmán, R. & Donoso, P. (2009). Entrenando Competencias Blandas en Jóvenes.

Tesis para optar por grado en Administración. Pontificia Universidad Católica de Chile: Chile. Recuperado de: [http://www.inacap.cl/tportal/portales/tp90b5f9d07o144/uploadImg/File/PDF/Entrenando\\_Competencias\\_Blandas\\_en\\_Jovenes.pdf](http://www.inacap.cl/tportal/portales/tp90b5f9d07o144/uploadImg/File/PDF/Entrenando_Competencias_Blandas_en_Jovenes.pdf)

Tribunal Supremo de Elecciones. (2010). *Ley 8862 Inclusión y Protección laboral de las personas con discapacidad en el sector público*. Costa Rica: Tribunal Supremo de Elecciones. Recuperado de: <http://www.tse.go.cr/pdf/normativa/inclusionproteccionpersonasdiscapacidad.pdf>

Valls, M.J., Villá, M. & Pallisera, M. (2004). LA INSERCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL TRABAJO ORDINARIO. EL PAPEL DE LA FAMILIA, *Revista de Educación*, 334, pp. 99-117. Recuperado de: [http://www.revistaeducacion.educacion.es/re334/re334\\_07.pdf](http://www.revistaeducacion.educacion.es/re334/re334_07.pdf)

Verdugo, M.A. (2009). *Cómo mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad: Instrumentos y estrategias de evaluación*, 2º ed. Salamanca, España: Amarú Ediciones

Zondek, A. (2015). *Manual para una Inclusión Laboral Efectiva de Personas con Discapacidad*. Santiago de Chile: Chile. Recuperado de: [http://www.sence.cl/601/articles-8075\\_archivo\\_01.pdf](http://www.sence.cl/601/articles-8075_archivo_01.pdf)

## Apéndice

## Apéndice 1

### Cronograma

#### Curso de Habilidades Blandas

Cronograma del año 2016

Semana	Agosto	Setiembre	Octubre
1			<b>Módulo 1</b>
2			<i>Taller 1:</i> <i>“Derechos y deberes”</i>
3			<i>Taller 2:</i> <i>“Autoestima y autodeterminación”</i>
4	Gestión de permisos para ingreso y aplicación de propuesta	Diagnóstico de la población participante	<i>Taller 3:</i> <i>“Independencia y administración del tiempo”</i>
5			<i>Taller 4:</i> <i>“Aptitudes para desenvolverse”</i>

## Cronograma del primer semestre del año 2017

Semana	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
1			<i>Taller 4:</i> “Trabajo colaborativo”		
2		Entrega permisos (Personas Adultas)	<i>Taller 5:</i> “Liderazgo Positivo”	<i>Taller 6:</i> “Proyecto de vida”	
3	<b>Inicio del Ciclo Lectivo</b> Entrega carta Reunión con Junta Directiva I Visita CAIPAD	Discapacidad y Padres)	<b>Módulo 3</b> <i>Taller 1:</i> “¿Qué es el empleo?”		<i>Búsqueda de empresas e instituciones empleadoras</i>
4			<i>Taller 2:</i> “Leyes y derechos” <i>Taller 3:</i> “Mercado Laboral”	<i>Taller 7:</i> “Currículum Vitae” <i>Taller de concientización acerca de las personas con discapacidad y el empleo</i>	
5		<b>Módulo 2</b> <i>Taller 1:</i> “Familia y amigos” <i>Taller 2:</i> “Comunidad” <i>Taller 3:</i> “Comunicación asertiva”	<i>Taller 4:</i> “Análisis y desarrollo de Habilidades” <i>Taller 5:</i> “Valores y actitudes en el empleo”	<i>Empresa BIMBO</i>	

## Cronograma del segundo semestre del año 2017

Semana	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre y Noviembre	Diciembre
1					
2	<i>Gestión y coordinación con empresa Taco Bell para la búsqueda de puestos laborales para cuatro adultos con discapacidad intelectual</i>	<i>Búsqueda de cursos de manipulación de alimentos</i>	<i>Participación del curso de manipulación de alimentos</i>	<i>Gestión y coordinación con empresa Taco Bell para procesos de pasantía</i>	<i>Proceso de pasantía</i>
3					
4					
5					

## Cronograma del año 2018

<b>Semana</b>	<b>Febrero</b>	<b>Marzo/Setiembre</b>	<b>Octubre</b>
1	<b>Inicio del Ciclo Lectivo</b>	<b>Elaboración de Informes de Resultados</b>	<b>Devolución de resultados a participantes (Personas adultas con discapacidad, CAIPAD, Familias)</b>
2			
3			
4			
5			



## Apéndice 2

### Lista de cotejo:

“Calidad de vida”

Nombre del/la participante: \_\_\_\_\_

Nombre de proyectista: \_\_\_\_\_

Fecha de aplicación: \_\_\_\_\_

Indicador	Observaciones
<p><i>Autorrealización</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuenta con metas y objetivos claros a cumplir.</li> <li>- Realiza actividades que le agradan y propician su crecimiento personal.</li> <li>- Se siente satisfecho con las actividades y acciones que ejecuta a diario.</li> <li>- Se relaciona en ambientes que son de su agrado y elección.</li> </ul>	
<p><i>Salud Física</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Recibe atención y tratamiento médico.</li> <li>- Cuenta con un peso, talla y dieta adecuada.</li> <li>- Posee las cualidades físicas necesarias para desarrollar las labores diarias.</li> </ul>	
<p><i>Bienestar Personal</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mantiene una actitud positiva ante las adversidades y situaciones que se presentan diariamente.</li> </ul>	

<p>- Conoce y comprende sus habilidades cualidades y limitaciones.</p>	
<p>- Se siente a gusto consigo mismo/a (características físicas, emocionales y cognitivas).</p>	
<p><i>Familia</i></p> <p>- Convive con su familia.</p> <p>- Los familiares le acompañan y apoyan en las decisiones que toma.</p> <p>- La familia guía y apoya los procesos de autonomía e independencia personal.</p>	
<p><i>Inclusión Social</i></p> <p>- Se relaciona de forma positiva con las personas.</p> <p>- Sostiene una comunicación asertiva con quienes lo rodean.</p> <p>- Participa de forma activa en los eventos y actividades comunales.</p> <p>- Soluciona conflictos apropiadamente.</p>	

*Comentarios generales*

---



---



---



---



---

### Apéndice 3

#### CURSO DE HABILIDADES BLANDAS

##### Plan Módulo 1:

*“Aprendiendo de lo que soy”*

**Objetivo General:** Potenciar competencias blandas en las personas adultas con discapacidad intelectual, mediante la aplicación de talleres que faciliten el reconocimiento de sus características y potencialidades.

**Área de trabajo:** “Derechos y deberes”

Objetivo específico	Estrategias de mediación	Estrategia de evaluación	Cronograma	Adaptaciones
La persona adulta reconocerá sus derechos y deberes que como personas con discapacidad poseen, tanto dentro del Centro de Formación como en los diferentes espacios sociales a los que pertenecen, con el fin del incremento en su empoderamiento personal.	<p><b>Inicio</b></p> <p>- <i>Visualización del video: “Por mil razones”</i>. Los usuarios y usuarias participan de una plenaria, tras la visualización de un video que contiene historias de distintas personas con discapacidad que, a pesar de las dificultades pueden desarrollarse en un ambiente laboral.</p> <p><b>Desarrollo</b></p> <p>- <i>Normas de convivencia</i>. Como parte inicial de este proceso, los usuarios definen cuáles son las normas de convivencia que regirán a lo largo de las experiencias de los talleres.</p> <p>- <i>Portafolio</i>. Para recolectar las evidencias construidas durante los talleres, los usuarios confeccionan un portafolio con diferentes materiales, decorándolo a su gusto.</p> <p>- <i>Discapacidad y derechos</i>.</p> <p><b>Cierre</b></p>	La estrategia de evaluación consiste en la identificación que hacen los usuarios de sus derechos y sus deberes como personas con discapacidad, por medio de una tabla con pictogramas, en el que deben separar derechos y deberes de otras acciones.	Martes 4 y jueves 6 de octubre (6 horas)	<p>- La docente apoyará a los usuarios que lo requieran en el proceso de construcción de los portafolios y carteles, ya sea en actividades de dominio manual como en las dudas que les surjan acerca de la temática.</p> <p><a href="http://www.analisis-economico.info/index.php/opinion2/122-las-competencias-y-sus-tipologias">http://www.analisis-economico.info/index.php/opinion2/122-las-competencias-y-sus-tipologias</a></p>

	<p>- <i>Carteles</i>. Los usuarios elaboran diversos carteles alusivos a la temática de derechos humanos y deberes, con el fin de compartir con sus compañeros los aprendizajes construidos.</p> <p>- <i>Identificación de derechos y deberes</i>. Como estrategia final, los participantes completan una tabla en la que deben separar pictogramas que hacen referencia a derechos, deberes de otras acciones y actividades.</p>			
<b>Área de trabajo: “Autoestima y Autodeterminación”</b>				
<b>Objetivo específico</b>	<b>Estrategias de mediación</b>	<b>Estrategia de evaluación</b>	<b>Cronograma</b>	<b>Adaptaciones</b>
La persona adulta con discapacidad fortalecerá la consciencia de sí mismo, mediante la identificación de sus cualidades, habilidades y limitaciones que los caracteriza.	<p><b>Inicio</b></p> <p>- <i>“Cuento”</i>: El taller da inicio con la narración de un cuento denominado “La vida de Luisa”. La dinámica consiste en la narración del cuento para el cual las personas participantes deberán modificarlo, cambiando cualidades y habilidades de la protagonista del cuento, Luisa, por medio de este se definen dos conceptos el de autoestima y autodeterminación.</p> <p><b>Desarrollo</b></p> <p>- <i>“Dibujo mi cuerpo”</i>: Posteriormente, la persona adulta se dibuja a sí misma, para lo cual cuenta con lápices y hojas de color. Luego, se procede a brindar un espacio para que unos a otros dibujen su figura en un pliego de papel periódico.</p> <p>- <i>“Identifico mis cualidades”</i>: Una vez cuentan con este dibujo, cada uno escribe en el pliego cuáles son sus cualidades y limitaciones, para luego hacer un</p>	Por medio de la actividad de cierre se valora que cada usuario identifique e incluya sus cualidades y habilidades dentro de su proyecto de vida.	Miércoles 19 y jueves 20 de octubre (6 horas)	- La docente guía la lectura del primer cuento; así como brinda los materiales y el apoyo requerido para que los usuarios construyen el collage de su proyecto de vida.

	<p>círculo de discusión y apoyar en el proceso de reconocimiento de las mismas.</p> <p>- <i>“Narración de una historia”</i>: La persona adulta cuenta con dos elementos, con los que debe narrar una historia donde describa las cualidades de alguno de sus compañeros, para esto, dichos elementos estarán relacionados con las acciones que suelen realizar dentro del CAIPAD.</p> <p><b>Cierre</b></p> <p>- <i>“Proyecto de vida”</i>: Por medio de la construcción de un collage, cada usuario proyecta sus metas u objetivos que desea alcanzar a corto, mediano y largo plazo.</p>			
<b>Área de trabajo: “Independencia y administración del tiempo”</b>				
<b>Objetivo específico</b>	<b>Estrategias de mediación</b>	<b>Estrategia de evaluación</b>	<b>Cronograma</b>	<b>Adaptaciones</b>
Los adultos con discapacidad identificarán las acciones que los hacen personas independientes, por medio de la clasificación de las mismas dentro de sus entornos.	<p><b>Inicio</b></p> <p>- <i>“Rompecabezas”</i>: Para iniciar con el taller se entrega a las personas adultas una bolsa con piezas de un rompecabezas, de la cual toman varias de estas piezas y juntos arman la palabra “Independencia”.</p> <p><b>Desarrollo</b></p> <p>- <i>“Definición”</i>: Durante esta actividad, los usuarios cuentan con una hoja donde describen de la manera que deseen lo que para ellos significa “independencia”.</p> <p>- <i>“Tipos de independencia”</i>: Por medio de un círculo de discusión, se comenta sobre los tipos de independencia y cuál ha sido nuestro papel en cada una de esas áreas.</p>	Al finalizar la sesión se construye un planificador para que cada usuario coloque las actividades de la semana, esta estrategia se utiliza para valorar el trabajo realizado.	Lunes 24 de octubre	La docente media la construcción de aprendizajes y apoya en la elaboración del planificador, con la escritura.

