

Apoyos brindados a tres jóvenes con condición de discapacidad intelectual, provenientes de Alemania, con el fin de lograr mejores resultados en sus prácticas laborales.

Práctica Dirigida presentada en la
División de Educación Básica
Centro de Investigación y Docencia en Educación
Universidad Nacional

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

María Fernanda Madrigal Salazar
Mariela Quesada Palma
María Fernanda Villalobos Barquero

Marzo 2016

**Apoyos brindados a tres jóvenes con condición de discapacidad intelectual,
provenientes de Alemania, con el fin de lograr mejores resultados en sus prácticas
laborales.**

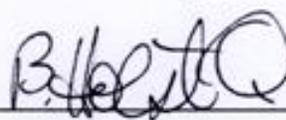
María Fernanda Madrigal Salazar

Mariela Quesada Palma

María Fernanda Villalobos Barquero

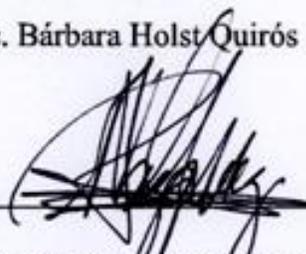
APROBADO POR:

TUTORA



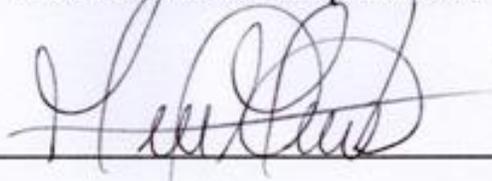
M.Sc. Bárbara Holst Quirós

LECTORA



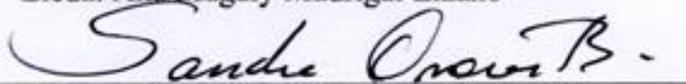
M.Sc. Ana Patricia Vázquez Chávez

LECTORA



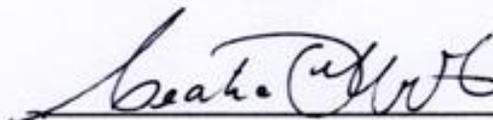
Licda. Ana Magaly Madrigal Lizano

REPRESENTANTE DECANATO



M.Sc. Sandra Ovarés Barquero

REPRESENTANTE



DIVISIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

M.Sc. Cecilia Dobles Trejos

Dedicatorias

Dedico este esfuerzo primero a Dios, quien ha sido mi guía y fortaleza, y me ha permitido tener grandes oportunidades en la vida.

A mi familia quienes por ellos soy lo que soy, y siempre me han acompañado, me han brindado su amor, apoyo incondicional y han creído en mí. A mis papás, Marta y Juan, por su apoyo, comprensión, sacrificio, consejos y ayuda en los diferentes momentos de mi vida y por darme la oportunidad y motivarme a crecer como profesional y persona. Este logro sería imposible sin ustedes. A mis hermanos Mauricio, Esteban y Juan Daniel; sobrinos Ximena, Gabriel, Santiago y Daniel, y mi tita Feli quienes de una u otra forma me han acompañado a lo largo de todo el proceso y me impulsan y motivan a seguir.

A Luis Mariano Sibaja, quien me acompañó y caminó a mi lado a lo largo de toda la carrera, y siempre está brindándome su comprensión, consejos, amor y apoyo incondicional.

Y a mis compañeras de tesis Fer Villalobos y Fer Madrigal con quienes viví y compartí momentos únicos durante mis años de universidad, gracias por su apoyo y sus consejos.

Mariela Quesada Palma

Durante mucho tiempo esperé este momento, para reiterarle mi eterno agradecimiento y por lo tanto mi dedicatoria completa a la personita que me acompañó desde el primer día a la Universidad, ella sin saber, ni entender dónde la llevaba la mamá, ha estado presente, me ha regalado mucho de su tiempo, me ha acompañado de día y de noche, porque ella empezó y terminó a mi lado, por ser mi fortaleza, simplemente por ser mi vida completa, le dedico la conclusión de este esfuerzo a mi hija MARIANGEL.

A mis compañeras de trabajo Fer Madrigal y Mariela porque sin ellas, la experiencia no hubiera sido igual, gracias por hacer de este trabajo una aventura con final feliz.

Fer Villalobos

En primer lugar darle gracias infinitas a Dios por haberme dado la oportunidad de concluir esta etapa, por haberme guiado y fortalecido en los momentos más difíciles y brindarme tantas bendiciones a lo largo de mi vida.

A mi familia quienes son las personas que me han acompañado incondicionalmente durante todo mi proceso de formación, han dedicado toda su comprensión en cada etapa. A quienes son mi gran tesoro y amor incondicional, mis papás Shirley y José Guillermo, por ser mi mayor ejemplo, por todo su apoyo, comprensión, esfuerzo, oraciones y valiosos consejos he llegado a donde estoy hoy.

A mis hermanos Diego y Daniel, quienes han estado ahí para mí siempre que he necesitado de ellos y han sido ejemplo para lograr mis metas.

A Paolo, quien me ha ayudado en gran parte del proceso, ha sido mi amigo, consejero y apoyo en todo momento.

A Mari y a Fer por ser con quienes compartí este trabajo y con las que viví la etapa de universidad, gracias por brindarme su amistad, apoyo y momentos inolvidables.

María Fernanda Madrigal Salazar

Agradecimientos

Agradecerle a la Universidad Nacional por ser una entidad de formación integral para cada una de nosotras, por permitirnos acceder a una educación de calidad y darnos las armas, para ser ciudadanas capaces de competir en la sociedad costarricense.

Eternamente agradecidas con la familia Dellmann, Doña Patricia y Don Frank, gracias por creer en nosotras sin conocernos, gracias por darnos la confianza para trabajar con ustedes y sus hijos, aun estando a tantos kilómetros de distancia, por permitirnos ver que la discapacidad y las barreras la ponen la actitud y la forma de enfrentar la vida. Pero sobre todo gracias a Erik, Marc y Lars Dellmann por estar durante este proceso siempre con la mejor disposición, por acompañarnos en nuestras ocurrencias, por dejarnos conocer a 3 jóvenes con cualidades únicas y por ser hasta el día de hoy nuestros amigos.

A la profesora Bárbara Holst por permitirnos participar de este proyecto, por ser una guía, por sus consejos y su tiempo, también a la profesora Magaly Madrigal por aceptar ser lectora de este trabajo, por sus comentarios constructivos y su experiencia, a la Profesora Ana Patricia Vázquez por cada aporte para la conclusión de este trabajo. Para nosotras es un honor haber conocido y trabajado con grandes académicas.

Por último y no menos importantes agradecemos a las empresas participantes ya que sin su ayuda y apertura este proyecto no hubiera sido lo mismo, gracias por brindar un espacio inclusivo para cada uno de los participantes.

Resumen

Madrigal, M.F., Quesada, M. y Villalobos, M.F. Apoyos brindados a tres jóvenes con condición de discapacidad intelectual, provenientes de Alemania, con el fin de lograr mejores resultados en sus prácticas laborales. (Bajo la dirección de M.Sc. Bárbara Holst Quirós, División de Educación Básica, Centro de Investigación y Docencia en Educación, Enero, 2016).

El trabajo final de graduación realizado tuvo como finalidad, Apoyar la práctica laboral de tres jóvenes con condición de discapacidad intelectual, provenientes de Alemania, según sus características individuales. El trabajo se encuentra bajo la modalidad de Práctica Dirigida. La literatura consultada se enfocó en recabar información sobre leyes, declaraciones, políticas y normativas que protegen y respaldan los derechos a la educación de las personas con condición de discapacidad en Costa Rica, así como también algunas instituciones, fundaciones, programas, proyectos y empresas que propician la formación de prácticas laborales o inserciones laborales de PcD, tanto en Costa Rica como a nivel internacional. La metodología aplicada se dividió en seis etapas, la primera en la que se recopiló información relevante acerca de los participantes quienes se encontraban en Alemania, la segunda se basó en conocerlos de manera personal y convivir con ellos en Costa Rica, la tercera en la ubicación de las prácticas laborales en tres diferentes espacios, la cuarta e seguimiento de las tres prácticas laborales, la quinta encierra la opinión de los compañeros de trabajo de los jóvenes y por última la seis en la cual se analizó el proceso y los apoyos brindados. Para lo anterior se realizaron observaciones, entrevistas y listas (Perfil de Habilidades Adaptativas y Competencias Laborales). Los principales conclusiones son: la importancia del apoyo de la familia en cualquier proceso del desarrollo del ser humano, la autonomía e independencia como pilares fundamentales para lograr el desarrollo de habilidades que permiten el éxito en los procesos de prácticas laborales. Por otra parte la formación en el III Ciclo y IV Ciclo Diversificado Vocacional debe propiciar las oportunidades de práctica laboral; desarrollando las habilidades para el trabajo, que proporcionan independencia y mejoran la calidad de vida. Por lo anterior, una de las principales recomendaciones que se sugirió fue: la importancia de las prácticas laborales dentro del

proceso educativo en beneficio de futuras inserciones laborales que permitan a las personas con condición de discapacidad, igualdad de condiciones.

Palabras claves: Características individuales, Condición de discapacidad intelectual, Familia, Jóvenes, Práctica laboral, Servicios de apoyo.

Tabla de contenido

Capítulo I	
Introducción	1
Tema	1
El campo de trabajo y su importancia	1
Antecedentes	5
Objetivo General	14
Objetivos específicos	14
Capítulo II	
Marco Teórico	15
Sobre la igualdad y la equiparación de oportunidades	15
Aspectos varios sobre la condición de discapacidad	17
Definición de la condición de discapacidad	18
Síndrome Cromosoma X Frágil	20
Alemania: la educación para el trabajo de personas con discapacidad	27
Barreras y apoyos en la práctica laboral	29
Barreras	29
Apoyos	31
Algunos conceptos sobre empleo y trabajo	33
Otros conceptos: familia y empresas y su importancia para el futuro laboral de las personas con condición de discapacidad intelectual	37
Capítulo III	
Metodología Empleada	39
Población	41
Actividades llevadas a cabo	44
Instrumentos o técnicas de recolección de información	50
Estrategias empleadas, incluyendo el tipo de análisis	51
Consideraciones Éticas	52
Capítulo IV	
Resultados y Análisis	53
Capítulo V	

Conclusiones y Recomendaciones	91
Referencias	97
Apéndices	106
<i>Apéndice A</i>	107
<i>Apéndice B</i>	110
<i>Apéndice C</i>	122
<i>Apéndice D</i>	123
<i>Apéndice E</i>	125

Índice de tablas

Tabla 1	
<i>Declaraciones, leyes, políticas y normativa que protegen y respaldan el derecho a la educación y formación para el empleo de las personas con condición de discapacidad en Costa Rica.</i>	4
Tabla 2	
<i>Estructura Curricular del Plan de Estudios del Programa de III ciclo y Diversificado Vocacional.</i>	10
Tabla 3	
<i>Resumen de proyectos, investigaciones y programas, públicos y privados, relacionados con la inclusión laboral de las personas con discapacidad que propician las prácticas laborales y la formación para el trabajo.</i>	11
Tabla 4	
<i>Habilidades para la vida que incluye el Plan de Estudios de III ciclo y ciclo diversificado vocacional.</i>	24
Tabla 5	
<i>Áreas que aborda el Plan de Estudios del IV ciclo de los Centros de Educación Especial.</i>	26
Tabla 6	
<i>Características de los participantes que formarán parte de la práctica laboral.</i>	42

Tabla 7	
<i>Padres de familia de los jóvenes Dellmann.</i>	43
Tabla 8	
<i>Participantes de las empresas.</i>	43

Índice de figuras

<i>Figura 1.</i> Diferencia entre equidad e igualdad	16
<i>Figura 2.</i> Momentos de Ocio	56
<i>Figura 3.</i> Foto de Marc	57
<i>Figura 4.</i> Foto de Lars	58
<i>Figura 5.</i> Lars y Erik de paseo	66
<i>Figura 6.</i> Experiencia en la UNA	67
<i>Figura 7.</i> Camino a la UCR	67
<i>Figura 8.</i> Marc, Lars y Erik en la piscina	73
<i>Figura 9.</i> Erik trabajando	79
<i>Figura 10.</i> Marc y sus compañeros de trabajo	79
<i>Figura 11.</i> Lars en equinoterapia	81
<i>Figura 12.</i> Último día de práctica	84

Lista de abreviaturas

AED	Asociación Empresarial para el Desarrollo
AESE	Asociación Española de Empleo con Apoyo
APEDISPROSA	Asociación de Personas con Discapacidad para el Progreso de Santa Ana
ASIDOWN	Asociación Síndrome de Down de Costa Rica.
BM	Banco Mundial
CAIPAD	Centros de Atención Integral para Personas Adultas con Discapacidad
CIDE	Centro de Investigación y Docencia en Educación
CNEEFCG	Centro Nacional de Educación Especial Fernando Centeno Güel
CONAPDIS	Consejo Nacional de Personas con Discapacidad
CPJ	Consejo de la Persona Joven
CTP	Colegio Técnico Profesional
DEB	División de Educación Básica
ICE	Instituto Costarricense de Electricidad
INEC	Instituto Nacional de Encuestas y Censos
IPEC	Instituto Profesional de Educación Comunitaria
JICA	Agencia de Cooperación de Japón
MEP	Ministerio de Educación Pública
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONG	Organización No Gubernamental
PcD	Persona con Discapacidad
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
POETA	Programa de Oportunidades de Empleo a través de la Tecnología en las Américas
PROIN	Proyecto Inclusión de Personas con Discapacidad Intelectual
REI	Red de Empresas Inclusivas
Riteve	Revisión Técnica Vehicular

SxF	Síndrome Cromosoma X Frágil
TFG	Trabajo Final de Graduación
ULACIT	Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología
UNA	Universidad Nacional

Capítulo I

Introducción

El trabajo para la mayoría de las personas, es la forma tanto de ganarse la vida como de ser parte de la sociedad. Para encontrar un trabajo se necesita tener competencias (conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes), que le permitirán a la persona desenvolverse y ser cada día mejor. Uno de los componentes primordiales para encontrar un trabajo es tener experiencia y haber realizado, durante el proceso formativo, muchas prácticas. Como dice el adagio “la práctica hace al maestro”.

Es así como la práctica laboral con tres jóvenes con condición de discapacidad, sustentan la investigación que se presenta a continuación. El Capítulo de Introducción se divide en varios apartados que incluyen la justificación, es decir aquello que respalda la propuesta, los antecedentes que responden a lo realizado anteriormente a nivel nacional e internacional, el tema, que define claramente el quehacer de esta investigación y los objetivos, dirigidos fundamentalmente a definir el camino a seguir.

Tema

El tema de la presente Práctica Dirigida es brindar servicios de apoyo para lograr mejores resultados en la práctica laboral de tres jóvenes con condición de discapacidad intelectual.

El campo de trabajo y su importancia

Esta práctica dirigida nace al llegar en el 2013 a Costa Rica el Dr. Frank Dellmann, profesor de la Universidad de Münster (Alemania), a trabajar en la Universidad Nacional (UNA). Llega con su esposa y sus tres hijos Erik, Marc y Lars quienes tienen una condición de discapacidad intelectual denominada Síndrome Cromosoma X frágil. Los señores Dellmann buscaron la posibilidad de desarrollar una práctica laboral para sus hijos quienes venían realizando en su país prácticas laborales que eran parte de su currículo y con el fin de que este proceso no se viera interrumpido, solicitó apoyo a la UNA, particularmente al Proyecto “UNA Oportunidad de Empleo”,

del Centro de Investigación y Docencia en Educación (CIDE). La coordinadora del proyecto, M.Sc. Bárbara Holst contacta a las autoras del presente Trabajo Final de Graduación (TFG), quienes a partir de este momento inician el proceso de recopilación de información para brindar diferentes tipos de apoyo de acuerdo con las necesidades y habilidades de los jóvenes alemanes y congruentes con las experiencias previas de práctica laboral.

Habiendo hecho los enlaces con la familia Dellmann, las autoras tomaron la decisión de que no sólo se iba a dar continuidad a las prácticas laborales que los tres jóvenes realizaban en Alemania, sino que brindarían los apoyos para fortalecer su independencia, autonomía, habilidades para el trabajo, socialización, entre otras, dado que todas esas habilidades son necesarias para construir bases que les facilite y les permita optar en el futuro, por empleos acordes con el desarrollo de sus habilidades para el trabajo; además los tres jóvenes vienen con un proceso de formación para la vida, que incluye habilidades para el trabajo, que no se puede dejar de lado al momento de su llegada a Costa Rica. Se espera que todas las habilidades aprendidas incidan positivamente, a futuro, para encontrar un empleo que les permita desarrollarse en su entorno, cualquiera que este sea.

Según el Censo 2011, el total de personas con condición de discapacidad intelectual mayor a 15 años es de 28.910, de las cuales solamente 3.001, se encuentran ocupadas; esta cantidad representa el 10,4% del total de esta población. Lo anterior evidencia no sólo la falta de ocupación y empleo de un porcentaje elevado de las personas con discapacidad intelectual, sino posibles faltantes en su formación/capacitación, específicamente la falta de prácticas laborales que faciliten el desarrollo de competencias necesarias en un puesto de trabajo. Tal y como lo mencionan la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), y la Universidad Nacional (UNA) (2015), estas faltantes de formación y capacitación son el resultado de una buena formación básica. El nuevo Plan de Estudios o Plan Nacional (2011), aprobado por el Consejo Superior de Educación mediante acuerdo del 11 de marzo del año 2009 y que sustituyera al Plan Prevocacional de 1993, estaba basado en una investigación realizada en el año 2002, y que dio la información suficiente para que se desarrollara el Plan Nacional que se empezó a

implementar en el 2007 y 2008. Este nuevo Plan de III ciclo y ciclo diversificado vocacional, denominado “Plan Nacional” fue desarrollado y puesto en práctica en cinco centros educativos, respondiendo así a un proceso de cambio del Plan de Estudios conocido anteriormente como Prevocacional. El nuevo Plan Nacional se definió con dos etapas: una primera etapa conocida como III Ciclo y una segunda etapa denominada Ciclo Diversificado Vocacional. El III Ciclo consta de 3 años en los que se brindan materias básicas, materias especiales, materias de áreas técnicas y materias que enfatizan en el desarrollo de destrezas psicosociales; el Ciclo Diversificado Vocacional (IV ciclo) sigue brindando materias básicas, habilidades para la vida y materias especiales, poniendo énfasis en la formación vocacional y en una práctica laboral de tres meses (300 horas). Tal y como se puede apreciar este plan empieza a darle más énfasis a la formación para el trabajo, brindando la oportunidad de desarrollo de una práctica laboral supervisada que prepara y brinda herramientas a los estudiantes para enfrentar la vida laboral y al mismo tiempo permite el desarrollo de habilidades en autonomía e independencia. Este plan nacional tiene como objetivo guiarlos y orientarlos mediante sus habilidades, conocimientos, destrezas e intereses a un puesto laboral que se adecue a sus capacidades y necesidades. Al respecto, la OIT el PNUD y la UNA (2015) comenta que:

En vista del éxito que tuvo la puesta en práctica del programa durante el primer año, el Consejo Superior de Educación aprueba el nuevo plan de estudios e indica que a partir del 2010 y en forma paulatina, el programa ira sustituyendo a los prevocacionales y se irá implementando en todo el país. (p. 72)

El Plan Nacional se desarrolla en el 2015 en un total de 41 colegios del país, particularmente en Colegios Técnicos Profesionales, mejor conocidos como CTP.

Es importante mencionar que el plan se basó en la legislación costarricense más reciente en materia de educación y derechos humanos, buscando con ello fortalecer el futuro laboral de los estudiantes costarricenses con discapacidad intelectual matriculados. La Tabla 1, que se presenta a continuación, incluye diferentes leyes, declaraciones,

políticas y normativas que protegen y respaldan el derecho a la educación y a una mejor formación para el empleo de las personas con discapacidad (PcD) en Costa Rica.

La legislación descrita menciona la importancia de ofrecer educación a las personas con condición de discapacidad, esto con el fin de que tengan una formación integral abarcando todas las áreas de desarrollo personal y social, así como las habilidades necesarias para poder desempeñarse laboralmente, en el futuro.

Tabla 1

Declaraciones, leyes, políticas y normativa que protegen y respaldan el derecho a la educación y formación para el empleo de las personas con condición de discapacidad en Costa Rica.

Nombre de la Ley	Apartados con respecto a la educación de las personas con condición de discapacidad
Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)	Esta declaración en su artículo 26 menciona que toda persona tiene derecho a la educación, la cual debe ser gratuita, además los estudios superiores deberán ser igual para todos, en función de los méritos
Ley 2160: Ley Fundamental de Educación. (1957)	En el artículo 22 de esta ley se plantea que la educación para las personas con condición de discapacidad asegurará un servicio de orientación educativa y vocacional que facilite y ayude en la elección de los planes de estudios, permitiéndole a la persona un desarrollo emocional y social. En el capítulo V, artículo 17 se explica que la educación especial es el conjunto de apoyos a disposición de los alumnos con necesidades educativas especiales que los requieran de manera temporal o permanente. También señala que los centros educativos deben proveer a los estudiantes y padres, la información necesaria para que participen, comprendan y apoyen el proceso educativo.
Ley N° 7600: Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. (1996)	Esta ley en su artículo 25 explica que es primordial la capacitación de las personas con discapacidad, mayores de dieciocho años que no tengan acceso a la educación y carezcan de una formación laboral. Además en su artículo 69 que habla sobre los programas de capacitación, expone que las instituciones públicas o privadas, en los programas de capacitación dirigidos a su personal, deben incluir contenidos de educación, sensibilización e información sobre discapacidad.
Normativa para el Acceso a la Educación de los Estudiantes con Necesidades	El artículo 29 de esta normativa expone que la programación educativa en el III y IV Ciclo de la Educación Especial incluirá preferentemente objetivos que favorezcan la autonomía, la

Educativas Especiales. (1997)	formación para el trabajo y la integración social y laboral.
Políticas, Normativa y Procedimientos para el Acceso a la Educación de los Estudiantes con Necesidades Educativas Especiales. (1997)	Este documento define que la educación especial está orientada desde la etapa de prevención, hasta el logro máximo de desarrollo y realización de la persona con necesidades especiales, que implica el más alto nivel posible de autoestima, independencia e integración social y laboral.
Ley 8661: “Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad” (2007)	La Convención, en su artículo 24 sobre educación, explica que los Estados partes aseguran que las personas con discapacidad tengan acceso a la educación superior, formación profesional, educación para adultos y aprendizaje durante toda la vida sin discriminación y en igualdad de condiciones con los demás.

Nota: Elaboración propia con base a la legislación definida.

En resumen, lo que se busca con la propuesta que se hace a través de la presente Práctica Dirigida es demostrar que la práctica laboral es un eslabón de gran importancia en la formación de los jóvenes con condición de discapacidad intelectual y que se deben brindar todos los apoyos posibles para que ellos puedan tener mejores resultados en sus estudios y poderse incluir exitosamente en el mundo del trabajo.

Antecedentes

Es importante mencionar que en Costa Rica se han llevado a cabo diferentes tipos de proyectos e investigaciones así como programas públicos y privados relacionados con la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

En cuanto al campo de los proyectos e investigaciones, se puede nombrar el Proyecto Inclusión de Personas con Discapacidad Intelectual (PROIN). Este proyecto de la Universidad de Costa Rica nace en el 2009 como una iniciativa de la Vicerrectoría de Acción Social, la Escuela de Medicina y la Escuela de Formación Docente. Su objetivo es el de brindar espacios de participación activa a las personas con condición de discapacidad a través de cursos libres (PROIN, s.f, párr. 2). Es mediante estos cursos, que las personas con condición de discapacidad intelectual desarrollan diversas habilidades que benefician y aportan para una formación laboral

Otro proyecto de importancia en este campo es el proyecto “UNA Oportunidad de Empleo”. Este proyecto en su primera etapa (2009-2013) tenía como objetivo desarrollar

una metodología para la inclusión laboral de personas con condición de discapacidad egresadas del sistema educativo y desarrollar una serie de materiales así como brindar algunas recomendaciones al respecto, a instituciones como la UNA, el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Educación (Holst y Madrigal, 2012, p. 35). En el 2014 inició la segunda fase del proyecto con el objetivo de “promover y desarrollar acciones de docencia y extensión sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad, particularmente con instituciones públicas y gobiernos locales, empleadores y compañeros de trabajo, programas educativos y sus docentes, funcionarios universitarios y estudiantes”. (Holst y Madrigal, 2012, p. 35). El proyecto impulsó acciones de importancia en diferentes municipalidades del país, así como en empresas privadas, universidades públicas y fundamentalmente en instituciones educativas tales como Centros de Educación Especial, Centros de Atención Integral para Personas Adultas con Discapacidad (CAIPAD) y servicios en Colegios Técnicos Profesionales, conocidos como Plan Nacional (III ciclo y Ciclo Diversificado Vocacional). El proyecto también buscó apoyar experiencias de supervisión de múltiples prácticas laborales con el fin de facilitar información para poder realizar mayor número y mejores inserciones laborales; esto busca posibilitar a las y los jóvenes o adultos en condición de discapacidad a conseguir un empleo de acuerdo a sus capacidades y barreras. Entre las publicaciones del Proyecto se encuentran el libro OIT, PNUD, UNA: Caja de Herramientas: Redes Locales de Intermediación de Empleo para personas con discapacidad (2015), el manual publicado por la Agencia de Cooperación de Japón (JICA): Caja de Herramientas (2015), y los artículos “El papel de la familia del adulto con discapacidad en los procesos de inclusión laboral: un reto para la educación especial en Costa Rica” (2014), “UNA oportunidad de empleo: un proyecto y una experiencia valiosa de inclusión laboral de jóvenes y adultos con discapacidad” (2012), “Inclusión laboral: un tema que nos compete a todos” (2013).

De este proyecto también surgen diferentes TFG con el tema de prácticas laborales e inserción laboral. Cabe mencionar el TFG “El autorreconocimiento del derecho laboral de jóvenes con discapacidad intelectual, teniendo como alternativa la microempresa con apoyo familiar”, elaborado por Aguilar, Barrera, Castillo y Durán (2011), el cual mediante la creación de talleres para personas con discapacidad

intelectual, crearon dos manuales, uno dirigido a los jóvenes con condición de discapacidad y otro para los padres de familia y administrativos con el fin de que los jóvenes en condición de discapacidad se autorreconocieran como personas con derecho al trabajo. Como conclusiones de este proyecto, se determina que crear una microempresa dentro de una comunidad es la forma que favorece un apoyo y un cambio en las actitudes y por lo tanto se eliminan las barreras del entorno, permitiendo así una forma de empleo para las personas en condición de discapacidad intelectual.

Por otro lado Acuña, Robles y Vásquez (2011) abordaron en su TFG el tema de inserción laboral mediante la creación de una metodología que permite desarrollar microempresas como alternativa laboral para la población adulta con discapacidad intelectual. La misma obtuvo como resultado que todas las personas en condición de discapacidad, tienen los mismos derechos que cualquier persona para ser contratado y al mismo tiempo desarrollar la independencia. Muchas veces al contratar a personas con condición de discapacidad se subestiman sus habilidades y sus capacidades, alimentando una barrera que limita las posibilidades de conseguir un empleo. Este trabajo también concluye que en ocasiones la familia llega a sobreproteger a los jóvenes, los infantilizan y deciden por ellos; por otra parte menciona que las posibilidades de trabajo para las personas con condición de discapacidad intelectual son muy pocas, además las empresas no colaboran realizando las adaptaciones necesarias.

Por otra parte Calvo, Castillo y Navarro (2011), realizaron el TFG denominado: “Apoyos que requieren las personas con discapacidad y otros involucrados en el proceso de inclusión laboral en empresas del sector privado”. Este proyecto llevó a cabo la inserción laboral de trece jóvenes en condición de discapacidad intelectual, tomando en cuenta el conocimiento de las habilidades de las personas con condición de discapacidad que hacen el proceso de inclusión en empresas privadas de su propia comunidad. Como resultados se obtuvo básicamente que a) debido a la poca preparación ocupacional que se brindaba en los programas de Prevocacional (previos al Plan Nacional), a los jóvenes se les hacía difícil encontrar un empleo; en muchas oportunidades los puestos que se encontraban para ellos eran no calificados; b) las empresas privadas no daban apoyos, capacitación o seguimiento a los jóvenes ni a sus compañeros ni a sus jefes. c) Las familias no suelen dar apoyos a sus hijos en los nuevos trabajos. Como conclusiones el

trabajo definió la importancia de dar apoyo a las jefaturas y compañeros de trabajo para que los jóvenes con condición de discapacidad puedan desarrollarse mejor en su trabajo así como apoyar a la familia en todo el proceso: desde finalizar sus estudios en los CTP así como poder ir a su nuevo empleo y desempeñarse de forma adecuada.

