

Universidad Estatal a Distancia

Vicerrectoría Académica

Maestría en Psicopedagogía

**Competencias genéricas requeridas para la inserción laboral de
egresados del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación
Especial del Colegio Diurno de Limón**

**Trabajo Final de Graduación presentado para optar al grado de
Maestría en Psicopedagogía**

Aura de los Ángeles Vargas Rojas

Cédula 701720056

Octubre, 2015

UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA
VICERRECTORÍA ACADÉMICA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
SISTEMA DE ESTUDIOS DE POSGRADO
MAESTRÍA EN PSICOPEDAGOGÍA
DECLARACIÓN JURADA

Yo, Aura de los Ángeles Vargas Rojas, autora del Trabajo Final de Graduación titulado: *Competencias genéricas requeridas para la inserción laboral de egresados del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón*, declaro bajo la fe de juramento que éste es de mi autoría original y propiedad exclusiva, que es un trabajo inédito y no ha sido publicado, ni está en proceso de publicación en ninguna revista en forma parcial o total. La abajo firmante, en su representación de investigadora principal, asume la responsabilidad total del trabajo presentado y afirma que los datos establecidos en esta declaración jurada son correctos y responden a la realidad del mismo. Asume, además, la responsabilidad de los datos presentados en el manuscrito y libera a la Universidad Estatal a Distancia de toda posible demanda de plagio.

_____, Limón, Costa Rica, 30 de octubre del 2015.

Agradecimiento

Primeramente le doy gracias a Dios porque siempre ha manifestado su presencia en mi vida, por darme las fuerzas que requiero para salir adelante.

Deseo agradecer a las personas que participaron de la investigación por su disposición para responder a las entrevistas.

A la profesora Paola, del Colegio Diurno, por ayudarme con los demás docentes y coordinar mis visitas al colegio.

Al profesor Steven por guiarme en este proyecto final de graduación, por su paciencia, por aclararme dudas y motivarme a realizar este trabajo.

A la profesora Rosa María, por sus consejos, por estar atenta del avance de mi investigación, por corregirme, retarme y darme lecciones de vida.

A mi familia, por tolerarme en cada momento que ni yo misma me soportaba, por darme el espacio que requería para concluir este trabajo, por ser la mayor bendición de mi vida.

Dedicatoria

En primera instancia dedico este trabajo final de graduación a la Santísima Trinidad, que representa mi fe hacia Dios y la unión espiritual de mi familia. A los y las egresadas que participaron en la investigación, quienes luchan cada día contra la desigualdad social, en donde la desesperanza les afecta tanto a ellos como a sus familiares, deseo de corazón que todas las personas nos unamos en optimismo para luchar por sus derechos. También dedico este trabajo a mi madre quien es la mujer más virtuosa que he conocido, es mi protectora, mi alcahueta, la mujer que es capaz de dar su vida por mi sin pensarlo, quien se entrega a cada instante, la persona con la mirada más noble y pura del mundo. Asimismo, a mi padre, mi súper héroe sin capa, quien siempre procuró no ser sólo esa figura proveedora, sino ese padre abnegado, siempre interesado por lo que le pasa a sus hijos, quien ha atravesado miles de dificultades en especial de salud, por llenarnos de felicidad, porque él sabe que mi felicidad es tenerlo junto a mí. A mi amiga, mi segunda madre, quien mejor me comprende, la hermana que siempre está allí para mí, aún en mis peores momentos, la que siempre procuró enseñarme con su ejemplo, respetando así las diferencias que tenemos. Sé que siempre encontraré el rumbo cuando me pierda porque ella irá a buscarme. A mi sobrina Aymé, quien me llena de orgullo y dicha, la chispa radiante de mi familia, quien aprende de mis errores, a quien amo con todo mi ser y quiero que sepa que siempre puede contar con su “tía tía Aura”. A mi tía Luz quien es la que me impulsa a buscar un mundo más justo para las personas con discapacidad. A mi tío Francisco quien me ha enseñado a discutir, defender mi posición e informarme. A Daniel, Sofía, Kaled, Cata y Lukas quienes dan sentido a mis acciones, les amo con todo mi corazón. A mis familiares sanguíneos y de corazón quienes forman parte de mi historia, de quien soy. A mis ángeles que partieron antes que yo, especialmente a mi estudiante Jared quien fue un gran maestro para mí y a mi querida “Mamá” quien nunca ha abandonado mi corazón, quien me chineaba y siempre estaba dispuesta a defenderme, ella sabe cuánto añoró sus abrazos y besos. *“Sé que ahora celebras en compañía de tus hijas y nietas, por favor recuerda nuestro trato: cuando llegue al cielo enséñame a volar”*.

Miembros del Tribunal Examinador

DR. VÍCTOR HUGO FALLAS ARAYA _____

DIRECTOR DEL SISTEMA DE ESTUDIOS DE POSGRADO

MPsp. EVELYN FUENTES MORA _____

REPRESENTANTE DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN

MAG. BEATRIZ PÁEZ VARGAS _____

COORDINADORA DE LA MAESTRÍA EN PSICOPEDAGOGÍA

MAG. STEVEN ABARCA ARAYA _____

DIRECTOR DEL TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

M.SC. ROSA MARÍA ZELEDÓN GÓMEZ _____

LECTORA EXTERNA DEL TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

Tabla de Contenidos

| | |
|---|------|
| Agradecimiento..... | iii |
| Dedicatoria..... | iv |
| Miembros del Tribunal Examinador..... | v |
| Tabla de Contenidos..... | vi |
| Índice de Tablas..... | xi |
| Tabla de Apéndices..... | xiii |
| Resumen..... | xiv |
| Capítulo I:..... | 1 |
| Introducción..... | 1 |
| 1.1 Tema..... | 2 |
| 1.2 Planteamiento del Problema..... | 2 |
| 1.3 Justificación..... | 8 |
| 1.4 Antecedentes del Problema..... | 12 |
| 1.5 Objetivos..... | 24 |
| 1.5.1 Objetivo general..... | 24 |
| 1.5.2 Objetivos específicos..... | 24 |
| 1.6 Alcances y Limitaciones..... | 25 |
| Capítulo II:..... | 26 |
| Marco Teórico..... | 26 |
| 2.1 Discapacidad..... | 27 |
| 2.1.1 Definición..... | 27 |
| 2.1.2 Evolución histórica del concepto de discapacidad..... | 27 |
| 2.1.3 Concepciones históricas de la discapacidad..... | 28 |
| 2.1.4 Tipologías de la discapacidad..... | 31 |

| | |
|--|----|
| 2.1.5 Paradigmas de atención en discapacidad..... | 32 |
| 2.2 Educación de las personas con discapacidad en Costa Rica..... | 33 |
| 2.2.1 Evolución histórica de la Educación Especial en Costa Rica..... | 34 |
| 2.2.2 Programa educativo..... | 42 |
| 2. 3 Empleo y discapacidad..... | 42 |
| 2.3.1 Definición trabajo..... | 42 |
| 2.3.2 Clasificación de los empleos..... | 43 |
| 2.3.3 Personas con discapacidad con empleo..... | 47 |
| 2.3.4 Desempleo de las personas con discapacidad..... | 47 |
| 2.3.5 Ingreso salarial de las personas con discapacidad..... | 47 |
| 2.3.6 Instituciones que velan por la igualdad de oportunidad laboral..... | 48 |
| 2.4 Competencias..... | 48 |
| 2.4.1 Evolución histórica de las competencias..... | 48 |
| 2.4.2. Definición..... | 50 |
| 2.4.3 Clasificación de las competencias..... | 51 |
| 2.4.4 Gestión de Recursos Humanos por Competencias..... | 53 |
| 2.4.5 Diseño curricular por competencias..... | 54 |
| 2. 5 Aprendizaje Basado en Competencias..... | 56 |
| 2.6.1 Evaluación del ABC y la empleabilidad laboral..... | 59 |
| 2.6.2 Clasificación de las competencias genéricas según la Universidad Deusto | 60 |
| 2.7 Clasificación de Puestos de Trabajo..... | 66 |
| 2.8 Componentes de la Clasificación de Puestos de Trabajo..... | 67 |
| 2.8.1 Objetivos del estudio de puestos de trabajo..... | 67 |
| 2.8.2 Nombre de la actividad productiva..... | 67 |

| | |
|---|----|
| 2.8.3 Ubicación geográfica y organizacional de la actividad productiva..... | 67 |
| 2.8.4 Descripción general del trabajo..... | 67 |
| 2.8.5 Recursos..... | 71 |
| 2.8.6 Condiciones del trabajo..... | 71 |
| 2.8.7 Nivel de calificación..... | 72 |
| 2.8.8 Productos del trabajo..... | 74 |
| 2.9 Evaluación Ocupacional..... | 74 |
| 2.10 Estrategias para Facilitar la Inserción Laboral..... | 74 |
| 2.10.1 Sensibilización..... | 74 |
| 2.10.2 Adaptación de puestos de trabajo..... | 74 |
| 2.10.3 Seguimiento..... | 75 |
| 2.11 Movimiento de Vida Independiente..... | 75 |
| 2.12 Legislación..... | 76 |
| 2.12.1 Legislación internacional..... | 76 |
| 2.12. 2 Legislación Nacional..... | 81 |
| Capítulo III:..... | 84 |
| Marco Metodológico..... | 84 |
| 3.1 Paradigma de Investigación..... | 85 |
| 3. 2 Enfoque de Investigación..... | 86 |
| 3.3 Tipo de Investigación..... | 87 |
| 3.4 Finalidad de la Investigación..... | 87 |
| 3.5 Alcances: Temporal y Profundidad..... | 88 |
| 3.6 Procedimientos de investigación..... | 89 |
| 3.7 Participantes..... | 90 |
| 3.7.1 Procedimiento para la selección de los y las participantes..... | 90 |

| | |
|---|-----|
| 3.7.2 Criterios de inclusión de participantes..... | 91 |
| 3.7.3 Criterios de exclusión de participantes..... | 93 |
| 3. 8 Fuentes..... | 94 |
| 3.9 Técnicas de Investigación..... | 95 |
| 3.10 Descripción de Instrumentos..... | 96 |
| 3.10.1 Observación no participante..... | 96 |
| 3.10.2 Entrevistas a propietarios o jefes de los Departamentos de Recursos Humanos..... | 97 |
| 3.10.3 Entrevistas a las expertas..... | 97 |
| 3.10.4 Entrevistas a las madres de egresados..... | 98 |
| 3.10.5 Entrevista a los docentes..... | 98 |
| 3.10.6 Entrevistas a los egresados..... | 98 |
| 3.10.7 Instrumento para confeccionar el Perfil de Puestos por Competencias...99 | |
| 3.10.8 Validación de instrumentos..... | 99 |
| 3.11 Categorías de análisis..... | 101 |
| 3.12 Análisis de la Información..... | 105 |
| 3.13 Otras medidas:..... | 105 |
| Capítulo IV:..... | 106 |
| Resultados..... | 106 |
| 4.1 Resultados..... | 107 |
| 4.1.1 Determinar aspectos asociados con la práctica laboral y la empleabilidad de los egresados del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón..... | 107 |
| 4.1.2 Competencias genéricas que desarrolla el Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón en los y las estudiantes de décimo y undécimo año..... | 124 |

| | |
|---|-----|
| 4.1.3 Competencias genéricas requeridas por las empresas para que las personas con discapacidad puedan optar por un puesto de trabajo..... | 140 |
| 4.1.4 Comparación de competencias que se adquieren en el Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón con las requeridas para la contratación en las empresas limonenses..... | 149 |
| 4.1.5 Perfil de puestos por competencias para que las personas egresadas del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial sean contratadas por una empresa limonense..... | 151 |
| Capítulo V:..... | 212 |
| Conclusiones y Recomendaciones..... | 212 |
| 5.1 Conclusiones..... | 213 |
| 5.2 Recomendaciones..... | 217 |
| 5.2.1. Al Ministerio de Educación Pública..... | 217 |
| 5.2.2 Al Ministerio de Trabajo y Programa Empléate en Limón..... | 218 |
| 5.2.3 Al Colegio de Limón Diurno..... | 219 |
| 5.2.6 A estudiantes del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial | 220 |
| 5.2.7 A egresados del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial.. | 221 |
| Capítulo VI:..... | 223 |
| Referencias..... | 223 |
| Referencias Bibliográficas..... | 224 |

Índice de Tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1: Tabla sinóptico de la historia de la Educación Especial | 41 |
| Tabla 2: Funciones de los puestos de trabajo | 69 |
| Tabla 3: Funciones de trabajos con personas o animales | 69 |
| Tabla 4: Funciones de trabajos con objetos | 70 |
| Tabla 5: Clasificación del esfuerzo realizada por las personas | 72 |

| | |
|---|-----|
| Grupo Latinoamericano de Rehabilitación Profesional [GLRP] | |
| Tabla 6: Nivel de calificación | 73 |
| Tabla 7: Categorías de análisis: competencias genéricas que desarrolla el Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón en los y las estudiantes | 101 |
| Tabla 8: Competencias que la Docente N°1 considera que fomenta en sus lecciones | 133 |
| Tabla 9: Competencias que la Docente N°2 considera que fomenta en sus lecciones | 133 |
| Tabla 10: Competencias que el Docente N°3 considera que fomenta en sus lecciones | 134 |
| Tabla 11: Competencias que la Docente N°4 considera que fomenta en sus lecciones | 134 |
| Tabla 12: Competencias que la Docente N°5 considera que fomenta en sus lecciones | 135 |
| Tabla 13: Competencias que la Docente N°6 considera que fomenta en sus lecciones | 136 |
| Tabla 14: Competencias que la Persona Egresada N°1 considera que aprendió en el colegio | 136 |
| Tabla 15: Competencias que la Persona Egresada N°2 considera que aprendió en el colegio | 137 |
| Tabla 16: Competencias que la Persona Egresada N°3 considera que aprendió en el colegio | 138 |
| Tabla 17: Competencias que la Madre N°1 considera que su hijo/a aprendió en el colegio | 138 |
| Tabla 18: Competencias que la Madre N°2 considera que su hijo/a aprendió en el colegio | 139 |
| Tabla 19: Competencias que la Madre N°3 considera que su hijo/a aprendió en el colegio | 139 |
| Tabla 20: Competencias que la Madre N°4 considera que su hijo/a aprendió en el colegio | 140 |

Tabla de Apéndices

| | |
|--|-----|
| Apéndices..... | 228 |
| Apéndice 1: Consentimiento Informado..... | 229 |
| Apéndice 2: Competencias genéricas requeridas para la inserción laboral de un grupo de egresados del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón..... | 231 |
| Apéndice 3: Guía de la entrevista a docentes..... | 236 |
| Apéndice 4: Guía de la entrevista a egresados..... | 244 |
| Apéndice 5: Guía de la entrevista a padres o madres egresados..... | 251 |
| Apéndice 7: Guía de la entrevista a expertas..... | 266 |
| Apéndice 8: Instrumento para confeccionar el Perfil de Puestos por Competencias..... | 275 |

Resumen

Las oportunidades laborales de las personas con discapacidad son mínimas y necesarias para el desarrollo integral de dicha población, debido a ello se analizaron las competencias genéricas que requiere un egresado del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón para tener una inserción laboral exitosa. La investigación se basó en el Aprendizaje Basado en Competencias y el Movimiento de Vida Independiente, además, presentó un enfoque cualitativo, con un paradigma interpretativo, aplicando la investigación acción. Los participantes fueron los grupos de décimo y undécimo año, seis docentes, cinco egresados, seis personas jefes, cuatro madres de egresados y tres personas expertas. Se aplicaron guías de observación a los grupos y entrevistas a los restantes participantes, así como un instrumento para la construcción de un perfil puestos por competencias. Los resultados reforzaron la importancia del enfoque por competencias en el sistema educativo, en especial con la población con discapacidad. Las competencias que se requieren desarrollar dependen del puesto laboral y las exigencias de la empresa, no obstante, existen competencias básicas que les darán la oportunidad de acceder a un puesto de trabajo. La investigación permitió la construcción de perfiles de competencias adaptados al contexto limonense.