	<p>- <i>“Pictogramas”</i>: La docente presenta un cartel a los usuarios, el cual se divide en dos secciones, una sobre actividades o tareas que se realizan en el hogar y otra de las que se realizan en el CAIPAD; además las personas adultas tienen pictogramas que representen esas actividades o tareas para que las clasifiquen según se desenvuelvan en estos dos espacios.</p> <p><b>Cierre</b></p> <p>- <i>“Planifico mi tiempo”</i>: Se presenta una lámina con varios recuadros, el mismo simula un planificador mensual, en este los usuarios y usuarias anotan el mes y los días, así como las actividades que deben realizar durante el mes.</p>			
<b>Área de trabajo: “Aptitudes para desenvolverse”</b>				
<b>Objetivo específico</b>	<b>Estrategias de mediación</b>	<b>Estrategia de evaluación</b>	<b>Cronograma</b>	<b>Adaptaciones</b>
<p>Los adultos con discapacidad identificarán las situaciones de riesgo en las que se pueden ver involucrados, así como su capacidad para tomar decisiones.</p>	<p><b>Inicio</b></p> <p>- <i>“Juego”</i>: Se forman grupos de dos personas y en un área libre de obstáculos se colocan las parejas y al otro lado la meta, cada pareja debe llevar un vaso que solo podrán sostener con las esquinas de un trozo de tela, sin que sus manos toquen el vaso. Esta actividad va a ser reflexionada al finalizar, comentando la importancia del trabajo en equipo y la toma de decisiones.</p> <p><b>Desarrollo</b></p> <p>- <i>“Análisis de casos”</i>: Dentro del aula, se le entrega un párrafo a cada usuarios, donde viene escrito la situación de un caso hipotético, cada uno debe</p>	<p>Por medio de la actividad “Situaciones de riesgo”, se evalúa el reconocimiento de acciones positivas o negativas que acontecen diariamente.</p>	<p>Miércoles 26 de octubre</p>	<p>La docente media la construcción de aprendizajes, brinda apoyo en la lectura de los casos de las personas con bajo nivel de lectoescritura y apoya en la construcción del plan de emergencia.</p>

	<p>compartir que aptitudes son correctas y cuáles no; así como identificar una solución a dicha situación.</p> <p>- <i>“Situaciones de riesgo”</i>: Para esta actividad, se muestran imágenes de acontecimiento de la vida diaria, la intención es que las personas adultas identifiquen si las acciones son positivas o negativas.</p> <p><b>Cierre</b></p> <p>- <i>“Plan de emergencia”</i>: Las personas adultas, construyen un plan de emergencia en el que anotan lo que se debe hacer antes, durante y después de que ocurra una situación de riesgo.</p>			
--	---	--	--	--

### Apéndices 3.1

#### Datos Personales

_____	_____	_____
Primer apellido	Segundo apellido	Nombre completo
Fecha de nacimiento: _____		
Lugar de nacimiento: _____		
_____		_____
Lugar de residencia (dirección)		Provincia
_____		_____
Barrio		Cantón
Número de cédula: _____		
Correo electrónico: _____		
Números de: Teléfono _____ Celular _____		

#### Estudios Realizados

Primaria:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Secundaria:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Otros:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

#### Información Familiar

Nombre y relación de familiares con quienes convive

Nombre completo	Relación	Edad
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

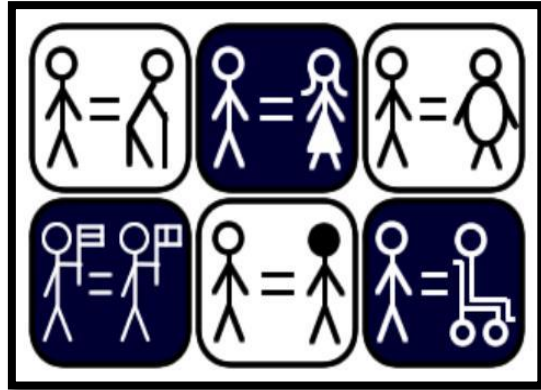


Apéndice 3.2

Vida



Igualdad



Libertad

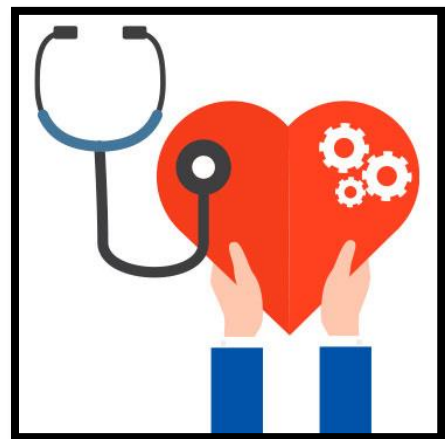


Educación



Salud

Trabajo



Vivienda



Alimentación



Ambiente sano



Respetar a los demás



Ser solidario(a)



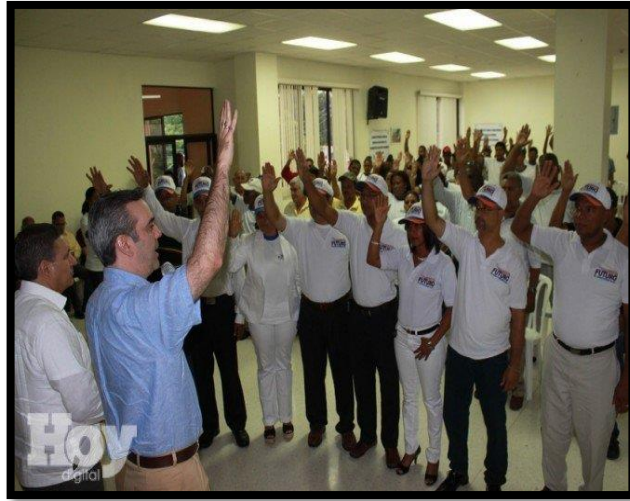
Ser justo (a)



Mantener la paz



# Participar en sociedad



# Proteger recursos naturales y culturales



### **Apéndice 3.3**

#### **Reflexión Proyecto de Vida**

Irse de paseo en automóvil sin tener un plan trazado, un mapa o GPS que nos ayude a orientarnos es un acto de irresponsabilidad. Del mismo modo, vivir sin una dirección clara de nuestras metas, de lo que deseamos alcanzar puede resultar muchísimo más complicado. Establecer un proyecto de vida es crear una brújula personalizada que siempre nos marca un norte, sin limitarnos, pero estableciendo de antemano lo que queremos lograr.

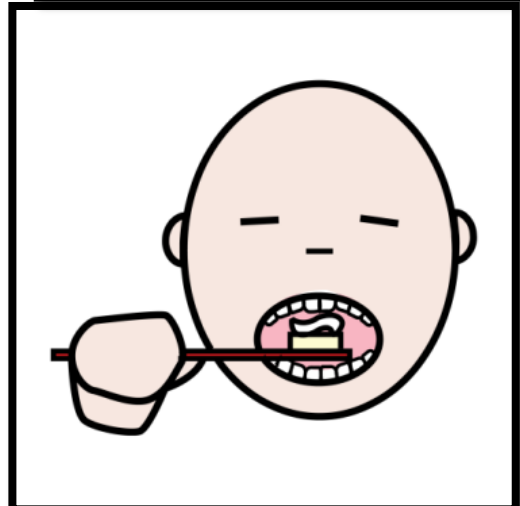
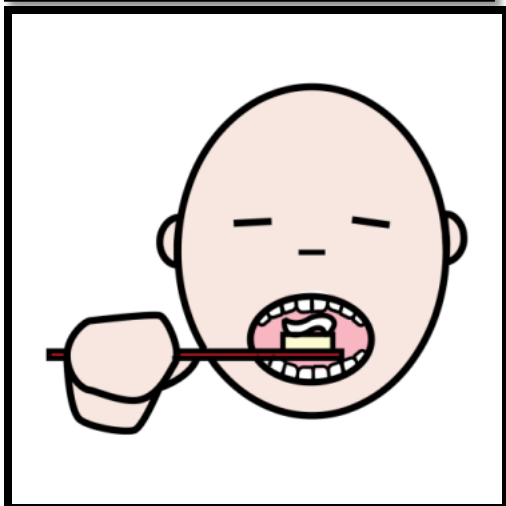
Un proyecto de vida no es una lista de cosas que deseas hacer que deba cumplirse a cabalidad. Por el contrario, es una herramienta de crecimiento personal que nos permitirá conocer nuestras fortalezas, aspectos que debemos trabajar y personalidad; es decir, los elementos que nos ayudarán a trazar nuestros objetivos. Es por ello que, lejos de limitarte a enumerar las cosas que deseas hacer, se trata de trazar un plan con metas claras y objetivos específicos, la serie de pasos que debes seguir para lograrlo.

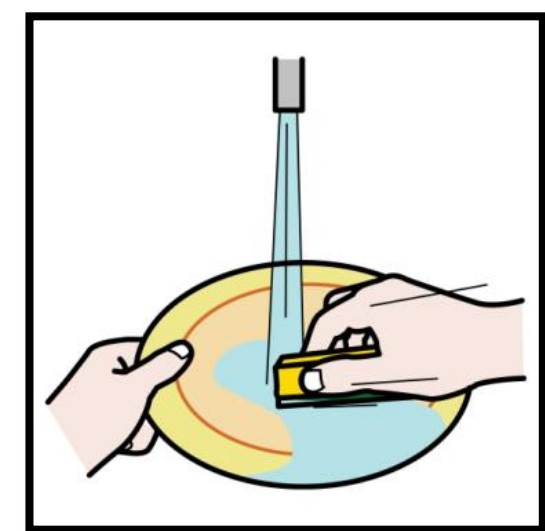
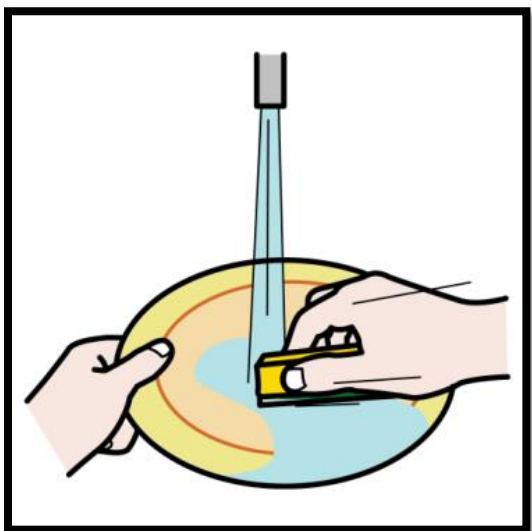
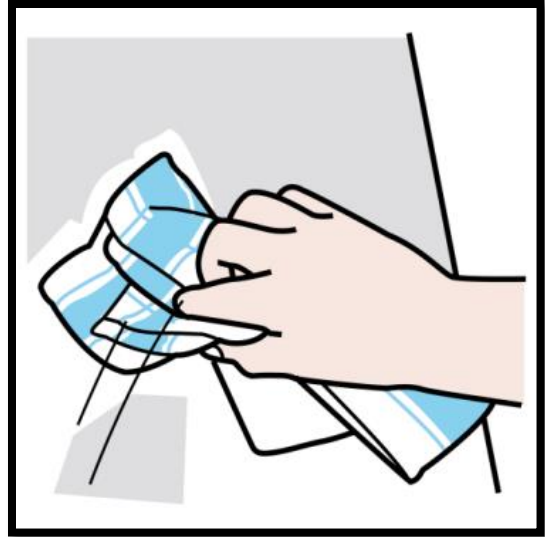
Aunque parezca un ejercicio muy simple, el proyecto de vida es algo personal que te ayudará a conocer tus verdaderas motivaciones, te dará libertad de elección y te ayuda a tomar decisiones realistas y poco impulsivas; proyectándote a un mejor futuro y ayudando a esclarecer tu norte; en aras de convertirte en un ser humano integral y feliz.