Un tercer proyecto, iniciativa de la Asociación Empresarial para el Desarrollo (AED), es el denominado Red de Empresas Inclusivas (REI). La Red está conformada por un conjunto de empresas comprometidas a cumplir con la igualdad de oportunidades de empleo para personas con condición de discapacidad. Según la AED, la iniciativa es parte del Programa de Oportunidades de Empleo a través de la Tecnología en las Américas (POETA) que comenzó a trabajar en el 2009 en Costa Rica con las personas con discapacidad (AED, s.f, párr.3). Las empresas de la REI están dispuestas a contratar a personas con condición de discapacidad a raíz de un proceso de capacitación. Algunas de las empresas miembro que forman parte de esta red son: Pizza Hut, MABE, INTEL, Grupo ICE, Banco Nacional de Costa Rica, Banco de Costa Rica, Bridgestone, ULACIT, Riteve S y C, entre otras.

Con relación a los programas de instituciones se pueden mencionar el Programa III ciclo y Diversificado Vocacional (Plan Nacional) y los CAIPAD como programas clave del MEP, así como el Programa Empléate del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)

El Programa CAIPAD mejor conocido como Centros de Atención Integral para personas adultas con discapacidad, tienen su base legal en la Ley 7600 particularmente en el artículo 25 que establece como prioritaria la capacitación de personas con condición de discapacidad mayores de 18 años y que como consecuencia de esa condición, no hayan tenido acceso a la educación y carezcan de formación laboral. El Programa tiene como objetivo ofrecer a las personas mayores de 21 años y que requieren apoyos prolongados o permanentes, una alternativa de formación personal, social, ocupacional y/o productiva que les permita potenciar su desarrollo integral. En el año 2000 el Programa de Estudios fue aprobado con las siguientes Áreas de Trabajo: Vida Diaria, Personal-social, Ocupacional básica y Académica Funcional. Las áreas mencionadas pueden ser descritas de la siguiente forma:

- Vida diaria: desarrollo de la independencia y autodeterminación en la persona, así como el desempeño de actividades cotidianas.
- Personal social: formación de valores, dominio de reglas, comportamiento social y autocontrol.
- Ocupacional básica: desarrollo de destrezas para desempeñar diferentes ocupaciones
- Académica funcional: desarrollo de la lectoescritura, área matemática y conceptos básicos relacionados a las otras áreas (OIT, PNUD, UNA, 2015, p.7)

De acuerdo al mismo autor OIT, PNUD y UNA (2015)

Todos los CAIPAD son administrados por organizaciones sin fines de lucro, de acuerdo con la Ley 8791 de Estímulo Estatal de pago de salarios del personal docente y administrativo de las instituciones privadas de enseñanza. El artículo 3b indica que las disposiciones de esta ley se podrán aplicar a fundaciones y asociaciones con proyección social que atiendan personas adultas con discapacidad y desarrollen programas educativos avalados por el MEP (p.77)

El Programa III ciclo y Diversificado Vocacional (Plan Nacional), tal y como fuera descrito anteriormente, se aprobó en el 2009 por parte de altas autoridades del MEP sustituyendo así el Plan Prevocacional anterior de 1993. Este programa fue puesto en marcha a partir de ese mismo año y a la fecha cuenta con un total de 41 centros educativos de secundaria que lo imparten. Actualmente incluye materias en el Área Académica (Español, Matemáticas, Estudios Sociales, Ciencias, Habilidades y destrezas para la vida, Inglés, Educación Física, Artes Plásticas Informática Educativa, Orientación, Formación moral y Guía) y en el Área Técnica (2 técnicas, tecnología y Pasantía en III ciclo y Formación Vocacional Tecnología y Práctica supervisada en el Ciclo Diversificado), tal y como se muestra en la Tabla 2 de la Estructura Curricular del Plan de Estudios. La Pasantía en 11° año consta de 40 horas en tanto que la Práctica Supervisada de 12° año es de 320 horas.

Tabla 2

Estructura Curricular del Plan de Estudios del Programa de III ciclo y Diversificado Vocacional.

Asignatura	N° de Asignaturas por nivel					
	7°	8°	9°	10°	11°	12°
Área Académica						
1 Matemáticas	4	4	4	4	4	4
2 Estudios Sociales	3	3	3	3	3	3
3 Ciencias	3	3	3	3	3	3
4 Español	4	4	4	4	4	4
5 Habilidades y Destrezas para la vida	3	3	3	4	4	4
6 Inglés	2	2	2	2	2	2
7 Desarrollo Humano: Educación Física	2	2	2	2	2	2
8 Desarrollo Humano: Educación Musical	2	2	2	2	2	2
9 Guía	1	1	1	1	1	1
10 Informática Educativa	2	2	2	2	2	2
11 Orientación	1	1	1	1	1	1
12 Artes Plásticas	2	2	2	2	2	2
13 Formación Moral: Educación Religiosa	1	1	1	1	1	1
Área Técnica						
14 Técnica 1 (*)	10	10	10			
15 Técnica 2 (*)	10	10	10			
16 Formación vocacional				18	18	22
17 Tecnología				6	6	6
18 Pasantía (**)						
19 Práctica Supervisada (**)						
Total	50	50	50	55	55	59

(*) Serán desarrolladas por docentes de Artes Industriales, Agropecuario y Ed. para el Hogar

(**) Ajustarse a educación Técnica

Nota: Tomado de Ministerio de Educación Pública (2011, p.3).

El Programa Empléate del MTSS, junto al Consejo Nacional de las Personas con Discapacidad (CONAPDIS), apoyados por el Sistema de las Naciones Unidas en el país, lideró un Plan Nacional para la inserción laboral de la población con discapacidad el cual busca potenciar el perfil de empleabilidad de las personas con condición de discapacidad mediante la gestión de procesos de formación, dirigidos a desarrollar competencias básicas requeridas para su participación en el mercado laboral (MTSS, s.f, párr. 1). Empléate también busca satisfacer la demanda en la población que requiere de un empleo

y recientemente inició un nuevo componente denominado Empléate Inclusivo cuyo objetivo es particularmente el de apoyar particularmente a la población con condición de discapacidad y proporcionar concientización, asesoría y formación a los empleadores que les quieren contratar. Este programa recibe apoyo de los proyectos mencionados anteriormente así como de otros programas públicos y privados, así como municipalidades y otras entidades con el fin de lograr sus propósitos.

El Programa para la atención de personas jóvenes con discapacidad del Consejo de la Persona Joven (CPJ) (2012) realiza acciones para promover el respeto de los derechos de las personas jóvenes con condición de discapacidad. En su programa institucional menciona que dentro de sus objetivos están: el contribuir a la plena integración, autonomía y al desarrollo social, económico, recreativo, artístico y cultural de las personas jóvenes con discapacidad (p.11), así como también mejorar la empleabilidad y promover el emprendedurismo de las personas jóvenes con discapacidad (p. 11). El Consejo brinda capacitación y formación en el área del trabajo, los temas de estas capacitaciones “serán definidas por las mismas personas jóvenes con discapacidad, a través de procesos de consulta para conocer sus necesidades e intereses...” (p. 13). En la Tabla 3, se resumen los proyectos y programas descritos anteriormente.

Todos los proyectos y programas de estas instituciones, y empresas, permiten el desarrollo de competencias para el trabajo, habilidades sociales y preparación de la vida adulta en las personas con condición de discapacidad. Además, buscan concientizar a la población, empresas y empleadores, acerca de las capacidades, habilidades y derechos de las personas con condición de discapacidad, con el fin de realizar cambios en el contexto laboral y permitir un mejor desempeño de esta población dentro del ámbito de práctica o ámbito laboral.

Tabla 3

Resumen de proyectos, investigaciones y programas, públicos y privados, relacionados con la inclusión laboral de las personas con discapacidad que propician las prácticas laborales y la formación para el trabajo.

Nombre de proyecto/programa	Institución
Proyecto Inclusión de Personas	Universidad de Costa Rica

con Discapacidad Intelectual (PROIN)	
Proyecto UNA Oportunidad de Empleo	Universidad Nacional
Proyecto Red de empresas inclusivas (REI)	Asociación Empresarial para el Desarrollo
Programa III ciclo y ciclo diversificado vocacional (Plan Nacional)	Ministerio de Educación Pública. Se ofrece en Colegios Técnicos Profesionales, Colegios Académicos, Centros de Educación Especial, entre otros.
Programa CAIPAD	Ministerio de Educación Pública (MEP) en convenio con Fundaciones y Asociaciones de todo el territorio nacional
Programa Empléate Inclusivo	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), Departamento de Empleo.
Programa para la atención de las personas jóvenes con discapacidad	Consejo de la Persona Joven (CPJ)
<i>Nota:</i> Elaboración propia con base en la información de las instituciones.	

A nivel internacional muchos son los programas y proyectos públicos y privados que brindan servicios de inserción laboral y que desarrollan diferentes tipos de prácticas laborales para personas con condición de discapacidad. Entre otros los programas se basan en lo que se ha denominado como Empleo con Apoyo. Tal y como lo menciona OIT, PNUD, UNA (2015), el empleo con apoyo es una

Modalidad que busca la inclusión y permanencia de la persona con discapacidad en el empleo. Generalmente está dirigido a la población con discapacidad intelectual, mental o psicosocial pero también puede ser una alternativa laboral viable para personas con discapacidad física o sensorial que requieran apoyos específicos para tener acceso al empleo. Esta modalidad brinda apoyo individual por parte de uno o más facilitadores laborales, con el fin de asegurar que la persona con discapacidad obtenga un empleo y pueda permanecer en él. Este apoyo se ofrece por un tiempo prudencial, que le permita el trabajador aprender a desenvolverse en su puesto de trabajo. Si requiere apoyo indefinido, se

recomienda que sea brindado por un compañero de trabajo, es decir, una persona que preste un apoyo natural. (p. 104-105).

Entre muchos proyectos se puede mencionar:

AESE-Asociación Española de Empleo con Apoyo (España y Latinoamérica). Esta asociación tiene como misión impulsar el desarrollo del Empleo con Apoyo en España y en Latinoamérica, para que cada vez sean más las PcD o en riesgo de exclusión social que puedan acceder con éxito al mundo laboral integrado, y con ello, puedan ser reconocidos en la práctica como ciudadanos con todos sus derechos. (AESE, Misión, párr1)

Fundación Nosotros (Argentina). Fundación que trabaja desde hace 28 años junto a jóvenes y adultos con discapacidad intelectual, generando espacios de formación, promoviendo la inclusión y el respeto de sus derechos. En su programa, se enfocan en que la persona con condición de discapacidad pueda adquirir una conducta laboral, por medio de un ambiente real de trabajo, desarrollando sus habilidades potenciales, estimulando la adquisición y ejercicio de los derechos y deberes del trabajador... (Fundación Nosotros, s.f, párr.1). El programa brinda diferentes talleres, entre otros el de carpintería, panadería, computación.

Fundación Universia (Madrid, España). Esta entidad privada, sin ánimo de lucro, constituida por 1.232 instituciones de educación superior en 23 países de Iberoamérica, tiene como objetivo impulsar la inclusión laboral de las personas con condición de discapacidad. Persigue favorecer la inclusión educativa y laboral de las personas con discapacidad, con especial atención en el ámbito universitario y en el empleo de calidad.

Fundación ONCE (Madrid, España). Su objetivo principal es el de realizar programas de integración laboral, formación y empleo para personas con condición de discapacidad, así como también toma en cuenta la accesibilidad, en la cual promueve la creación de entornos, productos y servicios accesibles.

Existen muchas otras empresas, instituciones o fundaciones a nivel mundial que se encargan de realizar e impulsar la preparación e inserción laboral de personas con condición de discapacidad. Estos proyectos que impulsan tanto prácticas laborales como la inserción laboral permiten fortalecer no solo las habilidades personales, sociales y

laborales de esta población, sino también permite abrir espacios en la sociedad en donde se espera poder hacer valer sus derechos.

Objetivo General

Apoyar la práctica laboral de tres jóvenes con condición de discapacidad intelectual, provenientes de Alemania, según sus características individuales.

Objetivos específicos

1. Conocer a la familia Dellmann, sus expectativas, necesidades y dudas acerca de la práctica laboral supervisada que se llevará a cabo.
2. Profundizar el conocimiento de los jóvenes participantes con información obtenida de los profesores alemanes y la familia para así desarrollar con ello en forma adecuada el proceso de práctica laboral.
3. Indagar sobre posibles lugares de trabajo para para los jóvenes Dellmann y con ello lograr una mayor apertura para su práctica laboral supervisada.
4. Guiar el proceso de práctica laboral supervisada brindando, en los lugares de trabajo de cada joven, los servicios de apoyo que requieran.
5. Conocer la opinión de los compañeros de la práctica laboral sobre sus experiencias con los tres jóvenes Dellmann.
6. Analizar los resultados del proceso de la práctica laboral supervisada así como los apoyos brindados.

Capítulo II

Marco Teórico

Conocer acerca de las diferentes temáticas relacionadas con la Práctica Dirigida, es importante para facilitar la comprensión del desarrollo de los capítulos posteriores. Para esto, en el Capítulo de Marco Teórico se explicarán temas esenciales como: Igualdad y Equiparación de oportunidades; aspectos varios sobre la condición de discapacidad, discapacidad intelectual, su definición y la del síndrome de cromosoma X Frágil; los programas de estudio para jóvenes con condición de discapacidad intelectual en Costa Rica y Alemania; prácticas laborales, sus facilitadores y la familia así como algunos conceptos sobre empleo y trabajo incluyendo el tema de empresas inclusivas.

Sobre la igualdad y la equiparación de oportunidades

Cuando se piensa en igualdad de oportunidades, se enfoca en hacer que todas las personas vivan una mejor calidad de vida, sin importar su condición, su etnia, su cultura, su religión, su nacionalidad, su color de piel, entre otros. Es importante diferenciar el concepto de equidad con el de igualdad, ya que en general, se cree que estas palabras son sinónimas. Sin embargo, no tienen el mismo significado. Se entiende por igualdad “cuando se le ofrece y da lo mismo a todas las personas” (OIT, PNUD, UNA, 2015, p.76). Esto significa que les damos a todos por igual, sin tomar en cuenta su condición, o las barreras que existen.

Por otra parte, según la Ley 7600, igualdad de oportunidades se define como:

Principio que reconoce la importancia de las diversas necesidades del individuo, las cuales deben constituir la base de la planificación de la sociedad con el fin de asegurar el empleo de los recursos para garantizar que las personas disfruten de iguales oportunidades de acceso y participación en idénticas circunstancias. (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 1996, p.2)

Tal y como lo dice la definición, se debe garantizar la participación y las oportunidades de todas las personas en iguales condiciones. Las personas con condición de discapacidad muchas veces son excluidas de este término, solamente por su condición

y como lo dice la ley, se debe procurar que se utilicen los recursos necesarios para que las oportunidades sean iguales para todos.

Como parte de la lucha por una igualdad de oportunidades se ha trabajado en la búsqueda de empleo para las personas con condición de discapacidad. Esta búsqueda se basa tomando en cuenta las destrezas, habilidades y características individuales de cada persona.

Por otra parte, la palabra equidad se debe utilizar “cuando le damos y ofrecemos los apoyos a las personas de acuerdo a sus barreras, para que realicen una misma actividad”. (OIT, PNUD, UNA, 2015 p.76). La Figura 1 muestra claramente la diferencia entre igualdad y equidad.

Los programas de información y capacitación para contextos sociolaborales, son herramientas de gran valor en el favorecimiento y fortalecimiento en la búsqueda de la equidad y la igualdad.

En el caso de la equidad e igualdad de derechos para las personas con discapacidad se hace necesario conocer qué es esta condición, tema que se presenta a continuación.



Figura 1. Diferencia entre equidad e igualdad. Tomada de

<https://mentespuertorriquenas.wordpress.com/2014/07/11/perspectivas-de-genero-equidad-vs-igualdad/>

Aspectos varios sobre la condición de discapacidad

A través de la historia, se han manifestado diferentes modelos que explican lo que ha sucedido con las personas con discapacidad y las actitudes de la sociedad ante éstas.

Durante la prehistoria el ser humano veía a la persona con condición de discapacidad de diferentes formas, dependiendo de la cultura que hubiesen desarrollado. En ocasiones, la PcD era vista como un ser superior; en otras se consideraba que debían morir. En otros momentos estas personas eran consideradas inútiles, indeseables, dignas de lástima. Aguilar (citada por Holst, 2011), menciona que “la historia de la humanidad ha sido testigo de cómo las personas con discapacidad han sido excluidas, rechazadas y marginadas por los miembros de su propio grupo social”. (p. 40) y deja claro que en esta época, las personas con discapacidad no eran considerados como sujetos con iguales derechos que el resto de las personas que componen la sociedad.

Muchos años más tarde, la Iglesia entra a jugar un papel importante, ya que elimina las prácticas de exterminio y empieza a recibir a las personas con alguna discapacidad en diferentes asilos en donde eran cuidados caritativamente por monjes, frailes o monjas: eran visualizados como objetos de caridad.

Años después, con el surgimiento de nuevas técnicas médicas, los especialistas inician con la rehabilitación de las personas dando con ello una nueva visión sobre la discapacidad, siendo concebida esta como un campo de trabajo de médicos y profesionales.

Más recientemente surge una nueva visión denominada autonomía personal, que nace del movimiento impulsado en Estados Unidos que busca la independencia y el reconocimiento de los derechos e igualdad.

A diferencia del modelo rehabilitador, en este paradigma el enfoque de la discapacidad es completamente distinto. Astroga 2003 (citado por Holst, 2011a) comenta:

No es la deficiencia y la falta de destreza (la discapacidad del sujeto) el núcleo del problema, ni el objetivo final que hay que atacar, sino la situación de dependencia ante los demás. El problema que se debe enfrentar se localiza en el entorno y dentro de tal entorno se incluye al proceso de rehabilitación, pues es aquí, donde, en múltiples ocasiones, se produce o se desarrolla la dependencia. (p. 66)

Por otra parte en la actualidad, el enfoque de derechos humanos tiene una visión diferente acerca de la discapacidad, en este se reconoce que las personas con esta condición son sujetos de derechos, por lo tanto el Estado y otras entidades deberán velar por ellas. Este enfoque busca los medios para apoyar y respetar la diversidad humana creando condiciones que permitan la participación plena de todas las personas sin importar su condición. Es el Estado el responsable de eliminar todo tipo de discriminación hacia las personas con condición de discapacidad. Según lo menciona la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, estas personas deben participar plenamente en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás.

Todos los cambios a través de la historia, reflejan la lucha constante que muchas personas han tenido para llegar hasta donde estamos actualmente en el enfoque de derechos humanos. Pasar de la muerte de una persona con condición de discapacidad, de ser vista como un objeto a llegar a ser un sujeto con derechos, y ser parte de la sociedad. En la actualidad, por lo que realmente luchamos, es que los derechos humanos y la calidad de vida de las personas con condición de discapacidad sean adecuadas para que haya una verdadera inclusión.

Definición de la condición de discapacidad.

La legislación costarricense, en particular la Ley de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad (Ley 7600, 1996) define discapacidad como “cualquier deficiencia física, mental o sensorial que limite, sustancialmente, una o más de las actividades principales de un individuo”. (p.2). Se puede observar como este concepto menciona que es la deficiencia la que limita a la persona que presenta una condición de discapacidad.

Existe otro concepto, que actualmente es el más acertado y utilizado, que indica que las barreras del entorno son las que limitan a la persona con condición de discapacidad. La Ley 8661, Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, define discapacidad como:

Un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (2008, p.1).

Es aquí donde podemos ver que ya no es la deficiencia la que limita a las personas con condición de discapacidad, por lo contrario son las barreras del entorno las que limitan la participación plena y equitativa de esta población.

Varios son los tipos de discapacidad: física, intelectual, sensorial y socio emocional. En el presente documento hablaremos específicamente de la discapacidad intelectual. Según Holst (2011a) este término, ha sufrido muchas transformaciones a través del tiempo, desde trastornados, endemoniados, imbéciles, débiles mentales, idiota, estúpido, retrasados o retardados mentales, deficientes, discapacitados psíquicos hasta llegar al término utilizado hoy en día persona con discapacidad intelectual. Según Shalock (2009) la Asociación Americana de discapacidades del desarrollo intelectuales, realizó un cambio de definición de “retardo mental” a “discapacidad intelectual”: la discapacidad intelectual se caracteriza por “limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como el comportamiento adaptativo, que se expresan en las habilidades conceptuales, sociales y de adaptación práctica. La discapacidad se origina antes de los 18 años”. (p.24). Esta definición, la más reciente, destaca dos componentes importantes, el de funcionamiento intelectual y el de la conducta adaptativa. Ambos componentes son el eje del concepto, por un lado el funcionamiento intelectual se ve ligado a la inteligencia, mientras que las conductas adaptativas son un conjunto de habilidades sociales, aprendidas que ponen las personas en práctica en su vida en sociedad, por lo tanto la discapacidad intelectual, va a depender del contexto y de las características individuales.

Con el fin de clarificar la nueva terminología con respecto a la Discapacidad Intelectual se han creado premisas las cuales indican como debe aplicarse la definición actual.

Según Shalock y Verdugo (2010) existen cinco premisas para la aplicación operativa de la Discapacidad Intelectual (DI):

- Se deben considerar las limitaciones en contextos iguales en edad y cultura.
- Para evaluar se debe tener en cuenta la diversidad cultural, lingüística y diferencias en comunicación.
- Las limitaciones van acompañadas con habilidades.
- Es necesario el desarrollo de un perfil de habilidades y necesidades.
- Si el apoyo es constante, la vida de las personas con discapacidad intelectual mejorará. (p.12-13).

Estas cinco premisas son las que se deben tomar en cuenta, para hablar sobre discapacidad intelectual. Esta no puede presentarse por sí sola, por lo tanto las premisas contextualizan e indican como debe ser aplicada dicha definición, además el conocimiento del concepto y las premisas son esenciales para el diagnóstico y la elección de los apoyos para las personas con discapacidad intelectual. Dado que para conocer y hasta para diagnosticar a una persona con esta discapacidad se debe conocer tanto el concepto como sus premisas, estas se tornan necesarias para brindar los apoyos que se requieran, para que así, las personas con condición de discapacidad intelectual puedan desenvolverse en los diferentes contextos (educativo, social, recreativo) de la mejor manera y así su condición no les impida participar de una vida plena.

Síndrome Cromosoma X Frágil.

La discapacidad intelectual puede ser provocada por diferentes causas, entre ellas se pueden mencionar el Síndrome de Down, Síndrome de Asperger y Síndrome Cromosoma X Frágil. Ramos y González (1999) explican:

El síndrome X frágil (SXF) es la causa conocida más frecuente de retraso mental hereditario, afectando aproximadamente a 1 de cada 4.000 varones de la población general. Su nombre proviene de la presencia de una rotura (fragilidad) en el extremo inferior del cromosoma X en las células de las personas afectadas. (p.52)

En Costa Rica no existen muchas personas con ésta condición, por lo que hay poca información acerca de la misma, al igual que sobre los apoyos que requieren. Éste es un síndrome poco común y que en muchas ocasiones suele confundirse o mal diagnosticarse debido a que las características que presentan las personas con Síndrome X Frágil son similares a las de otros síndromes, como Síndrome del Espectro Autista (Síndrome de Asperger). Las manifestaciones clínicas del síndrome van a ser variables, y estas van a depender de la edad y del sexo de cada persona que lo porte. No todos los individuos presentan por completo todas las características, pero si van a tener una serie de rasgos clínicos asociados al síndrome. La Federación Española del Síndrome X Frágil en Madrid, España (2009) menciona algunas manifestaciones las cuales se dividen en varones y mujeres. En los varones pueden mencionarse en los rasgos físicos: cara alargada, orejas grandes y desplegadas, hiperelasticidad articular, macroorquidismo (testículos más grandes). También pueden manifestar problemas médicos tales como: estrabismo, otitis de repetición, soplo cardíaco, pies planos y epilepsia. Por otro lado dentro de los problemas de desarrollo se mencionan la discapacidad intelectual, retraso y alteración en el desarrollo, trastornos emocionales y de conducta, aparición tardía del lenguaje, hiperactividad y déficit de atención, y en algunos casos comportamiento autista. Por otra parte, la misma Fundación Española menciona que en el caso de las mujeres, los rasgos físicos son menos marcados, sin embargo pueden manifestar de igual manera los problemas de desarrollo anteriormente mencionados.

En nuestro país no se encuentra ninguna institución que se encargue del Síndrome Cromosoma X Frágil como tal. Existen diferentes instituciones que hacen referencia o que se encargan de diversas discapacidades, como por ejemplo la Asociación Síndrome de Down de Costa Rica (ASIDOWN) que es una asociación que se encarga del Síndrome de Down, también se puede mencionar Autismo Feliz, que es un grupo de madres que apoyan a sus hijos con Autismo.

La única institución encargada de tratar el Síndrome Cromosoma X Frágil en nuestro país, es el Hospital Nacional de Niños, quien es la entidad encargada de realizar las consultas médicas y genéticas de la población con éste síndrome. Como mencionan Castro, Vindas y Cuenca (2005), “en Costa Rica, no existen datos sobre la inversión

económica y social que representa para la sociedad y las familias afectadas, la atención de las personas discapacitadas” (s.p), de igual forma indican que “en casi todos los países del mundo y en Costa Rica, la mayoría de las personas afectadas por este síndrome no se han diagnosticado correctamente y la etiqueta más común en ellos es la de retraso mental de origen oscuro” (s.p). Es por esta razón, que actualmente en el país es difícil encontrar información y organizaciones que se encarguen o investiguen sobre el grupo de personas con el Síndrome X Frágil.

En diferentes partes del mundo, sí existen instituciones encargadas de realizar investigaciones y organizaciones con respecto a este Síndrome; entre otras la Federación Española del Síndrome X Frágil (2009), “quienes se encargan de orientar, facilitar, asesorar, promocionar la investigación, colaborar en áreas educativas y científicas, de personas, centros, entidades o profesionales dedicados al estudio y atención del Síndrome del cromosoma X Frágil”. (párr.1). También se puede mencionar The National Fragile X Foundation, en California, Estados Unidos (1984) , la cual tiene la misión de “enriquecer la vida a través del apoyo educativo y emocional, promover la conciencia pública y profesional y realizar investigaciones o avances en busca de mejores tratamientos y una cura para el Síndrome Cromosoma X Frágil”. (s.p). Una organización también muy importante es FRAXA Research Foundation en Massachusetts, Estados Unidos (1994), quienes tienen la misión de “acelerar el progreso hacia los tratamientos eficaces y finalmente, una cura para el Síndrome X Frágil” (s.p), esto lo realizan mediante “la financiación directa de la investigación más prometedora, también apoya a las familias afectadas por el Síndrome X Frágil y crea conciencia de esta enfermedad importante, pero prácticamente desconocida”. (s.p).

Sobre los programas de estudio para jóvenes con condición de discapacidad intelectual en Costa Rica y Alemania

Para la comprensión de los programas de estudio que se brindan a jóvenes con discapacidad intelectual tanto en Costa Rica como en Alemania, se ha recopilado información que pretende orientar al lector al respecto.

Costa Rica: Plan Nacional o III Ciclo y Diversificado Vocacional y Centros de Educación Especial.

Cuando se habla de una inserción laboral para personas con condición de discapacidad, las horas que se realicen de práctica en el ámbito laboral y la preparación que se dé para esto, va a ser esencial, porque permite el crecimiento personal y aumenta el conocimiento, aspectos necesarios que se requieren para la meta fin, en este caso la posible inserción laboral. Es por esto que conocer sobre los planes de estudio y las oportunidades en cuanto a prácticas laborales que brinda el sistema educativo costarricense.

III Ciclo y Ciclo Diversificado Vocacional.

En Costa Rica, el Ministerio de Educación Pública elaboró en el 2009 el Plan de Estudios para el III ciclo y ciclo diversificado vocacional para jóvenes con discapacidad. Este nuevo plan, denominado Plan Nacional, fue aprobado mediante acuerdo CSE-03-10-09 del 11 de marzo del 2009 por el Consejo Superior de Educación como “estructura curricular que rige para Colegios técnicos, Académicos e IPEC” (MEP, 2011, p.2)

La estructura curricular de este plan de estudios se divide en dos grandes áreas, y el número de lecciones semanales varía de acuerdo con el nivel (7mo, 8vo, 9no, 10mo, 11mo, y 12mo). Estas dos grandes áreas son el Área Académica y el Área Técnica. El área Académica se divide en diversas materias: matemática, estudios sociales, ciencias, español, habilidades y destrezas para la vida, inglés, desarrollo humano: educación física y educación musical, consejo de curso (guía), informática, artes plásticas, orientación y formación moral: educación religiosa. Por otra parte, las materias que se imparten en el Área Técnica son: Técnica 1, Técnica 2, estas dos son impartidas en III ciclo y son atendidas por docentes de Artes Industriales, Agropecuario y Educación para el Hogar; y Formación Vocacional, Tecnología, Pasantía y Práctica Supervisada. En el caso de la Pasantía y la Práctica Supervisada son materias que se ajustan a la educación técnica que se imparta en el centro.

Son las lecciones del Área Técnica 1 y Técnica 2, impartidas en III ciclo, las encargadas de comenzar la búsqueda de destrezas y habilidades en el área vocacional que tengan las y los jóvenes así como también la orientación vocacional.