Capítulo I:

Introducción

La presente investigación pretende determinar las competencias que requieren los egresados del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón para acceder a un empleo digno.

El primer capítulo corresponde a la introducción, en la cual se encuentra el planteamiento del problema, justificación, antecedentes y objetivos del estudio.

Seguidamente, en el capítulo dos, se introduce el marco teórico, en donde se esbozan diferentes términos asociados con la discapacidad y las competencias genéricas, así como la Educación Especial en Costa Rica.

El tercer capítulo incorpora la forma en que se realizó la investigación, explicando el marco metodológico, específicamente el paradigma, enfoque y tipo de investigación, aunado con la finalidad, categorías de análisis, descripción de instrumentos y participantes. Por último, los capítulos cuarto y quinto incluyen los principales resultados, conclusiones y recomendaciones.

1.1 Tema

Competencias genéricas requeridas para la inserción laboral de egresados del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón, Circuito 01.

1.2 Planteamiento del Problema

La discapacidad es un tema complejo, el cual ha sido relegado durante muchos años a nivel social, en donde se dan continuos casos de exclusión, segregación y discriminación, a pesar de la existencia de leyes, convenciones y reglamentos que buscan proteger, resguardar y hacer válidos los derechos de esta población, en donde la diferencia entre lo establecido y lo que se hace en realidad es muy amplia.

Ante ello surge la necesidad de implementar un trabajo de investigación que permita un acercamiento a las oportunidades laborales de los egresados del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón, quienes presentan algún tipo de discapacidad.

El Colegio Diurno de Limón cuenta con el servicio de Educación Especial, en donde cada año se matriculan un promedio de 84 estudiantes, que entre otros cursan los niveles de décimo y undécimo año. Entre las principales discapacidades presentes en los grupos, se encuentran: cognitivas (Síndrome de Down y discapacidad intelectual), física (paraplejia, múltiple), sensorial (auditiva-cognitiva y discapacidad visual leve) y neuro-psiquiátricas (Autismo).

Se están implementando procedimientos para que los y las discentes reciban capacitaciones por parte del Instituto Nacional de Aprendizaje, Universidad Magister y el Programa Empléate; sin embargo, pocos de ellos han adquirido empleo en lugares como el Hospital Tony Facio Castro o vendiendo tarjetas de diferentes empresas telefónicas en las calles, mientras que la mayoría se encuentra en su casa sin conseguir un empleo.

Actualmente realizan su pasantía en décimo año y su inserción profesional en undécimo año; no obstante, en este año están comenzando a aplicar el nuevo programa que solicita se impartan lecciones hasta duodécimo año.

La discapacidad, según la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud, se caracteriza por la presencia de “deficiencias, limitaciones de actividad y restricciones para la participación. La discapacidad denota los aspectos negativos de la interacción entre personas con un problema de salud (...) y factores personales y ambientales (...)”. (OMS, 2011, p. 7)

Debido a la influencia que ejerce el ambiente en la vida de las personas con discapacidad, es pertinente investigar si en la provincia de Limón:

- Se brindan igualdad de oportunidades, que permita a esta población gozar de un estilo de vida integral, específicamente en su formación educativa y en el ámbito laboral.
- Determinar si en el colegio se desarrollan las competencias pertinentes para optar por un puesto de trabajo digno, en donde se puedan desenvolver exitosamente.

- Descubrir si las empresas limonenses tienen el compromiso para facilitar empleos inclusivos.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2011), la discapacidad se encuentra inmersa en casi todas las personas, quienes en algún momento de su vida presentarán algún tipo de discapacidad, calculándose que en la actualidad hay más de mil millones de personas con esta condición, representando así el 15% de la población mundial.

En Costa Rica, se calcula que 47.358 niños, niñas y adolescentes presentan alguna discapacidad, representando aproximadamente un 10,4% de los habitantes del país, estos datos se obtienen a partir del Censo del 2011, los cuales no reflejan la información necesaria para analizar con precisión lo que viven y enfrentan las personas, especialmente, niños, niñas y adolescentes con discapacidad. (Antezana, 2014)

Por su parte, en varios estudios se ha descubierto que las personas con discapacidad son una población discriminada en diversas áreas como la social, educativa, de salud, inclusive “han sido excluidas del ámbito laboral, pues recurrentemente se les niega la oportunidad para trabajar y desenvolverse. Por ello tienen que buscar otros tipos de recursos, como: ayudas, trabajo por cuenta propia o ingresar a los talleres protegidos”. (Espinoza, 2011, p. 230)

La realidad de las poblaciones con discapacidad manifiesta una serie de obstáculos vinculados con la educación, trabajo y participación social. A nivel económico se ha demostrado que muchas de estas personas cuentan con pocos ingresos, aunado a la carencia de oportunidades para adquirir un empleo, aspectos que se encuentran correlacionados entre sí. (OMS, 2011)

La realidad mundial es que las personas con discapacidad están más desempleadas en comparación con quienes no presentan ninguna condición especial, y si adquieren un puesto de trabajo, sus salarios o garantías son menores que el resto de la población. “Los datos mundiales de la Encuesta Mundial de Salud indican que

las tasas de empleo son menores entre los varones y mujeres discapacitados (53% y 20%, respectivamente) que entre los varones y mujeres no discapacitados (65% y 30%, respectivamente”. (OMS, 2011, pp.11-12)

Estas desigualdades entre los habitantes con y sin discapacidad también se vislumbran en territorio costarricense, con base en el Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (INEC) se obtuvo que “(...) existe una brecha significativa entre las personas con discapacidad y sin discapacidad a la hora de colocarse en el mercado laboral, ya que prevalece una tasa de desempleo mayor para esta última población” (Acuña, Mora, Morúa, Navarro y Palma, 2008, p. 22), esta realidad hace pensar que los empleadores manifiestan una preferencia hacia la selección de personal sin discapacidad. Esta carencia de oportunidades para trabajar limita la sensación de autosuficiencia, afectando no solamente la calidad de vida de las personas sino su autopercepción, lastimando su autoestima y su sentimiento de valía.

Cuando una sociedad permite que sus pobladores con discapacidad puedan ser partícipes de lo que acontece en su comunidad, construye una sociedad más justa y diversa; no obstante, los estudios realizados en Costa Rica demuestran un deterioro en esta área, promoviendo así la necesidad de implementar estrategias efectivas que permitan la inserción laboral de los pobladores con discapacidad.

Los argumentos que demuestran el deterioro en el cumplimiento de una sociedad inclusiva, específicamente en el área laboral, se refuerzan con los aportes de Heron y Murray (2003), quienes indican que las personas con discapacidad enfrentan una serie de limitantes en su búsqueda de empleo, donde se ha descubierto que no cuentan con la formación necesaria, ni con las competencias pertinentes para optar por un empleo, encontrándose en una sociedad que vive cambios acelerados a nivel laboral, en donde muchos empleadores no manifiestan actitudes vinculadas con una visión inclusiva y respetuosa de la diversidad, lo cual se vislumbra en empresas que no cuentan con el acceso oportuno, ni brindan procesos de integración laboral integrales dirigidos a personas con discapacidad psicosocial.

Un aspecto que afecta significativamente la adquisición de un empleo o el acceso a empleos con garantías es “la carencia de competencias reconocidas o la adquisición de competencias que no están relacionadas con las oportunidades del mercado de trabajo” (Heron y Murray, 2003, p. 11). Esta poca preparación basada en competencias se vincula con la formación que brindan los centros educativos, específicamente los sectores del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial.

Es necesario considerar que los centros educativos, además de preparar académicamente, tienen las posibilidades de facilitar procesos para la formación de las competencias pertinentes que les brindan a sus estudiantes la oportunidad de conseguir puestos de trabajo dignos.

En el área de Educación Especial se sabe que los colegios que cuentan con Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial, el cual busca que sus estudiantes puedan adquirir “habilidades en áreas técnicas industriales y de hogar, y también habilidades académicas que le proporcionen conocimientos básicos a utilizar en la parte vocacional o servicio de IV ciclo de Educación Especial” (Solórzano, 2007, p. 9), en donde sus principales objetivos consisten en alcanzar la integración laboral de sus estudiantes, conjugado con un proceso de sensibilización e información dirigido a la comunidad, permitiendo así que esta asuma un compromiso real con esta población, brindándoles oportunidades laborales.

Para alcanzar dichos objetivos es pertinente la aplicación de un plan de estudios adaptados al contexto en que se encuentran inmersos sus estudiantes, en donde reconozcan aquellas competencias que sus alumnos requieren desarrollar para adquirir un empleo y desenvolverse de manera exitosa; sin embargo, a nivel nacional se ha encontrado que “los profesores del Equipo Base, si bien aplican el plan de estudios solicitado en los lineamientos del MEP, concuerdan que dichos programas no se ajustan a las realidades de las poblaciones con discapacidades severas (...)”. (Solórzano, 2007, p. 129)

Según el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS, 2012), “los docentes que laboran en los CAIPAD (Centros de Atención Integral para Personas Adultas con Discapacidad) y en los Ciclos Diversificados Vocacionales de Educación Especial, presentan debilidades de formación para lograr los niveles adecuados de alfabetización funcional de sus estudiantes” (p. 83). Ante estos resultados obtenidos a nivel nacional, se observa cómo existen debilidades en la formación y capacitación docente, lo que afecta la aplicabilidad de una educación basada en competencias que le permita al discente adquirir aquellas destrezas, habilidades necesarias para desenvolverse en la sociedad, siendo el propósito principal el mejoramiento del estilo de vida del estudiante y no la adquisición de mano de obra barata para las empresas.

Para comprender el motivo por el cual la Educación Especial de los centros del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial no están cumpliendo con su objetivo de guiar a sus estudiantes a opciones laborales exitosas, es necesario analizar si el currículo planteado por el Ministerio de Educación Pública (MEP) cumple con los requisitos pertinentes, en donde el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS, 2012) explica que el “currículo impartido en gran parte de los centros de educación y formación está desfasado con respecto de la demanda laboral y, además, no logra desarrollar las competencias técnicas y habilidades blandas y básicas requeridas para potenciar perfiles más empleables”. (MTSS, 2012, p. 83)

Ante la realidad que se vislumbra en Costa Rica referente a la educación que se brinda al estudiantado con discapacidad con miras a una futura inserción laboral, se plantean las siguientes preguntas de investigación:

¿Cuáles son las competencias necesarias que necesita desarrollar un egresado del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón para incorporarse exitosamente en el mercado laboral?

¿Las competencias que se adquieren en el Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón se ajustan a los perfiles de puestos por competencias de las empresas de Limón?

1.3 Justificación

La construcción de una sociedad más justa es el deseo de muchas personas que cada día luchan por alcanzar esta meta; pero para emprender un proyecto que facilite la implementación de innovaciones acertadas, es necesario realizar una investigación que permita conocer las realidades que afrontan las personas. Es por ello que en el presente estudio se investigará sobre las opciones laborales de las personas con discapacidad en Limón, partiendo desde su formación educativa.

En Costa Rica se ofrecen servicios educativos dirigidos a personas con discapacidad, en los cuales se busca promover una mejor educación vocacional que permita una “preparación en el ámbito socio laboral con miras a las integración laboral de aquellos estudiantes que cuentan con las características para hacerlo y que también, por sus características y necesidades, no tendrán acceso a una educación superior”. (Rodríguez, 2010, p. 21)

Sin embargo, según estudios efectuados en Costa Rica, muchos egresados del III y IV ciclo de los Ciclos Diversificados Vocacionales de Educación Especial o los servicios de Educación Especial, “llegan a la edad adulta y no acceden al empleo en ninguna de sus modalidades; muchas veces por falta de cumplir con el perfil ocupacional que se solicita en las diferentes opciones laborales”. (Acuña, Mora, Morúa, Navarro y Palma, 2008, p. 1)

El poco acceso al trabajo que enfrentan las personas con discapacidad se ve asociado a la visión que tiene la sociedad en torno a la discapacidad, la cual se relaciona con la anormalidad, limitantes y carencias; por ende, se ve a las personas desde una serie de “conceptos desvalorativos, esto debido a que a través de la historia, la sociedad ha separado aquellas personas que no cumplen con los requisitos deseables para formar parte de ella”. (Espinoza *et al.*, 2011, p. 172)

La discriminación que afecta el desenvolvimiento y participación social de las personas con discapacidad le impide, a la mayoría, conseguir o mantener un empleo que le facilite condiciones apropiadas para desarrollarse. La falta de compromiso social se visualiza en la poca “divulgación de información sobre instituciones, tanto públicas como privadas, que están obligas por la Ley N° 7600 a apoyar a la población con discapacidad que desea incorporarse al mercado laboral e iniciar su propio negocio”. (Espinoza *et al.*, 2011, p. 192)

Las personas con discapacidad no consiguen empleo o son contratadas con condiciones inapropiadas, con bajos salarios, inclusive varias de estas personas obtienen un empleo hasta edades muy avanzadas. (Espinoza *et al.*, 2011)

Ante las desventajas que afronta esta población es necesario promover cambios a nivel social, en donde los centros educativos, empresas y familias comprendan que las personas con discapacidad pueden trabajar, en donde su capacidad productiva “podría constituir una fuerza laboral importante que genere beneficios no solo en cuanto a la calidad de vida de dichas personas sino también en lo que se refiere a la producción y evolución económica en el país”. (Rodríguez, 2010, p. 5)