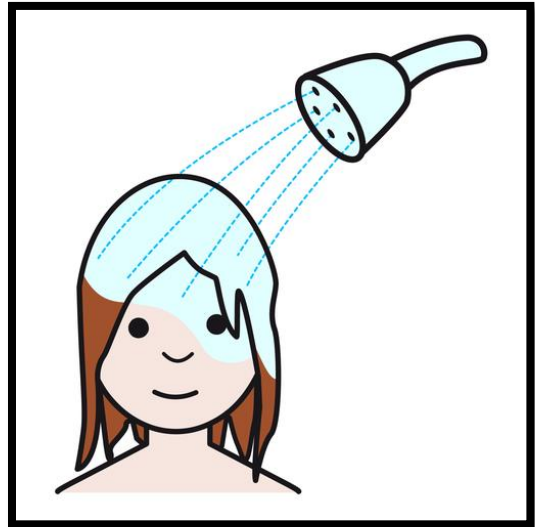
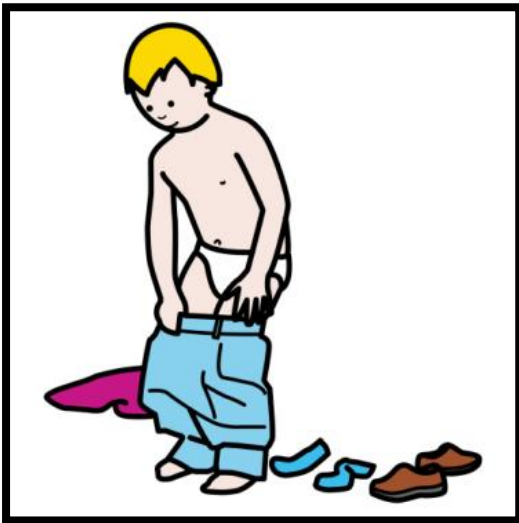
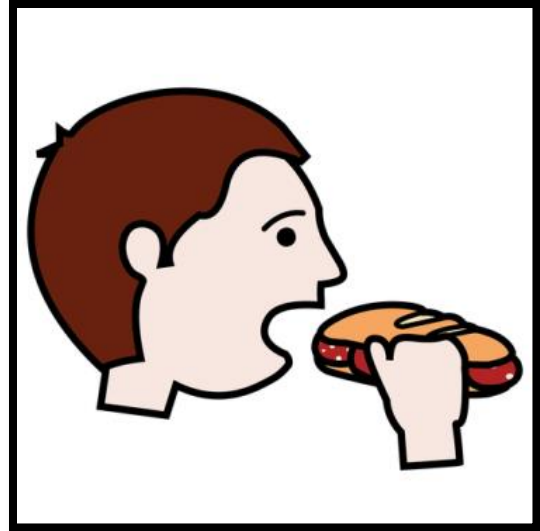
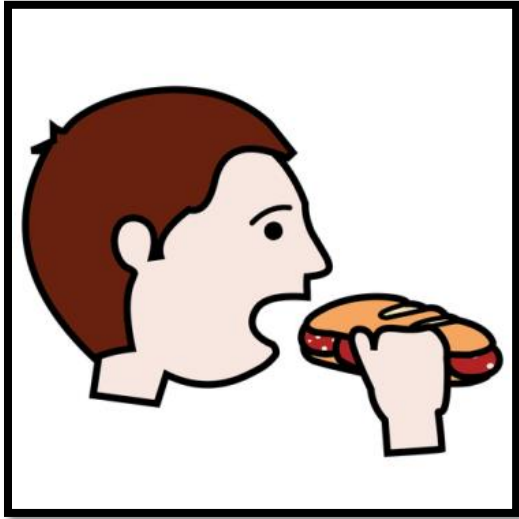
Apéndice 3.4

Hogar

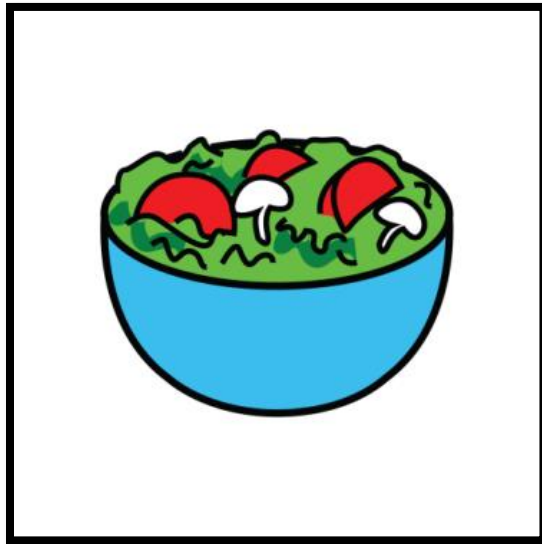
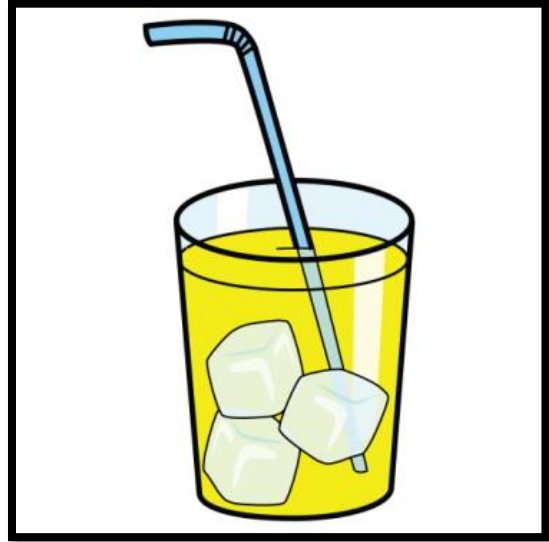
Centro











**Apéndice 3.5**

## Planificador Mensual

Mes: \_\_\_\_\_

Año: \_\_\_\_\_

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo

### Apéndice 3.6

#### Análisis de casos

Fabiola es una joven de 15 años y estudia en un colegio de Heredia. Un día después de sus clases, le dijo a su mamá que iría a la casa de una compañera a hacer un trabajo. Cuando llegó la noche su madre la buscaba desesperada, Fabiola no contestaba las llamadas que le hacían a su celular, entonces su madre se fue a buscarla a la casa de su amiga, poco tiempo después se dio cuenta que Fabiola la había engañado y que se había ido a una fiesta.

Juan es el dueño de una tienda en San José, Roberto es uno de los empleados que trabaja con él. Juan, su jefe, ha notado una actitud extraña en Roberto, al parecer su interés por el trabajo no es el mismo; por lo que decidió llegar un día a la tienda para supervisar lo que pasaba, Juan muy decepcionado descubrió que Roberto se quedaba durmiendo en la cocina después de su hora de almuerzo; además, se iba de la tienda antes de terminar su jornada laboral.

Rita y Amanda son amigas y trabajan en la misma empresa; su jefe hizo una reunión para pedirles un informe para un nuevo y mejor puesto de trabajo. Rita no pudo asistir a la reunión, entonces el jefe le encargó a Amanda comentarle a Rita sobre el informe que había que entregar; cuando Rita le preguntó a Amanda sobre lo que se había hablado en la reunión, Amanda le dijo que no había sido nada de importancia, por lo que Rita nunca presentó su informe y se quedó sin el nuevo puesto en el trabajo.

Álvaro es un joven de 25 años de edad. Vive con sus padres, quienes le han brindado todo lo que ha necesitado, incluso le han comprado un carro y le pagan su Universidad pensando en un futuro prometedor. Como es habitual, cuando se acerca la fecha para la matrícula en la Universidad, sus padres le brindan el dinero necesario para el pago de sus estudios pero Álvaro gasta su dinero en salir a fiestas con sus amigos, bebiendo grandes cantidades de alcohol y manejando en estado de ebriedad a su hogar.

Beatriz forma parte de una familia compuesta por cinco personas: su madre, su padrastro, su hermano de 10 años y su hermanita de 5 años. Tiene un sueño de trabajar en su propio negocio de comida rápida pero, a pesar de tener 30 años y haber trabajado toda su vida, no lo ha podido lograr debido a la falta de apoyo de su familia, quienes la obligan a dar todo su salario para los gastos del hogar y, además, recibe comentarios como "sos una buena para nada", "tan vieja y tan inútil", "no servís ni para cocinar y pensás ponerte un negocio, ¿es una broma!"

Jairo, padre de dos hijos y proveniente de una familia pobre, trabaja mucho para brindar sustento a sus seres queridos. Trabaja como guarda de seguridad en un local de electrodomésticos y los jefes, al ver que es una persona responsable y de fiar, le confían las llaves de la bodega donde guardan toda la mercadería. Un día Jairo decide robarse tres electrodomésticos para venderlos a bajo precio y así conseguir un dinero extra.

## Apéndice 4

<b>Plan Módulo 2</b>				
<i>“Aprendiendo a relacionarme en mi contexto”</i>				
<b>Objetivo General:</b> Identificar las actitudes y conductas adecuadas para relacionarme de forma positiva y asertiva con las personas que me rodean.				
<b>Área de trabajo:</b> “Familia y amigos(as)”				
Objetivo específico	Estrategias de mediación	Estrategia de evaluación	Cronograma	Adaptaciones
Reconocer las características, barreras y apoyos en la familia y amigos(as) para un mayor conocimiento de su entorno mediato.	<p><b>Inicio</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Tipos de familia:</i> Para dar inicio, se comparte con las personas adultas diferentes imágenes, mostrando así, como se componen distintos tipos de familia.</li> <li>- <i>Video:</i> Una vez analizadas las imágenes, se reproduce un video donde se explican los distintos tipos de núcleos familiares.</li> <li>- <i>Definiendo mi familia:</i> Las personas adultas construyen un papelógrafo, en el cual plasman como se componen cada una de sus familias y posteriormente se comparten los resultados por medio de una exposición.</li> </ul> <p><b>Desarrollo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Barreras y apoyos:</i> Se reconocen los tipos de barreras y apoyos que existen, por medio del material audiovisual de la Caja de Herramientas, luego se</li> </ul>	Por medio de la reflexión final se valorará las responsabilidades que cada adulto asume con su familia y amigos/as, de la misma manera que se identificarán cuáles son sus derechos y apoyos.	Lunes 27 de marzo (6 horas)	La docente guía los procesos de aprendizaje, media en la interpretación del material audiovisual y en la reflexión final.

	<p>identifican cuáles barreras y cuáles apoyos hay dentro de las familias de cada persona adulta.</p> <p>- <i>Defino qué es un amigo/a:</i> En un papelógrafo prediseñado cada persona con discapacidad define lo que para ellos significa un amigo/a.</p> <p>- <i>Actitudes ante mis amigos:</i> Después de compartir qué es un amigo, los adultos con discapacidad, por medio de un círculo de discusión reconocen qué pueden dar y qué pueden recibir en el diario convivir con sus amigos/as.</p> <p><b>Cierre</b></p> <p>- <i>Reflexión:</i> Para finalizar, se realiza un círculo de discusión, donde se reflexiona sobre los apoyos, derechos y deberes por parte de la familia y los/as amigos/as para una mayor autonomía e independencia.</p>			
<b>Área de trabajo: “Comunidad”</b>				
<b>Objetivo específico</b>	<b>Estrategias de mediación</b>	<b>Estrategia de evaluación</b>	<b>Cronograma</b>	<b>Adaptaciones</b>
Identificar barreras y apoyos en la comunidad, para un apropiado desarrollo social.	<p><b>Inicio</b></p> <p>- <i>Mapas:</i> Se brinda un mapa lo más similar a la comunidad donde cada una de las personas adultas viven, de esta forma se identifica la comunidad en la que viven y sus principales características.</p> <p>- <i>Barreras y apoyos de la comunidad:</i> Mediante un círculo de discusión cada adulto comparte cuáles son las barreras y los apoyos, con los que cuenta en su comunidad.</p> <p><b>Desarrollo</b></p>	Mediante el plan de acción se identificarán los apoyos que cada estudiante necesita para desarrollarse en su comunidad.	Martes 28 de marzo (6 horas)	La docente apoya en la construcción del plan de acción, guía en los círculos de discusión y facilita el material audiovisual.