En cuanto a la formación vocacional, ésta se imparte específicamente durante décimo, undécimo y duodécimo años. En este caso, se imparten en el área de formación específica materias como: cocina, costura, metales, entre otras que van a permitir con su adecuado proceso, una inserción laboral. (MEP, 2011, p.9). Para el desarrollo de las lecciones de Formación Vocacional, se imparten en décimo y undécimo 18 lecciones y en el caso de duodécimo se imparten 22 lecciones. También se prepara a los estudiantes en el Ciclo Diversificado, en el Área de Tecnología con el fin de ampliar las oportunidades en los diversos puestos laborales.

Dentro de este plan, se asigna a los docentes que atienden el Ciclo Diversificado Vocacional lecciones en las cuales debe dar seguimiento y acompañamiento a cada uno y una de las estudiantes que se encuentran en procesos de práctica de formación vocacional. En estas, los docentes deben verificar que los estudiantes cuenten con todos los apoyos necesarios de acuerdo a las habilidades y necesidades dentro de los procesos de formación y pasantía, o práctica supervisada.

Antes de concluir con el tema del programa de III Ciclo y Diversificado Vocacional, es importante mencionar las diferentes habilidades para la vida que incluye el plan de estudios. Tal y como lo muestra la Tabla 4.

Tabla 4

Habilidades para la vida que incluyen el Plan de Estudios de III ciclo y ciclo diversificado vocacional

Habilidad	Definición
Pensamiento crítico	Implica reconocer nuestro ser, carácter, fortalezas, debilidades, gustos y disgustos, Es la habilidad de analizar información y experiencias de manera objetiva.
Empatía	Es la capacidad de “ponerse en los zapatos del otro” e imaginar cómo es la vida para esa persona, incluso en situaciones con las que no estamos familiarizados.
Comunicación efectiva	Tiene que ver con la capacidad de expresarse, tanto verbal como preverbalmente, en forma apropiada a la cultura y las situaciones.
Relaciones interpersonales	Esta destreza nos ayuda a relacionarlos en forma

	positiva con las personas con las que interactuamos, a tener la habilidad necesaria para iniciar y mantener relaciones amistosas que son importantes para nuestro bienestar mental y social.
Toma de decisiones	Facilita manejar constructivamente las decisiones respecto a nuestras vidas y las de los demás.
Solución de problemas y conflictos	Permite enfrentar de forma constructiva los problemas de la vida.
Manejo de sentimientos y emociones	Ayuda a reconocer nuestros sentimientos y emociones y los de los demás, a ser conscientes de cómo influyen en nuestro comportamiento social y a responder a ellos en forma apropiada.
Manejo de las tensiones y el estrés	Facilita reconocer las fuentes de estrés y sus efectos en nuestras vidas, así como desarrollar una mayor capacidad para responder a ellas y controlar su nivel.

Nota: Tomado de OIT, PNUD, UNA. (2015, p. 74)

Centros de Educación Especial

En cuanto a al programa de los Centros de Educación Especial, este fue desarrollado en Costa Rica en el año 2000 y atiende a niños, niñas, adolescentes y adultos desde la estimulación temprana (0años) y hasta el III y IV ciclos (21 años). Los servicios de III y IV Ciclos atienden población con “deficiencias cognitivas, físicas, sensoriales, mentales y múltiples” de edades comprendidas entre 14 y 21 años. Ambos ciclos tienen una duración de cuatro años.

El III ciclo de los Centros de Educación Especial tiene como finalidad el desarrollo de habilidades adaptativas que favorezcan la autonomía e independencia del estudiante en los diferentes contextos en los que se desenvuelve. El objetivo primordial es detectar los intereses vocacionales y ocupacionales de los jóvenes. Además, fortalecer sus habilidades personales y de mantenimiento y organización del hogar y desempeño en la comunidad (CENAREC, 2012).

Por su parte, el IV ciclo tiene como fin que el estudiante logre el reconocimiento de su condición de adulto, incorporándose en procesos ocupacionales de acuerdo con sus potencialidades, que le posibiliten ejercer una actividad productiva, en forma independiente o con los apoyos necesarios (CENAREC, 2012).

Para ello, el plan de estudios aborda siete áreas, entre ellas la autonomía e independencia académica funcional, cultural-recreativa, socio-laboral, orientación familiar y mediación comunitaria y actividad deportiva.

Es importante señalar, que el Plan de Estudios del IV Ciclo de los Centros de Educación Especial incluyen diversas áreas de estudio, tal y como se observan en la Tabla 5.

Tabla 5

Áreas que aborda el Plan de Estudios del IV ciclo de los Centros de Educación Especial

Áreas	Definición
Autonomía e independencia	Cuidado persona, higiene, interacción social, transporte y movilidad.
Académica funcional	Manejo de información personal y direcciones, saber solicitar ayuda.
Cultural recreativa	Actividades relacionadas con el disfrute
Socio-laboral	Busca que el estudiante pueda vivenciar experiencias similares a actividades laborales y desarrollo de habilidades y destrezas necesarias para la vida adulta.
Orientación familiar y mediación comunitaria	Busca ir preparando a los jóvenes para el tránsito a la vida adulta.
Actividad deportiva	Conocimiento y práctica de diferentes tipos de deportes.

Nota: Tomado de OIT, PNUD, UNA. (2015, p. 76)

De las pasantías y las prácticas laborales supervisadas.

Dentro de este proceso de formación vocacional, los estudiantes realizan primero en undécimo año la pasantía, y durante duodécimo realizan la práctica supervisada o también pueden realizar, dependiendo de la condición y los apoyos que el estudiantado requiera, un proyecto productivo. Para recopilar información importante acerca de éstos procesos vocacionales, se utiliza un “Portafolio de Evidencia”, el cual permite visualizar todo proceso de la población estudiantil. Dentro de este proceso, se involucra a la familia como un factor y apoyo importante y esencial.

En décimo, dentro de las diversas fases se realizan actividades tales como: visitar empleadores para tener diferentes opciones, buscar opciones de empresas que tengan

puestos que se adapten al perfil de él o la estudiante, trabajar con padres de familia, y seguimiento a estudiantes. Se realiza en la última etapa (meses de octubre y noviembre) un proceso de práctica o proyecto productivo de 40 horas, en las cuales se debe dar seguimiento al estudiante por parte del docente.

Durante duodécimo año las actividades también se dividen en tres fases diferentes, dentro de las cuales se realizan acciones tales como: visitar a empleadores para definir opciones de prácticas supervisadas, buscar opciones laborales que se adapten al perfil de él o la estudiante, se presenta el currículo a la empresa con el perfil laboral de la población estudiantil, y de igual manera se trabaja con los padres de familia. Durante los meses de octubre y noviembre (última etapa del proceso) se realiza la práctica supervisada o el proyecto productivo que tiene como duración 320 horas por estudiante, en el cual se debe de dar acompañamiento y elaborar una bitácora para registrar información relevante del proceso de práctica supervisada y por último realizar un perfil de salida del estudiante. Son las prácticas supervisadas y pasantías, las que permiten un desarrollo adecuado en el área vocacional y las que van a preparar a las y los jóvenes a una futura inserción laboral. Las prácticas supervisadas y pasantías pueden también ser denominadas o conocidas como práctica laboral.

Este programa de estudio abre las puertas para que los estudiantes vayan y realizan su práctica laboral según sus habilidades, pero no sólo consisten en llevar a la persona al lugar de la práctica laboral y dejarlo en manos de los encargados del lugar, sino que debe brindar los apoyos que necesitan las PcD en el momento que se encuentren haciendo su práctica laboral. Por lo tanto las horas de práctica más los apoyos requeridos en este caso los facilitadores, hacen que el proceso de la práctica laboral se enriquezca y que sea realmente una puerta abierta para una posible inserción laboral futura.

Alemania: la educación para el trabajo de personas con discapacidad.

Al igual que Costa Rica, Alemania cuenta con un Sistema Educativo que se divide en diferentes niveles y atiende tanto a población con discapacidad como sin discapacidad.

Los niveles de educación incluyen preescolar, primaria, secundaria nivel I, secundaria nivel II y superior o sector terciario. (Berengueras, s.f, párr.11)

En cuanto a las personas con discapacidad se les ofrecen dos opciones, la de integración en un centro educativo del sistema regular o un centro específico, también llamado centro de educación especial “Förderschule”. (Anónimo, 2011, p.7).

Las PcD que pueden ser integradas se encuentran en unos centros educativos denominados Hauptschule, Realschule, Gymnasium o Gesamtschule donde también hay niños y jóvenes sin discapacidad. Todos aprenden juntos, pero los niños en régimen de enseñanza integrada reciben también una educación especial o una atención individualizada. (Anónimo, 2011, p.7)

El documento “Centros de Educación Especial como Centros de Recursos: Una Perspectiva Inclusiva” explica lo siguiente:

La Förderschule es una escuela especial para niños con necesidades especiales que no pueden ser adecuadamente atendidas en una escuela general, sea esta Hauptschule, Realschule o Gymnasium. En ella se escolarizan niños con discapacidades físicas, psíquicas o inclusive con problemas de aprendizaje. También adolescentes y niños con una conducta violenta o problemas de aprendizaje que han asistido a una escuela general pueden ser luego enviados a una Förderschule. (Anónimo, 2011, p.8)

Es importante que existan centros educativos que brinden una atención más individual de acuerdo a las necesidades y capacidades que cada PcD tenga, esto permite que las personas con mayor compromiso ya sea, físico, mental, cognitivo o emocional, tengan opciones para la formación educativa y el desarrollo de habilidades que en un futuro le va a permitir una inserción laboral.

Tanto en las escuelas de educación especial como en las escuelas regulares, se imparte la formación para el trabajo, la cual inicia en la educación secundaria I, a los estudiantes de edades entre los 10 o 12 años y los 16, y se da una continuidad en la secundaria II. Reciben tanto materias académicas (matemáticas y lenguas extranjeras) como la formación profesional. (Berengueras, s.f, párr.16)

Como se menciona anteriormente, es desde edades tempranas que los estudiantes reciben la preparación necesaria para un futuro puesto de trabajo, desarrollando habilidades, destrezas, actitudes y competencias dentro de sus prácticas laborales.

Como lo menciona el Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España (s.f) a continuación:

Para los jóvenes discapacitados, en el paso desde la formación a la vida laboral tienen gran importancia las prácticas profesionales, la buena orientación profesional y las redes de contactos. Los länder (estados federados) están comenzando a introducir las prácticas profesionales en las escuelas de educación especial e intentan abrir las perspectivas profesionales de los discapacitados más allá de los talleres para discapacitados mediante el apoyo a los servicios de integración y las prácticas en las empresas. (p.165)

Con respecto a lo anterior, se puede confirmar que las prácticas profesionales en la formación de las PcD son de suma importancia, ya que no solamente va a desarrollar habilidades y destrezas, sino también brindan experiencias que ayudan a poner en práctica los conocimientos anteriormente adquiridos en su formación educativa.

Barreras y apoyos en la práctica laboral

Retomando el concepto de discapacidad, en el que se define que son las barreras del entorno las que impiden la participación plena de una persona, nos damos cuenta que esas barreras pueden ser eliminadas o modificadas y esto sólo se logra con los apoyos, ya que son herramientas que permiten equiparar, brindando con ello iguales oportunidades a las personas que los requieran.

Barreras.

OIT, PNUD y UNA (2015) definen que “Las barreras están relacionadas con los factores externos que, en conjunto con los personales, dan lugar a la discapacidad, tales como la accesibilidad, aspectos jurídicos y normativos, socioeconómicos y relacionados

con los servicios”. (p. 50). Según los mismos autores, entre las barreras se pueden encontrar las siguientes:

1. **Barreras actitudinales:** Corresponden a las creencias erróneas, expresiones, estereotipos y prejuicios que existen sobre las personas con deficiencias en la sociedad, al no cumplir con los “estándares de ser humano establecidos”. Estos estándares incluyen, por lo general, que la persona sea de un determinado sexo, etnia, edad, clase social, condición socioeconómica, peso, estatura y, además, tener una “capacidad funcional” que le permita ser altamente productiva en la sociedad.

2. **Barreras de comunicación:** Abarcan aquellos obstáculos o impedimentos que se presentan en el entorno e impiden que una persona con una discapacidad pueda comunicarse. Esto incluye el código en que se envía o recibe el mensaje (verbal, escrito, de signos, visual, gestual), el canal utilizado (radio, televisión, computadora), el contenido (simple, complejo, imagen de la discapacidad positiva o negativa), el formato del mensaje (visual, auditivo, táctil) y el contexto donde se efectúa la comunicación (iluminado, ruidoso, etc.).

3. **Barreras físicas del entorno:** Se relacionan con aquellos obstáculos que existen para garantizar el desplazamiento de las personas en condiciones de seguridad, comodidad y autonomía. Estas barreras se pueden dividir en tres tipos: arquitectónicas, urbanísticas y del transporte.

- **Barreras arquitectónicas:** Son los obstáculos existentes en espacios construidos, tales como viviendas, lugares de trabajo, edificios públicos y privados. Incluye tanto las características de la estructura física del edificio como su rotulación y mobiliario.

- **Barreras urbanísticas:** Comprenden aquellos impedimentos que se presentan para que una persona pueda desplazarse en el entramado que une su itinerario con los edificios de tránsito y estadía de usuarios y peatones, por ejemplo, parques y aceras.

- **Barreras del transporte:** Incluyen la no adaptación de los diferentes medios para trasladarse: autobuses, trenes, lanchas, barcos, aviones, etc. (p. 50-51)

Eliminar las barreras es fundamental para crear un ambiente accesible, igualitario, equitativo e inclusivo para las personas con condición de discapacidad. Ello permite que aminore la condición y las personas sean vistas como individuos que participan en la sociedad y no como “discapacitados”.

Apoyos.

De acuerdo a la OIT, PNUD y UNA (2015) los apoyos que se pueden brindar a las personas con discapacidad incluyen la asistencia personal, las adaptaciones o modificaciones, los productos de apoyo, los animales de servicio y actitudes positivas, entre otras, que se describen a continuación:

La asistencia personal es un apoyo permanente o intermitente, que brindan los servicios de apoyo que requieren las personas con discapacidad en su vida diaria, para brindar las herramientas necesarias de acuerdo a cada persona y así pueda participar en la sociedad de manera independiente.

Los productos de apoyo son cualquier dispositivo, instrumento, software, entre otros, que facilitan la participación y mejoran la calidad de vida de las personas con discapacidad.

Los animales de servicio son animales entrenados que brindan asistencia a las personas con discapacidad, ayudándoles en funciones y tareas que éstas no puedan realizar de manera autónoma.

Las actitudes positivas de las personas involucradas en el proceso de práctica laboral, son un tipo de apoyo que permite que todos los anteriormente mencionados funcionen de manera correcta y faciliten la vida de las personas con discapacidad, permitiéndoles la participación plena y autónoma en la sociedad.

Cada persona es diferente por lo que encontrar el apoyo adecuado a las barreras y habilidades de la persona con condición de discapacidad, brinda además de una participación plena en la sociedad, mejoría en su calidad de vida, respuestas a sus necesidades individuales y por lo tanto, favorece el desarrollo integral y la autonomía personal. Esto quiere decir que los servicios de apoyo les garantizan a las personas con condición de discapacidad el mejoramiento de su calidad de vida, mejora su educación, su autonomía, su independencia, su desarrollo personal, sus relaciones interpersonales,

entre otras. Independientemente del apoyo que requiera la persona este debe ser con el fin de eliminar las barreras que se le presenten.

Para el proceso de práctica laboral de las personas con condición de discapacidad, existen distintos apoyos que permiten el mejoramiento y el éxito de dicho proceso. Para ello, desde la perspectiva de las practicantes puede ser necesario un docente, mediador o facilitador para la práctica laboral con un perfil que permita conocer a fondo a cada joven, así como a las familias. Esta persona será el mediador entre las familias, empresas y las personas que realizan la práctica laboral, él o ella tendrá que observar el proceso de práctica, podrá intervenir para ayudar a mejorar las habilidades de la PcD que realiza la práctica y que esta se pueda culminar de manera exitosa beneficiando a todas las partes involucradas pero especialmente en pro de la apertura de más espacios laborales para las personas con discapacidad. Es por esto que un facilitador laboral es de gran importancia para cualquier proceso de práctica o inserción laboral de las PcD

Es importante mencionar que en la práctica laboral, este rol lo tiene el docente que busca la práctica a sus estudiantes y entre sus funciones se pueden encontrar, tal y como mencionan Holst y Madrigal (2011):

Analizar el mercado y contactar a empresas de la propia comunidad o comunidades aledañas para ubicar laboralmente a las personas con discapacidad es fundamental. El facilitador laboral debe pedir una cita con las empresas y ser puntual al visitarlas. Se debe dejar claro con los empresarios el objetivo de la visita, proporcionar información clara, precisa y en forma concisa y visualizar posibles puestos de trabajo para las personas con discapacidad. (p. 23)

En el proceso de búsqueda y conocimiento de la PcD y sus habilidades, intereses, características, gustos y preferencias, el facilitador tiene ciertos apoyos que hacen el proceso más ordenado, completo y minucioso, como Holst y Madrigal (2011) lo explican a continuación:

Los facilitadores laborales pueden recurrir a una serie de instrumentos para cumplir con su labor. Entre estos se puede mencionar el cuestionario de Entrevista a Empresas (Ver Anexo 2) del Método Estrella - CR. Este instrumento permite recopilar información sobre la empresa y el conocimiento del empresario sobre el tema. Al visitar al empresario, el facilitador puede entregarle folletos informativos relacionados con la legislación, el empleo con apoyo, la discapacidad, y otros. (p.23)

Con el fin de contar con la información sobre los jóvenes que realizan la práctica laboral, las autoras elaboraron un Perfil de Habilidades Adaptativas y Competencias Laborales que incluye varias áreas fundamentales para conocer su realidad, lo que han logrado aprender o desarrollar, lo que logran adquirir o realizar con apoyos y lo que aún está pendiente por asumir. Las áreas que se incluyen en el perfil son las siguientes (Ver Apéndice B)

1. Autonomía e Independencia
2. Habilidades básicas para el aprendizaje
3. Comunicación
4. Área social
5. Autocuidado
6. Área de desarrollo vocacional
7. Habilidades para el trabajo

La información anterior tiene como sustento el “Perfil de Funcionamiento” utilizado en el Departamento de Problemas Emocionales y de Conducta, del Centro de Educación Especial de Heredia; también se basó en el “Perfil de Habilidades Adaptativas” que se utiliza como control de avance individual en diferentes Centros de Educación Especial y Aulas Integradas del país.

Algunos conceptos sobre empleo y trabajo

Los términos empleo y trabajo son muy diferentes. Ambos conceptos suelen ser utilizados como sinónimos, sin embargo no tienen la misma connotación. Se puede definir empleo como el “trabajo efectuado a cambio de pago: salario, sueldo, comisiones,

propinas, pagos a destajo o pagos en especie” (OIT, PNUD, UNA, 2015, p.98). Por otra parte, se puede definir trabajo como la “actividad que al realizarla puede ser remunerada o no, produciendo bienes o servicios a una economía, o satisface necesidades de una comunidad o población específica” (ídem, p.76). Este concepto encierra un conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, las cuales satisfacen las necesidades de un individuo o de una comunidad. Al respecto, Barba (2011) dice:

El concepto de empleo es diferente del término trabajo, pues éste es cualquier tipo de actividad o tarea necesaria para cubrir las necesidades básicas del ser humano (alimentación, limpieza, higiene, educación...). Trabajos, los tiene toda la población, pero empleo no. (p.4)

Los ingresos económicos que obtenga cada persona, sirven para que esta pueda formar su independencia, en las personas con condición de discapacidad el poder tener un empleo se torna muy difícil ya que existen muchas barreras que impiden su participación plena por lo que la calidad de vida se ve afectada.

En el ámbito laboral existen varias modalidades de empleo las que favorecen y brindan oportunidades para que las personas con condición de discapacidad, puedan ser ubicadas dependiendo de sus características individuales. Según Montero (2005) algunas modalidades de empleo son las siguientes:

El empleo dependiente en el sector informal es aquel que no es calificado y agrupa todas las actividades de bajo nivel de productividad, tales como trabajadores de parqueos, revendedores de lotería, ayudante de un tramo en el mercado, entre otros. Algunas características con las que se puede identificar este tipo de trabajo son:

- Facilita la inserción laboral de personas con discapacidad con bajo nivel educativo.
- La remuneración obtenida por lo general es baja.
- En muchos casos no hay garantías sociales ni prestaciones. (p.122)

Por otra parte, en el trabajo dependiente en el sector formal, el trabajador depende de un patrón, de una empresa, ya sea en el sector público o privado y su contratación

corresponde a una definición técnica de puestos de trabajo. Según la misma autora sus características son:

- Permite la ubicación laboral de personas con cualquier tipo de discapacidad siempre y cuando tenga formación profesional.
- Facilita la interacción social de la persona con discapacidad además de generar cambios positivos en las actitudes y mejoramiento de la imagen social hacia la discapacidad.
- Está respaldado por una estructura técnico administrativa establecida y un proceso productivo definido. (2005, p.123)

El empleo independiente es otra opción que desarrolla una persona de forma productiva sin tener que depender de un patrono, implica la producción en el sector formal o informal. Algunas características de este tipo de trabajo son:

- Facilita la integración socio-laboral de las personas con discapacidad que deciden asumir este reto.
- Es autogestionario porque el trabajador que lo asume es quien debe tomar las decisiones fundamentales.
- Posibilita la inserción laboral de personas con diversos tipos de discapacidades, principalmente de aquellas con movilidad reducida. (Montero, 2005, p. 124)

El taller protegido o taller laboral no constituye una modalidad de trabajo, aunque sí un modelo de atención para personas con mayor desventaja laboral. Ofrece a los usuarios posibilidades de realizar actividades ocupacionales y de prepararse para un posible empleo en un medio ordinario de trabajo. Algunas características son:

- Facilita la adaptación de la persona a un ambiente de trabajo
- Constituye un medio de preparación laboral en aspectos como: hábitos de trabajo, aprendizaje de tareas de proceso, sentido de responsabilidad, la producción está basada en subcontratos o en la generación y comercialización de productos propios. (Montero, 2005, p. 125)

Por último Montero (2005) menciona el cooperativismo como una forma de trabajo asociativo basada en la asociación voluntaria de productores o consumidores que comparten intereses y necesidades. Un ejemplo a nivel nacional es la cooperativa de Ciegos Vendedores de Lotería (COOPECIVEL) en la cual se organizan para realizar las

inversiones necesarias y de esta forma adquirir una importante cuota de lotería para su comercialización. La cooperativa tiene algunas características particulares entre ellas:

- Favorece la integración social y la conciencia de grupo.
- Permite el aprovechamiento de los bienes de producción y capital que individualmente una persona no podría lograr. (p.127)

De acuerdo a la OIT, PNUD y UNA (2015), otros tipos de empleo son:

El empleo asalariado es en el que los trabajadores tienen un contrato y reciben un salario, pero también pueden ser remunerados por medio de comisiones de ventas o pagos en especie como comida, educación o vivienda. Este tipo de trabajo puede ser en el sector público o privado. En este se incluye el teletrabajo en donde el trabajo se desempeña en otro lugar diferente al lugar de trabajo. Involucra el uso de tecnologías y diferentes tipos de telecomunicaciones modernas. (p.100).

El trabajador desde la casa, aunque no asista al lugar de trabajo debe responder a todas las políticas, valores y reglamentación de la empresa para la cual trabaja, así como las metas establecidas y el horario de trabajo. Este tipo de empleo es beneficioso para las personas con discapacidad ya que permite ahorrar el tiempo efectivo, dinero, traslados y mayor comodidad de trabajar desde el hogar. (p.104)

Por último se encuentra el empleo protegido, el cual:

“Es una opción solamente para las personas con discapacidad. Es el recurso que se utiliza cuando el empleo abierto no es posible, sin embargo los trabajadores perciben el salario mínimo de ley y usualmente se brinda en cooperativas u otras formas asociativas”. (OIT, PNUD y UNA, 2015, p. 106)

Estas diferentes opciones de trabajos, permiten que las personas con discapacidad puedan tener acceso a un empleo digno, remunerado y que se pueda adecuar a sus necesidades y a sus capacidades. También permite que las personas con discapacidad se mantengan ocupadas en una actividad productiva, que les permita socializar con las

demás personas y con sus compañeros de trabajo, además desarrollar un sentido de pertenencia.

Otros conceptos: familia y empresas y su importancia para el futuro laboral de las personas con condición de discapacidad intelectual

La familia de una persona con discapacidad es un pilar muy importante en este proceso, ya que sus miembros son los que más conocen e interactúan con sus hijos o hermanos y así pueden dar a conocer detalles que son primordiales de tomar en cuenta, como Holst y Madrigal (2011) exponen de la siguiente manera:

Otro punto importante a realizar durante los primeros meses del año es el de reunirse con los padres de familia y explicarles la importancia de la información que su hijo o hija va a recibir durante este año, así como la ubicación laboral que se va a realizar. (p.27)

La familia debe estar muy bien informada sobre el proceso de práctica laboral de sus hijos e hijas, se debe explicar con mucho detalle los pasos a seguir, con el objetivo de que se convierta en un apoyo incondicional en el transcurso de la experiencia, así como lo menciona Madrigal (2015) “En la medida que se asuma a la familia como una pieza clave en los procesos de educación y de inclusión laboral, esta debe ser informada, capacitada y transformada” (p.7). Los docentes o facilitadores a cargo son los responsables de orientar a la familia antes, durante y después del proceso.

“La familia debe proveer los apoyos, en lugar de anteponer barreras actitudinales en función del empleo y las opciones laborales con las que pueden contar sus hijos” (Madrigal, 2015, p. 11) como se menciona anteriormente, es la familia quien se encarga de brindar o construir la seguridad que él o la joven necesita, en los diferentes procesos, tanto de práctica como en una futura inserción laboral, reafirmando la importancia de esta, como institución formadora.

Por otra parte, las empresas, incluyendo a los empresarios, jefes y compañeros de los jóvenes que harían en ellas su práctica laboral son “aliados idóneos para enfrentar el

desafío de brindar oportunidades de empleo para todas las personas y en particular aquellas con discapacidad, aprovechando el potencial y talento que estas pueden ofrecer para contribuir con el desarrollo sostenible del país” (OIT, PNUD, UNA, 2015, p.115).

Para que las empresas puedan brindar un buen servicio en las prácticas laborales de PcD, pueden recibir apoyo de docentes o facilitadores laborales provenientes de los colegios. Estos pueden brindar información sobre apoyos y formas de trabajo, así como orientación y formación. Tal y como Holst y Madrigal (2012b) mencionan:

El facilitador externo puede también, durante la etapa de seguimiento, asesorar a algunos compañeros cercanos y con más experiencia, sobre los apoyos y las adaptaciones necesarias para que puedan desarrollar bien sus actividades laborales. Con el tiempo lo aprendido se convertirá en apoyos naturales logrando con ello relacionarse personal y laboralmente con una persona que si bien tiene una discapacidad, ha tenido la oportunidad de desarrollarse y laborar como cualquier otro. (p.20)

Capítulo III

Metodología Empleada

Gallardo (2008) indica que la metodología es: el conjunto de procedimientos y técnicas mediante las cuales se organiza la información y se analiza y se sistematiza (p. 114). Al respecto, Taylor y Bogdan 1992 (citados por Sandoval 2002) aseguran que la metodología es tanto la manera cómo enfocamos los problemas como la forma en que buscamos las respuestas a los mismos (p. 27).

De acuerdo a lo anterior, este capítulo define los términos utilizados, la población participante en el proceso, las actividades organizadas y desarrolladas con los jóvenes participantes y sus lugares de práctica para el trabajo, los instrumentos utilizados, así como las estrategias empleadas para analizar y sistematizar la información obtenida por las autoras. Es así como la forma en que se plantea este capítulo es la principal herramienta para llegar a obtener resultados que posteriormente serán compartidos.

Definición de Términos

A continuación se definen los términos mayormente utilizados en el presente documento, que permitirá a los lectores una mayor comprensión sobre el tema.

Servicios de apoyo: Diferentes documentos nos aportan para este concepto. La Ley 7600 (1996) nos indica que los servicios de apoyo son “las ayudas técnicas, equipo, recursos auxiliares, asistencia personal y servicios de educación especial requeridos por las personas con discapacidad para aumentar su grado de autonomía y garantizar oportunidades equiparables de acceso al desarrollo” (1996, párr. 5). Con relación a la asistencia personal, es importante mencionar lo dicho por OIT, PNUD y UNA (2015)

La asistencia personal consiste en brindar los servicios de apoyo que requiera una persona con discapacidad para asistirlo en su vida cotidiana, incluyendo la interpretación y la asistencia física (para bañarse o alcanzar objetos, entre otras necesidades). Estos apoyos pueden ser permanentes o intermitentes y se dirigen a facilitar la participación de las personas en la sociedad sin que esto afecte su autonomía personal o independencia (p.54)

Práctica laboral: De acuerdo al Ministerio de Educación Pública (2011) a los estudiantes del IV ciclo o Diversificado Vocacional (Plan Nacional), se les debe garantizar un acompañamiento sistematizado en la programación formativa que se elabore de acuerdo a su perfil, también denominado práctica laboral supervisada. De acuerdo al documento en el 11° año la práctica, mejor conocida como pasantía, tiene una duración de 40 horas; en el 12° año la práctica laboral supervisada o proyecto productivo tiene una duración de 320 horas. Para el presente documento la práctica laboral es vista como un proceso, tal y como se describe ampliamente en el marco teórico anterior, y puede ser realizada en múltiples lugares o ámbitos, es decir en diferentes tipos de empleos y trabajos u ocupaciones.