Es pertinente que se erradiquen los estereotipos acerca de la persona con discapacidad, quien tiene la capacidad para decidir, cometer errores, aprender de ellos, confeccionar sus planes de vida, estudiar, trabajar y autorrealizarse, pero para ello la sociedad debe facilitarles las herramientas necesarias para desarrollarse. (Rodríguez, 2010)

Con el presente estudio se pretende averiguar cuáles competencias cognitivas se desarrollan en el Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón, posteriormente se determinarán las competencias que se requieren en las empresas y con base en eso se elaborará un perfil de competencias para acceder a empleos dignos, en donde la persona con discapacidad pueda desarrollarse, promoviendo que desde su formación en secundaria pueda recibir un programa ajustado a las competencias que requieren aprender para adquirir un buen

empleo. Tal como lo explican Espinoza *et al.* (2011), el trabajo es fundamental en la vida de las personas debido a que "(...) implica realización y satisfacción de las necesidades a su vez el refuerzo de las relaciones entre las personas y el ambiente, este escenario demuestra la importancia que tiene la percepción, tanto social como personal (...)" (p.143)

La investigación promoverá un acercamiento y sensibilización a diversas empresas o negocios, en donde los y las egresadas del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón puedan adquirir un empleo, lo cual "(...) va más allá de recibir un salario, pues significa motivación, autonomía, libertad, un lugar dónde conocer personas fuera del ámbito familiar, un espacio donde se es valorada como persona (...)" (Espinoza *et al.*, 2011, p. 230)

Al igual que en el estudio realizado por Acuña *et al.* (2008), en la presente investigación se espera que la población egresada del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial pueda adquirir opciones viables para su inserción y permanencia laboral, en donde se pretende que cuente con una preparación basada en competencias acordes a las exigencias del mercado laboral, "lo que favorecerá la adquisición de destrezas totalmente funcionales para sus necesidades presentes y futuras, así como los apoyos que se requieren en el contexto específico". (Acuña *et al.*, 2008, p. 3)

Otro aporte del presente estudio es que a diferencia del modelo rehabilitador que considera la discapacidad como un problema que enfrentan las personas, se pretende aplicar el Movimiento de Vida Independiente, en donde la persona es consciente de las limitantes que afronta, pero a su vez asume retos y lucha por alcanzarlos, se considera capaz de salir avante, siendo una persona independiente y así puedan "recuperar su libertad y convertirse en protagonistas de sus propios destinos individuales". (Vidal, 2003, p. 29)

Como lo explica Vidal (2003), alrededor de un 10% de la población mundial presenta algún tipo de discapacidad, quienes en su mayoría se encuentran en condición de

pobreza, con menores oportunidades que aquellas personas que no presentan discapacidad; por tanto, la atención a las necesidades de este grupo debe ser prioritario en la agenda de los Gobiernos, en los centros educativos, en los centros de investigación y en la sociedad en general.

No se puede negar que en la actualidad, las personas con discapacidad consideran que se les ha violentado su derecho a ser entes activos dentro de la sociedad, en donde no se les facilitan espacios apropiados para socializar, estudiar, entretenerse, inclusive para formarse a nivel profesional. Esta carencia de espacios contribuye a la presencia de una discapacidad vinculada con altos niveles de dependencia, en donde a las personas no se les permite participar en su comunidad y convertirse en personas autosuficientes.

Es importante crear espacios que no sean solamente protectores, sino espacios liberadores y formadores, en donde la persona con discapacidad pueda adquirir las competencias necesarias para optar por un empleo y desenvolverse a nivel laboral, social y personal, mejorando su visión personal y su estilo de vida. Para ello es necesario valorar las competencias que se están facilitando actualmente en el Colegio Diurno de Limón y compararlas con las que incluye un perfil de puestos de competencias de diversos empleos en la comunidad donde residen las personas participantes, debido a que, como explican Heron y Murray (2003), “el trabajo es un aspecto de capital importancia para el bienestar de las personas con discapacidad”. (p. 2)

Otro aporte es la utilización del enfoque basado en competencias, el cual permite orientar al sistema educativo para que propicie espacios de enseñanza-aprendizaje, “que puedan atender las demandas empresariales por recursos humanos (...) Normalmente la formación basada en competencia laboral se orienta al desarrollo de conocimientos, habilidades, capacidades y actitudes”. (Vargas, 2002, p. 5)

Por tanto, los beneficios del presente estudio no se encierran solamente en promover una educación más adaptada al contexto social y laboral de Limón, ni que

las personas con discapacidad obtengan un empleo, sino a que el trabajo, en sí, permita satisfacer las necesidades básicas, reduzca los niveles de frustración y soledad, les permite sentirse capaces, les fomente actitudes positivas y les ayude a creer en sí mismos. (Heron y Murray, 2003)

1. 4 Antecedentes del Problema

A continuación se presentan una serie de investigaciones relacionadas con el empleo de las personas con discapacidad, así como la educación que se brinda a esta población.

A nivel nacional se han efectuado investigaciones vinculadas con el acceso al trabajo de las personas con discapacidad, tal es el caso del estudio efectuado por Badilla, Herrera y Vargas (2002), quienes analizaron si los Centros Ocupacionales de Atención a la Persona con Discapacidad satisfacían las necesidades de afecto, laborales, vida independiente y participación de sus usuarios. La investigación fue cualitativa, con un paradigma naturalista, se incluyeron 24 participantes, se aplicaron entrevistas semiestructuradas, observaciones no participantes, talleres y paneles.

Dentro de los principales resultados se destacó que la mayoría de participantes consideraron que estos centros permiten recrearse, crear vínculos de amistad, relaciones de pareja y sentirse productivos. En el ámbito laboral son muy pocos quienes han tenido experiencias laborales fuera del centro, se identificó que tienen un alto nivel de independencia y referente a la remuneración económica, los ingresos no permitían cubrir totalmente los gastos personales.

A pesar del apoyo brindado en el área laboral, los centros son “seudosatisfactores de la necesidad laboral, puesto que brindan a las personas con discapacidad, la sensación de que sí la están satisfaciendo, pero no cuentan con las garantías sociales y económicas mínimas que estipula la Ley”. (Badilla, Herrera y Vargas 2002, p. 166)

Una de las principales fortalezas de la investigación es que incluye la opinión de las personas con discapacidad, familiares, docentes y empresarios, brindando un

panorama más integral; sin embargo, no se involucra a las personas con discapacidad en la toma de decisiones, dejándose guiar por los estereotipos acerca de esta población. Dicha debilidad se considera como un aporte para la presente investigación debido a que conlleva a aplicar el Modelo de Vida Independiente, en donde las personas con discapacidad tienen un papel protagónico.

Otro estudio que se vincula a este trabajo es el elaborado por Solórzano (2007), quien determinó las características institucionales que poseen los servicios de III y IV ciclos de Educación Especial de Retardo Mental Leve del Liceo León Cortés, que promueven la inserción laboral de las personas que trabajan en la empresa de Productos Grecos S.A.

El estudio fue cualitativo con un paradigma naturalista, en donde se consideró que las personas tienen un rol protagónico en la construcción, interpretación y conocimiento de su realidad. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario, registro, observación y entrevista realizada a los docentes del Departamento de Educación Especial, padres, madres o personas encargadas de los estudiantes y a los administradores de empresa de Productos Grecos S.A; por su parte, las observaciones fueron aplicadas a los estudiantes que se encuentran estudiando y trabajando.

Dentro de los resultados hallados por Solórzano (2007), destaca que el centro educativo cumple con los requisitos de la Ley N° 7600 y la comunidad ha sido un espacio protector para los estudiantes. Una de las debilidades del estudio de Solórzano (2007) es que a pesar de que en las investigaciones se debe respetar el anonimato de las personas participantes, en la investigación no se hizo debido a que presentaron sus nombres y fotografías; aunado a esto, no se explicaron los criterios de validez y confiabilidad de sus instrumentos.

Una fortaleza que solamente se ha encontrado en esta investigación es la importancia del educador en el proceso de formación dirigido a la inclusión laboral. En contraposición a ese argumento, la docente del Liceo debe distribuir su tiempo para trabajar con los grupos de noveno, décimo y undécimo; lo cual coincide con lo

expuesto por Morales y Vargas (2012), quienes trabajaron con estudiantes con Síndrome de Down del área de Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón, en donde descubrieron que los dos docentes a cargo del III y IV ciclo debían hacerse cargo de todos los grupos. Ambos resultados coinciden con el hecho de que los docentes de esta población tienen una función trascendental en su preparación; sin embargo, se les sobrecarga de trabajo, impidiendo que brinden una educación más individualizada e integral.

El principal aporte del estudio de Solórzano (2007) fue que permitió conocer cómo un centro educativo incorpora a sus estudiantes en diversas áreas de capacitación basándose en las competencias y habilidades que tienen más desarrolladas. Esto conlleva a elaborar en la presente investigación, un instrumento que permita investigar en qué áreas y qué competencias se fortalecen al estudiantado del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón, para así determinar si existe una relación entre dichas competencias con las que se requieren para acceder a un puesto digno en una empresa o institución.

Otra investigación es la realizada por Badilla, Solano y Vargas (2007), en donde se implementaron estrategias que permitieron a estudiantes con discapacidad intelectual del IV ciclo del Colegio Ricardo Fernández, manejar un proyecto microempresarial. El proyecto consistió en la aplicación de talleres de capacitación, promoviendo un rol activo de los participantes.

Uno de los principales resultados del proyecto fue que “los padres de familia sienten que falta apoyo por parte de la institución educativa, pues los jóvenes en ocasiones ven que se atropellan sus derechos como estudiantes y personas con potencial laboral” (Badilla, Solano y Vargas, 2007, p. 72), lo cual se diferencia de los resultados obtenidos en el Liceo León Cortés, donde había un profundo agradecimiento de los padres hacia la institución educativa. Esto demuestra que en donde existe mayor apoyo y trabajo en equipo, se promueve una inserción laboral más exitosa de los y las estudiantes con discapacidad.

Además de ello, Badilla, Solano y Vargas (2007) descubrieron que los centros educativos necesitan revalorar sus programas dirigidos a la población de Educación Especial, debido a que se requieren implementar estrategias adaptadas a las demandas de la sociedad para así brindarles las herramientas pertinentes para gozar de una vida digna, autónoma e independiente, por lo que un aporte de este estudio es que conlleva a investigar cuáles son los programas que se están aplicando actualmente en el Colegio Diurno de Limón.

Por su parte, Acuña, Mora, Morúa, Navarro y Palma (2008) analizaron las competencias necesarias para adquirir un puesto de trabajo para las y los estudiantes con discapacidad intelectual egresados del III y IV Ciclo de Educación Especial y Centros de Atención Integral para Adultos con Discapacidad (CAIPAD) de Cartago.

El estudio realizado fue cualitativo, siendo una investigación descriptiva. Los participantes fueron escogidos de forma intencional, se seleccionaron tres grupos, primeramente fueron las personas encargadas de la coordinación del III y IV ciclo de Educación Especial y de la inserción laboral de los dos CAIPAD de Cartago. Posteriormente se escogió quiénes tenían mayor experiencia en el proceso de inserción laboral de la población con discapacidad, quedando al final cuatro personas coordinadoras de III y IV ciclo de Educación Especial. Además, se seleccionó a tres encargados de recursos humanos de las tres empresas que contrataban a personas con discapacidad, las cuales fueron un supermercado, cine y empresa de limpieza.

Para recolectar la información realizaron dos entrevistas formales estructuradas, guía de observación no participante. La metodología utilizada por Acuña *et al.* (2008) facilita una guía para el planteamiento del esbozo metodológico del presente estudio, debido a que es la investigación con más similitudes, en donde las entrevistas a los coordinadores como a los encargados del Departamento de Recursos Humanos, son instrumentos de utilidad, los cuales pueden ser adaptados

al contexto en el cual se encuentran inmersos los egresados del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón.

En el estudio se destacó la necesidad de que los centros escolares brinden una preparación laboral, apoyándose en centros como el Instituto Nacional de Aprendizajes (INA) y junto con la formación de los colegios y los CAIPAD, se faciliten habilidades como “formación en normas básicas de trabajo, hábitos, rutinas, trabajos en grupos, entre otros” (Acuña *et al.*, 2008, p. 60). La formación prelaboral se puede basar en prácticas en empresas, pasantías y preprácticas, siendo estas dos las menos seleccionadas por los educadores.

Estos resultados refuerzan la necesidad de investigar si en la comunidad de Limón existen vínculos entre el Colegio Diurno y otras instituciones como el INA; además, determinar las empresas en las cuales los egresados del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial tienen acceso laboral, por medio de algún convenio con el colegio, para que ejecuten su práctica profesional.

Finalmente, construyeron un perfil de competencias para un puesto de misceláneo, en donde se consideró importante que la persona sepa elaborar un currículum, posea habilidades adaptativas de comunicación, autonomía, habilidades sociales, conocimiento vinculado a la lectura y escritura, una excelente presentación personal. En donde sepa utilizar material de seguridad, manifestando lealtad, eficiencia, discreción, puntualidad, responsabilidad, honradez, habilidades motoras, seguir rutinas, establecer relaciones sociales y sobre todo, respeto hacia las personas que les rodean.

La principal conclusión es que al docente a cargo le corresponde “determinar los intereses y aptitudes de las y los estudiantes, establecer a cuáles puestos de trabajo podría acceder cada estudiante de acuerdo con los intereses, observar las competencias que requiere cada puesto para formar en competencias acordes al campo laboral” (Acuña *et al.*, 2008, p. 98), lo cual implica la construcción de perfiles de competencias, que no necesariamente serán los únicos factores que inciden en el éxito laboral, debido a que el desinterés laboral, la impuntualidad, poca

remuneración económica y el exceso de protección de los familiares pueden afectar significativamente en el rendimiento laboral.

La investigación de Acuña *et al.* (2008) brinda un acercamiento a lo que se pretende realizar en este estudio. A diferencia del estudio de Acuña *et al.* (2008), en la presente investigación se elaborará más de un perfil que corresponda a las diferentes competencias de los estudiantes y requerimientos de las empresas que contratan a esta población en Limón, buscando opciones accesibles y a la vez, en donde la persona cuente con garantías sociales, mayores ingresos económicos y una mejor calidad de vida.

Dentro de los antecedentes se encuentra el aporte de Rodríguez (2010), quien efectuó una investigación cualitativa, de carácter interpretativo y exploratorio, en donde investigó si la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad establece un marco legal y los apoyos necesarios para promover la igualdad de oportunidades para que las personas con discapacidad tengan acceso a la vida laboral en Costa Rica.