	<p>- <i>Video</i>: Al visualizar el video “Poder de UNO”, se reconocerá cuál es el papel de cada persona, en la comunidad.</p> <p>- <i>Tarea</i>: La docente facilita una hoja de papel con diferentes pictogramas de los servicios de la comunidad, cada persona adulta identifica con cuáles servicios cuenta en su comunidad, marcándolo en el espacio correspondiente.</p> <p><b>Cierre</b></p> <p>- <i>Análisis de tarea</i>: En la siguiente sesión, se comparten los resultados de la tarea y las experiencias de visitar la comunidad.</p> <p>- <i>Plan de acción</i>: De manera conjunta se trabaja en la construcción de un papelógrafo o pancarta, que muestre la inclusión de las personas con discapacidad dentro de las comunidades.</p> <p>- <i>Enfrentando barreras</i>: Por medio de una reflexión final, cada persona adulta comparte al grupo, una idea sobre lo que puede hacer para enfrentar las barreras actitudinales que puede presentar su comunidad.</p>			
<b>Área de trabajo: “Comunicación Asertiva”</b>				
<b>Objetivo específico</b>	<b>Estrategias de mediación</b>	<b>Estrategia de evaluación</b>	<b>Cronograma</b>	<b>Adaptaciones</b>
Desarrollar los elementos de la comunicación asertiva, con el fin de resolver	<p><b>Inicio</b></p> <p>- <i>Comunicación Asertiva</i>: Para dar inicio con el taller, nos ubicamos en la plaza, se realiza un juego en parejas, el cual consiste en llevar de un punto a otro, un vaso sostenido por un trozo de tela, sujetado de</p>	Durante las actividades de cierre, se evidencia lo aprendido mediante la definición propia	Jueves 30 de marzo (6 horas)	La docente guía la participación de las personas adultas en los

<p>efectivamente conflictos y barreras en la comunicación.</p>	<p>cada lado por los dos participantes; una vez finalizado el juego, se analizan las experiencias.</p> <p><b>Desarrollo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Videos</i>: Dentro del aula, se comparten videos cortos en los que se observan ejemplos de los tipos de comunicación.</li> <li>- <i>Círculo de discusión</i>: Como parte del análisis de los videos, se realiza un círculo de discusión en el que se comparten cuáles elementos de la comunicación fueron utilizados.</li> <li>- <i>Cartel</i>: Las personas adultas construyen un cartel diferenciando los tipos y elementos de la comunicación; para la elaboración del mismo, se les facilita periódico, con el fin de que encuentren en él las imágenes necesarias.</li> <li>- <i>Dramatización</i>: En esta actividad, se forman parejas, las cuales deben dramatizar dos historias, una donde se ejemplifique la comunicación asertiva en sus vidas cotidianas y otra en una situación en el empleo.</li> </ul> <p><b>Cierre</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Situaciones o casos</i>: En conjunto se realiza un conversatorio sobre los casos mostrados al inicio del taller y cada una comparte su definición sobre la comunicación asertiva.</li> <li>- <i>Resolución de conflictos</i>: Para finalizar, se realiza un cartel en el que se visualicen cuáles son los elementos</li> </ul>	<p>de comunicación asertiva; además, se identifican los elementos que cada estudiante utilizó para resolver conflictos.</p>		<p>juegos al inicio del taller; asimismo, media en los conversatorios que se realizan.</p>
--	---	---	--	--



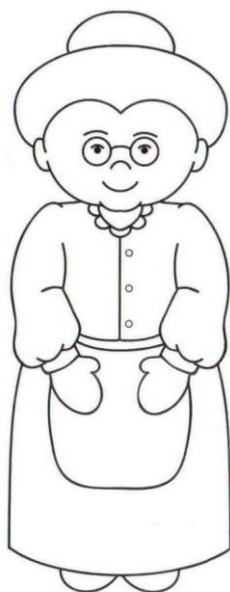
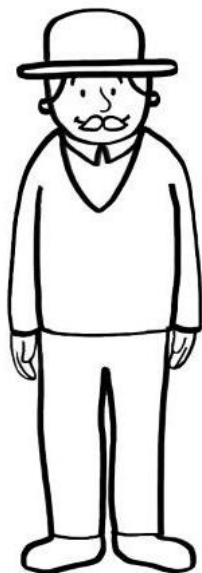
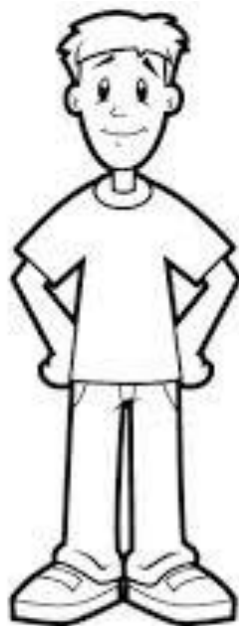
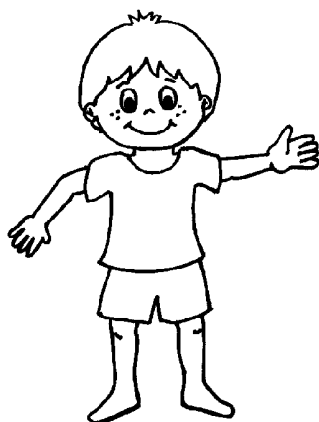
	importantes a tomar en cuenta para la resolución de conflictos.			
<b>Área de trabajo: “La importancia del trabajo colaborativo”</b>				
<b>Objetivo específico</b>	<b>Estrategias de mediación</b>	<b>Estrategia de evaluación</b>	<b>Cronograma</b>	<b>Adaptaciones</b>
Identificar la diferencia entre el trabajo colaborativo y el trabajo en equipo.	<p><b>Inicio</b></p> <p>- <i>Juegos</i>: En esta actividad se comparte con las personas adultas, en el área verde, en este lugar se darán las indicación para dos juegos que se van a realizar, en el primero se agrupan todos los participantes, quienes deben buscar las piezas del rompecabezas, para armarlo; para el segundo juego se dividen en dos subgrupos, cada uno debe de llenar un recipiente de agua y para conseguirlo cada participante tendrá que desempeñar una función distinta, hasta lograr el objetivo.</p> <p>- <i>Círculo de discusión</i>: Una vez finalizados los juegos y dentro del aula, se realiza una reflexión sobre las experiencias de los juegos, para identificar la importancia del trabajo colaborativo.</p> <p><b>Desarrollo</b></p> <p>- <i>Formando equipos</i>: Para esta actividad, cada persona adulta, tendrá la oportunidad de formar un equipo con sus demás compañeros, una vez formados los equipos, la persona debe explicar ante el grupo porqué eligió a cada uno de sus miembros.</p> <p>- <i>Componentes del trabajo en equipo</i>: La docente brinda una explicación sobre los componentes del</p>	Por medio de las dos actividades que se realizan al final del taller, cada persona adulta tiene la oportunidad de reflexionar sobre su papel y sus responsabilidades cuando sea parte de un equipo.	Lunes 3 de abril (6 horas)	La docente guía los juegos y los círculos de discusión, así como la mediación de aprendizajes en la explicación de los componentes del trabajo en equipo.

	<p>trabajo en equipo, para esto facilita imágenes a las personas adultas con las que se ejemplifica cada explicación.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Análisis</i>: Se realiza un conversatorio sobre los equipos formados por cada persona adulta y se evidencian los factores que tomaron en cuenta para elegir a sus miembros.</li> <li>- <i>Video-foro</i>: Durante este video-foro se presenta una reflexión sobre los valores que se deben de tomar en cuenta para que una persona permanezca en un equipo.</li> <li>- <i>Mis responsabilidades</i>: Por medio del análisis de los juegos del inicio cada persona adulta, identifica sus responsabilidades como parte del equipo, así como su rol dentro del trabajo colaborativo.</li> </ul> <p><b>Cierre</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Círculo de discusión</i>: Para finalizar se realiza un círculo de discusión en el que se comparten las experiencias del taller.</li> </ul>			
<b>Área de trabajo: “Liderazgo Positivo”</b>				
<b>Objetivo específico</b>	<b>Estrategias de mediación</b>	<b>Estrategia de evaluación</b>	<b>Cronograma</b>	<b>Adaptaciones</b>
Identificar la diferencia entre un jefe y un líder para así actuar asertivamente el jefe, líder o	<p><b>Inicio</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Jefe o líder</i>: Al inicio de este taller, la docente presenta diferentes imágenes que ejemplifican la diferencia entre un jefe y un líder, mientras brinda la explicación correspondiente sobre sus características.</li> </ul> <p><b>Desarrollo</b></p>	Las personas adultas tienen la oportunidad de diferenciar un jefe de un líder a partir de sus conocimientos; asimismo, se	Martes 4 de abril (6 horas)	La docente media los procesos de aprendizaje; además guía en los círculos de

<p>autoridad que corresponda.</p>	<p>- <i>Identifico líderes positivos y negativos:</i> Las personas adultas, buscan recorten en periódicos con el fin de que identifiquen líderes positivos y líderes negativos, estos son agrupados según lo que cada persona adulta crea correspondiente.</p> <p>- <i>Líder positivo:</i> Una vez realizada la actividad anterior, se analizan las características de un líder positivo.</p> <p>- <i>Dramatización:</i> Según el conocimiento que cada uno tenga de un jefe, cada persona adulta realiza una pequeña dramatización de lo que para ellos representa un jefe.</p> <p>- <i>Reflexión:</i> Por medio de un conversatorio, se reflexiona sobre los valores y actitudes de un jefe y un líder.</p> <p><b>Cierre</b></p> <p>- <i>Reflexión de casos:</i> La docente presenta a las personas adultas, casos relacionados con la autoridad y figura de autoridad, estos serán analizados uno a uno, con el fin de conocer las reacciones ante cada caso.</p>	<p>reflexiona sobre los valores y las actitudes para la convivencia sana ante las figuras de autoridad.</p>		<p>discusión y reflexiones.</p>
-----------------------------------	--	---	--	---------------------------------

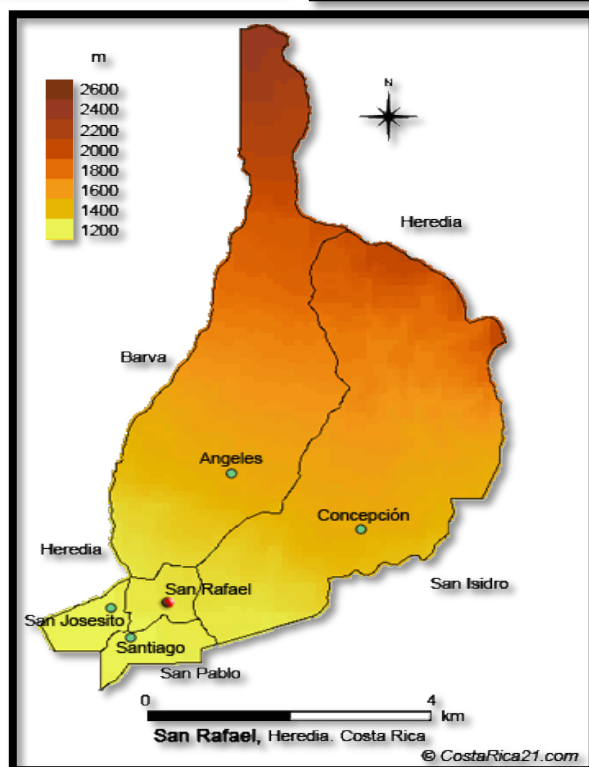
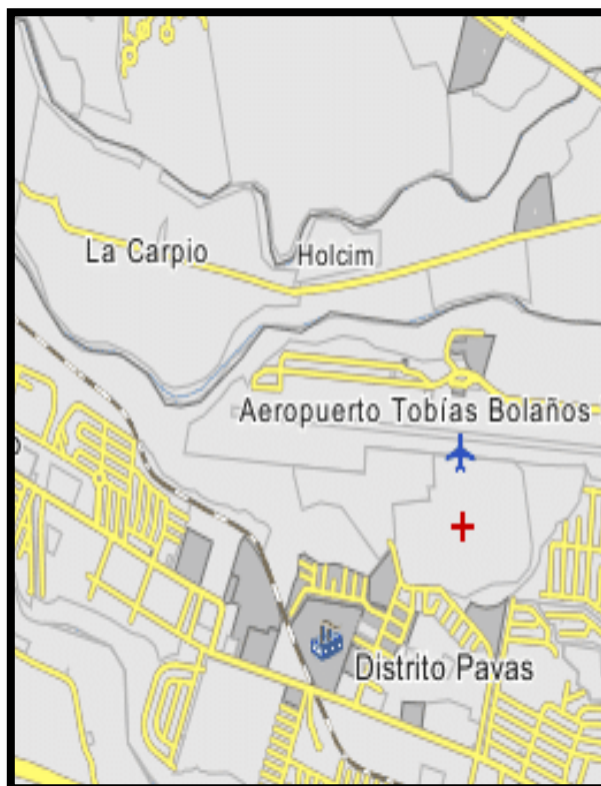
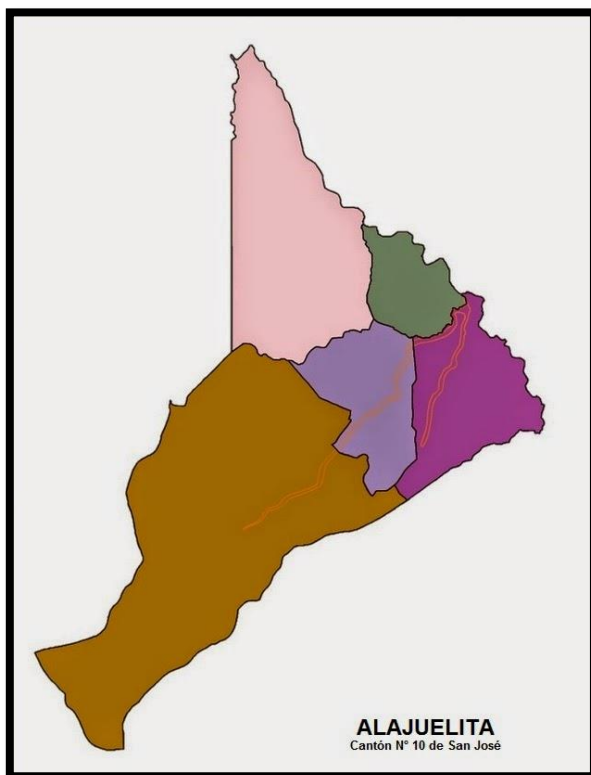
## Apéndice 4.1