Jóvenes: El Consejo de la Persona Joven (CPJ), realiza acciones para promover el respeto de los derechos de las personas jóvenes con discapacidad. De acuerdo a este Consejo, la legislación en Costa Rica considera personas jóvenes a quienes tienen entre 12 y 35 años de edad y representa cerca de un 40% de la población. (s.f., párr. 2)

Condición de discapacidad intelectual: Según OIT, PNUD y UNA, la condición de discapacidad intelectual

Se relaciona con las deficiencias en el funcionamiento intelectual de una persona, por ejemplo, su capacidad para solucionar problemas, comprender ideas simples y complejas, aplicar el conocimiento, planificar, adquirir habilidades adaptativas para cumplir con demandas sociales básicas como manejar dinero, utilizar los servicios de la comunidad, realizar actividades de la vida diaria, etc. Para suprimir las barreras del entorno, las personas con deficiencias intelectuales pueden requerir diferentes apoyos para su formación, comunicación y la promoción de su autonomía, entre ellos el uso de un asistente personal, pictogramas o documentos con ideas sencillas, entre otros (2015, p.48)

Características individuales: Todos los seres humanos somos diferentes y son precisamente las diferencias las que nos hace tener características individuales. Tal y como lo describen Beltrán y Bueno (1995) desde el nacimiento los seres humanos empezamos a configurar nuestra personalidad con base en el mundo circundante. Los sentidos brindan información para así crear representaciones mentales en cada individuo: todo contribuye a formar al sujeto. Aquí es importante mencionar que lo aprendido por toda persona es influenciado por la familia, la escuela y el ambiente, por lo que cada una de ellas es diferente a la otra y tiene sus propias características, mismas que las van a definir como seres únicos e irrepetibles.

Familia: Según Beltrán y Bueno (1995) la familia es un término cuyo contenido varía con el tiempo y la cultura de los pueblos (p.603). De acuerdo a los mismos autores, la familia

a) está compuesta por personas unidas por lazos matrimoniales, de sangre o de adopción; b) es frecuente que vivan juntos en un hogar; c) las dimensiones o tamaño pueden variar; d) sus miembros desempeñan generalmente funciones prescritas socialmente y aprobadas por los mismos miembros; e) mantiene unos valores y creencias más o menos similares (p.603).

Para el presente documento la familia de los Dellmann, está compuesta por el padre, la madre y tres hijos: Erik, Marc y Lars. El padre es alemán, la madre es nacida en España y los jóvenes tienen ambas nacionalidades.

Población

En este apartado se describen los actores involucrados en el proceso de esta práctica: los tres jóvenes Dellmann, su padre y madre y sus compañeros de trabajo.

En las Tablas 6 y 7 se describen los participantes más directos con los que se realizarán las diferentes fases propuestas. Estos son la familia Dellmann, de nacionalidad alemana, conformada por tres hijos con condición Cromosoma X frágil, con edades entre los 18 y 19 años, el señor Dellmann quién es catedrático en una universidad alemana y la señora Dellmann quién es de origen español y pedagoga de profesión.

Tabla 6

Características de los participantes que formarán parte de la práctica laboral

Nombre del Participante	Características
Erick Dellmann (19 años)	<p>Es tranquilo, de carácter sensible y no da problema alguno. Le gusta mucho la música, ver videos en Youtube y las computadoras. Le gusta la música de la película “El Rey León”; le llaman la atención las mujeres y se interesa mucho en ellas, recibe clases de piano y los sábados, recibe también clases de tiro al arco, en lo que es muy bueno, lo tiene como pasatiempo. Está en el proceso de aceptar su discapacidad, “le gustaría ser normal”, tiene problemas consigo mismo porque no logra realizar muchas cosas de las que él quisiera, al ver que su cerebro no las puede realizar, su discapacidad no se lo permite. Tiene contacto con una muchacha que tiene Síndrome de Down, se gustan mucho, va a verla de vez en cuando a la casa de ella, solo que no es muy seguido porque no viven cerca. Realiza la práctica en una oficina y se encarga de sacar fotocopias, comprar materiales, archivar documentos y llevar la correspondencia. Es muy bueno en lo que hace, de hecho la jefa lo quiere contratar cuando termine la práctica, posiblemente en enero del año 2014 cuando vuelvan a Alemania. Le encantaría aprender inglés, es el más “capaz” de los tres, le encanta su trabajo en la oficina, es muy vanidoso y le gusta mucho la ropa, verse bien, oler bien, peinarse, entre otras.</p>
Marc Dellmann (18 años, gemelo)	<p>Es abierto, social, cariñoso, simpático y muy perezoso. Le gusta mucho el fútbol, la música en especial un grupo llamado “Coldplay”, le gusta mucho “Star Wars” tiene toda la cama llena de muñecos de esta película y además tiene muñecas inflables. Es fan del equipo Alemán el Bayern Munich. Es muy “vago”, cuando participan en las labores de la casa, nunca hace nada por estar ocupado haciendo otras cosas. Le gusta mucho cocinar, no tiene muchos amigos. Trabaja en una cafetería, prepara desayunos, ensaladas, ayuda en un Catering Service. Estuvo enamorado muchos años de una muchacha muy alta, pero ella no estaba interesada en él. Es el que mejor habla español.</p>
Lars Dellmann (18 años, gemelo)	<p>Él es el que presenta mayor compromiso en cuanto a niveles de tolerancia a la frustración, lenguaje y control de impulsos. Es muy gracioso, es social, es abierto y difícil de llevar, no tiene control sobre si mismo, no se expresa con palabras, usa la agresividad, tira cosas, rompe cosas, no le gusta el ruido ni mucha gente, esto le produce inseguridad y es ahí cuando se comporta agresivamente.</p>

Nota: Información obtenida del señor y la señora Dellmann. Tomada de entrevista realizada.

Tabla 7

Padres de familia de los jóvenes Dellmann

Nombre	Características
Frank Dellmann	Profesor y Catedrático de la Universidad de Ciencias Aplicadas Münster, en Métodos Cuantitativos de Estadística e Investigación de Mercados. Tiene 46 años.
Patricia Dellmann	Estudió Educación Especial en España, trabaja ocasionalmente como suplente en un Kindergarden de niños de 3 a 6 años. Tiene 48 años.

Nota: información obtenida del Señor y la Señora Dellmann. Tomada de entrevista realizada el 18 de abril de 2013, vía Skype.

De las empresas e institución en donde los tres jóvenes desarrollaron sus prácticas laborales, participaron 7 compañeros de trabajo que fueron no solo las que brindaron un espacio para prácticas sino múltiples apoyos que permitieron a los Dellmann tener una experiencia exitosa en el país. La Tabla 8 muestra los nombres de los compañeros y empresas participantes.

Tabla 8

Participantes de las empresas

Nombre	Características
Maikel Ronald	Centro Ecuestre YOS – OY – Salitral de Santa Ana Centro Ecuestre privado donde se imparten lecciones de equitación y terapia con caballos.
Eugenia Noel	Municipalidad de Santa Ana. Bolsa de Empleo
Karina Oscar David	Trigo Miel – Santa Ana Cadena de cafetería y repostería ubicada en el centro de Santa Ana.

Nota: información propia

Actividades llevadas a cabo

Para poner en marcha la práctica dirigida, se definieron diferentes actividades distribuidas en seis momentos o etapas:

1. Conociendo a la familia Dellmann a la distancia

El objetivo meta para esta fase, fue el de conocer a la Familia Dellmann, sus expectativas, necesidades y dudas acerca de la práctica supervisada que realizarán los jóvenes. Para cumplir con lo planteado se recurrió a medios tecnológicos para empezar con entrevistas planificadas y conversaciones sin un formato establecido. Lo anterior se hizo por internet, debido a la distancia que existe entre las investigadoras y los sujetos participantes de la investigación. Es aquí donde inició el proceso de conocimiento, lo que adelanta a las investigadoras una parte de la realidad, habilidades, necesidades, gustos y características de los jóvenes participantes. Toda esta información era necesaria para la búsqueda de las empresas donde los hermanos realizarían sus prácticas laborales. Para plantear dichas preguntas se desarrolló una Guía de Entrevista (Apéndice A) con base en el Instructivo del Método Estrella “Personas con discapacidad que buscan un empleo” (Alfaro, Alvarado, Hidalgo y Holst, 2011).

La primera entrevista se llevó a cabo el día 9 de abril del 2013, en la cual se tuvo el primer contacto con la familia. En esta entrevista se conversó acerca de la fecha de llegada (25 de julio del 2013) y la salida de Costa Rica (20 de enero del 2014), así como su lugar de residencia en nuestro país (Bello Horizonte, Escazú). También las autoras requerían información específica de cada uno de los jóvenes: Erik, Marc y Lars, por lo que se solicitó información sobre sus características individuales (gustos, disgustos, habilidades y características que los diferencian), ya que a pesar que los tres jóvenes presentan la condición del Síndrome X frágil, esto no indica que tienen que ser iguales en todos los aspectos de su vida cotidiana. Esta información quedó plasmada en la tabla 3 del capítulo anterior.

La segunda entrevista se llevó a cabo el día 18 de abril del 2013, en la cual se conversó acerca de las expectativas tanto de los padres como de los tres jóvenes con respecto a la visita a Costa Rica, también se conversó sobre las experiencias laborales que tiene cada uno de ellos en Alemania y las actividades que realizan normalmente entre semana y los fines de semana.

La tercera entrevista se realizó el día 10 de mayo del 2013, en esta se comentó un poco acerca de los apoyos que requieren los tres jóvenes durante sus tareas, qué los motiva a realizar diferentes actividades, si tienen alguna pensión, los medicamentos que toman, entre otros aspectos importantes como el idioma, la lectura y escritura, las materias que reciben en el centro educativo al que asisten y los días que van a éstas. Los padres comentan que los jóvenes asisten todos los días al centro educativo, sin embargo van a las prácticas dos veces a la semana, en el caso de Marc y Erik, en el caso de Lars va una vez a la semana. También comentaron que algunas materias o actividades que realizan en el colegio Marc y Erik son alemán, matemáticas y todas las clases de un colegio regular (no es un Centro de Educación Especial). Los días de práctica interna reciben cocina, lavandería, entre otras tareas como por ejemplo trabajos con plantas. A Lars en el centro de Educación Especial le enseñan actividades de preparación para la vida laboral.

Esta fase fue de suma importancia para ambas partes ya que permitió visualizar a los jóvenes y sus padres como participantes activos del proceso de práctica.

2. Conociendo a los jóvenes Dellmann en Costa Rica

Una vez que se recopiló la información más general de los tres jóvenes, se inició con esta etapa. En ella se profundizó en conocer de manera individual a Erik, Marc y Lars. Se dividió en dos subetapas: la primera fue la creación de un perfil individual y la segunda fue el fortalecimiento del vínculo una vez llegados a Costa Rica.

2.1 Perfil de las habilidades y barreras: se elaboró un perfil denominado “Perfil de Habilidades para la Práctica Laboral”. Este perfil, elaborado por las autoras, consta de dos áreas: la primera es el área de la autonomía e independencia y a su vez se subdivide en habilidades básicas para el aprendizaje, comunicación, social y autocuidado; y la segunda área es la de desarrollo vocacional que se subdivide en habilidades para el trabajo tal y como se describe en el Marco Teórico. En los Apéndices B se recopilan los resultados de los participantes en la práctica, es decir de Erik (Apéndice B.1), Marc (Apéndice B.2) y Lars (Apéndice B.3). La información obtenida tuvo como base las entrevistas anteriormente realizadas. A pesar de que se recolectaron algunos datos y se empezó con esta fase, no se completó hasta que la familia Dellmann se encontrara en suelo costarricense, dado esto el perfil sufrió cambios en el proceso.

2.2 Construyendo relaciones empáticas: Esta fase se tornó de gran importancia ya que aquí empezó a trabajar directamente con los participantes, es en esta etapa donde se verificaron los datos recolectados en las fases anteriores, por lo que el objetivo principal era fomentar la interacción entre las investigadoras y los participantes con el fin de incrementar el vínculo, empatía para un desarrollo adecuado del proceso; y así lograr todos los objetivos propuestos. Para lograr lo propuesto se planearon varias visitas una vez que la familia se encontrara en Costa Rica.

El primer encuentro se realizó el 30 de julio del 2013, la reunión se llevó a cabo en su casa, donde iban a vivir por seis meses, en Bello Horizonte de Escazú. En esta primera visita se habló de las prácticas laborales y se les informó que ya se contaban con los lugares específicos donde se iban a realizar las prácticas y estos estaban acordes con las experiencias previas de cada uno y a sus perfiles.

En esta primera visita uno de los jóvenes no quiso estar mucho tiempo en la reunión porque dijo que estaba ocupado con su computadora y se fue para otro lugar de la casa, los padres dijeron que él era muy tímido y que poco a poco iba a involucrarse más.

La segunda visita se fue al Centro Comercial Multiplaza Escazú, el objetivo de esta salida era conocer el comportamiento de los jóvenes sin sus padres. Fuimos a almorzar y recorrimos el lugar. Durante el recorrido, Lars, entró a una tienda deportiva y quería un par de guantes de portero, por lo que hizo una rabieta y tiro los guantes al suelo. Cuando se llegó a la casa, por la tarde, las investigadoras contaron a los padres lo ocurrido y ellos respondieron con información muy útil, (por ejemplo a Lars se le debe hablar de otro tema que sea de su interés como el futbol o su grupo de música favorito (sacarlo) cuando tiene un mal comportamiento como la rabieta), la cual serviría a la hora de interactuar con ellos.

3. Ubicando y dando seguimiento a las prácticas laborales de los jóvenes Dellmann:

En esta etapa se realizaron dos sub etapas: buscando espacios para las prácticas laborales y las prácticas laborales: seguimiento de una experiencia.

3.1 Buscando espacios para las prácticas laborales: esta sub etapa se indagó con ayuda del Proyecto UNA Oportunidad de Empleo así como una búsqueda independiente de lugares de trabajo que coincidían con los intereses de los tres jóvenes, ya antes definidos

y que facilitaron la búsqueda de empresas aptas y dispuestas a colaborar con el proyecto pensado.

Como la familia Dellmann iba a vivir en Escazú se realizaron diferentes entrevistas y visitas a empresas de esta localidad: Importadora Monge, Casa Blanca, Municipalidad de Escazú, Banco Nacional, Bruno's y Spoon localizados en Multiplaza Escazú, pero a la hora de entregar las cartas, las personas encargadas de recursos humanos, mandaban un correo electrónico a las oficinas centrales de las empresas y se tenía que estar pendiente de la respuesta, la cual siempre fue “no hay ningún puesto disponible en este momento”, “no tenemos disponibilidad de entrenamiento en este momento”, entre otras.

Como una segunda búsqueda se visitó Santa Ana, donde se asistieron a empresas tales como: Trigo Miel, Panadería Merayo, Banco Popular, Municipalidad de Santa Ana y al Centro Ecuestre Yos-Oy.

Dentro de las anteriormente mencionadas, hubo tres que estuvieron dispuestas a ofrecer sus empresas y servicios para que jóvenes con condición de discapacidad pudieran hacer una práctica laboral. Estas empresas fueron el Centro Ecuestre Yos-Oy, la Escuela Municipal de Artes Integradas y la Panadería Trigo Miel.

Después se hizo un acuerdo para una segunda visita y especificar el proyecto a las personas encargadas para llegar a un acuerdo con las empresas y definir los días, las horas, el uniforme, las tareas que les iban a asignar a los muchachos, entre otros asuntos importantes a tomar en cuenta.

4. Las prácticas laborales: Seguimiento a una experiencia.

Una vez recolectados los datos de los participantes, se visitaron las empresas y se realizaron los trámites pertinentes. El papel de las practicantes fue de guía en el proceso de práctica supervisada a los jóvenes Dellmann no sólo en su proceso de adaptación sino durante la práctica de cuatro meses; además durante el proceso analizaron la información recolectada.

4.1 Visitas a los lugares de trabajo de Erik, Marc y Lars.

Se visitaron los tres lugares donde se realizarían las prácticas laborales, con el objetivo de conocer la ruta del bus, orientar la llegada a cada lugar de trabajo, saludar a

los compañeros de sus prácticas y observar un poco el trabajo que iba a desempeñar cada uno de ellos.

4.2 Orientación del bus.

Desde el inicio se había planteado la idea que los jóvenes viajaran desde su casa hacia Santa Ana de manera independiente. Una vez que llegaran a Santa Ana, se encontraban con las practicantes y cada uno se iba a su lugar de trabajo. Para lograr que los jóvenes viajaran en autobús de manera independiente de Escazú a Santa Ana, se realizó un entrenamiento de un mes, en los que se vivieron dos momentos importantes:

Primera experiencia: Los jóvenes abordaron el bus en Escazú y las investigadoras dieron seguimiento al bus en automóvil, para verificar que se bajaran en la parada correcta.

Segunda experiencia: En esta ocasión las investigadoras esperaron a los tres jóvenes en la parada de Santa Ana, donde se visualizó que había sido un objetivo logrado, ya que los jóvenes reconocieron el lugar y se bajaron en la parada correcta.

4.3 Capacitaciones a las empresas participantes.

En cada empresa participante se decidió realizar una charla acerca de mitos y realidades de las personas con condición de discapacidad intelectual. Participaron dos de las tres empresas, ya que en la Municipalidad no se logró la coordinación con los encargados. Esta capacitación se dirigió a los compañeros de trabajo más cercanos de cada participante, se evacuaron dudas sobre los jóvenes y se les presentó la realidad para que cuando se iniciara la práctica laboral, conocieran un poco más sobre como interactuar con sus nuevos compañeros.

4.4 Inicio de la práctica.

Se inicia con la práctica laboral de cada participante, para lograr que cada practicante conociera las labores, la dinámica y se recopilara la mayor cantidad de información, trabajando una semana con cada joven. Este primer día transcurrió sin ningún problema para Marc y Lars; por el contrario para Erik esta primera experiencia fue difícil, ya que al llegar a la oficina con su facilitadora de práctica laboral, esta no conocía de la situación y por lo tanto no tenía ninguna labor asignada para él.

4.5 Acompañamiento.

Las actividades que realizaron cada uno de los participantes en su respectiva práctica laboral (ver Apéndice C “Labores y Apoyos que recibieron Erik, Marc y Lars”

fueron dirigidas por las investigadoras y conforme pasaban los días se fue buscando y logrando independencia por parte de cada uno de los jóvenes participantes.

En cada caso el acompañamiento fue muy diferente, en la cafetería con Marc se supervisaba que las tareas que se le asignaran las completara de manera correcta, solamente a la hora de hacer un café Marc recibía más apoyo, ya que la preparación consistía en 5 pasos, por lo tanto la practicante le recordaba uno por uno los pasos y el los realizaba solo.

En las caballerizas con Lars el acompañamiento era más dirigido durante las primeras 3 semanas. Cada actividad debía ser supervisada, ya que el estar acompañado le daba más confianza para realizar sus tareas, por ejemplo: cuando Lars entraba a llenar con agua los bebederos de cada cuadrilla, la practicante debía entrar con él para explicarle como correr el caballo y que no tuviera miedo. Ya un mes después Lars entraba solo, mostraba más confianza, “hablaba” con los caballos para correrlos y ya la investigadora solo observaba sus labores.

Por otra parte con Erik el acompañamiento fue muy dirigido y la practicante actuó más como una asistente. Las labores que se le asignaron a Erik eran complejas (bases de datos), y por eso, para transcribir la información necesaria para culminar cada base de datos, la practicante debía transcribirle palabras y letras especialmente cuando la información la suministraban en letra cursiva, además de estar pendiente que no se saltara ningún dato ya que la información era mucha.

5. Opinión de los compañeros de práctica laboral sobre Erik, Marc y Lars Dellmann:

Esta fase es primordial ya que es aquí donde el proceso de reflexión surgió en su totalidad, cada detalle que se recolectó durante los seguimientos, abrió camino para los resultados tanto a nivel personal de cada participante como a nivel global de toda la práctica supervisada y el proceso investigativo.

Con el fin de conocer sobre la experiencia y opinión de los compañeros y compañeras de trabajo de los tres jóvenes, se realizó una entrevista que consta de siete preguntas, la cual abarca temas como, experiencias previas de trabajar con personas en condición de discapacidad, vivencias durante la práctica, cambio de visiones con respecto a las personas con condición de discapacidad, entre otras. (Apéndice D: Entrevista a los compañeros de trabajo).

La entrevista fue realizada a tres personas, quienes fueron las que estuvieron más presentes en el proceso y vivenciaron de principio a fin la práctica laboral, estas personas apoyaron y tuvieron la primera experiencia de trabajar con personas con condición de discapacidad, con los tres jóvenes Dellmann.

Cada fase fue de suma importancia para la culminación exitosa del proceso de práctica y facilitaron la organización del trabajo y permitieron reconocer fallas, modificar objetivos, estrategias, instrumentos y analizar con detalle todo el proceso tal y como se hace en una investigación de tipo acción-participativa.

6. Análisis del proceso de práctica laboral supervisada y los apoyos brindados.

Esta fase, realizada al final de la práctica dirigida, permitió realizar los subsiguientes capítulos del presente documento.

Instrumentos o técnicas de recolección de información

Las técnicas e instrumentos que se utilizaron en la investigación determinaron la cantidad y calidad de la información que se recopiló por lo que fueron una parte fundamental en toda investigación.

Para abordar y recolectar datos en esta investigación se utilizarán diversas técnicas e instrumentos, tomando en cuenta lo citado por Sandoval (2002) quién menciona como técnicas propias de la investigación cualitativa las siguientes:

Análisis documental: Ésta técnica se basa en la revisión bibliográfica de un tema y temáticas relacionadas afines con el fin de tomar un punto de partida, en el caso de esta investigación esta técnica, se refleja en cada parte del trabajo ya que para realizar los capítulos es necesario buscar, leer e indagar con respecto al tema de práctica laboral y en sí sobre discapacidad en todos los ámbitos.

Observación participante: la observación será utilizada en dos fases del trabajo ya que la observación va a ser de gran importancia una vez que los participantes estén realizando su práctica laboral, ya que cada dato que se recoja evidenciará si se escogió la práctica adecuada para sus intereses laborales, visualizando el desempeño tanto del participante como del ambiente que brinde el lugar en que se van a realizar las diferentes prácticas. Pero esta no se puede realizar si no se recolecta la información adecuadamente utilizando instrumentos como el diario de campo el cual es una recolección de los

acontecimientos, Acuña (2011) cita el objetivo del diario de campo diciendo que: “Registrar la actividad diaria realizada durante el periodo de prácticas, de forma descriptiva e interpretativa” (p.3). De este modo esta información puede ser útil para seguir adelante o replantearse los objetivos y pasos a seguir.

Entrevista: la entrevista cualitativa es un instrumento fundamental. Según Deslauries y López (2011) afirman: “La entrevista tiene un enorme potencial para permitirnos acceder a la parte mental de las personas, pero también a su parte vital a través de la cual descubrimos su cotidianidad y las relaciones sociales que mantienen” (p.1). Es mediante la entrevista realizada (Apéndice A: Guía de Entrevista inicial) que se logró conocer acerca de la vida, gustos, intereses y principales características de los participantes, también se realizarán entrevistas a los compañeros (Apéndice D: Entrevista a los compañeros de trabajo) mediante las cuales se permitirá conocer sus concepciones y puntos de vista sobre la condición de discapacidad.

Lista de cotejo: Otro instrumento que utiliza en conjunto con la observación es la lista de cotejo con la cual se puede recolectar rasgos observables como lo menciona Hernández (2009): Se les conoce también como listas de confrontación, de corroboración, de comprobación, de control. Su función es registrar si un valor o atributo está presente o ausente. Son un "sí "o un "no", evalúan aprendizajes, dominios afectivos o psicomotores (p.38).

En el proceso que se realiza con los tres jóvenes Dellmann se utilizan dos Listas de Cotejo: Perfil de Habilidades para la Práctica Laboral (Apéndice B) y Labores y Apoyos que recibieron Erik, Marc y Lars (Apéndice C)

Estrategias empleadas, incluyendo el tipo de análisis

Las estrategias empleadas para analizar la información de las diferentes actividades realizadas en la Práctica Dirigida desarrollada por las autoras, incluyeron varios aspectos a saber: describir lo sucedido, así como los hallazgos encontrados en cada actividad; relacionar los hallazgos, en algunas ocasiones, con la teoría; comentar las experiencias vividas así como describir algunas anécdotas tanto de los jóvenes como de las practicantes y por último hacer una reflexión pedagógica. Todo lo anterior se hizo

para cada uno de los objetivos de la Práctica. Posteriormente se describen algunas conclusiones y recomendaciones obtenidas una vez finalizada la Práctica Dirigida.

Consideraciones Éticas

El presente trabajo se realiza con la visión de que las personas con discapacidad son seres humanos con igualdad de condiciones, equiparación de oportunidades y derechos y deberes, por lo tanto se debe empezar por el respeto a su opinión y privacidad, es por esto que esta investigación pretende llevar a cabo un proceso ético donde se respeta por medio de autorizaciones dadas por los sujetos participantes para poder dar a conocer la información personal.

Por otra parte se consulta bibliografía de diferentes autores la cual sirve como apoyo, guía y enriquece el proceso investigativo, por lo que se listan todas las diferentes referencias bibliográficas consultadas durante la elaboración de este trabajo.

Siempre partiendo en la línea del respeto, se consideraran los permisos correspondientes hacia las posibles instituciones y empresas en las cuales se realizará la práctica laboral de los participantes.

Capítulo IV

Resultados y Análisis

El proceso de práctica dirigida inició por medio del proyecto UNA Oportunidad de Empleo, el día en que el señor Frank Dellmann contactó a la coordinadora del proyecto con el fin de que sus hijos pudieran optar por un trabajo a su llegada a Costa Rica.

Es por esto que se dio la oportunidad de realizar un proyecto de graduación, el cual consistió en ubicar a los tres jóvenes con condición de discapacidad, provenientes de Alemania, para que estos realizaran una práctica laboral en diferentes instituciones de acuerdo con sus habilidades durante su estadía en Costa Rica.

Las autoras de este documento asumimos el reto, actividades, ayudas y hallazgos, que compartimos a continuación.

Hallazgos, análisis y reflexiones sobre el primer objetivo: Conocer a la familia Dellmann, sus expectativas, necesidades y dudas acerca de la práctica laboral supervisada que se llevará a cabo

Las bases para un perfil.

Las entrevistas que se realizaron a los padres de familia de los jóvenes Dellmann, sirvieron a las suscritas para conocer las características individuales de cada uno de los participantes, ya que brindaron información específica e importante como base para construir el perfil de habilidades de cada joven (Apéndices B.1, B.2 y B.3). Dicho perfil se dividió en el área de autonomía e independencia, que abarcó las habilidades básicas para el aprendizaje, la comunicación, habilidad social y autocuidado, así como el área de desarrollo vocacional en el que se tomaron en cuenta las habilidades para el trabajo. Sobre la autonomía e independencia Holst y Madrigal (2011), mencionan

Para participar en la vida comunitaria se requiere que la persona con alguna limitación o deficiencia sea cada vez más autónoma, más independiente. Para ello tanto familia, colegio y comunidad deben brindar oportunidades de autonomía,

entre otras tomar el baño en forma independiente, vestirse solo, prepararse el desayuno, lavar su ropa, viajar en autobús, ir de compras, hacer sus trabajos colegiales de forma independiente, participar en actividades sociales y culturales de su comunidad, ir a misa o al templo. Todo esto hará que el joven adquiera no sólo una mayor independencia sino una buena autoestima que le permitirá tomar decisiones sobre su propia vida. (p.8)

Por lo tanto la información recopilada, permitió a las autoras buscar posibles oportunidades de prácticas laborales, que se acoplaran al conjunto de habilidades y características de cada uno de los participantes. Las experiencias en diferentes prácticas laborales que ha tenido cada uno de los jóvenes en Alemania, mismas que serán vistas más adelante y que fueron descritas por los padres de familia, complementaron gran parte del proceso de búsqueda.

Conocer toda esta información previo a la llegada de la familia a Costa Rica, facilitó y benefició el inicio de todo el proceso que conllevaría a los participantes a las diferentes prácticas laborales.

Entre la información base para el perfil los padres mencionaron que Erik, Marc y Lars son muy independientes en el hogar, se bañan solos, se visten, se preparan la cena, y realizan la mayoría de actividades en la casa de forma independiente. Los padres los dejan solos en la casa. A ninguno le gusta el estrés, el desorden y tampoco que los regañen o presionen. En el área académica, leen y escriben muy poco (copian de algo cuando van a escribir, solamente palabras conocidas), tienen comprensión del español, pero lo hablan con algunas limitaciones. Por otra parte en Alemania, van solos al supermercado, de compras, y a sus prácticas laborales, sin embargo tienen dificultad con el manejo del dinero porque no conocen el valor de cada billete.

Lo que esperaban los Dellmann.