El estudio buscó comparar el artículo 27, Trabajo y Empleo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, con otras legislaciones vigentes en el país, determinando el nivel de novedad y las ventajas adicionales que podría conllevar para la población con discapacidad.

Rodríguez (2010) manifestó que la Convención brinda un aporte legislativo más amplio debido a que abarca aspectos vinculados con “los procesos de selección hasta la adquisición de una discapacidad en el trabajo y la garantía de reinserción laboral en este caso”. (p. 53)

Otro aporte brindado por la Convención es que a diferencia de la Ley 7600, en donde se manifiesta que las personas tienen derecho a un empleo adaptado a sus características, en la Convención se considera que esta población tiene derecho a elegir o aceptar su trabajo; por tanto, conlleva no solamente a un ajuste basado en las características personales, sino a una elección basada en gustos, intereses y

preferencias, promoviendo así un mayor involucramiento por parte de esta población.

La principal conclusión de Rodríguez (2010) es que la Convención se considera como un avance en el camino de la igualdad de oportunidades, siendo el instrumento internacional más completo; no obstante, Rodríguez (2010) indica que en el documento, todas las personas tienen derecho “al trabajo que desee, lo cual no se ajusta a las posibilidades reales de inserción laboral, ya que este debe basarse en un ajuste trabajador-trabajo, donde existen ocasiones en que la gama de empleos posibles resulta tal vez limitada” (p. 65). Por tanto, la autora considera un poco utópico alcanzar todo lo indicado en la Convención; no obstante, es un impulsor que conlleva a la lucha por la igualdad de oportunidades.

A pesar de que la investigación facilitó información vinculada con las oportunidades laborales de las personas con discapacidad en Costa Rica, quedan algunos vacíos relacionados con la estrategia metodológica, debido a que el documento indicó que se entrevistó a profesionales en Derecho y Educación Especial; sin embargo, no se incluyeron los resultados de manera clara. Asimismo, al ser solamente una revisión bibliográfica, no brindó un acercamiento a las realidades actuales de la población con discapacidad, lo cual difiere con el presente estudio que pretende acercarse al contexto, realidades, oportunidades y necesidades en el ámbito laboral, que viven los egresados del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial de Limón.

Otra investigación a nivel nacional fue la de Espinoza, Hernández, Rodríguez, Calderón y Vargas (2011), quienes buscaron determinar los factores socio-laborales, socioculturales y familiares que determinan el acceso y sostenibilidad de un puesto laboral en personas con discapacidad de la Región Central Occidental de Costa Rica, basándose en el enfoque de Derechos Humanos.

El enfoque de la investigación es principalmente cuantitativo, con presencia de análisis provenientes del enfoque cualitativo; por su parte, el paradigma es el teórico crítico. Un paradigma como este enriquecería la presente investigación por sus aportes a la construcción de un conocimiento crítico, en donde se analice la realidad

que afrontan las personas con discapacidad en Limón, promoviendo la construcción de espacios y oportunidades que contribuyan al mejoramiento del estilo de la vida de dicha población.

La muestra seleccionada para las entrevistas comprende a 62 personas con discapacidad; además de ello se aplicaron las entrevistas a seis empleadores de la zona. El análisis de los resultados obtenidos por las entrevistas se efectuó por medio de la triangulación, codificación de la información y el análisis de las categorías de estudio.

Dentro de las principales conclusiones en la investigación de Espinoza *et al.* (2011), se obtuvo que entre una mayor formación académica existe mayor oportunidad para adquirir un empleo formal. Por su parte, las personas que asisten a los talleres protegidos crean un tipo de dependencia, debido a que al asistir a las lecciones les dan una colaboración económica que deja de procesarse en el momento en que inician su trabajo; por consiguiente, en su mayoría prefieren continuar asistiendo al taller y no buscar empleo, a pesar de ser un monto bajo e irregular el que se recibe.

Se encontró que las familias pueden convertirse en factores protectores que contribuyan en el acceso al trabajo; además de ello, se enfatiza el hecho de que las empresas, instituciones y el Gobierno deben comprometerse en el cumplimiento y aplicación de la legislación concerniente al acceso laboral de las personas que presenten alguna discapacidad.

Un aporte significativo que brinda el estudio de Espinoza *et al.* (2011) para la presente investigación es la construcción de un perfil de puestos de competencias de las personas con discapacidad, en el que se incorporen la autonomía personal, independencia, iniciativa y compromiso.

Otro aporte es la creación del programa para fomentar el acceso y estabilidad laboral de las personas con discapacidad en la Región Central Occidental, desde el enfoque de derechos humanos. Este programa consiste en la implementación de un modelo socio-educativo-promocional, debido a que “permite la participación de

diversos actores sociales que interaccionan en la dinámica social, específicamente en la población con discapacidad” (Espinoza *et al.*, 2011, p.271), al igual que en el estudio de Badilla, Herrera y Vargas (2002), se fomenta un rol más activo de la población participante, incluyendo a sus familiares, comunidad, instituciones y organizaciones.

Alvarado (2013) realizó un estudio cuantitativo y descriptivo, en el cual analizó la inclusión laboral de las personas con discapacidad en las Municipalidades de Heredia, proponiendo la confección de un instrumento que buscaba mejorar el proceso de reclutamiento y selección del personal con discapacidad; sin embargo, en el documento no aparece dicho instrumento.

Para el análisis de la inclusión laboral se aplicaron observaciones, cuestionarios y entrevistas guiadas. Con respecto a la selección de las personas participantes se utilizó un muestreo intencional, con dos personas por cada municipalidad, se obtuvo un total de 20 participantes; además de ello, se entrevistó un funcionario de cada Departamento de Recursos Humanos y una persona de las Comisiones de Accesibilidad y Discapacidad (COMAD).

Se descubrió que “en un 60% de las municipalidades evaluadas existe una Comisión Municipal de Accesibilidad y Discapacidad, trabajando de manera activa y debidamente conformada” (Alvarado, 2013, pp. 114-115), lo que demuestra poco compromiso por parte de las Municipalidades de Heredia y a la vez promueve investigar si la Municipalidad de Limón sería una institución viable para que las personas con discapacidad puedan obtener empleo.

Otro resultado fue la necesidad de valorar la situación laboral que afrontan las personas con discapacidad debido a que solo dos municipalidades cumplían lo acordado en la Ley N° 8862, en donde se indica que debe haber un porcentaje no menor al 5%. Por su parte, en las demás municipalidades se encontraban cerca del 2%, demostrándose el poco acceso al trabajo para la población con discapacidad.

Aunado a ello, se descubrió que la mayoría consideraba que era necesario sensibilizar más a las personas, debido a que “la mitad de los funcionarios entrevistados de los Departamentos de Recursos Humanos dijeron que no se está trabajando en ninguna propuesta en la institución, un 40% destaca proyectos sobre los cuales se espera trabajar en mediano plazo y un 10% no sabe al respecto” (Alvarado, 2013, p. 125). Por consiguiente, es necesario que en las municipalidades se empiece a implementar proyectos en el momento actual y pasar de propuestas a mediano plazo a acciones concretas.

En Costa Rica, el estudio más reciente es el planteado por la Segunda Vicepresidencia del país, en conjunto con la UNICEF y el CNREE, quienes plantearon una investigación que permitió brindar un panorama más claro sobre la vida de las personas menores de edad que presentan discapacidad en Costa Rica, con el propósito de establecer políticas y planes que permitan mejorar su estilo de vida, brindando mejores oportunidades.

La metodología consistió en la aplicación de 21 entrevistas dirigidas a personas que laboran en instituciones públicas, académicas y organizaciones civiles, aunado con la ejecución de 17 grupos focales y talleres a niños, niñas y adolescentes con discapacidad, sus madres y padres; finalmente, se realizaron dos talleres que les permitieron validar el informe preliminar.

El estudio permitió detectar que en el ámbito educativo, “las políticas y planes del MEP aún no han logrado incorporar plenamente la discapacidad desde un enfoque inclusivo, se mantienen una serie de barreras y resistencias que se traducen en mala calidad de educación (...)” (Antezana, 2014, pp. 11-12). Este resultado se corroboró por medio de las entrevistas aplicadas a las madres y padres de los niños, niñas y adolescentes con discapacidad, quienes manifestaron su inconformidad con la educación que se les brinda a sus hijos o hijas, en donde se presentaron casos de estudiantes que se incorporaron a aulas regulares sin explicarles el motivo; además, perciben exclusión y segregación hacia sus hijos o hijas y una educación carente.

“En la sociedad, en las instituciones públicas y en el imaginario colectivo aún se encuentran vigentes los modelos de la prescindencia y médico/rehabilitador. El modelo social de la discapacidad aún no ha sido incorporado en las instituciones ni en la visión de discapacidad” (p. 105). El estudio permitió comprobar que en Costa Rica, muchas instituciones públicas a cargo de la atención a los niños, niñas y adolescentes con discapacidad, han soslayado sus responsabilidades concernientes a una atención integral de esta población.

En el plano internacional Vidal, Cornejo y Arroyo (2013) brindaron datos estadísticos sobre la tasa de desempleo en Chile, la cual se encuentra en 6%, mientras que el desempleo en la población juvenil incrementa a un 16%. Por su parte, la población con discapacidad en Chile posee una tasa de desempleo equivalente a 70,8%, demostrándose de tal forma que las personas con discapacidad tienen menos acceso a la vida laboral.

Vidal, Cornejo y Arroyo (2013) consideraron que la principal causa de esos altos índices de desempleo radica en la preparación académica que se brindaba a las personas con discapacidad, la cual no facilitaba una formación integral, ni adaptada a las características del mercado laboral, considerando la ausencia de políticas que contribuyan con el proceso de aprendizaje de esta población.

El aporte de Vidal, Cornejo y Arroyo (2013) al presente estudio, es que permite tener un mayor conocimiento de lo acontecido en otros sectores del mundo, comprendiendo así la necesidad de la creación y sobre todo de la aplicabilidad de políticas públicas que brinden una igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

En Colombia, Moreno *et al.* (2013) brindaron datos a nivel estadístico, en donde “el 92,4% de la población con discapacidad está en edad de trabajar, y entre ellos, 80,0% no trabaja ni busca trabajo. Es decir, solamente el 14,9% de las personas con discapacidad en el país se encuentra trabajando” (p. 766). Debido a esto, efectuaron un estudio multimétodo, compuesto de cinco etapas para elaborar una

herramienta de valoración ocupacional que brinde mayor acceso laboral a las personas con discapacidad.

Los métodos aplicados fueron búsqueda bibliográfica, juicio de expertos por medio de conversatorios y grupos de trabajo, posteriormente construyeron la herramienta y se aplicaron cinco pruebas piloto. Finalmente se compartió la herramienta con el propósito de mejorarla.

La principal contribución del estudio de Moreno *et al.* (2013) es que brinda un esquema del instrumento confeccionado, el cual en la primera parte recolecta información general, además “incluye información laboral en donde se busca indagar acerca de la autopercepción, los intereses, proyecto de vida y la experiencia laboral formal e informal del solicitante, en términos de área y tiempo de desempeño” (p. 776), y la formación vocacional que han tenido. Además, se averigua sobre las ayudas técnicas con que cuentan y requieren las personas con discapacidad, se valoran las competencias laborales.

Este estudio no brinda información sobre los criterios de validez de su instrumento; no obstante, identifica los aportes que un instrumento de ese tipo puede brindar a la población con discapacidad, promoviendo la elaboración y aplicación de un perfil de competencias dirigido a los egresados del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón, en donde, además de indagar sobre las competencias, se tomen en cuenta las ayudas técnicas que se requieren para optar por un trabajo digno, en donde se mejore la calidad de vida de estas personas.

El común denominador de las investigaciones encontradas es que la población con discapacidad tiene pocas oportunidades para independizarse y adquirir un empleo, considerando impetuosa la implementación de innovaciones que permitan una

transformación que contribuya en la aplicabilidad de la legislación vigente y en la construcción de una sociedad más diversa e inclusiva.

Otro aspecto en común es que la mayoría de investigaciones fueron cualitativas, debido a que utilizaron métodos no estandarizados para recolectar datos, contaban con pocos participantes, efectuaron análisis interpretativo sin realizar generalizaciones, siendo así “un conjunto de prácticas interpretativas que hacen al mundo más visible, lo transforma y convierten en una serie de representaciones”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 9)

La importancia de esta investigación es que permite tener un acercamiento a la realidad laboral de las personas con discapacidad de la provincia de Limón, en el Circuito 01, aunado a ello se utilizaron instrumentos similares a las investigaciones citadas con anterioridad, teniendo como valor agregado que su enfoque integral permite la participación de los padres o madres, docentes, egresados, estudiantes, empleadores y personas expertas en el tema.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo general

Analizar las competencias genéricas que requiere un egresado del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón para tener una inserción laboral exitosa.

1.5.2 Objetivos específicos

1.5.2.1 Determinar aspectos asociados con la práctica laboral y la empleabilidad de los egresados del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón.

1.5.2.2 Identificar las competencias genéricas que desarrolla el Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón en los y las estudiantes.

1.5.2.3 Determinar las competencias genéricas requeridas por las empresas limonenses para que las personas con discapacidad puedan optar por un puesto de trabajo.

1.5.2.4 Comparar las competencias que se adquieren en el Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón con las requeridas para la contratación en las empresas limonenses.

1.5.2.5 Elaborar un perfil de puestos por competencias para que las personas egresadas del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial sean contratadas por una empresa limonense.

1.6 Alcances y Limitaciones

El enfoque de la investigación se basará en un paradigma interpretativo, en donde se busca comprender el fenómeno educativo concerniente a la Educación Especial que se le facilita a los y las discentes del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón. No se valora como paradigma crítico debido a que no implementaría un cambio, sino un antecedente para promover diversas investigaciones que fomenten transformaciones. Por su parte, el enfoque más oportuno es el cualitativo, por la cantidad de participantes con los que se trabajó y por las técnicas implementadas.

Dentro de los principales alcances del estudio se encuentra que permite conocer la opinión de los diversos agentes involucrados en el proceso educativo del estudiantado, brindando un panorama más integral, en donde se especifican las competencias que se valoran necesarias para adquirir un empleo y las que se forman en el Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón. Por su parte, la limitación es que no plantea una propuesta para abordar dichas competencias con la población con discapacidad.

Capítulo II:

Marco Teórico

El presente capítulo contiene un esbozo sobre los principales conceptos de discapacidad, competencias, educación basada en competencias, así como un resumen de la educación especial en Costa Rica y la legislación asociada con el empleo de las personas con discapacidad.