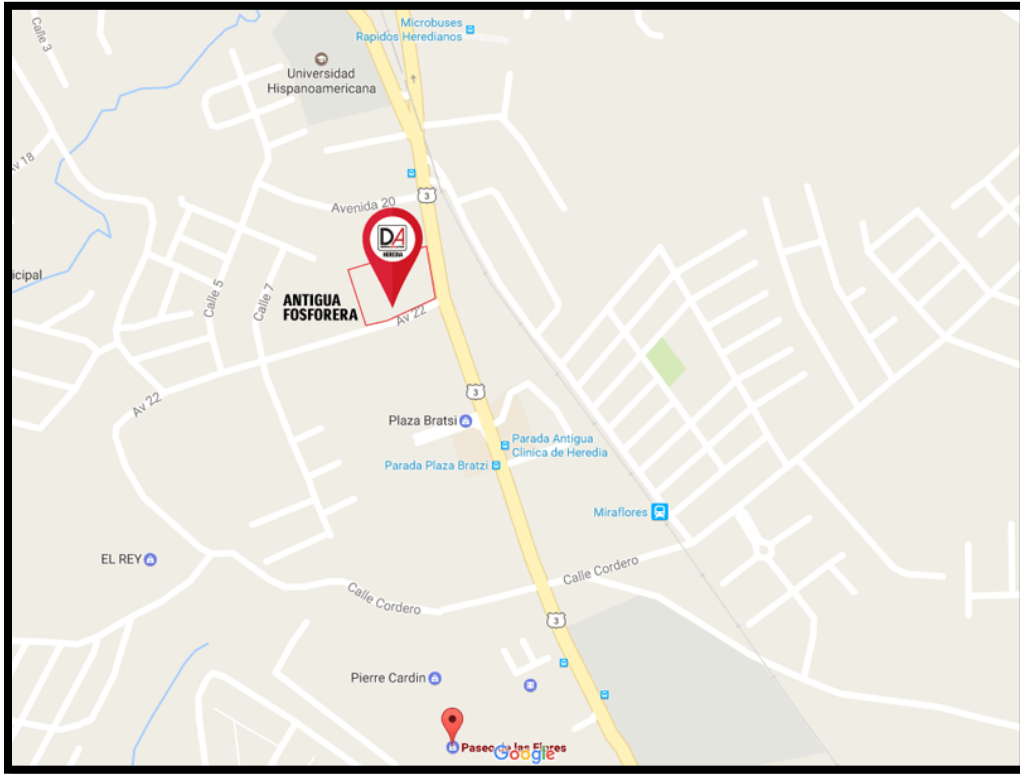
Imágenes de familia

  
www.digipolonia.com.pl

### Apéndice 4.2

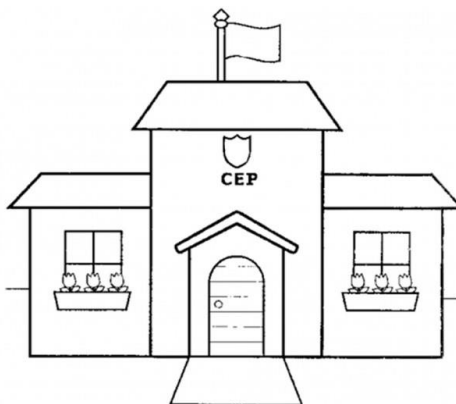
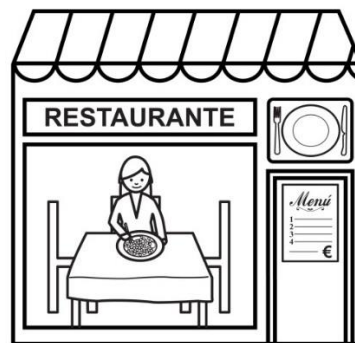
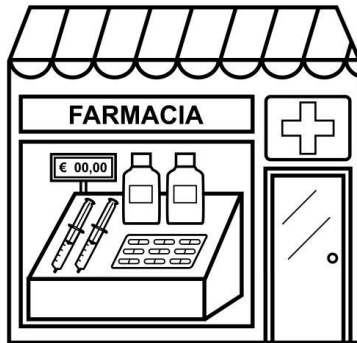
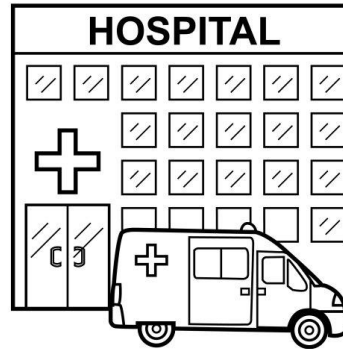
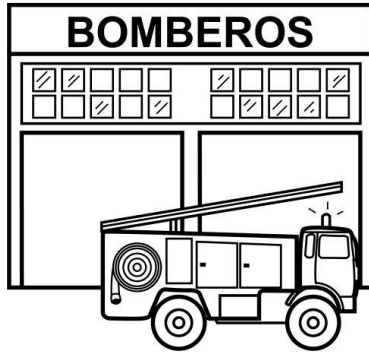
#### Mapas de las comunidades





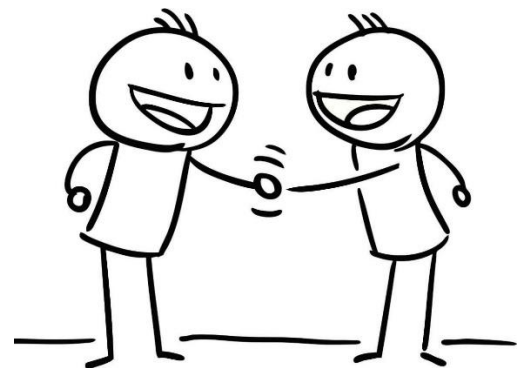
### Apéndice 4.3

#### Pictogramas de servicios de la comunidad



### Apéndice 4.4

#### Imágenes de Trabajo en Equipo





## Apéndice 4.5

### Casos - líder positivo y líder negativo

Victoria es trabajadora en la empresa FITA, el pasado jueves por la mañana, amaneció con un mal estomacal que le impidió llegar hasta su trabajo, por esta razón Victoria se comunica con su jefe para comentarle acerca de lo sucedido, Juan, su jefe, le brinda la oportunidad para que se tome el día libre y vaya a hacerse un chequeo médico.

Esteban es el conserje de una escuela, un día se encontraba trabajando y recibió una llamada de la maestra de su hija Laura, quien le comentó que Laura se sentía mal de salud, por lo que Esteban le solicitó un permiso a la directora de la escuela, la cual autorizó el permiso para que Esteban tomara la tarde para atender a su hija.

Glenda es una nueva empleada contratada en la Fábrica Nacional de Chocolates como operaria de una máquina especial para elaborar tabletas de chocolate. Al ser nueva en su puesto, el jefe de planta, Carlos, dedica un día de sus labores para brindarle a Glenda una inducción para que conociera la empresa y las labores que debe desempeñar en ella.

## Apéndice 5

<b>Plan Módulo 3</b>				
<i>“Conociendo el mundo del empleo”</i>				
<b>Objetivo General:</b> Fomentar la construcción de aprendizajes relacionados con el mundo del empleo, para un adecuado desenvolvimiento en un futuro ambiente laboral.				
<b>Área de trabajo:</b> “¿Qué es el empleo?”				
Objetivo específico	Estrategias de mediación	Estrategia de evaluación	Cronograma	Adaptaciones
Reconocer la diferencia entre trabajo y empleo, así como sus tipos	<p><b>Inicio</b></p> <p>- <i>Collage:</i> La docente presenta un collage con imágenes relacionadas al empleo, mediante esta actividad se comenta junto con las personas adultas sobre el tema a trabajar en el taller.</p> <p><b>Desarrollo</b></p> <p>- <i>Empleo vs trabajo:</i> Después de comentar el tema de trabajo, se le brinda una hoja blanca a cada persona adulta, en la que dibujan que es para ellos el empleo; posteriormente, la docente explica las diferencias entre un empleo y un trabajo.</p> <p>- <i>Cartel:</i> La personas adultas construyen un cartel en el que se utilizan los dibujos hicieron anteriormente y de manera escrita colocan la definición de empleo que identifiquen entre todos los miembros del grupo.</p> <p>- <i>Tipos de empleo:</i> Para identificar los tipos de empleo, se presenta una serie de videos cortos en los que se ejemplifica cada tipo; asimismo, la docente brinda una pequeña explicación de cada uno.</p> <p><b>Cierre</b></p>	Al desarrollar la actividad del cuadro comparativo, se valora que cada persona adulta reconozca los tipos de trabajo.	Jueves 6 de abril (6 horas)	La docente brinda los materiales y guía los procesos de aprendizaje.

	<p>- <i>Cuadro comparativo</i>: Una vez reconocidos los tipos de empleo, se reparte una hoja que contiene un cuadro e imágenes relacionadas con los diferentes tipos de empleo, las personas adultas deben identificar y colocar cual imagen corresponde a cada cuadro.</p> <p>- <i>Mi empleo soñado</i>: Para finalizar, cada persona adulta realiza un papelógrafo creativo donde representen el empleo en el que les gustaría desempeñarse; este papelógrafo es expuesto a sus compañeros.</p>			
<b>Área de trabajo: “Leyes y derechos”</b>				
<b>Objetivo específico</b>	<b>Estrategias de mediación</b>	<b>Estrategia de evaluación</b>	<b>Cronograma</b>	<b>Adaptaciones</b>
Reconocer el marco legal que ampara a las personas con discapacidad, con el fin de que se hagan valer sus derechos.	<p><b>Inicio</b></p> <p>- <i>Derechos y deberes</i>: Para dar inicio con el taller, la docente presenta a las personas adultas una serie de imágenes con las que se diferencian los derechos de los deberes, así como la definición de cada uno.</p> <p><b>Desarrollo</b></p> <p>- <i>Ley 7600</i>: La docente brinda una explicación magistral sobre la definición de la ley; asimismo, se utiliza material audiovisual para ejemplificar los principales contenidos y derechos de la misma.</p> <p>- <i>Ley 8661</i>: La docente brinda una explicación magistral sobre la definición de la ley; asimismo, se utiliza material audiovisual para ejemplificar los principales contenidos y derechos de la misma.</p> <p>- <i>Conversatorio</i>: Una vez finalizada la explicación de algunos de los artículos de cada una de las leyes, se</p>	Por medio del cuadro comparativo, se evidencia los conceptos y los derechos aprendidos de las principales leyes con las que cuentan las personas con discapacidad.	Martes 18 de abril (6 horas)	La docente guía los procesos de aprendizaje y media los conceptos referentes a las leyes que salvaguardan los derechos de las personas adultas.