Para empezar, mencionaron que la expectativa que tiene toda la familia es que Marc, Lars y Erick puedan tener una práctica laboral en la cual puedan realizarse, desarrollar y aprender habilidades para el trabajo y para la vida, así como también mejorar el idioma español. Como menciona Madrigal (2015) “se observa a la familia

ejerciendo un ente motivador ante los desafíos laborales que se le presentan a la persona adulta con discapacidad, confiando en él o ella a pesar de existir diversas deficiencias...” (p.200). Lo mencionado anteriormente se puede analizar al ver como la familia Dellmann, a pesar de venir a un país diferente en cuanto a idioma, cultura y demás características, nunca limitaron a sus tres hijos con condición de discapacidad a las oportunidades de práctica laboral que se presentaran en Costa Rica y constantemente les motivaron y tuvieron siempre la expectativa de verlos realizarse en este ámbito.

Los padres comentaron a las autoras acerca de las experiencias de práctica laboral que habían tenido cada uno de los jóvenes en Alemania. Marc tiene experiencia en una cafetería, donde prepara café, ensaladas, emparedados, limpia, lava y acomoda platos. Lars, por su parte ha tenido experiencia en granjas y jardinería, trabajando con caballos y plantas. Erik, ha hecho sus prácticas en una oficina, donde se encarga de fotocopiar, comprar materiales, archivar y llevar la correspondencia.

Tomando como base la información brindada con por Frank y Patricia Dellmann, las autoras podrían encontrar un lugar de trabajo de acuerdo con sus experiencias previas y así darle continuidad al proceso de práctica que los tres jóvenes habían comenzado en Alemania y así potenciar el desarrollo de habilidades requeridas para un futuro trabajo.

Ya conociendo el interés de los padres, las autoras plantearon actividades dirigidas no sólo a la búsqueda de prácticas laborales, sino también involucrarlos en procesos relacionados a desarrollar autonomía e independencia, como por ejemplo el entrenamiento del uso del transporte de su casa al lugar de las prácticas laborales con apoyo temporal, esperando que con el tiempo se realizara sin apoyo alguno. Aquí es importante recordar lo dicho por OIT, PNUD y UNA (2015) “los apoyos que requiera una persona con discapacidad pueden variar en intensidad y ser muy específicos”. ... “estos apoyos pueden ser permanentes o intermitentes y se dirigen a facilitar la participación de las personas en la sociedad sin que esto afecte su autonomía personal o independencia”. (p. 54)

Por último, los padres querían que Erik, Marc y Lars realizaran actividades de ocio como lo hacían en Alemania. Algunos ejemplos incluyen el ir al gimnasio, a clases de piano, a clases de tiro al arco y discotecas, entre otras.

Con base en lo anterior, durante el proceso de estadía en Costa Rica se procuró de igual manera, fomentar el ocio de los tres jóvenes, realizando actividades diversas tales como las salidas al centro comercial, visita al museo, cine y paseos a centros de recreación. Tal y como lo menciona Pascucci (s.f.)

El valor del ocio desde una óptica humanista y de desarrollo humano será experiencial, entendiendo que el ocio es una fuente primordial de vivencias no sólo gratificantes en sí mismas, sino enriquecedoras desde el punto de vista del ser humano... El ocio forma parte de las necesidades vitales básicas específicamente humanas que se relacionan con el deseo, la libre elección, la motivación, el disfrute. (p.39)

Para efectos del presente TFG estas actividades de ocio, permitieron tener espacios de recreación, así como fomentar las relaciones interpersonales, la comunicación y la empatía entre Erik, Marc y Lars con las autoras practicantes.



Figura 2. Momentos de Ocio.
Tomada en Santa Ana, Costa Rica

Anécdota 1

“El primer día que conocimos a la familia Dellmann personalmente en su casa en Escazú, Erik fue el único que no nos habló, tampoco quiso acercarse y compartir, se puso muy ansioso: caminaba por toda la casa con la computadora y decía constantemente que estaba muy ocupado trabajando”.

¿Quién es Erik según sus padres?

Erik, es el mayor de los tres hermanos. Tiene 19 años, es un joven tranquilo, de carácter sensible. Dentro de lo que le gusta hacer mencionan que le gustan mucho las mujeres y la música, ver videos en YouTube y las computadoras. Es aficionado a la música de la película “El Rey León”, recibe clases de piano y su pasatiempo preferido es el tiro al blanco.

Los padres mencionaron que Erik está en el proceso de aceptar su discapacidad y que constantemente menciona que “le gustaría ser normal”, por lo que tiene problemas consigo mismo al no lograr realizar muchas cosas que él quisiera. En Alemania, desarrolla la práctica en una oficina: en este lugar la encargada de su práctica le comunicó a los padres que quiere contratarlo una vez que vuelvan de su estadía en Costa Rica.

Don Frank y doña Patricia dijeron que Erik es el más vanidoso de sus tres hijos, dicen que le encantaría aprender inglés y que se pone nervioso con los perros; por otra parte, comentan que se muestra molesto cuando hablan sobre él. Dicen que es muy capaz y que realiza tareas complejas, que necesita menos supervisión que sus hermanos y que es más independiente para realizar actividades de la vida cotidiana como por ejemplo trasladarse al colegio y preparar comida en el hogar.

¿Quién es Marc según sus padres?

Marc, es el hermano del medio, es gemelo de Lars y tiene 18 años. Los padres indicaron que es muy social y abierto a cambios, cariñoso y simpático. Dentro de sus gustos e intereses, comentaron sobre su afición por el fútbol, es fan del equipo alemán Bayern Munich, la música, en especial un grupo llamado “Coldplay”. Los padres consideran que es “vago” y “perezoso” cuando se le asigna o debe participar en las labores de la casa; le gusta mucho cocinar y no tiene muchos amigos. En Alemania realiza su práctica laboral en una cafetería, preparando desayunos, ensaladas y ayudando a servir la comida. Es el que mejor habla español y no le gustan las situaciones muy estresantes.



Figura 3. Foto de Marc.

Tomada en Santa Ana, Costa Rica

Anécdota 2

“Todos los días al viajar en el bus hacia Escazú, Marc iba escuchando con sus audífonos puestos su música favorita: Coldplay Se movía al son del ritmo, hacía que cantaba y quienes nos sentábamos a su lado oíamos la música ya que tenía el volumen muy alto.”.

¿Quién es Lars según sus padres?

Lars, es el menor de los hermanos, tiene también 18 años. Los padres creen que requiere más apoyos que sus hermanos e indican que es gracioso, social, abierto, y algo difícil de llevar debido a que al tener dificultades para comunicar sus sentimientos y necesidades, se le dificulta el autocontrol. Como consecuencia de lo anterior ocasionalmente reacciona con agresividad tirando objetos. A Lars no le gusta el ruido ni los lugares en donde hay mucha gente, produciéndole inseguridad, lo que a su vez le provoca perder el control, arañarse, gritar o auto agredirse. Dentro de sus gustos mencionan que al igual que Marc, le gusta mucho el fútbol, la música y en especial el grupo llamado “Coldplay”. En Alemania asiste a un colegio de Educación Especial y junto con personas con discapacidad, desarrolla talleres de pintura, madera y manualidades. También hace su práctica laboral en una granja, en donde trabaja con caballos, donde limpia las cuadras y los alimenta; ocasionalmente asistía a un vivero. En su país Lars tiene un asistente personal que lo lleva a sus prácticas.

A Lars no le gustan los perros ya que lo ponen nervioso. Por otra parte, si sus esquemas mentales varían, se muestra estresado y molesto, perdiendo también el control.

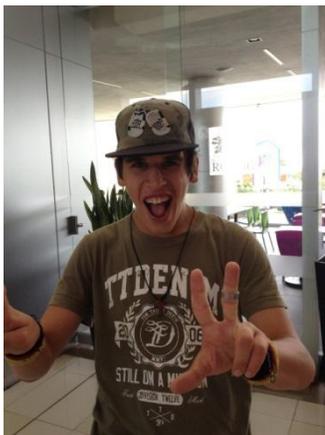


Figura 4. Foto de Lars.

Tomada en Santa Ana, Costa Rica

Anécdota 3

“Un día esperando el bus que nos llevaría a Escazú, se acercó una persona que vive en las calles, todo sucio y con una pistola de juguete en su pantalón, esta persona enseñó su arma de juguete y esto hizo que Lars se alterara mucho, empezara a caminar de un lado para otro y sólo dijera: JODER, JODER.... Para calmarlo tuvimos que alejarnos de la parada”.

Reflexión pedagógica

Fue de vital importancia conocer de antemano, es decir previo al arribo de los Dellmann a Costa Rica, las características de los tres jóvenes, así como tomar en cuenta la información sobre sus grados de autonomía, independencia y conocimientos, para poder hacer una buena selección de los lugares de práctica laboral para cada uno de ellos, de acuerdo a sus habilidades, gustos e intereses.

Tomar en cuenta las características, gustos, habilidades e intereses permitió que posteriormente los jóvenes se sintieran bien en su práctica laboral; también ayudó a que el proceso fuera más llevadero y que a su vez permitiera el logro de las metas que tanto ellos, como sus padres y nosotras nos habíamos propuesto.

Hallazgos, análisis y reflexiones sobre el segundo objetivo: Profundizar el conocimiento de los jóvenes participantes con información obtenida de los profesores alemanes y la familia para así desarrollar con ello en forma adecuada el proceso de práctica laboral

El perfil de los jóvenes Dellmann.

Tal y como se menciona en el Marco Teórico, Shalock y Verdugo (2010) dicen que existen cinco premisas para la aplicación operativa de la Discapacidad Intelectual (DI):

- Se deben considerar las limitaciones en contextos con iguales en edad y cultura.
- Para evaluar se debe tener en cuenta la diversidad cultural, lingüística y diferencias en comunicación.
- Las limitaciones van acompañadas con habilidades.
- Es necesario el desarrollo de un perfil de habilidades y necesidades.
- Si el apoyo es constante, la vida de las personas con discapacidad intelectual mejorará. (p.12-13).

Tomando en cuenta las premisas anteriores, se hace fundamental elaborar un perfil. Con la información enviada por los docentes alemanes de cada uno de los jóvenes se elaboró un perfil completo de Erik, Marc y Lars, junto con la información que los padres habían enviado anteriormente.

Erik.

El perfil de Erik, tal y como se aprecia en el Apéndice B1, se divide en las áreas de autonomía e independencia, habilidades básicas para el aprendizaje, comunicación, habilidad social y autocuidado, desarrollo vocacional y habilidades para el trabajo.

Área de Autonomía e independencia.

Según Catalano, Avolio de cols y Sladogna, las competencias laborales “son un conjunto identificable y evaluable de capacidades que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo”. (2004, p.39). En el caso de Erik, se puede mencionar que en el Área de Autonomía e Independencia, la mayoría de las habilidades son logradas sin apoyo y son realmente pocas las que lo requieren.

En cuanto a las habilidades básicas para el aprendizaje, Erik aprende por imitación, observando cómo le enseñábamos; por ejemplo cómo debía introducir la información a la base de datos. Esta estrategia le permitió ir desempeñando su trabajo de manera independiente. Otra forma de aprender era siguiendo instrucciones sencillas e incluso complejas o manteniendo su atención y concentración en tareas de su interés.

Otras habilidades que van dentro de esta misma área son las de comunicación. Erik logra comunicarse de manera independiente y sin apoyo, utilizando un lenguaje tanto verbal como no verbal, dice su nombre, apellidos, lugar donde vive y algunos datos personales; además expresa deseos, intereses, estados de ánimo y necesidades. Ocasionalmente se hace difícil comprender lo que quiere expresar. Reconoce su nombre de forma escrita, ya que se ha trabajado con él procesos de lectoescritura y es así como puede leer de manera funcional rótulos y etiquetas. Sin embargo aún está en proceso el identificar el día y la fecha, así como mantener contacto visual.

En el área social, Erik acepta muestras de afecto de las personas cercanas que le rodean. Controla tanto conductas agresivas verbales, como conductas agresivas físicas y conductas de autoagresión; nunca se observó agresión por parte de Erick hacia nadie o hacia el mismo a pesar de que se encontrara enojado. Tiene dificultad para controlar

conducta de berrinche ya que es poco tolerante a la frustración y tiende a molestarse con facilidad. También tiene dificultad para compartir en grupo, esto logra realizarlo después de tomar confianza, conocer a las personas y sentirse cómodo con ellas. Erik asiste a actividades sociales y recreativas, elige lo que va a consumir siempre que sale a comer a algún lugar y utiliza los servicios sanitarios públicos de manera adecuada.

El joven respeta las normas de convivencia, reconoce sus pertenencias y logra un comportamiento socio-sexual apropiado. En ocasiones tiende a tener dificultad para aceptar sugerencias y guía por parte de los demás ya que se molesta si le corrigen o si él cree que está realizando las tareas de manera correcta. Tolera contacto físico de las y los demás, también acepta a personas que se encuentran a su alrededor, sonidos y cambios que se realicen de improviso sin que exista alguna reacción de enojo o de cambio en el comportamiento.

En el área de autocuidado, Erik es muy vanidoso y tiende a preocuparse constantemente de su apariencia física. Tiene hábitos de higiene, se baña de manera independiente, se lava los dientes con frecuencia, utiliza colonia y desodorante, tiende a tomar la iniciativa en su autocuidado, tiene buenos modales en la mesa y utiliza artículos de cuidado personal. Sin embargo en ocasiones tiene dificultad para tomar la iniciativa y colaborar con el aseo del hogar. Y para reconocer situaciones o personas que lo ponen en peligro, requiere de un apoyo que le guíe y le ayude a comprender.

Área de desarrollo vocacional.

En el área de habilidades para el trabajo, Erick escucha con atención lo que se le dice: las instrucciones, las explicaciones. Siempre que llegaba al trabajo lo primero que hacía era acatar las instrucciones que se le daban. Luego se concentra en la tarea indicada y la realizaba con mucha dedicación y esfuerzo de manera independiente. Erik, por su cultura y formación en la familia es muy estricto lo que le permite asistir puntualmente a su lugar de trabajo y terminar los trabajos asignados; nunca dejó un trabajo sin finalizar.

Si bien es cierto el uso del dinero es una habilidad fundamental para la autonomía e independencia, así como para su desarrollo vocacional, no fue un objetivo para la práctica laboral supervisada ni para la Práctica Dirigida, ya que la moneda costarricense difiere grandemente de la alemana. Al respecto, es importante mencionar que Erik necesitaba apoyo permanente para el uso de la moneda costarricense.

En Alemania Erik transita de manera independiente y sin apoyo en el lugar donde vive y esto le ha permitido que comprenda el uso del semáforo peatonal y vehicular con apoyo, lo que hace que lo aplique en la vida diaria cuando utiliza las vías públicas. También entiende que se debe de caminar por la acera para movilizarse con seguridad, sin embargo no cruza la calle con precaución, esto lo logra solamente con apoyo. En Costa Rica, Erik utilizó el transporte público de Escazú a Santa Ana y se desplazó con apoyo intermitente al lugar de la práctica laboral.

Marc.

El perfil de Marc, al igual que en el de Erik, se divide en las áreas de autonomía e independencia, habilidades básicas para el aprendizaje, comunicación, habilidad social y autocuidado, desarrollo vocacional y habilidades para el trabajo (Ver Apéndice B.2)

Área de Autonomía e independencia.

Marc mostró durante su periodo de práctica laboral que las habilidades que posee le benefician en su desempeño, tomando en cuenta estas características y su perfil de habilidades se destaca que Marc en el área de habilidades para el aprendizaje logra o posee varias habilidades desarrolladas y que solamente siguiendo instrucciones complejas y manteniendo la concentración y atención, requiere de apoyos.

Por otra parte en el área de comunicación, es importante comprender que el idioma natal es el alemán. El español lo entiende y lo habla ya que su madre es española. Esto no fue una barrera para que Marc se desarrollara y comprendiera el ambiente en el que se rodeaba especialmente durante sus horas de trabajo ya que entendía lo que se solicitaba y él podía expresar verbalmente sus inquietudes y necesidades. El apoyo en el área de comunicación se le brindó fuera del lugar del trabajo, en acciones como por ejemplo cruzar las calles, ya que no comprendía las señales de tránsito.

En el área social se denota que Marc posee muchas habilidades. Es capaz de hacer amigos sin dificultad, sabe controlar su carácter y es un muchacho muy dócil y cariñoso. Durante su práctica y en las actividades fuera de ella, mostró interés por los demás; nunca se enojó o frustró durante el proceso y siempre tenía una sonrisa. Sabía cuándo dar un abrazo y disfrutaba mucho de las actividades sociales.

En su trabajo Marc creó un vínculo importante con un compañero, un muchacho de su edad, con el que salía a realizar diferentes tareas como por ejemplo: comprar el

periódico, cambiar dinero e incluso aprovechaban para ver y conversar sobre algunas chicas que veían en la calle.

En contraste Marc necesitaba de más apoyo en el área de cuidado personal. Constantemente se le recordaba que debía bañarse, echarse desodorante y colonia. Por otra parte, en modales en la mesa, Marc demostró que no presenta ninguna dificultad, utilizando la servilleta y los cubiertos con mucha facilidad.

Marc posee una serie de habilidades desarrolladas que lo benefician en su trabajo y su convivencia social, él es un joven que le han potenciado diferentes áreas y esto se refleja en su forma de comportarse y actuar ante muchas situaciones. Todo este conjunto de características beneficiaron su labor durante su práctica laboral en Trigo Miel.

Área de desarrollo vocacional.

La práctica laboral no era un acontecimiento nuevo para Marc ya que el colegio alemán, ha realizado diferentes prácticas, por lo tanto muchas de las habilidades que se requieren para poder formar un equipo de trabajo Marc ya las había desarrollado con anterioridad y sólo las adaptó al contexto. Él es capaz de prestar atención, de seguir instrucciones, terminar su trabajo y sabe muy bien lo que le gusta realizar, por ejemplo a Marc no le agradaba mucho lavar los platos y aunque lo manifestaba tenía que realizarlo porque era parte de su trabajo diario y lo hacía sin problema.

Tres aspectos importantes en los que Marc requería de apoyo eran: pedir ayuda, el desplazamiento hasta el trabajo y el uso del dinero, tomando en cuenta que en Costa Rica iban a estar por muy poco tiempo el uso del dinero no fue un objetivo final, ya que no le iba a ser funcional para el resto de su vida. Durante su práctica Marc viajó en autobús de Escazú a Santa Ana. Una vez que llegaban a Santa Ana, sabía identificar la parada en la que bajaba y era capaz de reconocer el camino hacia el trabajo, pero siempre recibió apoyo para desplazarse de la parada al trabajo, ya que como se mencionó anteriormente, para cruzar las calles e interpretar señales de tránsito necesita de apoyo y esto influía en el desplazamiento hasta el lugar de trabajo. Por último, un aspecto importante era que Marc no solicitaba ayuda cuando la requería, y no tenía iniciativa para realizar algunas tareas. Debido a esto era necesario preguntarle frecuentemente si necesitaba apoyo o ayuda por parte de las facilitadoras o compañeros de trabajo.

Lars.

El perfil de Lars (Apéndice B.3), al igual que el de sus hermanos, se divide en las áreas de autonomía e independencia, habilidades básicas para el aprendizaje, comunicación, habilidad social y autocuidado, desarrollo vocacional y habilidades para el trabajo

Área Autonomía e Independencia.

En cuanto a las habilidades básicas para el aprendizaje, Lars realiza acciones por imitación cuando se le estaba enseñando a realizar su trabajo, ya que primero se le modelaba la acción y después poco a poco él lo iba realizando solo. También sigue instrucciones sencillas y comunica sus deseos. Con respecto a mantener el contacto visual, Lars muy pocas veces veía a los ojos cuando se le hablaba o preguntaba. Se detectó que no lograba tareas que requerían concentración y atención.

Lars requería de apoyo constante para ejecutar tareas complejas, las instrucciones se debían fragmentar para que lograra realizarlas correctamente. Por lo tanto, las autoras fungieron como asistentes personales y en general como un apoyo permanente y de importancia durante todo el proceso de práctica laboral. Con esto confirmamos que el apoyo brindado a Lars, en este caso la asistencia presencial que se le brindó de manera permanente fue vital para que él pudiera sentirse cómodo y realizar su trabajo con mayor facilidad y fluidez. Como menciona Schalock y Verdugo (2010) “los apoyos son recursos y estrategias que se dirigen a promover el desarrollo, intereses y bienestar personal de un individuo, así como mejorar su funcionamiento individual” (p.17).

En cuanto a la comunicación, Lars utilizaba comunicación verbal y no verbal. Con respecto a la comunicación verbal se le hacía difícil hablar español, y aunque su alemán tampoco era fluido, sus padres entendían lo que quería decir. Por lo tanto cuando las autoras no le comprendíamos, Lars utilizaba señas para comunicarse. Además decía sus datos personales y expresaba sus deseos, intereses, estados de ánimo o necesidades, cuando no quería o no le gustaba algo y si tenía ganas o no de trabajar. Comprende lectura funcional de rótulos y etiquetas. Durante el proceso se fue viendo que no lograba identificar el día de la semana, la fecha o el año. Lograba con apoyo comprender el semáforo peatonal o vehicular, así como interpretar las señales de tránsito.

Con respecto a la habilidad social, Lars controlaba la conducta agresiva física, compartía en grupo con el resto de las personas de su trabajo, asistentes personales, sus hermanos y personas en general; también respetaba las normas de convivencia, reconocía sus pertenencias y las cuidaba, si alguien le quitaba algo que era de él, se enojaba y disgustado de lo quitaba. Lars también mostraba un comportamiento socio-sexual apropiado tanto en público como con su familia y con las personas cercanas a él, también aceptaba que otra persona lo guiara en cualquier momento, toleraba el contacto físico y a las personas a su alrededor, además de respetar las reglas establecidas en diferentes entornos y con diferentes personal.

También asistió a actividades sociales y recreativas sin ninguna dificultad y mostró un comportamiento adecuado, utilizando adecuadamente los servicios sanitarios públicos y eligiendo lo que va a consumir en los diferentes lugares a los cuales asistía.

Por otra parte, controlar la conducta agresiva verbal se le dificultaba, ya que cuando estaba en situaciones de estrés provocado por el ambiente (sonidos fuertes), su reacción con frecuencia era gritar e insultar a los demás.

Se vivenció que Lars no aceptaba muestras de afecto, exigía lo que quería y que se le complaciera en todo, por lo tanto no controlaba la conducta “berrinche” (grita y se auto agrede en caso de no conseguir lo que quiere). Le costaba mucho tolerar cambios inesperados, siempre se le debían anticipar los diferentes eventos o actividades a realizar. Siempre se le ayudó a cruzar la calle con precaución, ya que no lograba determinar el peligro.

En el área de autocuidado, lograba utilizar los buenos modales. Lars lograba con apoyo tener hábitos de higiene, cooperar con el aseo de la casa; era poco colaborador con los demás y no mostraba iniciativa para ayudar o realizar labores del hogar.

Área de Desarrollo Vocacional.

Con respecto a las habilidades para el trabajo, Lars lograba escuchar con atención las indicaciones de las tareas que se le asignan, además, cuando la tarea que se le asignaba no era compleja, lograba tener periodos de atención-concentración más prolongados. Aceptaba las observaciones que le daban los demás con respecto a lo que él hace, también asistía puntualmente al lugar de trabajo, seguía el horario de las actividades, conocía muy bien a qué hora tenía que merendar o cual era la actividad que

seguía después de haber realizado la anterior; también pedía ayuda cuando lo necesitaba, conocía las actividades que desempeñaban los demás e identificaba la actividad que más le gustaba.

Lars lograba con apoyo terminar los trabajos que se le asignaban, ya que cuando estaba cansado o cuando ya quería terminar se negociaba y motivaba para que pudiera seguir con la tarea que estaba realizando. Requería de apoyo para desplazarse.

Construyendo relaciones empáticas.

Las relaciones sociales entre los individuos marcan las diferentes etapas de la vida; esta interacción es esencial para la formación integral. Dentro del entrenamiento para una práctica laboral de las personas con condición de discapacidad se abarcan diferentes pasos o etapas que sirven como base para la búsqueda del lugar donde se harán su práctica y una posible inserción laboral.

Es por esto que durante la etapa dos de la presente Práctica Dirigida, se realizaron actividades específicas para la persona, sus gustos e intereses. Cada momento fuera de las prácticas laborales, sirvieron para visualizar la manera de enfrentar situaciones particulares, como rabietas del menor de los participantes, ya que los padres, explicaron qué situaciones alteraban al muchacho y cómo debíamos reaccionar ante esto. Los padres enfatizaron en que el muchacho se irritaba con facilidad y esto podía llevarlo a autoagredirse, gritar o agredir a las demás personas.



Figura 5. Lars y Erik de paseo.

Anécdota 4

“Nos sucedió un día de trabajo, que llegamos a los tres lugares y nos indicaron que ese día no se iba a poder laborar ya que no había agua y por lo tanto iban a cerrar los locales, esto se nos comunicó en el momento y no con anterioridad, por lo tanto se tomó la decisión de ir al Museo de los Niños y esto provocó que Erik se molestara y enojara. Para poder explicarle a Erik que esto era cierto, se llevó al lugar de trabajo para que viera la oficina cerrada”.

Tomada en el Museo de los Niños, Costa Rica

Debido a la importancia de construir relaciones empáticas entre las facilitadoras de práctica laboral y los participantes, las actividades sociales que se realizaron con los jóvenes fueron la base para crear relaciones de confianza, seguridad y empatía que permitieron un ambiente de práctica laboral favorable y estable, todo esto con actividades simples y cotidianas como: visitas al centro comercial, al Museo y Centros Recreativos. Al respecto Méndez y Ryszard (2005) mencionan

La comprensión empática juega un papel decisivo en el carácter y el posterior desarrollo de la relación. Si desde el comienzo el comportamiento está marcado por la empatía, es probable que con el tiempo aparezcan crisis y malentendidos, estos puedan ser superados con mayor facilidad. (p.128)

En esta fase se pudo concretar la idea inicial del proyecto de práctica laboral, ya que la familia estando en Costa Rica, nos dio la seguridad de que el trabajo se realizaría de acuerdo a lo planeado y especulado por casi medio año.



Figura 6. Experiencia en la UNA
Tomada en la UNA.



Figura 7. Camino a la UCR.

Tomada en Santa Ana, Costa Rica

Anécdota 5

“La profesora de la Universidad Nacional, Magaly, quien en este momento se encontraba laborando en el Proyecto PROIN en la Universidad de Costa Rica, nos pidió el favor de realizar una charla a los estudiantes universitarios que realizaban el Trabajo Comunal Universitario en PROIN. La charla trataba de mitos y realidades sobre las personas con discapacidad. Fuimos con los jóvenes y los estudiantes los conocieron y hablaron con ellos. Las practicantes también expusimos sobre el proceso de práctica laboral que estábamos realizando, los mitos, las realidades, los prejuicios, los obstáculos y las experiencias bonitas y de aprendizaje. Fue un día muy provechoso tanto para ellos como para nosotras y los jóvenes Dellmann”.

Reflexión pedagógica

La elaboración de un perfil en cual se describieron las principales características fue el instrumento que dio a las autoras las posibilidades de planear las actividades fuera de la práctica laboral, así como reafirmó la escogencia de los sitios adecuados

Conocer a los jóvenes fuera del área laboral, permitió desarrollar una relación empática con las autoras, facilitando el trabajo, el trato y la resolución de eventuales conflictos.

Hallazgos, análisis y reflexiones sobre el tercer objetivo: Indagar sobre posibles lugares de trabajo para los jóvenes Dellmann y con ello lograr una mayor apertura para su práctica laboral supervisada

Apertura y obstáculos: hacia una práctica laboral.

Los seres humanos necesitan suplir sus necesidades básicas como: vivienda, vestimenta, salud y alimentación y para ello es fundamental contar con un trabajo digno y remunerado. Esto con el propósito de vivir plenamente y tener una buena calidad de vida en las mejores condiciones posibles, Verdugo (2009) explica

Calidad de vida es un concepto multidimensional que incluye un número de dimensiones que reflejan los valores positivos y las experiencias de la vida. Pero estas dimensiones son sensibles a las diferentes perspectivas culturales y vitales que normalmente incluyen estados deseados relativos al bienestar personal. (p.29)

La persona con condición de discapacidad hasta unos años no se concebía como personas con oportunidades de optar por un puesto de trabajo digno, estable y remunerado. Si bien es cierto en los últimos años se han presentado proyectos, asociaciones e iniciativas privadas enfocadas a dar un cambio y brindar apertura laboral a la PcD, el proceso, los mitos, las alternativas, los trámites y otros factores son obstáculos que se encuentran todas las personas involucradas e interesadas en colocar laboralmente a una PcD.

Las autoras en su experiencia sobre el proceso de búsqueda de empresas para la práctica laboral de los tres jóvenes, vivenciaron la poca accesibilidad en el tema de discapacidad en las empresas y la falta de información, ya que en ciertos lugares los empleadores no estaban dispuestos a darle una oportunidad de práctica laboral a alguno de los jóvenes Dellmann.