2.1 Discapacidad

2.1.1 Definición

Según Obando (citado por Marín, 2006), la discapacidad se define como “toda restricción o ausencia (debido a una deficiencia) de la capacidad de realizar alguna actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano”. (p. 4)

2.1.2 Evolución histórica del concepto de discapacidad

La discapacidad ha sido definida desde una concepción basada en prejuicios y estereotipos, que segrega, excluye y etiqueta a las personas con discapacidad, influyendo negativamente en su desarrollo integral (González y Leal, 2010). Esto se da porque se ha analizado desde una perspectiva médica que busca clasificar a las personas de acuerdo con sus “padecimientos” y no con base en una visión social, en la cual la sociedad deba asumir su compromiso y promover cambios que contribuyan en la calidad de vida de esta población.

Por tanto, a lo largo de la historia, en la sociedad, “... la discriminación se patentiza y evidencia en las diferentes formas de rechazo y la transmisión de una imagen peyorativa de la persona con discapacidad...” (González y Leal, 2010, p. 30), en donde no se facilitan espacios oportunos que contribuyan en su desarrollo académico, ni en la apertura de oportunidades laborales accesibles, dignas y con una remuneración económica que les permita mejorar su calidad de vida.

En Costa Rica se han efectuado diversos avances en el área de discapacidad, que permiten atravesar el modelo médico hacia un social, en donde se le da mayor importancia al contexto, reflexionando acerca de la creación de condiciones oportunas que permitan la construcción de una sociedad más equitativa y justa con

todos los sectores de la sociedad, incluyendo a las personas con discapacidad, en la cual se brinden oportunidades de estudio, capacitación y, por tanto, de superación.

2.1.3 Concepciones históricas de la discapacidad

A lo largo de la historia, la discapacidad fue definida de acuerdo con lo expuesto por la Organización Mundial de la Salud, como “toda restricción o ausencia (debido a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en forma correcta o dentro de la norma considerada para un ser humano” (González y Leal, 2010, p. 33). Dicha definición se valoró como deficiente debido a que no consideraba la integración de múltiples factores, como el área física, psicológica, psíquica, sensorial y, por supuesto, social.

A continuación se definen términos utilizados con frecuencia en el marco jurídico-educativo costarricense que se encuentran asociados con el concepto de discapacidad.

2.1.3.1 Deficiencia

Según Obando (citado por Marín, 2006), la deficiencia hace referencia a “toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica” (Marín, 2006, p. 4), esto se puede ejemplificar cuando una persona manifiesta pérdida de la vista.

2.1.3.2 Minusvalía

Según Obando (citado por Marín, 2006), la minusvalía “es una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o una discapacidad que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso” (p. 4); por ende, la deficiencia es la dificultad que tiene la persona para ver, mientras que la discapacidad implica que esa persona tenga dificultades para trasladarse en la calle, mientras que la minusvalía consiste en que esa persona se siente aislada y ansiosa por su condición.

2.1.3.3 Necesidad educativa especial:

Hace referencia “a la dificultad de acceso a los procesos de enseñanza y aprendizaje, que se presenta cuando la propuesta metodológica que se le ofrece al estudiante no responde a sus características, potencialidades, estilos de aprendizaje y necesidades, entre otros aspectos”. (González y Leal, 2010, p. 33)

El término es muy utilizado dentro del sistema educativo costarricense, en el cual se hace ímpetu en la obligación del docente de crear estrategias metodológicas que permitan crear un ambiente de aprendizaje accesible a todo el estudiantado, en donde no se discrimine a quien manifiesta mayores barreras de aprendizaje que puedan afectar en su desenvolvimiento académico.

2.1.3.4 Igualdad de oportunidades

En el marco del sistema educativo se propicia que el docente cuente con la formación y capacitaciones necesarias que le permitan desarrollar su lección de tal forma que los recursos que utilice le permitan facilitar una igualdad de oportunidades para todos y todas sus discentes, independientemente de si presentan o no algún tipo de discapacidad.

2.1.3.5 Educación Especial

Hace referencia al “conjunto de apoyos y servicios a disposición de los alumnos con necesidades educativas especiales, ya sea que los requieran temporal o permanentemente” (González y Leal, 2010, p. 39). La Educación Especial se aborda tanto preventivamente hasta la búsqueda del avance de sus estudiantes, en donde se pretende que logren “...el más alto nivel posible de autoestima, independencia e integración social y laboral”. (González y Leal, 2010, p. 39)

Meléndez (2007) explica que el abordaje de la educación para personas con discapacidad en Costa Rica se puede dar a partir de diversas modalidades, entre las que se encuentran:

- Atención educativa al estudiante que se encuentra en el hospital.
- Atención comunitaria y domiciliaria.

- Centros de Atención Integral para Personas Adultas con Discapacidad.
- Centros de Educación Especial.
- Servicios de apoyo fijo.
- Servicios de apoyo itinerante.
- Servicios de apoyo mixto.
- Servicios de apoyo complementario.
- Servicios de apoyo a la educación secundaria.
- Otros servicios de apoyo.
- Servicios privados y organizaciones no gubernamentales.
- Servicios de apoyo en la educación superior.
- Aulas integradas.

El presente trabajo final de graduación abarcará la población que asiste y/o asistió en aulas integradas, en donde “los niños iban a la misma escuela de su comunidad y se beneficiaban de los mismos servicios que esta ofrecía, con excepción del aula regular. En su caso se reunían en un aula especial a la que asistían solamente niños con discapacidad intelectual...”. (Meléndez, 2007, p. 108)

En la actualidad, las aulas integradas han ido reduciéndose, esto por la creación de los servicios de apoyo; sin embargo, existen centros educativos en donde aún se trabaja en aulas integradas con población con discapacidad, como es el caso del Colegio Diurno de Limón. Por tanto, al ofrecer el Colegio Diurno de Limón el servicio de Educación Especial, es indispensable que procure facilitar el espacio y contar con las ayudas técnicas pertinentes que permitan que sus discentes sean independientes y así participen activamente en la sociedad limonense, contando así con oportunidades laborales accesibles a su condición.

2.1.4 Tipologías de la discapacidad

A continuación se describen los diversos tipos de discapacidad:

2.1.4.1 Discapacidad múltiple

Se abarcan a las personas con poca movilidad que deben utilizar una serie de aparatos que le ayuden a estar en movimiento. Las personas que presentan este tipo de discapacidad tienden a manifestar dificultades para el movimiento de sus manos y piernas, llegando a presentar algún tipo de detrimento en sus movimientos autónomos, como el caso de las personas con parálisis cerebral y mielomeningocele, entre otras. (González y Leal, 2010)

Por tanto, este tipo de discapacidad se da "...cuando se presentan dos tipos de discapacidad a la vez en una misma persona, ya sean en el nivel sensorial ambas, o una sensorial y otra física o alguna otra combinación". (p. 48)

2.1.4.2 Discapacidad sensorial

Hace referencia a la discapacidad visual y/o auditiva; asimismo, cualquier discapacidad que se vincule con el sistema de comunicación. Tanto en la discapacidad auditiva como la visual existen diferentes niveles desde quienes perdieron por completo la vista o la audición, hasta quienes tengan disminución de alguna de las dos. (González y Leal, 2010)

2.1.4.3 Discapacidad psíquica

En este caso, se incorporan las discapacidades mentales o cognitivas como limitaciones el aspecto mental. Pueden darse desde discapacidades cognitivas o intelectuales, hasta las asociadas con trastornos conductuales. (González y Leal, 2010)

2.1.4.4. Discapacidad de aprendizaje

Según González y Leal (2010), "comprende los trastornos de aprendizaje como: discalculia, disortografía, déficit atencional y dislexia, entre otros". (p. 50)

2.1.5 Paradigmas de atención en discapacidad

2.1.5.1 Paradigma tradicional

Desde este paradigma, la persona con discapacidad es un ser humano débil, con la necesidad impetuosa de ser protegido y atendido por quienes cuenten con mayores beneficios. Por tanto, existen una serie de estereotipos que limitan el desarrollo integral de la persona con discapacidad, a quien se le cataloga como incapaz, débil, inactivo, inclusive se considera que no tiene las mismas oportunidades para desarrollar su sexualidad y desenvolverse de forma eficaz en el ámbito laboral y educativo. (González y Leal, 2010)

2.1.5.2 Paradigma de rehabilitación

En este paradigma se responsabiliza a la persona con discapacidad, quien se considera como un paciente o cliente, que requiera atención o rehabilitación, en donde se le margine y se convierta en un ser dependiente de procesos constantes de rehabilitación. Por tanto, al no darle un grado de responsabilidad a la sociedad, no se ve comprometida para implementar acciones que resguarden los derechos de la población con discapacidad.

2.1.5.3 Paradigma de autonomía personal

El paradigma de autonomía personal se considera como aquel que

...promueve la independencia de la persona con discapacidad y la considera como un ser biopsicológico y sociocultural que de manera constante percibe y recibe estímulos del entorno y aprovecha los recursos a su alcance para transformarse en agente de cambio de su propia realidad, ya que está en la capacidad de tomar sus propias decisiones para mejorar su calidad de vida. (Herrera y Rosales, citado por González y Leal, 2010, p. 41)

Por tanto, el problema no se ve desde la persona, ni se le llega a considerar como enferma o imposibilitada, más bien, la deficiencia se encuentra en la sociedad, la cual no es accesible ni permite el pleno desarrollo de la población con discapacidad.

En el estudio de Morales y Vargas (2012), se determinó que en el Colegio Diurno de Limón existen muchas barreras sociales que limitan el desarrollo integral de la

población con discapacidad. Por tanto, desde este paradigma sería necesario sensibilizar a la comunidad limonense sobre el compromiso que deben asumir para velar por la verdadera aplicabilidad de la Ley 7600, en donde se busca una verdadera igualdad de oportunidades, en donde los derechos de esta población no queden solamente en un documento, sino que sean ejecutados en la comunidad.

2.2 Educación de las personas con discapacidad en Costa Rica

En Costa Rica se vivió durante muchos años la exclusión de las personas con discapacidad en el sistema educativo; no obstante, a partir de la promulgación de Ley de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad (Ley 7600), se vela por la aplicabilidad de una educación de calidad para todas las personas.

Como lo explican la Agencia de Cooperación Internacional del Japón y Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (2006), tanto el Ministerio de Educación Pública como el Instituto Nacional de Aprendizaje son los pioneros en el área de educación, siendo el primero el principal encargado del sistema educativo, a su vez, es el que más información posee sobre las personas con discapacidad.

Esta entidad facilita tres modalidades de atención para esta población:

- Atención directa: se encarga de “atender de manera regular a los estudiantes con discapacidad, en una institución, sea esta educación general básica y ciclo diversificado, de educación especial o de centro de atención para adultos”. (p. 33)
- Apoyo fijo: se brinda un apoyo permanente o temporal a estudiantes matriculados en una institución, en donde el estudiantado, además de asistir a clases regulares, acude al servicio educativo de apoyo, debido a alguna necesidad educativa especial que presente.
- Apoyo itinerante: es el apoyo que se brinda a estudiantes de diferentes centros de enseñanza, en donde el docente se traslada a diversas instituciones para brindar los apoyos requeridos.

Referente al servicio de Educación Especial, se considera que en Costa Rica existe una razón adecuada entre el número de estudiantes y profesores de Educación Especial, la cual equivale que por cada cuatro estudiantes se cuenta con un

docente. Sin embargo, “el caso de la Dirección Regional de Limón, en donde tan solo se encuentran adscritos tres docentes para 356 estudiantes de Educación Especial, mostrando una razón de aproximadamente 119 estudiantes por cada profesor”. (Agencia de Cooperación Internacional del Japón y Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, 2006, p. 36)

2.2.1 Evolución histórica de la Educación Especial en Costa Rica

La Educación Especial en Costa Rica ha atravesado diferentes etapas, en donde ha existido la influencia de los sectores políticos, sociales, económicos e ideológicos.

A continuación, se describen las etapas descritas por Ávila y Esquivel (2009):

I Etapa: Institucionalización

Antes de que se diera esta etapa, a las personas que manifestaban alguna conducta, cualidad física o condición diferente a la norma, se les consideraba como seres con influencias demoniacas o míticas. Posterior a esto inicia un proceso en donde la concepción médica repercute significativamente en el trato que se le da a las personas con discapacidad, a quienes se les llama “enfermos mentales”, en donde eran tratados como seres enfermos; por ende, el trato recibido era únicamente médico, “el enfoque era asistencia y de caridad; se atendía en forma permanente al niño, cuya conducta se alejaba de la norma, y se le mantenía recluido, aislado y separado del resto de la sociedad”. (Ávila y Esquivel, 2009, p. 4)

II Etapa: Centro de Educación Especial

A nivel mundial y latinoamericano surgieron hechos históricos que determinaron que la educación debía ser obligatoria; por tanto, muchas personas con discapacidad fueron incorporados al sistema educativo, donde el enfoque médico fue perdiendo fuerza; se utilizaba más un enfoque basado en deficiencias, específicamente la clasificación de Binet y Simón.

El primer paso era diagnosticarlos, para así clasificarlos y enviarlos a diferentes centros de atención especializados, en donde se contara con los recursos más

indicados, entre ellos el personal docente, las instalaciones y los materiales oportunos. Dichos centros se esparcían en diferentes lugares, además ofrecían servicios de internado en donde las personas asistentes permanecían allí largos períodos de tiempo aislados de sus familiares.

Los modelos que predominaron fueron el psicológico, asistencial y de caridad, “los profesionales iniciaron la utilización de diferentes métodos (por ejemplo, Montessori) y técnicas (modificación de conducta, entre otros) que apoyaron su labor”. (Ávila y Esquivel, 2009, p. 5)

III Etapa: Integración escolar

Durante los años 50 y 60, muchas instituciones y personas, entre estas familiares de personas con discapacidad, se manifestaron en contra del sistema educativo y las metodologías que se utilizaban para atender a esta población, específicamente el contexto en que se les atendía, el cual tendía a ser poco accesible y confortable. Asimismo, cuestionaron la funcionalidad del coeficiente intelectual, el cual consideraban como una herramienta para etiquetar al estudiantado y no para contribuir con su proceso de aprendizaje-enseñanza.

Como lo explican Ávila y Esquivel (2009), este grupo de personas criticaron el concepto de normalidad-anormalidad, el cual subyace en un sistema de criterios que se aplican para discriminar y limitar a la población con discapacidad, aludiendo la necesidad imperante de que se utilice el ambiente como un instrumento enriquecedor para el desarrollo de las personas, dejando a un lado la concepción de discapacidad igual a enfermedad; por ende, se fortalece la postura de que toda persona, sin importar si presenta o no alguna condición especial, tiene derecho a desenvolverse en un ambiente apropiado, disfrutando de la aplicabilidad de sus derechos.