	<p>comparte por medio de un círculo de discusión, en el que cada persona adulta comparte sus experiencias ante el cumplimiento de estas leyes.</p> <p><b>Cierre</b></p> <p>- <i>Cuadro comparativo</i>: La docente brinda una hoja de papel, la cual contiene un cuadro con dos espacios, las personas adultas cuentan con imágenes, previamente preparadas por la docente y con estas imágenes deben diferenciar con cuales derechos cuentan en las dos leyes.</p>			
<b>Área de trabajo: “Mercado Laboral”</b>				
<b>Objetivo específico</b>	<b>Estrategias de mediación</b>	<b>Estrategia de evaluación</b>	<b>Cronograma</b>	<b>Adaptaciones</b>
Conocer el mercado laboral de Costa Rica, para la comprensión de cada uno de sus sectores y las diferentes oportunidades de empleo.	<p><b>Inicio</b></p> <p>- <i>Mi empleo soñado</i>: Para dar inicio con este taller, se les presenta a las personas adultas una serie de imágenes relacionadas con el empleo que cada uno anhela, mediante esta actividad, todos identifican su empleo soñado y se recuerda la actividad de cierre del taller 1.</p> <p>- <i>Economía en Costa Rica</i>: La docente comparte un cortometraje sobre las actividades económicas que se desarrollan en nuestro país y se realiza un conversatorio con las personas adultas.</p> <p><b>Desarrollo</b></p> <p>- <i>Sectores de la economía nacional</i>: Por medio de imágenes previamente preparadas por la docente, se representan y se definen los diferentes sectores de la economía nacional.</p>	Por medio de la actividad de cierre se evidencia el reconocimiento de los sectores de la economía nacional que cada una las personas adultas hacen con respecto a sus empleos soñados.	Jueves 20 de abril (6 horas)	La docente guía los procesos de aprendizaje y apoya la lectoescritura de algunas de las personas adultas.

	<p>- <i>Empresas inclusivas</i>: Las personas adultas observan un video donde se ejemplifican casos de inclusión laboral en varias empresas inclusivas, es a partir de este video que se identifican las características y condiciones que debe poseer una empresa inclusiva.</p> <p><b>Cierre</b></p> <p>- <i>Elijo mi empleo</i>: Una vez las personas adultas conozcan las empresas inclusivas, construyen un mural personalizado en el cual, de manera creativa coloquen en cual empresa les gustaría trabajar de acuerdo a sus características.</p>			
<b>Área de trabajo: “Análisis y desarrollo de habilidades”</b>				
<b>Objetivo específico</b>	<b>Estrategias de mediación</b>	<b>Estrategia de evaluación</b>	<b>Cronograma</b>	<b>Adaptaciones</b>
Reconocer mis cualidades, fortalezas y debilidades, haciendo un análisis que permita el desarrollo de las habilidades necesarias para un puesto laboral.	<p><b>Inicio</b></p> <p>- <i>Juego</i>: La docente facilita el juego “Jenga”, el cual es utilizado por las personas adultas, con el fin de que reconozcan habilidades entre sus compañeros, que se necesitan para llevar a cabo una tarea.</p> <p>- <i>Conversatorio</i>: Posteriormente se realiza un pequeño conversatorio sobre las habilidades que las personas observaron y la docente da una explicación sobre algunos tipos de habilidades.</p> <p><b>Desarrollo</b></p> <p>- <i>Cuadro de desarrollo de habilidades</i>: Se brinda una hoja de papel con un cuadro que se encuentra dividido en cuatro partes, las cuales son: “Fortalezas”, “Debilidades”, “Características del empleo que deseo” y “Cómo puedo mejorar”; las personas adultas deben</p>	A lo largo del taller las personas adultas reflexionan sobre sus habilidades y debilidades y por medio del círculo de discusión final, se reconoce que actitudes y habilidades debe de tener cada uno en sus respectivos trabajos.	Lunes 24 de abril (6 horas)	La docente participa con las personas adultas en el juego inicial, apoya con la lectoescritura y guía el desarrollo de la reflexión al final del taller.

	<p>completar los espacio de la siguiente manera, en los espacios de “Fortalezas” y “Debilidades”, se comenta de manera grupal sobre características y cualidades, para que posteriormente cada uno las escriba en los espacios respectivos; después, para completar el espacio de “Características del empleo que deseo” se recuerda mediante imágenes el empleo que desea cada uno y se comenta que características o habilidades hay que tener para desempeñar la labor y por último se hace un análisis de las cualidades de cada persona adulta y las habilidades que requieren para el empleo, con el fin de que describan qué deben mejorar y cómo pueden lograrlo.</p> <p>- <i>En busca de empleo:</i> En esta actividad, la docente entrega a cada persona adulta una lista con algunos de los posibles requisitos que se necesitan cuando una persona se encuentra en la búsqueda de un empleo; estos requisitos son debidamente explicados por la docente y posteriormente, las personas adultas hacen una pequeña prueba de su perfil funcional.</p> <p><b>Cierre</b></p> <p>- <i>Video:</i> Se presenta a las personas adultas un corto de la película “” con el fin de que observen algunas de las habilidades y actitudes dentro del empleo.</p> <p>- <i>Círculo de discusión:</i> Para finalizar se realiza un análisis conjunto sobre las actitudes y habilidades, representadas en el corto y que se deben de tener para realizar una buena labor en nuestros empleos.</p>			
--	---	--	--	--

Área de trabajo: “Valores y actitudes en un empleo”				
Objetivo específico	Estrategias de mediación	Estrategia de evaluación	Cronograma	Adaptaciones
Reconocer las actitudes y los valores de respeto, responsabilidad, solidaridad, puntualidad, entre otros, necesarios para desenvolverse adecuadamente en un espacio laboral.	<p><b>Inicio</b> -¿Cuál es el proceso para conseguir un empleo? Por medio de imágenes se presenta a los participantes diferentes procesos que se deben de seguir para optar por un empleo, tales como: Búsqueda de empleo, Carta de recomendación, Currículum, Periodo de prueba y Entrevista.</p> <p><b>Desarrollo</b> -<i>Asocie.</i> Se asocian definiciones y características de los procesos mencionados anteriormente, utilizando definición e imágenes alusivas a estas. -<i>Organización empresarial.</i> Tras la explicación sobre las formas de organización empresarial, los participantes se dividen en dos grupos y a cada uno se le brinda una serie de imágenes que corresponden al organigrama vertical y al organigrama horizontal. Una vez realizada la actividad los participantes comentan como está organizada la jerarquía, sus características y los valores y actitudes que deben de tener los miembros de una empresa. -<i>Análisis y discusión de situaciones reales laborales.</i> En los mismos grupos que se formaron anteriormente, los participantes dramatizan y analizan dos situaciones laborales comunes, en los que se muestran actitudes</p>	Mediante la actividad de análisis de casos reales laborales, los participantes muestran la comprensión acerca de las actitudes y los valores adecuados para desenvolverse en cualquier espacio laboral.	Martes 25 de abril (6 horas)	Se utiliza material concreto como las imágenes para una mayor comprensión de los conceptos y la temática.

	<p>laborales incorrectas de irrespeto, irresponsabilidad e impuntualidad.</p> <p><b>Cierre</b></p> <p>-<i>Video</i>. Se discute en grupo sobre el video de eficacia y eficiencia laboral, haciendo énfasis sobre la importancia de ambos conceptos en la realidad laboral.</p>			
<b>Área de trabajo: "Currículum"</b>				
<b>Objetivo específico</b>	<b>Estrategias de mediación</b>	<b>Estrategia de evaluación</b>	<b>Cronograma</b>	<b>Adaptaciones</b>
Elaborar el currículum vitae como parte del proceso de búsqueda de empleo.	<p><b>Inicio</b></p> <p>-<i>¿Qué es un currículum vitae?</i> Con una lluvia de ideas los participantes mencionan lo que conocen sobre un currículum.</p> <p><b>Desarrollo</b></p> <p>-<i>Elaboración de currículum</i>. Cada uno de los participantes elabora su currículum, el mismo se diseña con información académica y personal que se les había solicitado con anterioridad, así como información consultada en los expedientes del CAIPAD.</p> <p><b>Cierre</b></p> <p>-<i>Entrega de currículum</i>. Con la ayuda de la secretaria del CAIPAD los participantes hacen un simulacro de cómo sería entregar un currículum.</p>	Se toma en consideración la participación de cada usuario en la construcción del currículum, así como en la simulación de entrega de currículum.	Jueves 27 de abril (6 horas)	Se apoya a los participantes en la redacción del documento



**Apéndices 5.1****Derechos**

<b>Ley 7600 “Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y su reglamento”</b>	<b>Ley 8661 “Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo”</b>

## Apéndice 5.2

## Tipos de Trabajo

Empleo Asalariado	Trabajadores por cuenta propia	Empleadores	Teletrabajo	Empleo con apoyo	Empleo protegido

### Apéndice 5.3

#### Imágenes de empleos



**Apéndice 5.4****Análisis y desarrollo de habilidades**

"Fortalezas"	"Debilidades"
"Características del empleo que deseo"	"Cómo puedo mejorar"

## Apéndice 5.5

### Perfil Funcional

#### Datos Personales

Nombre completo	
Número de cédula	
Número de teléfono	
Fecha de nacimiento	
Edad	
Correo electrónico	
Dirección de la casa	
Condición de discapacidad	

#### Trabajos que me gustaría realizar

Trabajos que si me gustaría realizar	Motivo o razón

#### Trabajos que no me gustaría realizar

Trabajos que no me gustaría realizar	Motivo o razón

Higiene personal	SI	NO	A VECES	Comentario

Limpio mis artículos personales (ropa, zapatos, entre otros).				
Me aseo de manera independiente.				
Elijo la ropa que me pongo cada día.				
<b>Independencia en mi entorno</b>				
Me traslado de manera independiente a distintos lugares.				
Hago uso de los servicios de mi comunidad de manera independiente (Cajeros automáticos, bancos, clínica, centros comerciales, parques, entre otros).				
Participo de actividades recreativas o deportivas.				
<b>Independencia en mi hogar</b>				
Ordeno mi cuarto.				
Me preparo alimentos en caso de que lo necesite.				
Ayudo en otras labores del hogar.				
<b>Relaciones interpersonales</b>				
Comparto con mi familia cercana.				
Me gusta compartir con mis amigos.				
Me gusta conocer personas nuevas.				
Tengo facilidad para resolver conflictos con otras personas.				
Si alguien me hace sentir mal, me quedo callado o aclaro las cosas.				
Prefiero estar en mi casa, sin tener que salir.				
Me gusta trabajar en grupos.				