A pesar de que la Ley 7600: Igualdad de Oportunidades para las PcD (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 1996) en su artículo 69 expone que “las instituciones públicas y privadas deben incluir en sus programas de capacitación sensibilización e información sobre discapacidad”. (ver Tabla 1)

Entre los obstáculos encontrados, los más frecuentes fueron: burocracia, debido a que para dar una respuesta a la solicitud de prácticas laborales para personas con condición de discapacidad, se debía realizar un proceso lento y sin garantía de obtener una respuesta gratificante; también la concepción sobre la discapacidad y la PcD, muchas manifestaron miedo y desconocimiento sobre como interactuar con una PcD y sobre todo desconocimiento de los cambios que debían realizar a la empresa.

Anécdota 6

“Fuimos al Banco Nacional de Costa Rica ubicado en Escazú, aquí estuvimos reunidas por un periodo largo de tiempo con la encargada de recursos humanos, la cual manifestó en repetidas ocasiones tener miedo de la apertura de las prácticas laborales a los jóvenes con condición de discapacidad, ya que indicó que no sabía qué actividad o tarea podrían hacer dentro del banco. Se le brindó información y se le ofreció la posibilidad para una charla hacia el personal con el objetivo de informar y tratar de eliminar conceptos erróneos. Pero ella siempre se negó a recibir dicha información ya aceptar que una PcD. Además el proceso para que aceptaran a él o la practicante requería de mucho papeleo y tiempo que obstaculizaban nuestro trabajo”.

Demostrando lo contrario, se visitaron empresas que brindaron apertura, facilitaron los espacios para la práctica laboral de los tres jóvenes, sin importar su condición de discapacidad. Tal y como lo mencionan Holst y Madrigal (2012b)

Sobre la contratación de personas con discapacidad en la empresa, una de las políticas podría ser el brindarles oportunidades laborales iguales a las de todos los demás trabajadores. Por iguales oportunidades nos referimos a un trabajo con un salario y un horario igual al que otra persona podría tener. (p.19)

La experiencia positiva previa de las autoras en empresas que brindaban apertura, favoreció que se motivaran a seguir adelante en el proceso y a buscar las empresas que más se adaptaran a los intereses y gustos de los jóvenes Dellmann, uno en cafetería, otro en oficina y el otro relacionado con sus gustos por los animales.

Además de dar apertura en sus empresas, se interesaron por conocer las características individuales y las capacidades, con el fin de darles las mejores condiciones para que pudieran realizar su práctica laboral con éxito. Facilitaron un ambiente de práctica laboral adecuado y seguro para Erik, Marc y Lars. Estas empresas a las que llamaremos “accesibles” contribuyeron al mejoramiento de las habilidades de los jóvenes Dellmann para que así pudieran optar por un empleo fijo en un futuro.

La búsqueda de empresas permitió conocer el proceso requerido para hallar un espacio de práctica o inserción laboral para una persona con condición de discapacidad. Por ejemplo se puede mencionar que la Empresa Casa Blanca, ubicada en el Sector de Escazú, requería para analizar la propuesta de Práctica Laboral para PcD requisitos como:

- Llenar un formulario.
- Reunirse con el encargado del almacén.
- Esperar a que el encargado del almacén se comunicara con las oficinas centrales y que solicitara una cita con el gerente.
- Después ir a las oficinas centrales a plantearle el Proyecto al Gerente General de la empresa.
- Por último esperar una respuesta.

Después de saber este proceso surge la pregunta, ¿Todas las personas que busquen trabajo en dicho almacén, deben realizar el mismo proceso?, o ¿esos trámites son exclusivos cuando se trata de contratar una persona con condición de discapacidad? Si bien es cierto la apertura no fue negada de manera explícita, las barreras que pone el entorno (empresa), en este caso los trámites solicitados, son los limitantes para que las PcD puedan competir por un puesto laboral en igualdad de condiciones.

Tal y como lo plantea la definición de discapacidad de la Ley 8661 (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 2008) “la discapacidad surge entre las personas con deficiencias y las barreras actitudinales...” (p.1). Esta concepción de discapacidad sustenta que, cada vez que una persona con condición de discapacidad, se relaciona, “compite” o se postula para un puesto laboral, se le dificulta más ya que los funcionarios o empresas tienen barreras actitudinales que les impiden visualizar a las PcD como capaces de realizar un trabajo exitoso. No por su capacidad, sino porque la igualdad de condiciones no se presenta en muchas empresas o instituciones, como mencionaron las autoras con el ejemplo del Almacén Casa Blanca.

Cabe destacar que la accesibilidad se encontró en lugares clasificados como pequeña y mediana empresa y su mayoría del sector privado. Esto es importante mencionar, puesto que en muchas ocasiones necesitan de personal adicional y no cuentan con los recursos económicos para pagarles un salario.

Reflexión pedagógica

Las autoras tuvieron experiencias tanto positivas como negativas en su búsqueda de empresas para una práctica laboral. También pudieron vivenciar la falta de información y capacitación que tienen las empresas con respecto al tema de discapacidad y es esto lo que contribuye a que existan tantas barreras actitudinales que dificultan que las PcD tengan un trabajo digno y remunerado para poder tener una mejor calidad de vida y así poder hacer valer sus derechos.

Hallazgos, análisis y reflexiones sobre el cuarto objetivo: Guiar el proceso de práctica laboral supervisada brindando, en los lugares de trabajo de cada joven, los servicios de apoyo que requieran

Importancia de un proceso.

El proceso de práctica laboral que se llevó a cabo con los jóvenes Dellmann incluyó entre otros la visita al lugar de trabajo de cada uno de ellos, el aprendizaje del uso de transporte público, una capacitación a los empresarios y sus empleados, el inicio de la práctica y un acompañamiento que se hacía necesario debido a los apoyos que requerían los jóvenes y que se hicieron palpables a la hora de hacer los perfiles. A continuación se describe cada una de las partes del proceso ya mencionadas.

Visita al lugar de trabajo de cada joven.

Las visitas a los lugares de trabajo permitieron que los jóvenes participantes conocieran a las personas con las que iban a trabajar así como también el ambiente en el cual realizarían sus prácticas laborales. Esto para que ellos tomaran confianza y se sintieran seguros a la hora de que iniciaran sus procesos de práctica.

Con las visitas se pudo observar y conocer la dinámica que se llevaba a cabo en cada empresa. Por ejemplo, en dos lugares de prácticas, tanto las autoras como los jóvenes Dellmann tuvieron un buen recibimiento. Durante la primera visita, tanto en Trigo Miel como en Centro Ecuestre Yos-oy, los empleados a cargo mostraron las tareas que realizarían los jóvenes, así como los espacios físicos del lugar y presentaron a las personas que se encontraban laborando en ese momento. En este primer momento también se les permitió a Marc y a Lars involucrarse en algunas tareas que desarrollarían posteriormente durante su práctica laboral. Por el contrario, en la Municipalidad de Santa Ana, las primeras visitas no fueron como se esperaron. No hubo apertura por parte del personal que estaba presente, el encargado nunca se encontraba en la oficina, se nos indicó que volviéramos en otro momento y ningún funcionario tomaba responsabilidad en el asunto. En la oficina desconocían sobre la práctica laboral. Esto generó una gran frustración y preocupación tanto por parte de Erik, como de las autoras, debido a que existía un ambiente incierto y éste fue percibido por el joven Dellmann quien manifestó con gestos y comentarios su descontento. Además contó lo sucedido a sus padres, generando preocupación al padre quien constantemente preguntaba sobre la situación.

Tiempo después el encargado se disculpó con todos y personalmente asumió la solución a este problema. Erik al final pudo desarrollar su práctica transcribiendo información a una base de datos.

Orientación del autobús.

Para generar independencia en los tres jóvenes, se planteó como objetivo inicial que viajaran solos del lugar de residencia al lugar de trabajo. Para esto se realizó un entrenamiento que iba a ser suficiente para que lograran movilizarse independientemente, a pesar de contar con factores que parecían obstáculos tales como el idioma español, que aunque entendían, se les dificultaba hablarlo. Además el lugar de residencia era un poco alejado de la calle principal donde abordaban el autobús que los llevaba hasta el lugar de trabajo en Santa Ana. Al final se logró que se trasladaran de manera independiente.

La independencia es un aspecto muy importante para una persona con condición de discapacidad, ya que muchas veces son sobreprotegidas por sus padres o sus encargados. Como lo menciona Zebadúa citada por Alfonzo (2015) “La sobreprotección se registra con mayor frecuencia en los papás con niños con discapacidad, los cuales tienen acciones que no permiten que este se pueda desarrollar autónomo y libremente” (p.129)

A pesar de lo anterior, los padres de los jóvenes Dellmann no eran sobreprotectores, lo cual generó que ellos fueran muy independientes en sus decisiones y acciones, esta actitud de los padres hace que los hijos sean personas seguras, con una autoestima buena, sin temor a realizar actividades y a poder ser libres y autónomos.

Anécdota 7

“Ya finalizadas las prácticas, un día planeamos salir con Lars, Erik y Marc a unas piscinas. Este día ellos no se bajaron en la parada donde usualmente lo hacían. En dicha parada estaba una de las practicantes esperándolos y al ver que no llegaban se comunicó con la mamá para saber dónde se encontraban los jóvenes, la sorpresa fue cuando la mamá dijo que ellos ya se habían ido en el bus aproximadamente una hora y lo que duraba el trayecto eran 20 minutos.”



Figura 8. Marc, Lars y Erik en la piscina.

Tomada en Santa Ana, Costa Rica

La practicante llamó a las otras dos compañeras, alterada, porque no encontraba a los jóvenes. Se les llamó por teléfono y contestaron asustados, hablando en alemán y sin poder indicarnos donde estaban. Comenzamos a buscarlos por las diferentes paradas de autobús de Santa Ana hasta que los encontramos caminado hacia Lindora, en dirección opuesta.”

Cada vez que se trasladaban representaba una nueva experiencia, cada viaje en autobús provocó diferentes reacciones entre las autoras, como por ejemplo temor a que no se bajaran en la parada indicada, ansiedad al desconocer si venían de pie o sentados, si venían juntos o separados, si estaban en calma o si se podían alterar en el camino por la cantidad de personas que viajaban en el bus. Y al final alegría y satisfacción de ver que lograban bajarse en la parada indicada como se había practicado. Este proceso de independencia para movilizarse empezó con temor pues era un país extraño para ellos, un medio de transporte que no habían utilizado y un viaje algo largo.

Llegar de manera independiente a los lugares de trabajo aumentó la confianza y las ganas de los participantes por asistir a sus prácticas laborales. Demostrando que un proceso continuo con metas fijas, puede concluir de la manera esperada, tomando riesgos sin perjudicar a las PcD.

Capacitación a las empresas.

Las actitudes son en este momento las mayores barreras que enfrenta la población con discapacidad. Según OIT, PNUD y UNA,

Las barreras son los obstáculos que enfrentan las personas con déficits o deficiencias en su interacción diaria y son las que generan la discapacidad (OACDH, 2014). Algunas de las barreras más representativas son las actitudinales, las de comunicación y las del entorno (2015, p.50)

A pesar que fue hace cientos de años que el paradigma tradicional evolucionó, quedan en gran parte de la sociedad, creencias erradas que limitan el accionar y desenvolvimiento de las PcD, es por esto que la información actualizada, representa una manera de dar un giro a esas concepciones para así ir abriendo espacios de inclusión.

Para brindar información a las empresas participantes se les impartió una capacitación sobre “Mitos y realidades de las personas con discapacidad”, en la cual se pretendía romper creencias y algunos estereotipos que giran alrededor de la discapacidad. Dicha capacitación fue desarrollada por las practicantes.

Sin embargo las autoras debíamos saber de antemano los conocimientos previos y experiencias de los compañeros de trabajo de Erik, Marc y Lars; para ello se les consultó sobre el tema antes de empezar con la capacitación. La información recopilada de cada uno de ellos, sirvió como punto de referencia para tratar de modificar actitudes, creencias y estereotipos que poseían sobre las personas con condición de discapacidad.

La primera capacitación se dio en el centro ecuestre Yos-Oy, con dos compañeros de Lars en una mesa dentro de las caballerizas. Las dos personas presentes serían los compañeros directos de Lars durante el tiempo de la práctica laboral y durante la charla ellos manifestaron ideas muy inclusivas y pensamientos positivos acerca de las personas con discapacidad, comentaron sus experiencias previas interactuando con ellos y por lo tanto la llegada de Lars no generaba en ellos temor, lo veían como persona con derechos.

A pesar de las complicaciones con el espacio, material audiovisual, mobiliario y la participación incompleta de los trabajadores, se logró cumplir con todos los temas planificados y al mismo tiempo se brindó a los participantes datos que complementaron las ideas previas de cada uno. Lo más importante fue darse cuenta que estas personas, no manifestaron lástima, preocupación, actitudes discriminatorias y pensamientos en contra de las personas con condición de discapacidad. Esto facilitaría la práctica laboral de Lars, contando con un ambiente de trabajo sano y con compañeros dispuestos a aprender más sobre él.

En la cafetería Trigo Miel se realizó la capacitación minutos antes de abrir el local a las 8 am. Las autoras se reunieron con las trabajadoras en una de las mesas y se inició con la charla: se inició escuchando las dudas que tenían las empleadas del lugar acerca de la llegada de Marc. Manifestaron que estaban muy ansiosas y que no veían problema

alguno de interactuar con una persona con discapacidad, y que ayudarían a Marc en todo lo necesario. La disponibilidad y actitud positiva que manifestaron las trabajadoras brindaron tranquilidad a las autoras. Dejaron claro que el ambiente de trabajo para Marc iba a ser muy favorable.

Cuando los compañeros de trabajo son tan abiertos y tan dispuestos a aprender, brindan herramientas a todos los involucrados; entonces son indispensables para crear un ambiente que favorezca el desarrollo de habilidades laborales de las PcD. También la apertura que mostraron los encargados de las empresas privadas, amplían las oportunidades laborales para las PcD y proporciona nuevos ámbitos para ser tomadas en cuenta para futuras inserciones laborales de personas con discapacidad.

Por último, en la Municipalidad de Santa Ana, en el Departamento de la bolsa de empleo en el cual Erik realizaba su práctica laboral, no fue posible realizar dicha capacitación ya que los encargados de este lugar no lograron coordinar una fecha en la cual todas las personas que trabajaban con Erik, pudieran estar presentes.

No es lo mismo dar un espacio que interesarse por el proceso, en este lugar no se involucraron, ni tomaron en un inicio el proceso como algo serio e importante para Erik, sus necesidades, habilidades y capacidades.

Inicio de la práctica.

Las prácticas iniciaron el día 5 de setiembre del 2013 como ya estaba establecido, una practicante para cada uno de los jóvenes participantes. Se inició con una gran expectativa por parte de los participantes, ya que se habían planteado diferentes objetivos con cada uno de ellos para seguir desarrollando sus habilidades para la vida y para el trabajo.

En el caso del participante Erik, el inicio de la práctica fue frustrante debido a que desde que llegamos al lugar no se le dio la bienvenida, además no hubo comunicación por parte del encargado del lugar de trabajo con los demás compañeros y compañeras ya que al llegar ninguno sabía nada acerca de la práctica laboral. A pesar de que se le informó y explicó a la secretaria del lugar la situación para que pudiera brindarnos ayuda, esta no mostró empatía ni apertura para iniciar el proceso de práctica del participante como se había planeado y coordinado. Al inicio se le asignaron tareas que requerían de apoyo

constante y que tuvieron que ser realizadas casi en su totalidad por parte de las practicantes. Todos estos acontecimientos afectaron las expectativas de todas las partes.

De nuevo se notó la poca coordinación y comunicación de las personas del Departamento, en particular del jefe que autorizara previamente la oportunidad de práctica laboral así como de su secretaria, además del poco interés por brindar apoyo y colaborar con la práctica laboral de Erik.

Por otra parte, la experiencia inicial de Marc fue muy agradable, en el lugar lo estaban esperando, ya tenían preparadas tareas para asignarle. Además durante la jornada de trabajo le preguntaban cómo se sentía y le cuestionaban acerca de su vida personal. Estas acciones y actitudes, mostradas por las compañeras y compañeros, hicieron que Marc se sintiera a gusto y permitieron que las practicantes sintieran seguridad en el proceso que estaban iniciando. Marc, es muy independiente, ya había trabajado en una cafetería, esto facilitó las labores que se le asignaban. En ocasiones el apoyo requerido se limitó a supervisar que las realizara de manera completa y correcta.

Por último, el lugar del trabajo de Lars requería un viaje más largo para llegar al sitio. Lo primero que sorprendió a las practicantes fue que Lars saludó a todas las personas que estaban trabajando y que se encontraba en el camino a las caballerizas. Fue importante porque contrasta con lo dicho por los padres en las entrevistas, ellos mencionaron que Lars se ponía un poco nervioso o asustado cuando llegaba a un lugar nuevo y podía mostrarse un poco temeroso e introvertido. Al verlo llegar seguro, saludando sin conocer a muchos de los empleados del lugar, se desautorizó lo dicho por los padres y dejó ver a las practicantes que Lars podía tener mayores destrezas de las acreditadas anteriormente por don Frank y doña Patricia.

Al llegar a las cuadras donde él tenía que realizar su práctica, se le asignaron diferentes labores: peinar y bañar los caballos. Todo esto era nuevo para él: ya había tenido experiencia con animales, pero no con estas tareas, por lo que aquí las autoras, quienes modelaron cada nueva tarea, lograron que Lars pudiera desarrollarlas con confianza y seguridad pero siempre con un grado de apoyo.

Acompañamiento.

Semana a semana se dio seguimiento y acompañamiento a los jóvenes en sus prácticas laborales. Para tener una mejor perspectiva con respecto al proceso de práctica y

el desarrollo del mismo. Se decidió que las investigadoras rotaran por semana las diferentes prácticas y así lograr que acompañaran a los 3 participantes, para recolectar la información requerida.

Para detallar mejor el proceso vivenciado en la práctica laboral, se analizará a continuación cada acompañamiento por separado.

Experiencia con Erik durante su proceso de práctica laboral.

El acompañamiento con Erik fue constante, las tareas que debía desempeñar requerían de mucha atención y concentración, además debía leer y transcribir a la computadora datos de manera independiente.

En la oficina se le asignó a Erik la tarea de crear dos bases de datos, debía, clasificar datos y transcribirlos. Para lograr que Erik desarrollara las bases de datos solicitadas, requirió de un apoyo permanente; específicamente se debía supervisar para evitar que omitiera algún dato o cambiara alguna letra cuando no la entendía. Una ventaja fue que no se le dificultaba el uso de la computadora, pero lo limitaba entender y leer las palabras escritas en español, esto debido a la barrera del idioma.

Erik siempre tuvo una buena actitud para aprender y asistir a su práctica laboral con responsabilidad, sin embargo en ocasiones cuando se le dificultaba realizar alguna tarea asignada, se frustraba, se enojaba y no dejaba que las docentes corrigieran su trabajo. La reacción más común cuando esto sucedía era que Erik se indisponía y no quería terminar.

En este lugar de trabajo Erik no tuvo la oportunidad de establecer relaciones interpersonales con sus compañeros, estos nunca mostraban interés por relacionarse con él. Situaciones particulares demostraban el poco interés: su compañera más cercana no lo saludaba en la mañana ni cuando se iba al medio día, a pesar de que Erik siempre saludó y se despidió de todas las personas que estuvieran presentes.

Anécdota 8

“La secretaria del lugar donde Erik hizo su práctica laboral, constantemente lo ignoraba, nunca lo saludó a pesar que Erik la saludaba, todos los días.



Figura 9. Erik trabajando.
Tomada en bolsa de empleo
Municipalidad de Santa Ana.

Experiencia con Marc durante su proceso de práctica.

Marc ya había realizado prácticas laborales en cafeterías en Alemania, por lo tanto esta experiencia le permitió desarrollar destrezas. A pesar de esto Trigo Miel era un lugar nuevo y diferente, por lo que en algunas tareas se debía brindar orientación y ayuda, por ejemplo: armar cajas para empacar queques, era un proceso que requería mucha atención y paciencia para evitar romper el cartón. Otra tarea en la que se debía orientar era a la hora de preparar café en la máquina; la variedad de cafés era amplia y cada uno se prepara diferente, además al manipular la máquina sentía temor de quemarse con el vapor o el agua. Cada vez que una tarea tenía muchos pasos requería ayuda para recordarlos.

Por otra parte las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo, fue el complemento para que Marc tuviera una práctica exitosa; nunca existieron barreras actitudinales o un trato diferente hacia Marc, todo lo contrario, siempre estuvieron muy abiertos y anuentes de ayudarlo cuando él lo requería, además le enseñaban a resolver las tareas nuevas.



Anécdota 9

“En la cafetería Marc se hizo de un amigo llamado Oscar, con el que salía a comprar el periódico, hielo y otros productos para Trigo Miel. En esas salidas Marc aprendió a imitar a los chinos y le encantaba salir para ver chicas”

Figura 10. Marc y sus compañeros de trabajo
Tomada en Cafetería Trigo Miel Santa Ana, Costa Rica

Experiencia con Lars durante su proceso de práctica.

Con Lars el trabajo que se debía realizar era totalmente diferente a los otros dos. Requería no solo de un apoyo constante en todas las tareas, sino que se le debía motivar constantemente para que culminara el trabajo.

Lars también contaba con experiencia interactuando con animales, pero en el caso de las caballerizas del centro ecuestre solo se encontraban caballos de gran altura. Durante las primeras visitas, el entrar a la cuadra le causaba temor. En cada ocasión era indispensable darle apoyo y tranquilizarlo ya que para llevar a cabo esta tarea era necesario correr a los caballos pues debía llenar los bebederos con agua. Semana a semana hubo un progreso notorio, conforme avanzaba la práctica él fue mostrando más confianza al tratar con los caballos, hasta lograr entrar solo a cada cuadra, llenar los bebederos, tocar al caballo y salir sin alterarse.

También hubo tareas que no eran del completo agrado para el participante como por ejemplo ir a las últimas cuadras o llenar de zacate los comederos con el azadón. A pesar de esto las realizaba y asumía con responsabilidad; siempre estuvo dispuesto a aprender y a poner en práctica las habilidades previas y adquiridas.

Los padres de Lars siempre mencionaron en las entrevistas realizadas, que el muchacho era introvertido, que era muy inseguro, irritable y que presentaba rabietas cuando algo no le parecía o cuando no le salía como él quería. Durante el proceso de práctica las investigadoras pudieron vivenciar que muchas de estas características no se presentaban con tanta frecuencia. Durante el tiempo de práctica siempre presentó una buena actitud y un buen comportamiento, sin alterarse por circunstancias que lo pusieran bajo presión.

En la interacción con sus compañeros y relaciones interpersonales, no hubo problema, siempre hubo empatía y buen trato de Lars para con ellos y viceversa. Se divertían con algunas palabras que decía Lars durante la práctica, por ejemplo, cuando se sentía cansado, Lars repetía: “a la cama”. Sus compañeros de trabajo siempre le decían que no, que ya él era grande y terminaban todos riendo. Los trabajadores del Centro Ecuestre siempre estuvieron dispuestos a ayudar tanto a las practicantes como a Lars. Algunas de las acciones que realizaban para esto eran, acompañarlo, asignarle nuevas tareas, enseñárselas y moldeárselas para que las realizara de manera independiente.



Figura 11. Lars en equinoterapia.

Tomada en el Centro Ecuestre Yos-Oy,
Santa Ana.

Anécdota 10

“Los compañeros de Lars se encariñaron tanto con él que a escondidas de la dueña del lugar lo montaban en caballo y le daban Equinoterapia en varias ocasiones, esto provocaba que Lars se relajara y llegara a su casa a dormir”

Reflexión pedagógica

Si bien es cierto las docentes debemos estar libres de temores sobre lo que hacen los estudiantes con alguna discapacidad, en el momento que los jóvenes Dellmann se perdieron en el autobús, las practicantes tuvimos temor por lo que hubiese podido pasar. Es importante indicar que la experiencia nos enseñó que a pesar de sentir miedo, las docentes debemos asumir la responsabilidad y mantener la calma; por ello seguimos buscando a los jóvenes hasta encontrarlos y conversar con ellos y sus padres sobre lo que había sucedido y cómo corregirlo en el futuro. Las docentes somos seres humanos con responsabilidades con otros seres humanos y como tales debemos estar preparadas para enfrentar las situaciones que se nos presenten en nuestra labor diaria.

Las docentes practicantes desarrollaron una capacitación para brindar información y dar a conocer a los empleadores y compañeros de trabajo de Erik, Marc y Lars, la realidad sobre la discapacidad. El plan de dicha capacitación se puede apreciar en el Apéndice E del presente documento.

Las autoras consideramos que si bien es cierto en el entorno hay actitudes positivas o negativas hacia la población con discapacidad, no lo habíamos generalizado a los espacios de trabajo. Fue duro constatar que muchas empresas están totalmente abiertas a recibir en sus espacios a personas con discapacidad u otras condiciones, en

tanto que muchas otras no lo están. La capacitación es importante pero no lo es todo. Quedan muchas barreras por eliminar.

Hallazgos, análisis y reflexiones sobre el quinto objetivo: Conocer la opinión de los compañeros de la práctica laboral sobre sus experiencias con los tres jóvenes Dellmann

Con el fin de comprender mejor la entrevista realizada a los compañeros de trabajo de Erik, Marc y Lars, se realizó un análisis, profundizando en cada pregunta de acuerdo a las respuestas brindadas.

La primera pregunta enfatiza en la experiencia previa de cada uno de ellos en trabajar con alguna persona con condición de discapacidad. Al respecto, es importante mencionar que la poca apertura en el mercado laboral para las PcD, hace que la mayoría de las personas desconozcan sobre el tema, así como de las habilidades o dificultades de esta población. Tomando en cuenta lo anterior, las respuestas de los compañeros de los jóvenes Dellmann revelaron que ninguno había tenido la experiencia de trabajar con personas con condición de discapacidad y esto les produjo muchas dudas al inicio.

La pregunta número dos, iba dirigida a la percepción o pensamiento de los compañeros de práctica laboral, con respecto a las PcD antes de conocer a Erik, Marc y Lars. La respuesta muestra que pensaban que trabajar con personas con condición de discapacidad era complicado, que era difícil comprender lo que querían expresar, además creían que debían ser condescendientes y tratarlos con cuidado. En el campo laboral coincidieron que al realizar tareas no iban a tener buenos resultados y los veían con lástima. Con relación a lo anterior, la falta de información, el poco conocimiento y la falta de interacción social con una PcD, crea estereotipos y creencias alrededor de estas personas, lo que fomenta el tener pensamientos erróneos, pero que se pueden modificar. Estos estereotipos y concepciones erróneas, “limitan cruelmente las posibilidades que tienen las personas con discapacidad para demostrar sus conocimientos, habilidades y destrezas” (Ureña y Guillén, 2007, p. 198).

La tercera pregunta le pide a los compañeros comentar sobre cómo fue su experiencia de trabajo con una persona con condición de discapacidad. Al responder, los entrevistados fueron muy claros a describir su experiencia como muy enriquecedora,

divertida, una gran lección de vida para ellos, ya que el trabajo realizado por Erik, Marc y Lars fue una demostración de que la discapacidad es una barrera que se genera en el pensamiento y las actuaciones de las personas y que las habilidades de los jóvenes Dellmann sobrepasan cualquier idea preconcebida por parte de la mayoría de la sociedad. De acuerdo a nuestra experiencia, una vez que se da la oportunidad a cualquier persona de interactuar con una PcD, suelen cambiar sus concepciones y en las prácticas laborales esto se cumplió. Es por esta razón que es importante que exista apertura en empresas o en diversos lugares de trabajo con el objetivo de eliminar barreras actitudinales que en muchas ocasiones son las más difíciles de trabajar y de cambiar.

Gracias a la experiencia que tuvieron los compañeros con respecto al trabajo realizado con los tres jóvenes, tal y como lo muestra la pregunta cuatro, se logró un cambio en su concepción sobre las personas con condición de discapacidad, ya que manifestaron pensamientos tales como “son más inteligentes de lo que yo pensaba”. La oportunidad de las PcD a participar de un trabajo, como lo indica Montero (2005) “Facilita la interacción social de la persona con discapacidad además de generar cambios positivos en las actitudes y mejoramiento de la imagen social hacia la discapacidad”. (p.123). Es por esto que la práctica laboral es un proceso de realimentación, ya que no sólo beneficia el desarrollo de habilidades y la preparación para el trabajo de las personas con condición de discapacidad, sino que también impacta en las personas involucradas en el ambiente laboral, a compañeros, jefes y otros que frecuenten los lugares en donde se realizan prácticas laborales.