Por su parte, en los años 60 surgió la Declaración de los Derechos Humanos, lo que conllevó la apertura de diversos enfoques psicopedagógicos que promovían el derecho que tenían las personas con discapacidad a tener un estilo de vida similar al

de las personas que no presentaban ninguna discapacidad. Como consecuencia de esto surgió el principio de normalización. (Meléndez, 2007)

Ante la crítica realizada por quienes defienden los derechos de las personas con discapacidad, se propone un modelo más integrador, en donde se basa en "...una filosofía que parte de que todas las personas deben participar de la sociedad a la que pertenecen, y ser atendidas de acuerdo con sus necesidades individuales". (Ávila y Esquivel, 2009, p. 5)

Aunado a esto se comenzaron a crear estrategias de reintegración que buscaban reintegrar a las personas que habían sido institucionalizadas a sus hogares, centros de estudio y a opciones laborales. (Meléndez, 2007)

Por tanto, la etapa del integracionismo consistió en la búsqueda de la reinserción a la sociedad de las personas con discapacidad después de un largo período de segregación, en donde se considera la integración "...como una operación por medio de la cual hacemos interdependientes diferentes elementos que estaban disociados al inicio, para hacerlos funcionar de una manera articulada en función de un objetivo dado". (Roegiers, 2007, p. 27)

IV Etapa: La escuela y la educación inclusiva

Posterior a la propuesta de un sistema de educación integrador, se plantea la educación inclusiva, en donde se busca la creación de ambientes que se adapten a las diferencias individuales del estudiantado, para que cuenten con las facilidades para desenvolverse de manera más participativa. Por tanto, la lucha de las personas consiste en que "...los estudiantes con retraso mental no sólo accedieran a la educación en un ambiente menos restringido y en la escuela más cercana a su lugar de residencia, sino que también fueran individuos participativos en el ambiente escolar..." (Ávila y Esquivel, 2009, p. 7)

Es debido a ello que en el año 2002, el Ministerio de Educación Pública crea el Centro Nacional de Recursos para la Educación Inclusiva, el cual es catalogado como un programa de descentralización, el cual promueve que la educación

inclusiva se aplique en el país por medio de la ejecución de diversas acciones, como "...información, orientación, asesorías en ayudas técnicas, capacitación e investigación que apoyo los procesos educativos que favorecen la atención a la diversidad estudiantil". (Marín, 2006, p. 17)

Al hacer referencia a la educación inclusiva se conjugan varios factores que van más allá de la incorporación de los y las estudiantes que han sido excluidos, implicando así una transformación del sistema educativo, en donde se brinde una atención integral, respetando la diversidad existente y facilitando una igualdad de oportunidades. Como lo explica Meléndez (2007), el modelo de diversidad propone una visión diferente de la población con discapacidad, debido a que no se les considera como personas enfermas o con problemas, sino que se les valora como una fuente de riqueza en diversidad, brindando aportes significativos al proceso de enseñanza-aprendizaje.

Ávila y Esquivel (2009) plantean la importancia que tiene la educación inclusiva en el sistema educativo, argumentando que presta atención a las diferencias individuales de cada estudiante. Asimismo, promueve educadores que realicen autoevaluaciones periódicas que les permitan reconocer sus principales necesidades y, por tanto, las áreas que requieren reforzar. Por último, proponen que la educación inclusiva facilita "apoyos sociales y docentes a todos los alumnos, con el propósito de favorecer la construcción de la independencia, el respeto y la responsabilidad" (p. 55). En un contexto como el de la comunidad de Limón, en donde la presencia de múltiples factores de riesgo para los jóvenes, en especial para quienes manifiesten alguna condición especial, es impetuoso, la existencia de una educación inclusiva que vaya de la mano con la visión del Movimiento de Vida Independiente, en donde se estimule la educación integral, fortaleciendo así la capacidad de sus discentes para desenvolverse de una forma autónoma dentro de la sociedad, promoviendo así que su calidad de vida se vea mejorada significativamente.

Ávila y Esquivel (2009) exponen las siguientes características de la escuela inclusiva:

- La administración escolar se ajusta, con el propósito de contribuir en las decisiones que se deben tomar para dirigir la transformación del sistema educativo.
- Su currículo es amplio, flexible e interactivo, aislándose así del sistema educativo tradicional.
- Fomenta la construcción de una comunidad educativa, en donde todos sus integrantes participen activamente en el proceso de aprendizaje-enseñanza.
- Se brindan apoyos, tanto al docente como al discente, procurando que dichos apoyos se den dentro del contexto del salón de clases.
- Se da un abordaje integral, incorporando a las familias de los y las estudiantes.

Por su parte, Meléndez (2007) manifiesta que la inclusión trae consigo una concepción que permite valorar la riqueza de la diversidad, debido a que permite:

- Promover mayores oportunidades de desarrollo.
- Se comparten diversos conocimientos.
- Se conocen diversas formas para resolver problemas.
- Mejora los estilos de sobrevivencia.

A continuación se presenta una Tabla que resume la historia de la Educación Especial en Costa Rica:

Tabla 1

Tabla sinóptica de la historia de la Educación Especial costarricense

| Fecha | Acontecimiento |
|------------------------|--|
| Anterior a 1939 | <p>Las personas con discapacidad se institucionalizaban en el centro médico Manuel Antonio Chapuí.</p> <p>A las personas con diagnósticos menores se les integraban en el seno de su familia o comunidad.</p> |
| 1939 | Se crea la primera escuela de Educación Especial, creada por Fernando Centeno Güell, en donde laboraban docentes formadas en la Escuela Normal de Heredia. |
| 1950 | Se da la inauguración de la Escuela de Enseñanza Especial de San Carlos. |
| 1960 | Se capacita a una docente en el Instituto Nacional de Pedagogía Terapéutica en España. |
| 1969 | Se crea la oficina de Asesoría y Supervisión Nacional para la Educación Especial en el Ministerio de Educación Pública. |
| 1970 | <p>Se envían docentes a Estados Unidos para que se especialicen en psicometría conductual.</p> <p>Se crean más escuelas de Educación Especial en diversas zonas del país.</p> <p>Se empiezan las ideas integracionistas.</p> |
| 1973 | <p>Se crea el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial.</p> <p>Se abren carreras especializadas en terapia de lenguaje y atención a niños sordos en la Universidad de Costa Rica.</p> |
| 1974 | <p>Se crean seis aulas de Educación Especial en diversas partes del país, se les conocía como “aulas diferenciadas”.</p> <p>Se crean más especialidades para la carrera de Educación Especial</p> |

| | |
|-------------|--|
| | en la Universidad de Costa Rica. |
| 1976 | Se presenta el primer servicio vocacional para personas jóvenes y adolescentes con discapacidad, siendo un programa que daba continuación a los programas educativos. |
| 1979 | Se da la inauguración del servicio integrado para niños con ceguera o deficiencia visual. Se dan más especialidades en la carrera de Educación Especial en la Universidad de Costa Rica. |
| 1980 | Proliferan aulas de recurso para problemas de aprendizaje, lenguaje, emocionales y de conducta. |
| 1987 | Se promulgan las Políticas Nacionales de Rehabilitación y Educación Especial. Se da una nueva organización en la Asesoría Nacional de Educación Especial. Se da una proliferación de los Servicios de Integración en Deficiencia Visual y los servicios de aula recurso. La creación de las Asesorías de Trastornos Emocionales y de Discapacidad Múltiple. |
| 1990 | Se cambian los planes de estudio en la Universidad de Costa Rica y se abre la carrera en otras universidades públicas y privadas. |
| 1994 | Desde España surgen las ideas acerca de la atención a las necesidades educativas especiales y la adecuación curricular. |
| 1996 | Se promulga la Ley 7600, Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad en Costa Rica. |
| 1997 | Se da la publicación del documento de Políticas, Normativas y Procedimientos para el Acceso a la Educación de los Estudiantes con Necesidades Educativas Especiales. |
| 1999 | Surgen las ideas de diversidad e inclusión. |

| | |
|------------------|---|
| 2000-2002 | <p>Se dan cambios en la visión y misión del Departamento de Educación Especial donde se crean planes de estudio con propuestas inclusivas.</p> <p>Creación del Centro Nacional de Recursos para la Inclusión Educativa.</p> <p>Empiezan a trabajar los Centros de Atención Integral para Personas Adultas con discapacidad.</p> |
|------------------|---|

Fuente: tomado de Meléndez, 2007, pp. 95-96.

2.2.2 Programa educativo

Los planes de estudio aplicados en las aulas integradas fueron elaborados en el año 2000, por parte del Consejo de Educación Superior, en donde algunas asesoras nacionales estuvieron involucradas en su confección.

“Los planes definen los distintos niveles de atención en relación con la edad de los estudiantes, rangos de matrícula, asignación lectiva por área curricular y otros datos complementarios según la especialidades educativas”. (Meléndez, 2007)

Dichas especialidades son: retraso mental, deficiencia visual, audición y lenguaje, problemas emocionales y conductuales; asimismo, discapacidad múltiple.

Las temáticas que abordan son las siguientes: comunicación, participación social, conocimiento de su cuerpo, identidad, desarrollo vocacional, educación física, recreativa, musical y artística, orientación familiar, autonomía, aspectos académicos, computación y el ámbito laboral.

2. 3 Empleo y discapacidad

2.3.1 Definición trabajo

El trabajo se define como “la energía humana que recrea y transforma el mundo, el medio de supervivencia, la expresión de solidaridad ante las necesidades de otros, el propulsor de cambio hacia el descubrimiento de la creación a través de la ciencia

y la tecnología, y espacio de encuentro entre el hombre y la mujer con su vocación creadora como seres inteligentes y libres que son”. (Montero, 2003, p. 8)

El trabajo es considerado como un derecho humano, como lo explica el Instituto Interamericano sobre Discapacidad (2011), los Derechos Humanos se dividen en los siguientes tipos:

- Derechos de primera generación (civiles y políticos): incluye los derechos vinculados con la vida, integridad, libertad, seguridad, justicia, vida privada, capacidad jurídica, circulación, religión, expresión y nacionalidad, entre otras.
- Derechos de segunda generación (económicos, sociales y culturales): aborda el derecho al trabajo, crear una empresa, libertad sindicales, a una vida digna, salud, educación, a tener una vivienda digna, al ocio y la cultura.
- Derechos de tercera generación (derechos de los pueblos): derecho a la soberanía de los países, autodeterminación, avances en ciencia y tecnología, y ambiente, entre otros.

Ante esta clasificación, se plantea que el presente estudio analiza los derechos de segunda generación, especialmente el derecho al trabajo, a formar una empresa y sobre todo a contar con un estilo de vida más sano y oportuno para el desarrollo y desenvolvimiento de las personas que forman parte de la sociedad, especialmente de aquellas que presentan alguna discapacidad.

2.3.2 Clasificación de los empleos

2.3.2.1 Cooperativas

“La cooperativa es una forma de trabajo asociativo, basada en la asociación voluntaria de productores o consumidores, que comparten intereses y necesidades”. (Montero, 2003, p. 127)

Existen diversos tipos de cooperativas, desde las agrícolas hasta las de ahorro y crédito. Las cooperativas implican la necesidad de tener algún tipo de inversión, además debe seguir lo establecido en el marco jurídico del país.

2.3.2.2 Microempresas

Las microempresas se promovieron como una alternativa ante las complicaciones que tenían las personas para acceder a un trabajo o, inclusive, para trasladarse a este. Montero (2003) explica que las microempresas exigen que las personas tomen decisiones, desde lo que producirán u ofrecerán, hasta la cantidad, lo que requieren y hasta con las personas con quienes deberá trabajar.

Montero (2003) caracteriza a la microempresa de la siguiente manera:

- Es independiente, no se depende de un jefe.
- Promueve la integración a nivel social y laboral de las personas con discapacidad.
- Promueve la relación con la comunidad.
- Las personas deben gestionar todo lo concerniente con la microempresa.
- Es flexible, porque la persona establece su horario de trabajo.
- Puede ser inestable, debido a que no existirá un ingreso mensual fijo.

2.3.2.3 Empresa familiar

Las empresas familiares se asemejan a las microempresas, diferenciándose en que está integrada por personas que forman parte de un núcleo familiar. Montero (2003) explica que en estas empresas, aunque no exista un jefe, llega a darse la presencia de un líder quien coordina las labores a realizar; asimismo, promueve la inserción de personas con discapacidad debido a que conocen las principales fortalezas de sus integrantes, promoviendo así que ejecuten labores concernientes a ellas. Las empresas familiares son autogestionarias, permiten horarios flexibles, no existe un ingreso fijo, ni garantías sociales.

2.3.2.4 Trabajo dependiente en el sector informal

Este tipo de trabajo hace referencia al “sector no formal, no estructurado de la economía en donde se ubican los trabajos no calificados, algunos trabajadores independientes, las microempresas y los trabajos ocasionales” (Montero, 2003, p.

122). En esta categoría se encuentran las personas que laboran en parqueos, revenden lotería, llevan bolsas en los supermercados, trabajan en talleres, entre otros. La principal ventaja de este tipo de trabajo es que permite que las personas con discapacidad con poca formación académica tengan acceso a un trabajo; sin embargo, llegan a ofrecer bajos ingresos económicos, poca estabilidad laboral y no brinda garantías sociales ni prestaciones.

2.3.2.5 Trabajo dependiente en el sector formal

A diferencia del trabajo propio del sector informal, en este la persona tiene un patrón y labora en una empresa o institución, ya sea de índole pública o privada, para su contratación requerirá tener algún tipo de formación profesional. A pesar de que hay empresas en donde brindan opciones laborales a las personas sin importar la presencia de una discapacidad, en otras se ejecutarán actos discriminatorios, en donde no se les brinden las oportunidades laborales.

Montero (2003) argumenta que este tipo de trabajo ofrece mayores beneficios a las personas con discapacidad, debido a que brinda garantías sociales y prestaciones laborales. Para acceder a este tipo de empleo se espera que la persona tenga una formación educativa avanzada, también debe poseer una buena disciplina y hábitos de estudio que le permitan desenvolverse de la mejor manera a nivel laboral. Se recomienda que las empresas sensibilicen a su personal, además que brinden el acompañamiento o apoyos que la persona con discapacidad requiera.

2.3.2.6 Trabajo independiente

En este tipo de trabajo no se depende de alguna persona para producir algún bien o servicio en donde la persona con discapacidad puede desenvolverse de acuerdo con sus competencias y habilidad; no obstante, tal y como lo indica Montero (2003), es inestable, las personas no poseen garantías sociales, facilita horarios flexibles, si se alcanzan las metas planteadas, la economía de la persona se puede ver beneficiada; no obstante, no siempre brinda un ingreso estable.