## Apéndice 5.6

**CURRICULUM VITAE**

Nombre Completo

FOTO

**Datos personales***Nombre:**Dirección:**Cédula:**Estado Civil:**Fecha de Nacimiento:**Nacionalidad:**Teléfonos:**Mail:***Educación**

Año	Título	Institución

**Estudios Actuales****Experiencia****Referencias**

Nombre

E-mail

Celular

## Apéndice 6

<b>Plan Módulo 4:</b> <i>“Desempeñándome en un puesto laboral”</i>				
<b>Objetivo General:</b> Desarrollar habilidades y competencias en las personas adultas con discapacidad intelectual, participando de una pasantía, que potencie su desenvolvimiento en un puesto laboral.				
<b>Área de trabajo:</b> “Pasantía”				
Objetivo específico	Estrategias de mediación	Estrategia de evaluación	Cronograma	Adaptaciones
Participar de una pasantía con el fin de que se vivencie la realidad en un puesto laboral.	<p><b>Inicio</b> -<i>Búsqueda de empresa.</i> Esta actividad se realiza con al menos cuatro semanas de anterioridad al periodo de pasantía y después de haber trabajado con los participantes acerca de sus intereses y competencias, se identifica la empresa o las empresas en las que puedan realizar la pasantía. -<i>Conociendo mi lugar de pasantía.</i> Una semana antes de iniciar la pasantía, los participantes son acompañados por las docentes para que conozcan la empresa en la que van a realizar la pasantía.</p> <p><b>Desarrollo</b> -<i>Me desempeño en un puesto laboral.</i> Los participantes realizan una pasantía en un tiempo estimado de una semana y cumpliendo con las tareas asignadas por su encargado en la empresa. Durante este periodo las docentes realizan una</p>	Se realiza una reflexión diaria con cada participante por medio de la bitácora de pasantía, así cada uno de ellos podrá valorar su desempeño diario y los aspectos que se deben mejorar para continuar con el proceso.	Viernes 15 de diciembre  Lunes 18 de diciembre Martes 19 de diciembre Miércoles 20 de diciembre Jueves 21 de diciembre Viernes 22 de diciembre (40 horas)	Las docentes intervienen en la búsqueda de la empresa en la que se realiza la pasantía y apoya durante todo el proceso.



	<p>visita diaria para valorar el desenvolvimiento de cada una de las personas participantes.</p> <p><b>Cierre</b></p> <p><i>-Análisis de mi desempeño.</i> Se realiza una bitácora de pasantía donde se anota todas las tareas realizadas por los participantes diariamente, así como sus principales emociones o sentimientos, sus limitantes o barreras y los aspectos que se deben mejorar.</p>			
--	--	--	--	--



## Apéndice 6.2

### Resultados de pasantía

- Nombre de empresa:
- Lugares:

Nombre	Aspectos	Días de participación				
		Día 1	Día 2	Día 3	Día 4	Día 5
Deborah	• Acciones realizadas					
	• Emociones y sentimientos					
	• Limitaciones y barreras					
	• ¿Qué debo mejorar?					
Errol	• Acciones realizadas					
	• Emociones y sentimientos					
	• Limitaciones y barreras					
	• ¿Qué debo mejorar?					
Boris	• Acciones realizadas					
	• Emociones y sentimientos					

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Limitaciones y barreras</b></li> </ul>					
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>¿Qué debo mejorar?</b></li> </ul>					
<b>José Luis</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Acciones realizadas</b></li> </ul>					
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Emociones y sentimientos</b></li> </ul>					
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Limitaciones y barreras</b></li> </ul>					
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>¿Qué debo mejorar?</b></li> </ul>					
<b>Christian</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Acciones realizadas</b></li> </ul>					
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Emociones y sentimientos</b></li> </ul>					
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Limitaciones y barreras</b></li> </ul>					
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>¿Qué debo mejorar?</b></li> </ul>					

## Apéndice 7

<b>Plan Módulo 5:</b> “Reflexiono lo aprendido”				
<b>Objetivo General:</b> Analizar los procesos de inserción laboral de cada una de las personas adultas con discapacidad intelectual, por medio de la reflexión de las actividades realizadas a lo largo del curso y la pasantía, para el reconocimiento de alternativas de estudio o empleo en el futuro.				
<b>Área de trabajo:</b> “Valoración de logros alcanzados”				
Objetivo específico	Estrategias de mediación	Estrategia de evaluación	Cronograma	Adaptaciones
Valorar las experiencias que las personas adultas con discapacidad tuvieron durante el proceso de pasantía, para la elaboración de un plan de metas a futuro.	<p><b>Inicio</b></p> <p>- <i>Experiencias compartidas:</i> El taller da inicio cuando las personas adultas comparten sus vivencias durante la pasantía, cada uno de ellos narra cómo fue el proceso, qué fue lo que más disfrutaron, qué limitó para realizar las tareas, qué acciones deben mejorar y cómo se sintieron.</p> <p><b>Desarrollo</b></p> <p>- <i>Almuerzo:</i> Se comparte un almuerzo entre las personas adultas y las docentes.</p> <p>- <i>Plan de Acción:</i> Las personas adultas elaboran su propio plan de acción, con el fin de reconocer y definir si requieren de mayor formación o ya están preparados para encontrar un empleo.</p> <p>- <i>Video:</i> Durante esta actividad las personas adultas pasan una a una para ser grabadas mientras expresan su sentir tras las experiencias durante todo el proyecto.</p> <p><b>Cierre</b></p>	Al desarrollar la actividad del plan de acción, consideramos que cada una de las personas adultas puede valorar cómo fue su proceso y qué debe mejorar.	Jueves 28 de diciembre  (6 horas)	<p>Este taller se realiza en un lugar con amplias zonas verdes. Las docentes median los procesos.</p> <p>Preguntas generadas para guiar el desarrollo del plan de acción:</p> <p>¿Qué quiero hacer?</p> <p>¿Cómo lo voy a hacer?</p>

	<p>- <i>Entrega de certificados:</i> Por último se realiza la entrega de un certificado de participación para las personas adultas.</p>			<p>¿Cuándo lo puedo hacer? ¿Para qué lo voy a hacer?</p>
--	---	--	--	--

**Apéndice 8****Matriz para diarios de campo**

<b>Objetivo</b>	<b>Acciones</b>	<b>Descripción de la aplicación de las actividades</b>	<b>Cambios de las actividades</b>	<b>Resultados</b>

## Apéndice 9

### Matriz de Categorización

Código	Categoría	Definición de Categoría	Subcategorías	Frases Codificadas	Objetivo
A	Realización Personal	Maslow, 2011. Son los deseos de satisfacción personal que producen un sentimiento de triunfo, la sensación de poder y dominio, que incrementa la autoestima de la persona, lo que él o ella piensan sobre sí mismos. (p.2)	Visión a futuro	- "Quisiera trabajar". (B) - "Me gustaría vender periódicos a mí". (JL)	1. Desarrollar una propuesta pedagógica por medio de talleres basados en la formación de habilidades blandas, con el fin de la estimulación de destrezas y competencias de las personas adultas con discapacidad.
			Autodeterminación	- ¿En qué le gustaría trabajar? R/ "No sé, en lo que sea, lo que el jefe me ponga a hacer". (B) - "Que pereza trabajar en comidas rápidas, a mí me gustaría trabajar ordenando o ayudándole a una maestra a cuidar chiquitos". (A) - "Para mí, independencia es tomar mis propias decisiones". (D)	
		Definimos inserción laboral como todas aquellas acciones que se dirigen a la formación integral, inclusión y acceso	Disposición	- "A mí me gustaría tener un negocio de bocadillos o batidos". (D) - "Guiarse por otras personas". (C)	3. Brindar seguimiento a las personas adultas con discapacidad en sus puestos de trabajo por medio



<b>B</b>	<i>Inserción Laboral</i>	al entorno laboral y seguimiento de la persona con discapacidad con un perfil adecuado al puesto laboral y a las funciones otorgadas, involucrando y apoyando a la persona con discapacidad, su familia y la empresa.		- "Independencia es hacer algo para aprender y después hacer las cosas solo". (B)	de observaciones y visitas para la evaluación de las condiciones laborales y del desempeño de cada persona con discapacidad.
			<i>Habilidades Blandas</i>	- "Hay que hacer caso a las órdenes que da el jefe". (C)	
<b>C</b>	<i>Actitudes y sentimientos</i>	Rokeach citado por Aigner, 2010. La actitud es una organización duradera de creencias en torno a un objeto o una situación, las cuales predisponen a reaccionar preferentemente de una manera determinada. (p.6)	<i>Sobreprotección</i>	- "A nosotros no nos dan trabajo". (B)	2. Sensibilizar a empresas y al CAIPAD ACEFOPAVAS a través de una serie de aprendizajes conjuntos que fomenten su participación activa en procesos de inclusión laboral de personas adultas con discapacidad.
			<i>Subestimación</i>	- "Ojala les vaya muy bien, porque ahora cuesta mucho encontrar trabajo para ellos". (Junta Directiva)	
			<i>Temor</i>	- "El jefe que yo tenía se fue, entonces ya en creo que en ningún lado nos den trabajo". (B) - "Ir al banco me da miedo, pero lo hago". (A)	
			<i>Participación</i>	- "Solo juego en Olimpiadas". (C)	

<b>D</b>	<i>Ocio y Recreación</i>	ICBF, 2014. El ocio es la manera en que ocupamos el tiempo libre, normalmente en actividades de libre elección, de carácter voluntario y que de alguna manera resulten placenteras. (...) La recreación es la acción y efecto de recrear y divertirnos como alivio del trabajo, además esto cumple el objetivo de alegrar, deleitar y pasarla bien. (p. 1-7)			
			<i>Tiempo Libre</i>	- “Es que yo no tengo tiempo para nada, solo para venir al taller y para estudiar”. (D)	<p>1. Desarrollar una propuesta pedagógica por medio de talleres basados en la formación de habilidades blandas, con el fin de la estimulación de destrezas y competencias de las personas adultas con discapacidad.</p> <p>2. Sensibilizar a empresas y al CAIPAD ACEFOPAVAS a través de una serie de aprendizajes conjuntos que fomenten su participación activa en procesos de inclusión laboral de personas adultas con discapacidad.</p>

<b>E</b>	<i>Barreras del Entorno</i>	OMS, 2015. Factores en el entorno de una persona que, cuando están ausentes o presentes, limitan el funcionamiento y crean discapacidad. (1)	<i>Familia</i>	<p>- "Mi mamá solo viene a las reuniones de aquí".</p> <p>"Bueno, sí quiero irme afuera pero tendría que hablar con mi mamá" (A)</p> <p>- "Sí, aunque mi mamá me dice que está duro porque no es fácil conseguir trabajo. Si le cuesta a las personas normales, imagínese a nosotros." (B)</p>	2. Sensibilizar a empresas y al CAIPAD ACEFOPAVAS a través de una serie de aprendizajes conjuntos que fomenten su participación activa en procesos de inclusión laboral de personas adultas con discapacidad.
			CAIPAD	<p>- "Por más beneficios para las empresas, ellos no quieren poner a trabajar a estos muchachos".</p> <p>"Claro, está bonito el proyecto pero a muchachos como estos se les dificulta. Las empresas son muy cerradas y no creo que estén tan anuentes" (Junta Directiva)</p> <p>- "La verdad, lo veo difícil. A muchos de ellos no los aceptarían en un trabajo, sólo como a uno o dos." (Prof.)</p>	

				<p>- "Podrían intentarlo porque es una bonita iniciativa pero se ocupa mucho trabajo con ellos, ahora no es como antes" (Junta Directiva)</p>	
			<p><i>Empresas / Instituciones</i></p>	<p>- "Sí se puede trabajar afuera, pero tendrían que darnos la oportunidad. Ninguna empresa quiere tener personas como nosotros ahí" (B)</p> <p>- "Tendrían que ser empresas inclusivas porque si no, no nos abren las puertas. En eso sí, es difícil conseguir alguna que quiera" (D)</p>	
<b>F</b>	<p><i>Bienestar Personal</i></p>	<p>Morales (2008), señala que el bienestar consiste en "aquella</p>	<p><i>Autoestima</i></p>	<p>- "Es que no sé, profe. No sé si pueda lograrlo" (A)</p> <p>- "¡Me cuesta, profe! No me gusta pensar mucho en mí, a veces no me creo capaz" (D)</p>	

		<p>situación en la que se está cuando se satisfacen las necesidades, y cuando se prevee que han de seguir siendo satisfechas" (p.604)</p>		<p>- "Sí, soy respetuoso y sé que ayudo mucho. ¡Así soy yo!" (J.L.)</p> <p>- "Siempre me gusta estar ayudando, colaborando con el taller y mis compañeros. Sé que soy caballeroso y respetuoso, es algo que me gusta hacerlo" (B)</p>	
			<p><i>Autoconocimiento</i></p>	<p>- "Yo sé que quiero trabajar" (B)</p> <p>- "Usted sabe que lo que me gustaría sería ir a un lugar y pasar vendiendo periódicos" (J.L)</p> <p>- "Díay, yo no sé profe. Yo sé que soy buena pintando o ayudándola a usted, pero no sé cómo soy más que eso" (A)</p> <p>- "Más o menos, siempre me ha costado ver cómo soy. No es algo bonito y fácil para mí. –Risas." (D)</p> <p>- "Soy bueno haciendo cosas de aseo o acá en el taller, nada más" (E)</p>	<p>1. Desarrollar una propuesta pedagógica por medio de talleres basados en la formación de habilidades blandas, con el fin de la estimulación de destrezas y competencias de las personas adultas con discapacidad.</p>
			<p><i>Empoderamiento</i></p>	<p>- "He pensado en lo que ustedes quieren hacer conmigo y sé que puedo irme a trabajar afuera" (J.L)</p>	