Con respecto a la quinta pregunta, sobre qué fue lo más difícil de la experiencia, dos de los entrevistados comentaron que no tuvieron ninguna barrera sino que lograron percibir los logros e interacciones sociales de Marc y Lars, lo que hizo que la experiencia fuera más significativa tanto para la PcD como para el compañero o compañera de trabajo. Uno de los compañeros mencionó que el inicio del proceso fue lo más difícil de toda la experiencia ya que no sabía si Erik comprendía lo dicho y si su trabajo iba a tener buenos resultados. Aquí es fundamental comentar que las actitudes positivas permiten un proceso más abierto y enriquecedor, con menos barreras y miedos, lo que facilita el proceso en general, proporcionando un ambiente donde se da un intercambio constante de conocimiento y aprendizaje. Tal y lo mencionan la Organización Mundial de la Salud

(OMS) y el Banco Mundial (BM), “los conceptos erróneos de los empleadores de que las personas con discapacidad son menos productivas que sus homólogos no discapacitados, junto con el desconocimiento de los ajustes disponibles para llegar a acuerdos, limitan las oportunidades de empleo”. (p.9)

La pregunta seis iba dirigida a conocer cuáles fueron los apoyos brindados por los compañeros de trabajo a Erik, Marc y Lars. Según los entrevistados, los apoyos dados, fueron diversos, de acuerdo con las necesidades de cada uno de ellos.



Figura 12. Último día de práctica.
Tomada en Santa Ana, Costa Rica

Anécdota 11

“Al hacer la pregunta seis, recibimos una respuesta interesante. Una de las entrevistadas menciona que Erik no necesitó ningún apoyo durante el proceso de práctica laboral, pero la realidad fue que ella no interactuó con el joven Dellmann, dejando todo el apoyo a las autoras sin involucrarse”.

Por último, la pregunta número siete en la que se cuestiona sobre la experiencia de trabajar con una PcD, los tres entrevistados coinciden en que la experiencia les deja muchos aprendizajes, reafirmando así la importancia y el cambio que se puede lograr si se da más apertura y mayores oportunidades para realizar estas prácticas laborales .

Es importante mencionar que Erik, Marc y Lars, así como sus padres salieron de Costa Rica en el 2014. Según sus padres el proceso fue bueno y enriquecedor, ya que les permitió desarrollar y fortalecer habilidades que actualmente ponen en práctica en sus lugares de trabajo en Alemania.

Para las investigadoras la experiencia permitió crear lazos y vínculos afectivos con la familia que se mantienen hasta la fecha, además muchas enseñanzas que se pueden resumir en las conclusiones y recomendaciones que se presentan en el siguiente capítulo.

Reflexión pedagógica

La falta de información y los pensamientos erróneos acerca de las personas con discapacidad, genera en la sociedad temores, dudas y estereotipos, así como también subestiman la capacidad que poseen las personas con condición de discapacidad.

Consideramos que la interacción y el compartir de las personas que trabajan en las empresas con las PcD es sumamente importante ya que permiten eliminar las barreras actitudinales y los pensamientos erróneos que poseen. Las actitudes positivas de las personas involucradas en el proceso de práctica laboral son un tipo de apoyo que permite que el proceso de práctica se lleve a cabo de una manera más asertiva, facilitando la vida de las personas con discapacidad, permitiéndoles la participación plena y autónoma en la sociedad.

Las autoras consideramos que los apoyos son necesarios para que las PcD puedan realizar cada tarea de la mejor manera, por lo tanto los apoyos y las actitudes son dos aspectos fundamentales para que el proceso de práctica laboral de buenos resultados a todas las personas involucradas.

Las prácticas permiten promover la inclusión de las personas con discapacidad en la sociedad, así como también impactar a todas las personas involucradas en el proceso, eliminando barreras y permitiendo un cambio de pensamiento de la sociedad.

Hallazgos, análisis y reflexiones sobre el sexto objetivo: Analizar los resultados del proceso de práctica laboral supervisada así como los apoyos brindados

Dos son los tipos de hallazgos encontrados en este objetivo. Lo relacionado con el proceso de la práctica laboral supervisada y las barreras encontradas.

Proceso práctica laboral supervisada.

Tal y como se comenta en la Introducción y Marco Teórico del presente documento, en Costa Rica los jóvenes con discapacidad que se encuentran matriculados en el Ciclo Vocacional del Plan Nacional, realizan dos prácticas denominadas pasantía y

práctica laboral supervisada que en algunas ocasiones puede ser sustituida por un proyecto productivo es decir un proyecto en el que se produzca un producto, por ejemplo huevos, prensas, plantas, etc. Tal y como menciona el Plan de Estudios (MEP, 2011), el proyecto productivo se desarrolla generalmente para aquellos estudiantes, que por su condición de discapacidad, requieren de apoyos más intensos y prolongados (p.7) La pasantía tiene una duración de 40 horas y se realiza en el 11° año y la práctica laboral supervisada tiene una duración de 320 horas y se hace en el 12° año.

De acuerdo a la experiencia vivida por las autoras, la práctica laboral puede ser descrita como un proceso, es decir “un conjunto de actividades planificadas que implican la participación de un número de personas. ... para conseguir un objetivo previamente identificado” (Castillo, 2014, p.14). Cada semana Erik, Marc y Lars debían cumplir con un determinado número de actividades o tareas, las cuales ya estaban planificadas de acuerdo a cada una de las prácticas laborales. En este proceso no solamente participaron los jóvenes con condición de discapacidad, sino también su familia, los compañeros de trabajo y las autoras.

En nuestra experiencia el proceso de la práctica laboral incluyó los siguientes aspectos:

- Conocer muy bien al joven con discapacidad y su familia. Se conversó con los jóvenes y su familia tanto por medios electrónicos como con visitas que se hicieron al hogar, una vez que estuvieron en Costa Rica, a centros comerciales, restaurantes, cine, entre otros.
- Conocer y analizar el mercado laboral de las empresas del entorno y en donde se harán las prácticas. Al iniciar el proceso se visitaron diferentes empresas en los cantones de Santa Ana y de Escazú con el objetivo de conocer cuáles empresas tenían apertura para realizar prácticas laborales de PcD. Se visitaron empresas tales como Banco Nacional, Casa Blanca, Trigo Miel, entre otras.
- Visitar empresas para que acojan a PcD. Una vez que se encontraron las empresas, se realizaron visitas con los jóvenes a Trigo Miel, Centro Ecuéstre Yos-Oy y a la Municipalidad de Santa Ana para que los jóvenes se fueran familiarizando con el lugar de la práctica laboral y que fueran conociendo a sus compañeros de trabajo.

- Capacitar al personal de la empresa para que acoja PcD. Se llevaron a cabo dos de tres capacitaciones en las empresas que se realizaron las prácticas laborales de los jóvenes con discapacidad, con el objetivo de orientar a los compañeros de trabajo acerca de diversos temas relacionados a la práctica. En el caso de la empresa Trigo Miel, los compañeros estuvieron muy anuentes, realizaron preguntas y fue un momento muy ameno. En el caso de la empresa Yos-Oy, se realizó con los dos compañeros que trabajaron directamente con Lars, ellos se mostraron sumamente atentos y mostraron ideas inclusivas y pensamientos muy positivos hacia las PcD. La Municipalidad de Santa Ana nunca encontró un espacio para poder realizar la capacitación.
- Hacer la inclusión laboral del joven. De acuerdo a los objetivos planteados con cada uno de los jóvenes, se comenzaron las prácticas laborales. Al inicio se asignaron tareas sencillas a cada uno y poco a poco fueron aumentando el grado de dificultad. En el caso de Marc las compañeras y compañeros se encargaron de explicarle las tareas que debía ejecutar, y el recibimiento fue muy agradable. Lo mismo sucedió con Lars. En el caso de Erik, la inclusión en su práctica no fue tan amena ya que hubo poca colaboración e interés de la empresa.
- Brindar formación constante al joven. Cada semana se brindó formación a cada uno de los jóvenes de acuerdo a las tareas que se les asignaban en cada una de las prácticas laborales. En el caso de Lars se tuvo que brindar un apoyo más constante durante su proceso de práctica debido a que se le dificultaba realizar algunas tareas que se le asignaban, por ejemplo la tarea de cepillar el caballo, ya que esta tarea implicaban pasarle diferentes tipos de cepillos y se le debía de recordar el orden constantemente. También el ayudarlo a modelar la tarea para que luego el la repitiera.
- Dar seguimiento. Cada semana, las autoras daban seguimiento directo a cada uno de los jóvenes, se observaban las tareas que realizaban y se brindaban apoyos necesarios cuando así lo requerían. Cada una de las autoras trabajaba con ellos y por semana se rotaba, de manera que se pudiera dar seguimiento a Erik, Marc y Lars y se pudiera triangular la información para evaluar el proceso.

- Evaluar el proceso. Las autoras se reunían cada semana y comentaban acerca de la experiencia que tenían con cada uno de los jóvenes, de esta forma se compartió información relevante y cada una estaba informada de lo que sucedía con ellos, para apoyar en lo que necesitaran o realizar los ajustes cuando fuera pertinente.

Apoyos brindados.

Los apoyos se brindaron tanto a los jóvenes como a sus familiares y empresarios.

Con relación a los apoyos que brindamos como docentes en la práctica laboral de los jóvenes Dellmann y que podrían ser dados por un docente de un cuarto ciclo del Plan Nacional o como facilitadores o mediadores laborales que hacen inclusión laboral, estos incluyen, según nuestra experiencia, los siguientes aspectos: brindar formación, observar al joven en su práctica laboral, intervenir para mejorar las prácticas y dar seguimiento.

En el caso de los apoyos a las empresas, las practicantes observamos el entorno laboral, brindamos formación al personal, hicimos recomendaciones y dimos asesoría así como seguimiento a los procesos en los que participan las personas con discapacidad.

En cuanto al apoyo a la familia, este consistió principalmente en dar información constante sobre el lugar de la práctica así como del proceso y sus avances. La familia Dellman siempre estuvo muy involucrada en el proceso de práctica laboral, estuvieron anuentes a escuchar y a ser participantes activos en el proceso.

Reflexión pedagógica

En cuanto la **práctica laboral** de cualquier joven, ya sea en el Plan Nacional o en Centros Educativos de Educación Especial, es importante que los docentes que laboren con ellos sigan los diferentes pasos del proceso antes descrito, desde brindar formación hasta la evaluación. Es importante en este proceso tener un conocimiento a fondo de los jóvenes, del tema y de la necesidad de eliminar toda barrera, de entorno y actitudinales, para que ellos puedan realmente participar como personas con derechos.

Con relación a los **apoyos** tanto a jóvenes como a compañeros de trabajo y a la familia, consideramos que es importante la participación

de todos para que la práctica tenga éxito y los jóvenes se sientan exitosos, de eso dependerá en mucho su futuro. Es fundamental que la práctica resulte una experiencia positiva de vida para que a futuro quiera trabajar y ser parte útil de la sociedad.

Estos apoyos pueden mejorar la calidad de vida de los jóvenes con discapacidad, su autonomía, independencia, desarrollo personal e interpersonal, así como sentirse parte de un grupo al que pertenece.

Reflexión pedagógica final

La práctica realizada nos hizo reflexionar y autoevaluarnos como docentes de educación especial, por muchas razones. Entre ellas podemos destacar, la importancia del desarrollo de las habilidades adaptativas en edades tempranas en los niños y niñas con discapacidad y el fortalecimiento de ellas día a día, tanto en el hogar como en el sistema educativo. Si bien es cierto, nuestro trabajo constó de un apoyo y seguimiento a un proceso que ya se había iniciado, esto nos permitió observar y darnos cuenta de que las habilidades para la vida que cada uno de ellos desarrolló en su proceso educativo en Alemania, son realmente la base para que en Costa Rica sin importar la cultura, el idioma y las diferentes barreras del entorno, finalizara el proceso de forma exitosa.

Como anteriormente se había mencionado la familia tiene un papel primordial en la vida de toda persona y en este caso en el de las personas con discapacidad. Esto también lo pudimos comprobar al conocer a la Familia Dellmann, ya que los padres siempre buscaron lo mejor para sus hijos en cuanto a oportunidades, siempre estuvieron anuentes a ayudar y a que sus hijos fueran personas completamente independientes, no solamente en su práctica laboral, sino también en el hogar, delegándoles tareas domésticas de las cuales, cada uno era responsable de cumplir. Estas acciones son las que fortalecen la independencia, autonomía, habilidades y destrezas, además de la autoestima, la seguridad, la personalidad y muchos aspectos básicos del desarrollo de estos jóvenes como personas.

En cuanto al Sistema Educativo, sin intención de hacer una comparación, pudimos enterarnos que desde alrededor de los 11 años los estudiantes en Alemania, reciben la preparación para un futuro laboral, lo que nos hace cuestionarnos: ¿Por qué en

Costa Rica solamente se realiza esta preparación finalizando el IV Ciclo Diversificado Vocacional?, ¿Qué pasaría si el Sistema Educativo Costarricense se enfocara más en la preparación laboral?, en fin, siendo la educación la base en el desarrollo de toda persona, debería contemplar aspectos tan importantes como la preparación para la realización de actividades básicas, las cuales puedan irse fortaleciendo y puedan garantizar un futuro laboral, en el cual las barreras del entorno disminuyan y hasta dejen de existir, hacia las PcD.

Como conclusión, podemos decir que esta práctica y experiencia, nos deja muchas interrogantes de acuerdo al Sistema Educativo. Porque al poder compartir con personas provenientes de otro país, con un proceso educativo diferente y un proceso en el que Erik, Marc y Lars se observó a nuestro criterio, exitoso, debido a que las habilidades y destrezas que ellos habían desarrollado les facilitaron su estancia en Costa Rica sin mayor problema.

Capítulo V

Conclusiones y Recomendaciones

Familia

El apoyo de la familia es fundamental desde temprana edad, esta contribuye al fortalecimiento de las habilidades para la vida, independencia y desarrollo vocacional, además beneficia el desarrollo integral de las personas con condición de discapacidad.

Durante el proceso de práctica laboral la familia es fundamental, debido a que es la que provee la información necesaria para desarrollar un perfil que es la base para encontrar un lugar de práctica laboral que se adecue a las necesidades y destrezas de la PcD.

Autonomía e Independencia

Las personas con condición de discapacidad que realizan una práctica o una inserción laboral, llegan a tener más independencia y autonomía en sus vidas porque esto les permite desarrollar habilidades que posiblemente no se encontraban totalmente desarrolladas, como por ejemplo el manejo del dinero, la movilización, la socialización e interacción con personas nuevas. Además tener un ingreso económico les genera mayor independencia: pueden asumir sus propios gastos, generando más seguridad en ellos mismos y un sentido de pertenencia en la sociedad, creando vínculos sociales con las demás personas.

Personas (docentes) que guían el proceso de práctica laboral

Todo proceso de práctica laboral debe iniciar con información previa, esta información debe enriquecer y ayudar a la persona (docente) que está buscando una práctica laboral para una PcD, y así procurar iniciarla, desarrollarla y concluirla con éxito.

Toda la información que se pueda obtener sobre la PcD que va a realizar una práctica laboral, será de gran ayuda, ya que facilita la escogencia de un lugar óptimo para dicha práctica y permitirá crear una relación más personal entre la PcD y el docente o facilitador laboral cuando se trata de una Inserción laboral. Conocer gustos, intereses, destrezas, facilita, ayuda y mejora todo el proceso que se debe realizar.

El proceso de práctica laboral debe incluir: formación constante a los jóvenes con discapacidad, conocerlos muy bien, tanto a ellos como a su familia, conocer y analizar el mercado laboral cercano al lugar en donde vive el joven, visitar empresas y capacitar a su personal, dar seguimiento a los jóvenes y evaluar todo el proceso.

Instituciones que realizan procesos de práctica laboral

La poca apertura para las personas con condición de discapacidad en el mercado laboral frecuentemente se da por las barreras actitudinales que en muchas ocasiones, son las más difíciles de trabajar y de cambiar. La falta de información sobre el tema de discapacidad y de sensibilización, dificulta que las PcD tengan un trabajo digno y remunerado.

La falta de información sobre la existencia de pequeñas empresas que abren sus puertas para dar oportunidades de práctica laboral, tiene como consecuencia que muchas personas con condición de discapacidad, no encuentran un espacio donde puedan realizar dichas prácticas. Por otra parte se evidenció que las empresas públicas requieren de un proceso de trámites administrativos que en su mayoría obstaculizan la apertura de espacios de prácticas laborales para PcD, comprobando la falta de información y el desconocimiento de la legislación.

Práctica laboral

Las prácticas laborales para PcD, muestran que la discapacidad no es una barrera para optar por un futuro puesto laboral, sino contribuyen a fortalecer las habilidades y destrezas, dando a conocer a la sociedad costarricense que las personas con condición de discapacidad, son capaces de realizar actividades productivas.

Es fundamental que la familia, los empleadores, los compañeros de trabajo, las docentes encargadas del proceso y la PcD, tengan una participación activa en el proceso de práctica laboral, ya que se forma una red de apoyo que enriquece y fortalece dicho proceso.

El proceso de práctica laboral debe incluir la capacitación a las empresas con el objetivo de eliminar los estereotipos que la sociedad posee acerca de las PcD, además permite que se abran espacios de práctica laboral. Por lo tanto, las prácticas laborales son el preámbulo para la inserción en el mercado laboral de las personas con discapacidad, favorecen la socialización e interacción con sus pares en igualdad de condiciones. Es por

esta razón, que el proceso de práctica laboral, es de gran beneficio en el desarrollo integral de la PcD, porque permite desarrollar diversas áreas como la social, la comunicación y autonomía e independencia.

La capacitación también brinda información para que los empleadores y compañeros de práctica laboral conozcan sobre los apoyos que se pueden brindar a nivel laboral, mejorando el desempeño en el puesto de trabajo.

El seguimiento es un elemento primordial en el proceso de práctica laboral, ya que genera confianza y apoyo tanto en la persona con condición de discapacidad como en la empresa, esto va a ser esencial para lograr futuras inserciones laborales sin necesidad de que exista un apoyo constante.

Las prácticas laborales que se realizan en III Ciclo y IV Ciclo Diversificado son una actividad fundamental en la educación de las personas con condición de discapacidad, es así como obtienen la oportunidad de realizar prácticas laborales que benefician el desarrollo de habilidades para el trabajo, además proporciona independencia y una mejor calidad de vida.

Apoyos

Muchas personas con condición de discapacidad requieren de apoyo para tener una buena calidad de vida y para participar en las actividades dentro de la sociedad, como educativas y laborales en igualdad de condiciones. La mayor parte del tiempo estos apoyos son ofrecidos por parte de los miembros de la familia quienes procuran eliminar barreras; pero se debe tener claro que estos apoyos no deben ser un obstáculo para el desarrollo de la autonomía e independencia de las PcD.

Al brindar diferentes tipos de apoyo a las PcD, se fortalecen las habilidades y destrezas, lo que permite que después de un tiempo, la persona pueda realizar diferentes actividades de manera independiente. Por otra parte se debe tomar en cuenta que los apoyos no son iguales para todas las personas con condición de discapacidad, estos varían de acuerdo a las características individuales.

Recomendaciones

Familia

Al ser la familia el núcleo donde se desarrollan todas las personas, es importante tomarla en cuenta para conocer a los estudiantes con condición de discapacidad que están en la búsqueda de una práctica laboral. Esto debido a que es un elemento esencial que puede facilitar información valiosa y significativa (gustos, intereses, afinidades, características y habilidades).

Es importante que la familia asigne dentro del hogar tareas acordes a la práctica laboral que realizará el joven con condición de discapacidad, de esta manera contribuye de manera activa el fortalecimiento de habilidades, en conjunto con las docentes o el facilitador laboral, y beneficia en la autonomía e independencia de las personas con condición de discapacidad.

Autonomía e Independencia

Es trascendental que las PcD tengan la experiencia de vivir procesos de vida como: asistir a la escuela y el colegio y realizar una práctica laboral, ya que esto proporciona un verdadero desarrollo integral, importante para que comprendan el significado de valores como: compromiso, responsabilidad, tolerancia, esfuerzo, independencia y socialización.

Personas (docentes) que guían procesos de práctica laboral

Cuando se necesita obtener información sobre la PcD que realizará la práctica laboral, es importante obtenerla de las personas más allegadas, con las que convive día a día, debido a que conoce a la PcD en los diferentes ámbitos de su vida. Por ejemplo: la familia, los docentes de todas las materias que reciban.

Es relevante que todo docente que labore en IV ciclo del Plan Nacional conozca el Proceso de Práctica Laboral de PcD.

En un proceso de práctica laboral, se deben realizar actividades previas que permitan fortalecer el vínculo y que involucren a los jóvenes con condición de discapacidad.

Por otra parte, las empresas privadas pequeñas son espacios que han presentado apertura para la práctica laboral, por lo tanto es un sector que se debe tomar en cuenta con

el fin de encontrar más espacios laborales para las personas con condición de discapacidad.

Instituciones que realizan procesos de práctica laboral

Se debe brindar información a las empresas con el objetivo de promover la apertura de prácticas laborales de PcD y así promover la inclusión de las personas con discapacidad en la sociedad. por lo tanto, toda empresa debería conocer la legislación en tema de discapacidad para así dar oportunidades de empleo a PcD.

Todas las empresas, tanto públicas como privadas, que permitan la apertura de prácticas laborales para las PcD deberían de recibir capacitación dirigida a modificar estereotipos y barreras actitudinales así como una planta física accesible, ya que todo esto promueve la equiparación de oportunidades.

También brindar información constante a diferentes empresas por medio de charlas informativas, permite que las personas dejen atrás muchos mitos referentes a la discapacidad y que las actitudes negativas de puedan ir eliminando. Por otra parte la capacitación antes, durante y después a las empezar empleadoras de personas con condición de discapacidad, permite difundir la información necesaria para ampliar las opciones laborales.

Por otra parte realizar una búsqueda de empresas pequeñas en las comunidades con más desarrollo industrial, permite que se abran nuevos horizontes y oportunidades para que las personas con condición de discapacidad obtengan más opciones para escoger el lugar donde quieren realizar una práctica laboral o buscar un empleo.

III Ciclo y IV Ciclo Diversificado

Se debe considerar la importancia de brindar más espacio y tiempo de práctica a los jóvenes con condición de discapacidad, ya que estas permiten que se desarrollen más habilidades para la vida y así, se les faciliten los procesos de práctica laboral o inserción laboral que se presenten en un futuro.

Práctica laboral

Es esencial que dentro del proceso educativo de las personas con condición de discapacidad, se lleve a cabo la preparación ocupacional la cual permita desarrollar habilidades que garanticen autonomía e independencia en la vida adulta, estas deben ser llevadas a cabo durante el III y IV Ciclo Diversificado mediante un proceso prolongado y

supervisado, brindando los apoyos que la persona requiera para así poder tener una vida plena e integral.

Las prácticas laborales son la base para una futura inclusión laboral, que les permita a las personas con condición de discapacidad prepararse para un futuro con responsabilidades y deberes en igualdad de condiciones con los demás.

Apoyos

El apoyo brindado a las personas con condición de discapacidad, debe ser de manera integral, formando una red de apoyo con la familia, la empresa, los compañeros de trabajo, los encargados del seguimiento de la práctica laboral y todas las personas involucradas en el proceso.

A la División de Educación Básica del CIDE de la Universidad Nacional

Se deben abrir espacios no tradicionales en proyectos, programas e instituciones, para que las y los estudiantes universitarios realicen sus prácticas supervisadas en espacios donde puedan trabajar con personas de todas las edades y con diferentes condiciones de discapacidad (niños, adolescentes y adultos). En el caso de los jóvenes adolescentes, poder participar en procesos de prácticas que los preparen para la inserción laboral.

Consideramos que el proceso para realizar el TFG es muy importante y conlleva mucho esfuerzo y dedicación, por lo tanto la DEB debe dedicar tiempo a que este proceso tenga más coordinación y concordancia entre: tutores, lectores, la Comisión de Trabajos Finales de Graduación y los profesores de los cursos de investigación.

Al Ministerio de Educación Pública de Costa Rica

Es fundamental que las personas con condición de discapacidad que realizan prácticas laborales tengan una buena preparación en el ámbito educativo, por lo tanto es primordial velar porque tengan tales prácticas desde 7° año, donde puedan fortalecer sus habilidades, destrezas y experiencias con el objetivo de que su proceso de práctica y posterior inserción laboral no sea de unas cuantas horas en los últimos meses del año lectivo, sino pueda ser un proceso largo y que le ofrezca muchos espacios de aprendizaje.

Referencias

- Acuña, D., Robles, E. y 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.
- Acuña, M. (2011). Diario de campo y trabajo social. Recuperado el 01 de junio de 2011, de <http://www.facmed.unam.mx/deptos/salud/cdpcomun/spyc/centros/DiariodeCampo.pdf>.
- Aguilar, L., Barrera, M. Castillo, N. y Durán, S. (2011). *El autoreconocimiento del derecho laboral de jóvenes con discapacidad intelectual, teniendo como alternativa la microempresa con apoyo familiar*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional, Heredia, Costa Rica.
- Alfaro, P., Alvarado, M., Hidalgo, A., Holst, B. (2011). Instructivo N°1: personas con discapacidad que buscan un empleo. Proyecto UNA oportunidad de empleo. Universidad Nacional, Heredia.
- Alfonzo, I. (2015). *Educación Especial: Breves miradas de los actores en su práctica docente*. México: Edumed.
- Anónimo. (2011). *ALEMANIA: INFORME SOBRE LA SITUACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD*. Recuperado de <http://www.empleo.gob.es/es/mundo/Revista/Revista127/161.pdf>
- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica (1996). Ley 7600 Igualdad de Oportunidades para las personas con Discapacidad. Diario Oficial La Gaceta No.112, del 29 de mayo de 1996.
- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica (2008). Ley 8661 Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Diario Oficial La Gaceta No. 187, del 29 de setiembre de 2008.
- Asociación Empresarial para el Desarrollo (2012). Plan nacional de inserción laboral para

la población con discapacidad en Costa Rica. Recuperado el 12 de abril de 2013, de

<http://www.aedcr.com/Documentos/Plan%20Nacional%20de%20Insercion%20Laboral%20para%20personas%20con%20discapacidad.pdf>

AED (Asociación Empresarial para el Desarrollo). Red de empresas Inclusivas. Recuperado de http://www.aedcr.com/proyectos_detalle.php?id=46#

(AESE) Asociación Española de empleo con apoyo. (2008). España. Recuperado de <http://www.empleoconapoyo.org/aese/article1.html>

Barba, Juan. (2011). *Tipos de empleo*. Recuperado de http://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/huejutla/administracion/temas/tipos_de_empleo.pdf

Beltrán, J. y Bueno, J. A. (1995). *Psicología de la Educación*. México: AlfaOmega Grupo Editor S.A.de C.V.

Berengueras, M. (s.f). *El sistema educativo de Alemania*. Recuperado de http://www.adide.org/revista/index.php?option=com_content&task=view&id=266&Itemid=71

Boggino, N & Rosekrans, K. (2004). *Investigación-Acción: reflexión crítica sobre la práctica educativa: orientaciones, prácticas y experiencias*. Santa Fe: Homo Sapiens.

Calvo, P., Castillo, M.L., Jara, M. y Navarro, M.F. (2011). *Apoyos 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.

Castro, I. & Cuenca, P. (2005). *Trastornos del neurodesarrollo (síndrome X frágil) y neurodegenerativos (síndrome de temblor/ataxia) asociados al 'crecimiento' de un gen*. San José: FEDAES. . Recuperado el 10 de abril de 2013, de <http://www.fedaes.org/bol/bol37/xfragil.htm>

Castro, I., Vindas, R, & Cuenca, P. (2005). *Diagnóstico y tamizaje del retardo mental*

hereditario más común, situación en Costa Rica. San José: Scielo. Recuperado el 10 de abril de 2013, de http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S0253-29482005000100005&script=sci_arttext

Castillo, J.L. (2014). *SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL* (Tesis para obtener el título de: técnico superior universitario en desarrollo de negocios, Universidad Tecnológica de Querétaro, México). Recuperada de <http://www.uteq.edu.mx/tesis/SP/0137.pdf>

Catalano, A. Avolio de cols, S. y M, Sladogna. (2004). *Diseño curricular basado en normas de competencia laboral Conceptos y orientaciones metodológicas*. Buenos Aires. Recuperado de <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=822750>

Centro Nacional de Educación Especial Fernando Centeno Güell, página de internet oficial. Recuperado el 9 de abril de 2013, de <http://cneefcg.blogspot.com/>

CENAREC. (2012). Orientaciones para promover la transición a la vida adulta de estudiantes de III y IV ciclos en Centros de Educación Especial. San José: Procesos Litográficos de Centroamérica.

Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (2011). Política Nacional en Discapacidad. Recuperado el 12 de abril de 2013, de <http://www.cnree.go.cr/acerca-del-cnree/planificacion-estrategica/ponadis.html>

Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial. Unidad de Equiparación de Oportunidades para personas con discapacidad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Recuperado el 12 de abril de 2013, de <http://www.cnree.go.cr/sobre-discapacidad/legislacion/53-decreto-30391-mtss-unidad-de-equiparacion-de-oportunidades-para-personas-con-discapacidad-del-ministerio-de-trabajo-y-seguridad-social.html>

Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial. (1999). *Antología de documentos sobre discapacidad*. Heredia: RR. Donnelley.

Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial. (1999). *Convención*

interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad. Recuperado de <http://www.cnree.go.cr/sobre-discapacidad/legislacion/44-convencion-interamericana-para-la-eliminacion-de-todas-las-formas-de-discriminacion-contra-las-personas-con-discapacidad.html>

Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CNREE), Universidad de Costa Rica (UCR) Escuela de Estadística. Unidad de Servicios Estadísticos. (2011) X Censo Nacional de Población y VI de Vivienda 2011: Población con discapacidad. Principales indicadores demográficos y socioeconómicos 1 ed. Heredia, Costa Rica: CNREE, 2013.