Se recomienda que la persona con discapacidad que desee trabajar de manera independiente cuente con una formación técnica, tenga conocimientos del ámbito

laboral, cuente con asesoría económica, legal y administrativa, tenga conocimientos básicos sobre contabilidad y cuente con el dinero necesario para invertir.

2.3.2.7 Taller protegido

Más que un tipo de trabajo, se puede considerar como un modelo de atención para las personas con discapacidad que se ha implementado en Costa Rica y en otros países, tal y como se explicó en los antecedentes del presente estudio.

A continuación se describen las principales características del taller protegido (Montero 2003):

- Comúnmente, las actividades a efectuar son de ensamble y empaque.
- Se efectúan subcontratos para comercializar los productos.
- Se les da una subvención económica que contribuye a mejorar su situación económica.
- Promueve la inserción laboral por medio de un proceso de adaptación laboral.

Por su parte, la Agencia de Cooperación Internacional del Japón y Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (2006) explican que existe una demanda significativa para la presencia de este tipo de talleres debido a que permite a las personas prepararse para una inserción laboral.

2.3.2.8 Trabajo a distancia

Este tipo de trabajo facilita la incorporación laboral de aquellas personas con discapacidad motora, especialmente a quienes tengan dificultades para trasladarse desde su residencia hasta su lugar de trabajo. Puede realizarse de forma dependiente o independientemente. A pesar de dicha ventaja, Montero (2003) explica que cuenta con “una serie de desventajas, como baja productividad, inestabilidad económica, dificultad para adaptarse a los cambios tecnológicos y de producción”. (p. 127)

Dentro de las competencias y/o habilidades que se requieren se encuentra la capacidad de organización temporal, formación técnica o especializada, conocimiento y acceso a las nuevas tecnologías.

2.3.3 Personas con discapacidad con empleo

Los instrumentos que permiten conocer la empleabilidad de la población con discapacidad son el Censo de Población y Vivienda y las Encuestas de Hogares, entre otros.

2.3.4 Desempleo de las personas con discapacidad

Según datos aportados por la Agencia de Cooperación Internacional del Japón y Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (2006), basándose en las Encuestas de Hogares y de Propósitos Múltiples de los años 1990 y 1998, se obtuvo que 1.300.005 personas con discapacidad se encontraban ocupadas, mientras que 76.535 estaban desocupadas.

De este modo se determina que para el año 1998, “la tasa de desocupación es 26,2% es decir, más de cuatro veces la nacional (6%). No hay duda de que las desventajas laborales de las personas con discapacidad con respecto a la población nacional son importantes” (Agencia de Cooperación Internacional del Japón y Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, 2006, p. 112), en donde la mayor parte de la población desocupada considera que el principal factor limitante es su condición de discapacidad.

Por su parte, según estimaciones realizadas por “(...) la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en los países de América Latina y el Caribe, más del 85% de las personas con discapacidad, que podrían trabajar, carecen de empleo”. (Citado por Instituto Interamericano sobre Discapacidad, 2011, p. 61)

2.3.5 Ingreso salarial de las personas con discapacidad

La Agencia de Cooperación Internacional del Japón y el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (2006), detallan que el ingreso salarial de las personas con discapacidad durante el año 1990 se encontraba en un promedio de

¢18.633, mientras que para el año 1998 incrementó a ¢73.166. Dichos ingresos se encuentran por debajo de los ingresos que percibía la población sin discapacidad.

2.3.6 Instituciones que velan por la igualdad de oportunidad laboral

En Costa Rica, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es el ente encargado de abordar los asuntos referentes al empleo de la población que reside en Costa Rica. Por su parte, referente a la población con discapacidad, este Ministerio cuenta con una Unidad de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad, la cual tiene como objetivo principal “resolver denuncias presentes por estas personas en relación con el trato o las condiciones de sus propios trabajos”. (Agencia de Cooperación Internacional del Japón y Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, 2006, p. 52)

2.4 Competencias

2.4.1 Evolución histórica de las competencias

La definición de la palabra competencia dependerá del ámbito en el cual se encuentra inmersa. En el plano etimológico, se considera que proviene desde dos concepciones, una de ellas se deriva del griego *agon*, *agonistes*, que implica “ir al encuentro de otra cosa, encontrarse, para responder, rivalizar, enfrentarse para ganar...” (Frade, 2009, p. 73); por otro lado, también proviene del latín *competeré*, que “quiere decir pertenecer, incumbir, hacerse responsable de algo. Te compete significa que te haces responsable de algo...” (Frade, 2009, p. 73). Referente a lo que compete a esta investigación, se aplicará el segundo término, debido a que implica que el estudiante asuma su responsabilidad, se comprometa a aprender y, por tanto, pueda asumir un empleo que le permita mejorar su calidad de vida.

Por su parte, Roegiers (2007) explica que el término competencia se encuentra asociado con la formación y potencial que tienen las personas para realizar ciertas labores, sean estas tareas de índole académica o profesional, donde la principal característica que posee “...es que moviliza diferentes capacidades y diferentes contenidos” (Roegiers, 2007, p. 71), pero además de involucrar estos aspectos, es indispensable que se hagan en una situación o contexto específico. Por tanto, “la

competencia es un concepto integrador en el sentido en que toma en cuenta, a la vez, los contenidos, las actividades que se deben realizar y las situaciones en las cuales se realizan las actividades”. (Roegiers, 2007, p. 73)

A continuación se describen las principales características de las competencias según Roegiers (2007):

- Movilidad de un conjunto de recursos: los recursos implican desde saberes, experiencias, capacidades, saber hacer, saber ser, entre otros. Deben considerarse desde una perspectiva integradora, debido a que son diversos; por ende, es necesario analizarlos integralmente.
- Carácter finalizado: la movilización no es azarosa, debido a que tiene un fin social y personal.
- El lazo con una familia de situaciones: “esta movilización se hace en relación con una familia bien determinada de situaciones. Una competencia solo puede ser comprendida en referencia a las situaciones en las cuales es ejercida”. (p. 77)
- Un carácter a menudo disciplinario: debido a que las situaciones que se desarrollan se basan en una disciplina específica.

El uso de un perfil basado en competencias en el ámbito educativo se empieza a dar a partir del año 1991, en donde los países que forman parte de la UNESCO, consideran que al existir tanta información es imposible considerar que los niños, niñas y adolescentes logren aprender todo; por tanto, se propone una metodología en donde el estudiante logre aprender a aprender, específicamente, que asuma los siguientes pilares: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos, aprender a ser, aprender a pensar y aprender a vivir en el ambiente natural. (Frade, 2009)

Por su parte, en Costa Rica, la formación laboral basada en competencias se empieza a desarrollar en el Instituto Nacional de Aprendizaje; en el plano internacional se ha utilizado en países como Canadá, Estados Unidos, Inglaterra, Japón, Holanda y Australia, entre otros. (Montero, 2003)

Desde este tipo de formación, el proceso de enseñanza-aprendizaje es activo y constructivo, en donde la persona “procesa la información, la incorpora, la recrea, la transfiere y la aplica en lo que considera significativo”. (Montero, 2003, p. 76) Por ende, el rol del educador no consiste en transmitir conocimiento, sino en velar porque los discentes cuenten con situaciones que les permitan aprender, por medio de la modificación de su estructura cognitiva, promoviendo así que el estudiante sea capaz de actuar eficientemente ante una tarea que se le asigne.

2.4.2. Definición

Como se explicó con anterioridad, la UNESCO propone la utilización de un sistema educativo que incorpore las competencias en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los y las discentes; por tanto, se retoma la definición que brinda la UNESCO, en donde una competencia se considera como “el conjunto de comportamientos socioafectivos, y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un desempeño, una función, una actividad o una tarea”.

En la actualidad se considera vital que el estudiantado logre desarrollar una serie de competencias que le permitan desenvolverse de la mejor manera en la sociedad. A continuación se detallan las recomendadas por Frades (2009):

- Plan de vida: es necesario que el discente tenga la capacidad de construir su plan de vida, en donde confeccione algún proyecto para dirigir su vida.
- Toma de decisiones: es fundamental que adquieran las destrezas necesarias para tomar decisiones en medio de un amplio bagaje informativo y diversas opciones.
- Independencia: se requiere el desarrollo de personas independientes pero que a la vez puedan trabajar de forma colaborativa con otras personas.
- Trabajar desde los aspectos locales como globales del contexto en donde interactúa.
- Tener conocimientos que le permitan pensar y hacer.
- Disposición de lucha que le permita defender lo suyo y lo ajeno.
- Aceptar la diversidad y diferencia.
- Valorar el presente y futuro.

- Conservar lo positivo de su cultura y modificar lo necesario.
- Flexibilidad ante los cambios pertinentes.
- Discernir entre lo correcto e inapropiado.

2.4.3 Clasificación de las competencias

Frades (2009) brinda la siguiente clasificación de las competencias:

1. Competencia jurídica: implica la responsabilidad sobre la resolución de problemas de índole jurídica.
2. Competencia biológica: son las competencias que permitan la sobrevivencia del más apto de una especie.
3. Competencia psicológica: “entendida como capacidad para pensar, conocer y hacer algo, y contar con las habilidades necesarias para lograrlo” (Frades, 2009, p. 80). Estas competencias se subdividen en:
 - Competencia cognitiva: hace referencia a las habilidades neuropsicológicas que se requieren para desenvolverse en diversos ámbitos.
 - Competencias especializadas: son las capacidades específicas de ciertos ámbitos.
 - Competencias de desempeño: “...implica un modelo de competencia y de desempeño que incluye un dominio específico, una serie de principios y reglas, un aprendizaje basado en dichas reglas (competencia), que se articula con una tarea determinada, cuya calidad depende de principios universales”. (Frade, 2009, p. 80)
 - Competencia neuropsicológica: se le atribuye un rol fundamental al cerebro en la ejecución de diversas actividades.
 - Competencias adaptativas: es la habilidad que tiene la persona para desenvolverse en su contexto, adaptándose a los diversos cambios, “... se caracterizan por la adquisición de experiencia, el uso del conocimiento, creencias, valores, actitudes y esquemas de interpretación de lo que se vive, es decir, por cómo se interpreta el mundo”. (Frade, 2009, p. 80)
 - Metacompetencias: es cuando la persona realiza una evaluación de aquello que conoce, sabe hacer y las debilidades que posee; por tanto, aquello que debe mejorar.

- Competencias de aprendizaje: abarca el aprendizaje declarativo, procedimental y actitudinal.
 - Competencias de acción: “son aquellas que además de acentuar las competencias cognitivas, incluyen la acción necesaria para lograr el éxito de la tarea e incluyen resolución de problemas”. (Frade, 2009, p. 81)
4. Competencia laboral: es la capacidad que le permite a la persona ejecutar una acción de manera efectiva.
 5. Competencias centrales o básicas: son las que se aprenden en la primaria y permiten desenvolverse de forma funcional.
 6. Competencias para la vida: “conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, valores, creencias y principios que se ponen en juego para resolver los problemas y situaciones que emergen en un momento histórico determinado que le toca vivir al sujeto que interactúa en el ambiente”. (Frade, 2009, p. 81)
 7. Competencias claves: son las competencias que permiten salir avante como un buen ciudadano.

Para Roegiers (2007), las competencias se pueden clasificar en básicas y de perfeccionamiento; las primeras son aquellas que deben “...ser necesariamente dominadas por el alumno para poder entrar sin problema en nuevos aprendizajes que lo involucren” (Roegiers, 2007, p. 83); éstas dependerán del contexto y el espacio temporal de la formación. Por su parte, las de perfeccionamiento implican una mayor especialidad; sin embargo, el dominio de dichas competencias no se considera indispensable para adquirir competencias posteriores.

Las competencias de perfeccionamiento se clasifican en:

- Competencias diferentes de las competencias básicas.
- Competencias básicas pero avanzadas en donde se requieren dominios superiores.

Dentro de los principales beneficios de incorporar el enfoque por competencias en el aprendizaje, destacan los siguientes:

- El aprendizaje asume un mayor sentido, debido a que se contextualizan y los discentes comprenden la función de lo que aprenden.
- El aprendizaje se vuelve más eficaz, movilizador, en donde se reconoce lo más esencial, contribuyendo con la resolución de problemas.
- Contribuye con la formación de cimientos para los aprendizajes posteriores.

A pesar de los beneficios existentes del enfoque por competencias, existen una serie de dificultades a la hora de implementarlo, como la resistencia al cambio, la poca preparación del equipo docente y administrativo, aspectos propios de la institución y la organización del salón de clases.

2.4.4 Gestión de Recursos Humanos por Competencias

Para Frade (2009), existe un proceso que permite elaborar un diseño de competencias, el cual se describe a continuación:

- Criterios de desempeño: se determina el mejor desempeño en un puesto.
- Ámbito de desempeño: se describen los contextos en los cuales se desenvuelve la persona que trabaja.
- Empleados: se observa tanto al mejor trabajador como al promedio, para así reconocer las diferencias entre ambos, convirtiéndolas en un indicador.
- Indicadores: se clasifican con base en los parecidos de los procesos.
- Competencias: con base en el análisis de los grupos que se confeccionaron en el punto anterior, se elaboran las competencias respectivas.
- Estandarizar: se estandarizan las competencias, las cuales serán la guía para que los empleados sepan qué se espera de su trabajo.
- Evaluación: se debe construir un sistema que permita evaluar las competencias que deben mejorar las personas.
- Segunda generación: cuando todas las personas que trabajan logran adquirir las competencias necesarias, se confecciona una segunda generación de competencias, que incentiva el avance y mejora de las personas.

2.4.5 Diseño curricular por competencias

Consiste en el “proceso de organización sistemática y reflexiva que permite traducir los principios de aprendizaje y mediación en planes de trabajo, materiales,

actividades, recursos de información y evaluación, teniendo en cuenta las fuentes filosóficas, psicológicas, sociohistóricas, culturales...” (Frade, 2009, p. 107)

Los principales componentes del diseño curricular por competencias son la justificación, población, metas, enfoque, actividades de aprendizaje, recursos, mecanismos de evaluación y duración del programa.

Dentro del diseño curricular es importante construir un perfil de competencias, en donde dicho perfil incluya las competencias genéricas necesarias con base en sus ámbitos de desempeño: asimismo, se deben incluir las competencias genéricas, que son aquellas que se derivan de cada ámbito de desempeño. Para hacer estos perfiles, Frade (2009) recomienda realizar observaciones de las personas en sus puestos de trabajo.