				<p>- "Yo quiero salir adelante porque son muchas cosas las que quiero hacer para mí, muchos sueños y metas que sé que con un trabajo sería mejor." (D)</p> <p>- "Sí quiero participar. Usted sabe que siempre he querido, profe. A ver si empiezo a hacer todo para mí solo." (E)</p>	
<b>G</b>	<i>Pertinencia Pedagógica</i>		<i>Personal del CAIPAD</i>	- "Ellos tiene casi nulas oportunidades de encontrar un trabajo" (Prof.)	1. Desarrollar una propuesta pedagógica por medio de talleres basados en la formación de habilidades blandas, con el fin de la estimulación de destrezas y competencias de las personas adultas con discapacidad.
			<i>Metodología</i>	<p>- "Si bien es cierto, en este CAIPAD se trabajan las habilidades duras, aún falta reforzar habilidades sociales y emocionales que los hagan sentir mejor." (Prof.)</p> <p>- "Me gustaría que todos colaboraran y me ayudaran pero es casi imposible, no se puede incluir a todos en todos los proyectos"</p>	
			<i>Potencial humano</i>	- "Ah sí, yo hago de todo en mi casa. Muchas de las cosas las aprendí sola porque no me enseñaron, en la marcha lo empecé a hacer y me salieron.	1. Desarrollar una propuesta pedagógica por medio de talleres basados en la formación de

<p><b>H</b></p>	<p><i>Autonomía e Independencia</i></p>			<p>Ahora me encargo de todo en mi casa" (D)</p> <p>- "Sí, ayudo en algunas cosas pero la mayoría las hace mi mamá." (A)</p> <p>- "Yo le colaboro a mamá en todo. A limpiar, cocinar y arreglar la casa" (J.L.)</p> <p>- "A mí no me gusta el desorden o lo sucio. Yo en mi casa llego y limpio por si llegan visitas. Como acá en el taller también hago." (B)</p> <p>- "Diay, yo me tengo que hacer todo si no nadie me lo hace." (E)</p> <p>- "Manejarme solo, viajar solo, hacer cosas de la casa solo como tender la cama". (B)</p>	<p>habilidades blandas, con el fin de la estimulación de destrezas y competencias de las personas adultas con discapacidad.</p> <p>2. Sensibilizar a empresas y al CAIPAD ACEFOPAVAS a través de una serie de aprendizajes conjuntos que fomenten su participación activa en procesos de inclusión laboral de personas adultas con discapacidad.</p>
		<p>UNICEF, en el Seminario Internacional de "Inclusión Social, Discapacidad y Políticas Públicas"</p>		<p>- "Yo voy a las actividades de Olimpiadas Especiales, que ahí hacen lo de tenis de mesa, que es en lo que me gusta participar. Nada más" (B)</p>	<p>2. Sensibilizar a empresas y al CAIPAD ACEFOPAVAS a través de una serie de aprendizajes</p>

I	Inclusión Social	<p>(2004), señalan que el</p> <p>Trabajar hacia la inclusión, sea en educación, salud o disposiciones sociales, no debe ser visto como una nueva iniciativa asociada a una serie de políticas adicionales a las existentes y que conciernen a un grupo específico de individuos. La inclusión tiene que ver con la respuesta apropiada a todos los aspectos de</p>	<p><i>Familia y comunidad</i></p>	<p>- "Los días libres voy a la parada de taxis, los domingos también después de misa voy. Algunas veces me toca acompañar a mamá a la casa de mi tía pero no es siempre" (J.L)</p> <p>- "Voy a misa, vengo al taller y a veces que salgo con mi hermana a comprar algo o la acompaño a hacer mandados" (A)</p> <p>- "Yo casi no salgo. Vengo al centro, voy a las clases en el Instituto y con quien más salgo es con mi primo, a ver un partido o a comer algo pero no es siempre, cuesta que pase". (D)</p> <p>- "Yo nada más voy a trabajar - centro-, a cuidar carros y a la Iglesia" (B)</p>	<p>conjuntos que fomenten su participación activa en procesos de inclusión laboral de personas adultas con discapacidad.</p> <p>3. Brindar seguimiento a las personas adultas con discapacidad en sus puestos de trabajo por medio de observaciones y visitas para la evaluación de las condiciones laborales y del desempeño de cada persona con discapacidad.</p>
---	------------------	--	-----------------------------------	---	---



		<p>la diversidad dentro de la institucionalidad, donde los niños y jóvenes con discapacidad son un elemento importante. (p. 17)</p>			
J	<p><i>Relaciones Interpersonales</i></p>	<p>Méndez y Ryszard (2005), destacan que las relaciones interpersonales para ambas,</p> <p>"nos acerca más al ámbito de la persona y del encuentro entre las personas, es decir, donde las dos se perviven como tales y se relacionan en consecuencia". (p. 41)</p>	<p><i>Trabajo colaborativo</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- "José Luis es una persona muy servicial" (A)</li> <li>- "Boris es muy ordenado" (J.L)</li> <li>- "A Auxi le gusta ayudar" (B)</li> </ul>	<p>3. Brindar seguimiento a las personas adultas con discapacidad en sus puestos de trabajo por medio de observaciones y visitas para la evaluación de las condiciones laborales y del desempeño de cada persona con discapacidad.</p>
		<p>Fantova, 2002. Un mejor futuro para las personas con</p>			<p>1. Desarrollar una propuesta pedagógica por</p>

K	<i>Familia de Personas con Discapacidad</i>	discapacidad va a depender en buena medida la colaboración entre padres y profesionales. Y afirmemos que para que ésta se dé no basta con que tengamos la buena intención de realizarla sino que procede un debate y una clarificación a todas las instancias de los roles específicos de unos y otros. (p. 16)	<i>Paradigmas</i>	<p>- "¿Usted cree que mi hijo sea capaz de trabajar?" (Madre)</p> <p>- "Es que con A hay que tener mucha paciencia, porque yo siento que a ella le va a costar mucho" (Madre)</p> <p>- "Si encontrarán algún lugar donde lo acepten, es que él nunca ha trabajado en ningún lado" (Madre)</p>	medio de talleres basados en la formación de habilidades blandas, con el fin de la estimulación de destrezas y competencias de las personas adultas con discapacidad.
		Fernández, García, y Solángel, 2005. Las respuestas de inclusión social, requieren de unas propuestas políticas democráticas del reconocimiento de todos los sujetos como protagonistas, lo que implica la redistribución de poder, movilización social, empoderamiento	<i>Cultura</i>	Persistencia de estereotipos y barreras actitudinales, en la conciencia colectiva.	2. Sensibilizar a empresas y al CAIPAD ACEFOPAVAS a través de una serie de aprendizajes conjuntos que fomenten su participación activa en procesos de inclusión laboral de personas adultas con discapacidad.
<i>Ambientes de interacción</i>	Son escasos los espacios en los que las personas adultas con discapacidad se desarrollan como parte de la sociedad, la mayoría de las personas adultas se desenvuelven únicamente en el CAIPAD y en sus hogares y algunos en iglesias.				
	Durante la charla-taller impartida a la empresa B, fue notorio el interés de los participantes por la temática propuesta, sin embargo				

<b>L</b>	<i>Sociedad</i>	de los grupos, y la autonomía y autodeterminación de los sujetos. (p.12)	<i>Empresas</i>	queda un gran vacío en el accionar, que como grupo empresarial tienen con respecto a la inserción laboral de personas con discapacidad.	
<b>M</b>	<i>Derechos y Deberes</i>	UNICEF, 2012. Asumir la defensa y la promoción de los derechos de las personas con discapacidad con responsabilidad y compromiso es el primer paso para convertirse en un promotor de derechos que contribuya a generar un cambio para hacer realmente posible la inclusión social de todas y todos. (p. 89)	<i>Reconocimiento escueto en Derechos Humanos</i>	En el taller impartido sobre derechos y deberes se logró identificar que el reconocimiento que las personas adultas hacen de sus derechos es muy limitada.	1. Desarrollar una propuesta pedagógica por medio de talleres basados en la formación de habilidades blandas, con el fin de la estimulación de destrezas y competencias de las personas adultas con discapacidad.
			<i>Desconocimiento de deberes</i>	Las personas adultas reconocen que uno de sus derechos es trabajar; sin embargo, no identifican que como tal, es un deber que deben de cumplir si así se les otorgara.	
<b>N</b>	<i>Educación y Formación Integral</i>	Alfaro, 2013. Las instituciones que atienden a personas con discapacidad deben dirigirse hacia el medio, de manera que, además de los servicios ofrecidos,	<i>Formación Académica</i>		1. Desarrollar una propuesta pedagógica por medio de talleres basados en la formación de habilidades blandas, con el fin de la estimulación de destrezas y
			<i>Formación Ocupacional</i>	Muchas de las personas adultas con discapacidad que asisten al CAIPAD ACEFOPAVAS tiene el potencial para realizar tareas o labores, pero es escaso o casi nulo el estímulo que han recibido para desarrollarlas.	

		realicen actividades dirigidas específicamente a la educación de las personas en las comunidades de donde provienen sus usuarios. Lo anterior sin dejar de lado su tarea de proveer a las personas con discapacidad de estrategias para su empoderamiento como sujetos de derechos. (p. 72)	<i>Programa MEP</i>		competencias de las personas adultas con discapacidad.
Ñ	<i>Potencialidades y Competencias de las Personas con Discapacidad</i>	Sancho y Tello, 2013. Facilitar espacios en los cuales las personas con discapacidad intelectual tienen la oportunidad de desarrollar un pensamiento crítico, de analizar sus derechos y la manera de aplicarlos a la vida diaria. Aunque se trabaja ya en esta	<i>Capacidad de análisis y reflexión</i>	Se ha observado a lo largo del desarrollo de los talleres, que las personas adultas participan de manera efectiva en los espacios de reflexión, es evidente su capacidad para analizar lo aprendido e integrar la nueva información de manera significativa.	1. Desarrollar una propuesta pedagógica por medio de talleres basados en la formación de habilidades blandas, con el fin de la estimulación de destrezas y competencias de las personas adultas con discapacidad.
			<i>Creatividad</i>	Durante la implementación de la propuesta pedagógica, es posible apreciar la habilidad que tienen las personas adultas para dar respuesta a una pregunta o situación en específico.	

		<p>línea, el desarrollo de derechos como el derecho a decidir, a tener una vida independiente, en personas con discapacidad intelectual, sería interesante en un primer momento ofrecerles más espacios para darles la oportunidad de desarrollar un pensamiento crítico, de analizar sus derechos y la manera de aplicarlos a la vida diaria, como por ejemplo, un taller de pensamiento libre, y una vez esto se haya hecho (conocer derechos y cómo aplicarlos) , ir más allá y hacer de los derechos de estas personas algo transversal, sin hacer una actividad específica, sino que</p>	<p><i>Percepción de la realidad</i></p>	<p>En ocasiones se ha observado que la población participante idealiza e inclusive percibe su realidad desde su imaginario, sin tomar en cuenta las características y situaciones que acontecen en sus entornos.</p>	
			<p><i>Actitudes y valores</i></p>	<p>Las personas adultas tienen buenas actitudes ante las situaciones de cambio, además, se percibe su comportamiento bajo el respeto, la tolerancia, el trabajo colaborativo, entre otros valores que facilitan la interacción dentro de un ambiente social, educativo e inclusive laboral.</p>	

		estuviera presente en todas y cada una de las actividades que se realizaran con ellas. (p. 18)			
--	--	---	--	--	--

### Apéndice 10

Año 2017