Consejo de la Persona Joven (CPJ) (s.f). Consejo de la persona joven trabaja en discapacidad. Recuperado de www.cpj.go.cr/juventud-y-discapacidad

Consejo Nacional de la Persona Joven, Ministerio de Cultura y Juventud. (2012). Programa Institucional para las personas jóvenes con discapacidad. Recuperado de http://www.cpj.go.cr/images/Programa_institucional_para_personas_j%C3%B3venes_con_discapacidad_final_2012.pdf

Deslauries, J. P. y López, R.E. (2011). La entrevista cualitativa como técnica para la investigación en trabajo social. Recuperado el 3 de mayo de 2013, de <http://www.margen.org/suscri/margen61/lopez.pdf>

Federación Española del Síndrome X Frágil (2006). *Síndrome x frágil*. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.

Federación Española del Síndrome X Frágil (2009). Madrid. Recuperado de www.xfragil.org

FRAXA Reserch Foundation (1994). Massachusetts, página de internet oficial. Recuperado de www.fraxa.org

Fundación Nosotros (1985). Centro de Formación Laboral. Recuperado de http://www.fundacionnosotros.org.ar/index.php?PN=centro_formacion_objetivos

Fundación Once. (1988), página de internet oficial. Recuperado de <http://www.fundaciononce.es/es>

Fundación Servio Flores Arroyo (1995), página de internet oficial. Recuperado de <http://serviofloresarroyo.hymstore.com/>

Fundación Universia. (s.f), página de internet oficial. Recuperado de <http://fundacionuniversia.net/fundacion/fundacion.html>

Gallardo, H. (2008). *Elementos de la investigación académica*. San José: UNED

Hernández, Dolores. (2009). Instrumentos de recolección de información en investigación cualitativa. Recuperado de <http://es.scribd.com/doc/60059003/INSTRUMENTOS-DE-INVESTIGACION-CUALITATIVA>

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.

Holst, B. (2008). *Ayudas técnicas, tecnologías de apoyo y accesibilidad*. [Monografía]. Heredia, Costa Rica: CIDE-UNA.

Holst, B (2011a). Fascículo N°1: Evolución histórica-social de las concepciones sobre las personas con discapacidad. Universidad Nacional, Heredia.

Holst, B (2011b). Fascículo N°2: Fundamentos legales que sustentan la atención a personas con discapacidad (Documentos Internacionales). Universidad Nacional, Heredia.

Holst, B (2011c). Fascículo N°3: Fundamentos legales que sustentan la atención a personas con discapacidad (Documentos Nacionales). Universidad Nacional, Heredia.

Holst, B. y Madrigal, A.M. (2011). *Módulo para docentes y facilitadores laborales de Centros de Atención Integral para Personas Adultas con Discapacidad (CAIPAD)*. Proyecto UNA oportunidad de empleo. Universidad Nacional, Heredia.

- Holst, B. y Madrigal, A.M. (2012a). UNA oportunidad de empleo: Un proyecto y una experiencia valiosa de inclusión laboral de jóvenes y adultos con discapacidad. *Universidad en Diálogo, II* (2), 35. Recuperado de <http://www.revistas.una.ac.cr/index.php/dialogo/article/view/6345>}
- Holst, B. y Madrigal, A.M. (2012b). Módulo para empleadores sobre la ubicación laboral de personas con discapacidad. Proyecto UNA oportunidad de empleo. Universidad Nacional, Heredia.
- Madrigal, A.M. (Mayo-agosto, 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*, 19(2), 197-211. doi: <http://dx.doi.org/10.15359/ree.19-2.12>
- Mendez I. y Ryszard, M. (2005). DESARROLLO DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN LAS EXPERIENCIAS TRANSCULTURALES: UNA APORTACIÓN DEL ENFORQUE CENTRADO EN LA PERSONA. México. Recuperado el 25 de enero del 2015, de <http://www.bib.uia.mx/tesis/pdf/014600/014600.pdf>
- Ministerio de Educación Pública (2011). Procedimientos: Plan de Estudios III ciclo y diversificado Vocacional (Plan Nacional). San José: Ministerio de Educación Pública.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (s.f.). Alemania: Situación sobre la situación de las personas con discapacidad. Recuperado de: <http://www.empleo.gob.es/es/mundo/Revista/Revista127/161.pdf>
- MTSS (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social). Igualdad de oportunidades para personas con discapacidad en el ámbito laboral. (Programa Empléate) Recuperado de <http://es.scribd.com/doc/50282935/Discapacidad>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica. (2012). Plan nacional de inserción laboral para la población con discapacidad en Costa Rica. Recuperado de <http://www.pnud.or.cr/images/stories/Plan20Nacional2020Insercion20Laboral20PCD20final.pdf>

- Montero, C. (2005). *Estrategias para facilitar la inserción laboral a personas con discapacidad*. San José: EUNED.
- National Fragile X Foundation (1984). California. Recuperado de www.fragilex.org
- Navarro, M.F., Castillo, M.L., Jara, M. & Calvo, P. (2011). *Apoyos 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.
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2014). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Recuperado de <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/ConventionRightsPersonsWithDisabilities.aspx>
- OIT, PNUD, UNA. (2015). *Caja de Herramientas: Redes Locales de Intermediación de Empleo para Personas con Discapacidad*. San José: OIT.
- Organización de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Recuperado de <http://www.derechoshumanos.net/normativa/normas/1948-DeclaracionUniversal.htm?gclid=COCX5MLy1LcCFehr7AodB3UArw>
- Organización Mundial de la Salud y Banco Mundial. (2011). *Resumen Informe Mundial sobre la discapacidad*. Ginebra: OMS, BM.
- PROIN (Proyecto de Inclusión de Personas con Discapacidad Intelectual a la Educación Superior) (2009), página de internet oficial. Recuperado de <http://www.proin.ucr.ac.cr/>
- Pascucci, M. (s.f) *El ocio como fuente de bienestar y su contribución a una mejor calidad de vida*. Recuperado de http://www.cienciared.com.ar/ra/usr/41/1319/calidaddevidauflo_pp39_53.pdf
- Ramos, F. & González, E. (1999). *El síndrome x frágil*. *Revista de pediatría de atención*

primaria. 1(4), 51-66. Recuperado de http://sid.usal.es/idocs/F8/ART13764/sindrome_x_fragil_ramos_fuentes.pdf

Real Academia Española. Página Oficial de Internet. Recuperado de <http://rae.es/>

Sandín, M.P. (2003). *Investigación cualitativa en Educación*. Barcelona: McGrawHill.

Sandoval, C. (2002). Investigación cualitativa. Recuperado de http://epistemologiadoctoradounermb.bligoo.es/media/users/16/812365/files/142090/INVESTIGACION_CUALITATIVA.pdf

Schalock, R. (2009). La nueva discapacidad intelectual, apoyos individuales y resultados personales. *SIGLO CERO: Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*, Volumen 40 (29), 22-39. Recuperado de <http://sid.usal.es/idocs/F8/ART11724/Schalock.pdf>.

Shalock, R.L. y Verdugo, M.A. (2010). Últimos avances en el enfoque y concepción de las personas con discapacidad intelectual. *SIGLO CERO: Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*, volumen 41 (4), 7-21. Recuperado de <http://sid.usal.es/idocs/F8/ART18861/236-1%20Verdugo.pdf>

UNA Oportunidad de Empleo. (2011). *Empleo con apoyo*. [brochure]. Recuperado de http://www.cide-basica.una.ac.cr/index.php?option=com_remository&Itemid=77&func=startdown&id=82

Ureña, N. y Guillén, M. (2007). *Análisis jurisprudencial y legal del Título II, Capítulo II Acceso al trabajo de la Ley 7600 de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad*. (Tesis de licenciatura en Derecho). Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica.

Van Loon, J. (2009). Un sistema de apoyos centrado en la persona, mejoras en la calidad de vida a través de los apoyos. *Siglo Cero*, 40(1), 40-53.

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

Verdugo, M.A. (2002). Análisis de la definición de discapacidad intelectual de la asociación americana sobre retraso mental de 2002. *Siglo Cero*, 34(1), 1-17.

Vindas, R., Cuenca, P., Brenes, F & Castro, I. (2011). Tamizaje mediante inmunohistoquímica del síndrome del cromosoma x frágil en una población de niños y adolescentes costarricenses. *Acta médica costarricense*, 53(2), 93-98. Recuperado de www.scielo.sa.cr/pdf/amc/v53n2/art07.pdf

Apéndices

Apéndice A

Instrumento N°1: Valoración de personas con discapacidad del Método Estrella



CIDE - División de Educación Básica
Proyecto UNA oportunidad de empleo

Instrumento N° 1.1¹

Valoración de personas con discapacidad
(Para su mejor aplicación ver Instructivo N° 1)

FECHA: _____ Entrevistador(a): _____

A. DATOS PERSONALES

A.1 Identificación y Localización

Cédula	Apellidos		Nombre
Fecha valoración:	Fecha de nacimiento:	Edad:	Sexo:
Dirección:			
Provincia:	Cantón:		Distrito:
Teléfonos:		E-mail:	

A.2 Limitaciones

Valoración diagnóstica
Fecha de la última valoración diagnóstica:
Observaciones

¹ Adaptado del Cuestionario "Valoración de Personas con discapacidad" del Método Estrella: IMSERBO, COCEMFE, Comunidad de Madrid, Mayo 2006. Información adicional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica. Instrumento probado con docentes de III ciclo y IV ciclo vocacional del Liceo de Moravia, IREC de Barva, CTP de Flores, Colegio de Santa Ana y del Departamento de Retardo Mental del Centro Nacional de Educación Especial Fernando Centeno Güel del Ministerio de Educación, Costa Rica; con estudiantes del curso Adolescencia y Necesidades Educativas Especiales, del Bachillerato en Educación Especial con énfasis en Integración de la División de Educación Básica (DEB) del Centro de Investigación y Docencia en Educación (CIDE), Universidad Nacional, Costa Rica 2009-2011 y con estudiantes de Seminarios de Graduación adscritos al Proyecto UNA Oportunidad de Empleo para las personas con discapacidad, DEB, CIDE, Universidad Nacional, Costa Rica, 2009-2011.

A.3 Aspectos personales de Interés

1. Tratamiento

¿Recibe tratamiento? Sí _____ No _____ ¿Cuál? _____
Centro _____
Profesional que refiere: _____

2. Pensión

¿Recibe pensión? Sí _____ No _____ ¿Qué tipo? _____

3. Actividades o situaciones que pone en riesgo la integridad del joven.

_____	A	M	B
_____	A	M	B
_____	A	M	B
_____	A	M	B

Opciones generales: A (alto), M (medio), B (bajo)

4. Gustos intereses y aficiones

B. PERFIL BASICO

B1. Actividades y Participación:

	A	M	B	Observaciones
Destreza Manual				
Desplazamiento (1)				
Movilidad con miembros superiores, inferiores y tronco				
Acceso a Transporte				
Posición (2)				
Fuerza				

Tolerancia / adaptabilidad				
Autonomía personal				
Relaciones Interpersonales				
Orientación en el entorno				
Manejo de dinero				
Aprendizaje / Razonamiento				
Responsabilidad				
Atención / concentración				
Visión (3)				
Audición (4)				
Comprensión verbal o no verbal				
Expresión verbal o no verbal				
Lectura				
Escritura				
Operaciones básicas				
Discriminación de colores				
Uso de la computadora				
Uso de teléfono – fax				
<p>Opciones generales: A (alto), M (medio), B (bajo)</p> <p>(1): Se debe describir si es (I) inestable, si usa uno (B) o más bastones (BB), si usa muletas (M) o sillas de ruedas (SR)</p> <p>(2): S debe describir en que posición realiza las actividades: sentado (S) de pie (P) u otro (O)</p> <p>(3) y (4): Se debe describir si utiliza alguna ayuda técnica.</p>				

Apéndice B

Perfil de Habilidades Adaptativas y Competencias Laborales

Perfil de Habilidades Adaptativas y Competencias Laborales		Logrado	En proceso	No Logrado	Logrado con apoyo
<i>Área Autonomía e Independencia</i>					
Habilidades básicas para el aprendizaje	Realiza acciones por imitación.				
	Sigue instrucciones sencillas.				
	Mantiene contacto visual.				
	Mantiene la atención y concentración.				
	Comprende lo que se le desea comunicar.				
	Sigue instrucciones complejas.				
Comunicación	Utiliza comunicación verbal o no verbal.				
	Dice datos personales (nombre, apellidos, lugar donde vive, nombre de los padres, teléfono).				
	Expresa deseos, intereses, estados de ánimo, necesidades.				
	Reconoce su nombre de forma escrita.				
	Hace lectura funcional de rótulos o etiquetas.				
	Identifica día, fecha y año.				
	Comprende el semáforo peatonal o vehicular.				
	Interpreta señales de tránsito.				
Social	Acepta muestras de afecto.				
	Controla conducta agresiva verbal.				
	Controla conducta agresiva física.				
	Controla conducta berrinche.				
	Controla conducta de autoagresión.				
	Comparte en grupo.				

	Respeto normas de convivencia.				
	Reconoce sus pertenencias.				
	Muestra un comportamiento socio-sexual apropiado.				
	Acepta sugerencias y guía.				
	Tolera contacto físico.				
	Tolera personas a su alrededor.				
	Tolera sonidos.				
	Tolera cambios.				
	Respeto reglas establecidas.				
	Cruza la calle con precaución.				
	Camina por la acera.				
	Asiste a actividades sociales.				
	Asiste a actividades recreativas.				
	Utiliza adecuadamente los servicios sanitarios públicos.				
	Elige lo que va a consumir.				
Autocuidado	Tiene hábitos de higiene.				
	Coopera con el aseo del hogar.				
	Toma iniciativa en su autocuidado.				
	Reconoce situaciones o personas que lo ponen en peligro.				
	Buenos modales en la mesa.				
	Se aplica artículos de cuidado personal.				
Área de Desarrollo Vocacional					
Habilidades para el trabajo	Escucha con atención.				
	Se concentra en la labor que realiza.				
	Acepta las observaciones de los demás.				
	Asiste puntualmente al lugar de trabajo.				
	Termina los trabajos que se le asignan.				
	Sigue un horario de actividades.				
	Sigue instrucciones asignadas.				
	Pide ayuda cuando lo necesita.				
	Conoce las actividades u				

	oficios de los otros.				
	Identifica la actividad u oficio que le gusta.				
	Utiliza dinero de forma funcional.				
	Desplazamiento de forma independiente a su lugar de trabajo.				

Apéndice B.1

Perfil de Erik

Perfil de Habilidades Adaptativas y Competencias Laborales		Logrado	En proceso	No Logrado	Logrado con apoyo
Área Autonomía e Independencia					
Habilidades básicas para el aprendizaje	Realiza acciones por imitación.	X			
	Sigue instrucciones sencillas.	X			
	Mantiene contacto visual.			X	
	Mantiene la atención y concentración.	X			
	Comprende lo que se le desea comunicar.			X	
	Sigue instrucciones complejas.				X
Comunicación	Utiliza comunicación verbal o no verbal.	X			
	Dice datos personales (nombre, apellidos, lugar donde vive, nombre de los padres, teléfono).	X			
	Expresa deseos, intereses, estados de ánimo, necesidades.	X			
	Reconoce su nombre de forma escrita.	X			
	Hace lectura funcional de rótulos o etiquetas.	X			
	Identifica día, fecha y año.		X		
	Comprende el semáforo peatonal o vehicular.	X			
	Interpreta señales de tránsito.				X
Social	Acepta muestras de afecto.	X			
	Controla conducta agresiva verbal.	X			
	Controla conducta agresiva física.	X			
	Controla conducta berrinche.		X		
	Controla conducta de autoagresión.	X			
	Comparte en grupo.		X		

	Respetar normas de convivencia.	X			
	Reconoce sus pertenencias.	X			
	Muestra un comportamiento socio-sexual apropiado.	X			
	Acepta sugerencias y guía.		X		
	Tolera contacto físico.	X			
	Tolera personas a su alrededor.	X			
	Tolera sonidos.	X			
	Tolera cambios.	X			
	Respetar reglas establecidas.	X			
	Cruza la calle con precaución.				X
	Camina por la acera.	X			
	Asiste a actividades sociales.	X			
	Asiste a actividades recreativas.	X			
	Utiliza adecuadamente los servicios sanitarios públicos.	X			
	Elige lo que va a consumir.	X			
Autocuidado	Tiene hábitos de higiene.	X			
	Coopera con el aseo del hogar.		X		
	Toma iniciativa en su autocuidado.	X			
	Reconoce situaciones o personas que lo ponen en peligro.				X
	Buenos modales en la mesa.	X			
	Se aplica artículos de cuidado personal.	X			
Área de Desarrollo Vocacional					
Habilidades para el trabajo	Escucha con atención.	X			
	Se concentra en la labor que realiza.	X			
	Acepta las observaciones de los demás.			X	
	Asiste puntualmente al lugar de trabajo.	X			
	Termina los trabajos que se le asignan.	X			
	Sigue un horario de actividades.	X			
	Sigue instrucciones asignadas.	X			
	Pide ayuda cuando lo necesita.			X	
	Conoce las actividades u	X			

	oficios de los otros.				
	Identifica la actividad u oficio que le gusta.	X			
	Utiliza dinero de forma funcional.				X
	Desplazamiento de forma independiente a su lugar de trabajo.				X

Apéndice B.2

Perfil de Marc

Perfil de Habilidades Adaptativas y Competencias Laborales		Logrado	En proceso	No Logrado	Logrado con apoyo
Área Autonomía e Independencia					
Habilidades básicas para el aprendizaje	Realiza acciones por imitación	X			
	Sigue instrucciones sencillas	X			
	Mantiene contacto visual	X			
	Mantiene la atención y concentración				X
	Comprende lo que se le desea comunicar.		X		
	Sigue instrucciones complejas.				X
Comunicación	Utiliza comunicación verbal o no verbal.	X			
	Dice datos personales (nombre, apellidos, lugar donde vive, nombre de los padres, teléfono).	X			
	Expresa deseos, intereses, estados de ánimo, necesidades.	X			
	Reconoce su nombre de forma escrita.	X			
	Hace lectura funcional de rótulos o etiquetas.	X			
	Identifica día, fecha y año.			X	
	Comprende el semáforo peatonal o vehicular.				X
	Interpreta señales de tránsito.				X
Social	Acepta muestras de afecto.	X			
	Controla conducta agresiva verbal.	X			
	Controla conducta agresiva física.	X			
	Controla conducta berrinche.	X			
	Controla conducta de autoagresión.	X			
	Comparte en grupo.	X			
	Respeto normas de convivencia.	X			

	Reconoce sus pertenencias.	X			
	Muestra un comportamiento socio-sexual apropiado.		X		
	Acepta sugerencias y guía.	X			
	Tolera contacto físico.	X			
	Tolera personas a su alrededor.	X			
	Tolera sonidos.	X			
	Tolera cambios.	X			
	Respeto reglas establecidas.	X			
	Cruza la calle con precaución.				X
	Camina por la acera.				X
	Asiste a actividades sociales.	X			
	Asiste a actividades recreativas.	X			
	Utiliza adecuadamente los servicios sanitarios públicos.	X			
	Elige lo que va a consumir.	X			
Autocuidado	Tiene hábitos de higiene.			X	
	Coopera con el aseo del hogar.	X			
	Toma iniciativa en su autocuidado.				X
	Reconoce situaciones o personas que lo ponen en peligro.			X	
	Buenos modales en la mesa.	X			
	Se aplica artículos de cuidado personal.				X
Área de Desarrollo Vocacional					
Habilidades para el trabajo	Escucha con atención.			X	
	Se concentra en la labor que realiza.	X			
	Acepta las observaciones de los demás.	X			
	Asiste puntualmente al lugar de trabajo.	X			
	Termina los trabajos que se le asignan.	X			
	Sigue un horario de actividades.	X			
	Sigue instrucciones asignadas.	X			
	Pide ayuda cuando lo necesita.				X
	Conoce las actividades u oficios de los otros.	X			
	Identifica la actividad u oficio	X			

	que le gusta.				
	Utiliza dinero de forma funcional.				X
	Desplazamiento de forma independiente a su lugar de trabajo.				X

Apéndice B.3

Perfil de Lars

Perfil de Habilidades Adaptativas y Competencias Laborales		Logrado	En proceso	No Logrado	Logrado con apoyo
Área Autonomía e Independencia					
Habilidades básicas para el aprendizaje	Realiza acciones por imitación	X			
	Sigue instrucciones sencillas	X			
	Mantiene contacto visual		X		
	Mantiene la atención y concentración			X	
	Comprende lo que se le desea comunicar.	X			
	Sigue instrucciones complejas.				X
Comunicación	Utiliza comunicación verbal o no verbal.	X			
	Dice datos personales (nombre, apellidos, lugar donde vive, nombre de los padres, teléfono).	X			
	Expresa deseos, intereses, estados de ánimo, necesidades.	X			
	Reconoce su nombre de forma escrita.	X			
	Hace lectura funcional de rótulos o etiquetas.	X			
	Identifica día, fecha y año.			X	
	Comprende el semáforo peatonal o vehicular.				X
	Interpreta señales de tránsito.				X
Social	Acepta muestras de afecto.			X	
	Controla conducta agresiva verbal.		X		
	Controla conducta agresiva física.	X			
	Controla conducta berrinche.			X	
	Controla conducta de autoagresión.			X	
	Comparte en grupo.	X			
	Respeto normas de convivencia.	X			
	Reconoce sus pertenencias.	X			

	Muestra un comportamiento socio-sexual apropiado.	X			
	Acepta sugerencias y guía.	X			
	Tolera contacto físico.	X			
	Tolera personas a su alrededor.	X			
	Tolera sonidos.		X		
	Tolera cambios.			X	
	Respeto reglas establecidas.	X			
	Cruza la calle con precaución.				X
	Camina por la acera.				X
	Asiste a actividades sociales.	X			
	Asiste a actividades recreativas.	X			
	Utiliza adecuadamente los servicios sanitarios públicos.	X			
	Elige lo que va a consumir.	X			
Autocuidado	Tiene hábitos de higiene.				X
	Coopera con el aseo del hogar.				X
	Toma iniciativa en su autocuidado.				X
	Reconoce situaciones o personas que lo ponen en peligro.	X			
	Buenos modales en la mesa.	X			
	Se aplica artículos de cuidado personal.				X
Área de Desarrollo Vocacional					
Habilidades para el trabajo	Escucha con atención.	X			
	Se concentra en la labor que realiza.	X			
	Acepta las observaciones de los demás.	X			
	Asiste puntualmente al lugar de trabajo.	X			
	Termina los trabajos que se le asignan.				X
	Sigue un horario de actividades.	X			
	Sigue instrucciones asignadas.	X			
	Pide ayuda cuando lo necesita.	X			
	Conoce las actividades u oficios de los otros.	X			
	Identifica la actividad u oficio que le gusta.	X			

	Utiliza dinero de forma funcional.				X
	Desplazamiento de forma independiente a su lugar de trabajo.				X

Apéndice C

Labores y Apoyos que recibieron Erik, Marc y Lars

Nombre	Lugar de trabajo	Actividades asignadas	Papel de las personas apoyo
Erik Dellmann	Bolsa de empleo (Municipalidad de Santa Ana)	Realizar base de datos: Base de datos sobre las personas que llegaban a dejar su información para optar por un puesto de trabajo. Base de datos sobre los comercios que estaban en Santa Ana.	El apoyo que se le brindaba a Erik fue muy básico. Explicar la labor Cerciorarse que agregara todo los datos Transcribirle información que estuviera en letra cursiva.
Marc Dellmann	Cafetería Trigo Miel	Limpia las mesas. Rellenar las azucareras de cada mesa. Lavar platos y vasos. Servir las órdenes. Calentar la repostería y servirla. Hacer café	La guía que acompañara a Marc tenía que supervisar sus tareas, tenía que explicar cada tarea y tenía que alentar y felicitar las labores que lograra día a día.
Lars Dellmann	Centro Ecuestre Yos-Oy	Llenar los baldes con agua de cada cuadrilla (lugar en el que estaba cada caballo). Peinar y bañar caballos. Llenar las cuadrillas con zacate (ocasional)	Lars es el participante que ocupaba más apoyo, enfocándose constantemente en la motivación ya que él no llegaba con muchas ganas a trabajar.

Apéndice D
Entrevista a los compañeros de trabajo

Pregunta	Lugar de trabajo – Persona entrevistada		
	Municipalidad de Santa Ana	Trigo Miel	Centro Ecuestre Yos-Oy
¿Alguna vez había tenido la experiencia de trabajar con personas con condición de discapacidad?	No.	No.	No.
¿Cuál era su percepción o pensamiento con respecto a las personas con condición de discapacidad antes de tener la experiencia de trabajar con Marc, Erik o Lars?	En primer instancia, era del pensamiento de que había que ser condescendiente con ellos, tratarlos con cuidado o que muchas veces quizá no eran capaces de realizar tareas de la misma forma o con buenos resultados.	Antes pensaba que era complicado o difícil que me entendieran lo que yo quería expresar o hablar, pero con Marc me di cuenta que no era así, aprendí mucho de él, sobretodo la felicidad que él transmitía.	Miedo no, no fue difícil. La verdad no creía que podían trabajar como cualquier otra persona.
¿Cómo fue su experiencia de trabajar con un compañero con condición de discapacidad?	Fue una rica experiencia, en lo personal me dio una gran lección de vida y me demostró que su habilidad sobrepasa cualquier límite, mostrando ser un muchacho activo y atento a lo que se le pedía.	Muy buena, muy divertida, me encantó.	Muy buena, me divertí mucho con Lars porque él era muy gracioso y simpático.
¿Hubo algún cambio en su pensamiento con respecto a las personas con condición de discapacidad?	Sí	Si, son más inteligentes de lo que yo pensaba.	La verdad sí cambió.
¿Qué fue lo más difícil que pudo vivenciar de esta experiencia?	No sabía al principio como tenía que o de qué manera abordarlo, o quizá pensaba en su momento que no me	Que hiciera café, pero en realidad se adaptó muy rápido, lo más difícil fue cuando se fue para su país.	Para mí no fue nada difícil, no me costó nada trabajar con él, me entendía todo lo que yo le tenía que explicar y lo

	iba a comprender lo que realmente nosotros necesitábamos obtener en resultados en cuanto a lo que se le pedía.		hacía bien.
¿Cuáles fueron los apoyos que usted como compañero de trabajo pudo brindarle a Marc, Erik o Lars?	No necesitó de ningún apoyo, mostró ser un muchacho súper independiente, el cual llegaba a la hora indicada y se sentaba en su lugar de trabajo y realizaba las actividades que se asignaron, sin ningún inconveniente.	Más que todo en aprender a que hiciera las cosas, explicarle como hacer sándwiches, café, entre otras cosas de la cafetería, que supiera cómo atender los clientes y que decirles y qué no decirles.	Yo le tuve que explicar las cosas que tenía que hacer en las caballerizas y con los caballos, yo creo que el apoyo fue explicarle las cosas.
¿Qué fue lo que más le gustó de la experiencia de trabajar con Marc, Erik o Lars?	Me dio una gran lección de vida, de que realmente nosotros somos quienes creamos las barreras siempre encasillados en paradigmas del pobrecito, del no lo va a lograr, de no es capaz, etc. Pero Erik me demostró ser un muchacho muy capaz, activo y con grandes deseos de hacer las cosas bien. Muy contenta con esta experiencia y de tener la oportunidad de compartir con Erik.	Conocerlo como persona, porque Marc fue maravilloso con sus comentarios y espontaneidad, llegamos a hacer una bonita amistad.	La pasé muy bien con Lars porque él era muy gracioso, me reía mucho cuando vacilábamos entre todos.

Apéndice E

Planeamiento de la capacitación a las empresas involucradas

Universidad Nacional
Centro de Investigación y Docencia en Educación

Educación Especial con Énfasis en Educación

Realizado por: María Fernanda Madrigal, Mariela Quesada, María Fernanda Villalobos

Planeamiento de temas de capacitación a las empresas involucradas a las prácticas laborales

Objetivo: Informar a las empresas participantes de las prácticas laborales, acerca de los mitos y realidades de las personas con condición de discapacidad para eliminar las barreras actitudinales.

Dirigido a: Compañeros y compañeras de trabajo más cercados de los jóvenes con condición de discapacidad.

Actividades.

1. Se realizan preguntas a las y los compañeros de trabajo para verificar antes de comenzar la presentación los conocimientos y experiencias previas que tienen acerca de las personas con condición de discapacidad.
2. Presentación acerca de Mitos y Realidades de las personas con condición de discapacidad. Tomada del curso Adolescencia y Necesidades Educativas Especiales (2012), elaborada por la profesora Lic. Magaly Madrigal Lizano. (Definición de persona con discapacidad, discapacidad, tipos de barreras, perspectiva histórica de la discapacidad, Mitos acerca de las personas con condición de discapacidad.
3. Se abre un espacio para abordar dudas de los compañeros y compañeras de trabajo y un espacio de comentarios.
4. Refrigerio.