Referente a los indicadores que se utilizan para describir las competencias, existen tres tipos de ellos:

- Indicadores cognitivos: implica el proceso mental que requiere la persona para elaborar la tarea.
- Indicadores ejecutivos: es el plan necesario que permite “regular el desempleo desplegable en la competencia”. (Frade, 2009, p. 128)
- Indicadores funcionales: implica la acción que se debe realizar para cumplir con la tarea.
- Indicadores valorales: hace referencia a la actitud que se asume para desarrollar la competencia.

Los componentes objetivos de las competencias son los siguientes: conocimientos, habilidades de pensamiento, destrezas, actitud y contexto.

Por su parte, los elementos subjetivos de las competencias son la capacidad intelectual, percepción, intuición, creencias, tradición y autoconcepto.

Para redactar una competencia se deben redactar los indicadores de desempeño, en donde “se omite al sujeto, se inicia por un verbo en tercera persona, en presente y en singular, al que se añade un objeto directo y uno circunstancial” (Frade, 2009, p.

135). El elemento circunstancial o la condición implica el escenario en donde se va realizar la acción, esto se considera fundamental debido a que permite determinar el conocimiento adquirido; asimismo, contribuye a que más adelante se pueda evaluar el desempeño de dicha competencia.

Para formular una competencia se requieren dos aspectos técnicos, el primero implica determinar las expectativas que se tienen del estudiante, en donde se deben comprender las familias de situaciones, en donde se reconozca la tarea que se va a realizar, aunado a los apoyos que se le brindará a las personas y las condiciones en las cuales debe ejecutar la tarea. (Roegiers, 2007)

Roegiers (2007) plantea los siguientes pasos para formular una competencia:

1. Los conocimientos que se movilizan deben darse de forma integrada y no agregada.
2. Debe realizarse una categoría de situaciones o familia de situaciones por medio de una serie de parámetros.
3. Se espera que las situaciones sean significativas, en donde los discentes los consideren movilizantes y con una repercusión social.
4. La situación que se evaluará se espera que sea siempre nueva para estudiante.
5. La competencia debe centrarse “en la tarea que el educando es invitado a realizar y no en las capacidades en las que se apoya para realiza esta tarea”.
(p. 153)
6. Se espera que los parámetros para las categorías de situaciones puedan ser evaluables más adelante.
7. La redacción debe permitir que sea evaluable.

2. 5 Aprendizaje Basado en Competencias

El aprendizaje basado en competencias (ABC) consiste en determinar aquellas competencias que sean necesarias para afrontar las demandas actuales de la sociedad, en donde se requiere tanto de la inserción del centro de enseñanza como de las entidades laborales y/o profesionales. (Villa y Poblete, 2008)

Villa y Poblete (2008) describen las siguientes características del ABC:

- Desarrolla competencias genéricas y/o transversales.
- Busca “capacitar a la persona sobre los conocimientos científicos y técnicos, su capacidad de aplicarlos en contextos diversos y complejos, integrándolos con sus propias actitudes y valores en un modo propio de actuar personal y profesionalmente”. (p. 30)
- Se basa en un sistema de enseñanza-aprendizaje que promueve la autonomía en sus estudiantes y facilita la posibilidad de aprender a aprender.
- El estudiante tiene un rol protagonista.
- Implica una metodología de aprendizaje más integral.
- El docente se concentra en los temas de organización, seguimiento y evaluación del aprendizaje.

A continuación se describen los principales agentes del ABC planteados por Villa y Poblete (2008):

- Responsables directivos: son los encargados de establecer las políticas y estrategias educativas. En el caso de la presente investigación, tanto el Ministerio de Educación Pública como el Departamento de Educación Especial son considerados como los responsables directivos, debido a que son quienes determinan los planes y metodologías que se aplicarán al estudiantado de los diversos Ciclos Diversificados Vocacionales de Educación Especial.
- Docentes: son necesarios para la implementación y aplicación del ABC; sin embargo, no son los únicos responsables. Estas personas deben tener una actitud comprometida y positiva. En el Colegio Diurno de Limón, los docentes tienen un rol protagónico en la formación de sus estudiantes, principalmente por los pocos recursos con los que cuentan y la inmensa cantidad de demandas que deben intentar satisfacer.
- Estudiantes: se consideran “la verdadera clave para el éxito del sistema” (p. 35). Se espera que el estudiantado pueda aprender a aprender, reconozca las competencias que pueden adquirir a lo largo de su formación. Es necesario

valorar la importancia del Movimiento de Vida Independiente a la hora de trabajar con personas con alguna discapacidad, debido a que durante mucho tiempo se les ha visualizado como personas incapaces y necesitadas de los demás; por tanto, se vislumbra la necesidad de un enfoque que contribuya en su autorrealización de manera autónoma e independiente.

Como lo explica Montero (2003), es necesario implementar estudios que permitan contextualizar las experiencias de otros países basadas en el enfoque del ABC, determinando las características de las diversas empresas, reconociendo las posibilidades de empleo, para así “identificar y validar las competencias sobre las que se requiere capacitar, formar o especializar, y posteriormente se deberán determinar los mecanismos de evaluación con el propósito de certificar las competencias”. (Montero, 2003, p. 79)

Para efectuar una implementación exitosa del ABC, Montero (2003) recomienda lo siguiente:

- Se debe aplicar a todo el sistema educativo desde preescolar hasta secundaria, en donde se aplique un modelo integral, en el cual “(...) se inicie la preparación para el trabajo mediante el estímulo y desarrollo de habilidades, necesarias para enfrentar adecuadamente las exigencias del medio laboral y social”. (p. 79)
- Se debe realizar una abordaje en donde se trabaje con la persona que presenta discapacidad y no con la discapacidad, en donde se incluyan las capacidades, intereses, habilidades, experiencias, expectativas, fortalezas y necesidad que afronten las personas.
- Se recomienda considerar los estilos de aprendizaje de los discentes.
- Es necesario valorar los apoyos que necesitan las personas con discapacidad para desenvolverse, tanto personal como laboralmente.
- Por su parte, Montero (2003) argumenta que la aplicabilidad del modelo ABC conlleva una serie de ventajas, tanto para las personas con o sin discapacidad.
- “Facilita la identificación de las tareas, habilidades, destrezas y conocimientos que un trabajador debe tener y desarrollar para hacerle frente a las exigencias de un medio laboral determinado”. (p. 79)

- Brinda una guía acertada para confeccionar programas de capacitación en las empresas.
- Las personas adquieren competencias que les permiten desenvolverse en diversos puestos.
- Ante la realidad que afrontan varias personas con discapacidad al no contar con las mismas oportunidades para desarrollarse a nivel profesional, el modelo ABC les permite potenciar una serie de capacidades que aminoren las posibles desventajas competitivas al no contar con un título profesional.

2.6.1 Evaluación del ABC y la empleabilidad laboral

Según Villa y Poblete (2008), la evaluación del ABC debe hacerse de manera integral, en donde se valoren los conocimientos que implican el componente cognoscitivo. Asimismo, se deben tomar en cuenta las habilidades básicas y el comportamiento. En este tipo de evaluación se incluye el saber, saber hacer, saber convivir y saber ser.

Uno de los principales aportes de este enfoque es que se encuentra dirigido hacia el ámbito laboral, en donde se evalúa la posibilidad de obtener un empleo, ya que “es mejor valorado por los empleadores porque da una respuesta más adecuada a la aplicación del conocimiento del estudiante”. (Villa y Poblete, 2008, p. 46)

Para evaluar dichas competencias, Villa y Poblete (2008) plantean una serie de niveles de logro para medir las respectivas competencias:

- Básico: hace referencia al conocimiento que se requiere para potenciar la habilidad necesaria. “Este conocimiento hace referencia a datos, hechos, características, principios, postulados, teorías, etc.” (Villa y Poblete, 2008, p.48). Este nivel se considera de autoevaluación, en donde cada persona reconoce en qué nivel se encuentra al iniciar el desarrollo de la competencia.
- Aplicación: consiste en la forma en que se aplica el conocimiento ante diversas situaciones.

- Integración: aplica la forma “en que la persona es capaz de integrar la destreza o habilidad en su vida... y es capaz de demostrar su habilidad”. (Villa y Poblete, 2008, p. 48)

2.6.2 Clasificación de las competencias genéricas según la Universidad Deusto

| Competencias Genéricas | | | |
|-------------------------------------|---|---|--------------------------------|
| Instrumentales | Cognitivas | Pensamiento: analítico, sistémico, crítico, reflexivo, lógico, analógico, práctico, colegiado, creativo y deliberativo. | |
| | Metodológicas | Gestión del tiempo | |
| | | Resolución de problemas | |
| | | Toma de decisiones | |
| | | Orientación al aprendizaje | |
| | | Planificación | |
| | Tecnológicas | Uso de las TIC | |
| | | Utilización de base de datos | |
| | Lingüísticas | Comunicación verbal | |
| | | Comunicación escrita | |
| | | Manejo del idioma extranjero | |
| | Interpersonales | Individuales | Automotivación |
| | | | Diversidad e interculturalidad |
| Resistencia y adaptación al entorno | | | |
| Sentido ético | | | |
| Sociales | | Comunicación interpersonal | |
| | | Trabajo en equipo | |
| | Tratamiento de conflictos y negociación | | |
| Sistémicas | Organización | Gestión por objetivos | |

| | | |
|--|------------------------|--------------------------|
| | | Gestión de proyectos |
| | | Orientación a la calidad |
| | Capacidad emprendedora | Creatividad |
| | | Espíritu emprendedor |
| | | Innovación |
| | Liderazgo | Orientación al logro |
| | | Liderazgo |

Fuente: citado por Villa y Poblete, 2008, p. 57.

2.6.2.1 Competencias genéricas instrumentales

Estas competencias se vinculan con “una función de medio o herramienta para obtener un determinado fin”. (Villa y Poblete, 2008, p. 59)

Las competencias genéricas instrumentales se clasifican en:

- **Cognitivas:** las cuales se asocian con las formas de pensamiento, siendo por tanto, competencias de pensamiento analítico, sistémico, crítico, reflexivo, lógico, analógico, práctico, colegiado, creativo y deliberativo.
- **Metodológicas:** en donde se describen los métodos y procedimientos necesarios para desarrollar el conocimiento. Pueden clasificarse en gestión del tiempo, resolución de problemas, toma de decisiones, orientación al aprendizaje y planificación.
- **Tecnológicas:** estas competencias se ajustan a los cambios que afronta la sociedad, en donde la tecnología ha asumido un papel fundamental, se subdivide en uso de las TIC y utilización de la base de datos.
- **Lingüísticas:** están asociadas con las formas que se utilizan para comunicarse, clasificándose en: comunicación verbal, comunicación escrita y manejo de idioma extranjero.

A continuación se definen las competencias planteadas por Villa y Poblete (2008):

Competencia Pensamiento Analítico: “es el comportamiento mental que permite distinguir y separar las partes de un todo hasta llegar a conocer sus principios o elementos... es el pensamiento del detalle, de la precisión de la enumeración y de la diferencia”. (p. 64)

Competencia Pensamiento Sistémico: “es el comportamiento mental que permite organizar e integrar componentes interrelacionados para formar un todo. Comprender y afrontar la realidad mediante patrones globales”. (p. 72)

Competencia Pensamiento Crítico: “es el comportamiento mental que cuestiona las cosas, se interesa por los fundamentos en los que se asientan las ideas, acciones y juicios, tanto propios como ajenos”. (p. 80)

Competencia Pensamiento Reflexivo: “es el comportamiento mental que facilita el reconocimiento y el crecimiento de los modos de pensar que utilizamos en la resolución de algún problema o en la realización de alguna tarea”. (p. 94)

Competencia Pensamiento Lógico: “es el comportamiento mental que desarrolla las formas de pensar propias del conocimiento en general y del conocimiento científico en particular, dedicando su atención a la estructura del mismo”. (p. 100)

Competencia Pensamiento Analógico: “es el comportamiento mental que logra establecer relaciones de semejanza o similitud entre cosas distintas. Suele utilizarse en los ejemplos”. (p. 107)

Competencia Pensamiento Práctico: “es el comportamiento mental que facilita seleccionar el curso de acción más apropiado, atendiendo a la información disponible y a establecer el proceso a seguir para alcanzar los objetivos con eficacia y eficiencia. Es el modo de pensar dirigido a la acción”. (p. 114)

Competencia Pensamiento Colegiado: “es el comportamiento mental que se construye, junto con otras personas, considerando las manifestaciones provenientes

de los integrantes del colectivo para responder de forma comprometida y solidaria”. (p. 128)

Competencia Pensamiento Creativo: “es el comportamiento mental que genera procesos de búsqueda y descubrimiento de soluciones nuevas e inhabituales, pero con sentido, en los distintos ámbitos de la vida”. (p. 87)

Competencia Pensamiento Deliberativo: “es el comportamiento intelectual que considera los pros y contras de nuestras decisiones antes de adoptarlas y examina la razón o sinrazón de los puntos de vista antes de emitir un juicio”. (p. 120)

Competencia Gestión de Tiempo: “distribuir el tiempo de manera ponderada en función de las prioridades, teniendo en cuenta los objetivos personales a corto, medio y largo plazo, y las áreas personales y profesionales que interesa desarrollar”. (p. 135)

Competencia Resolución de Problemas: “identificar, analizar y definir los elementos significativos que constituyen un problema para resolverlo con criterio y de forma efectiva”. (p. 142)

Competencia Toma de Decisiones: “elegir la mejor alternativa para actuar, siguiendo un proceso sistemático y responsabilizándose del alcance y consecuencia de la acción tomada”. (p. 149)

Competencia Orientación al Aprendizaje: “utilizar el aprendizaje de manera estratégica y flexible en función del objetivo perseguido, a partir del reconocimiento del propio sistema de aprendizaje y de la conciencia del aprendizaje mismo (relacionando la nueva información con los esquemas mentales previos y la utilización del nuevo esquema mental generado). (p. 157)

Competencia Planificación: “determinar eficazmente los objetivos, prioridades, métodos y controles para desempeñar tareas mediante la organización de las actividades con los plazos y los medios disponibles”. (p. 163)

Competencia Uso de las Técnicas de Información y Comunicación: consiste en “utilizar las Técnicas de Información y Comunicación como herramientas para la expresión y la comunicación, para el acceso a fuentes de información, como medio de archivo de datos y documentos, para tareas de presentación, para el aprendizaje, la investigación y el trabajo cooperativo”. (p. 170)

Gestión de bases de datos: “organizar con eficacia la información en una situación o un fenómeno y aprovechar eficientemente las posibilidades que ofrecen los sistemas informáticos para la gestión de bases de datos”. (p. 179)

Comunicación Verbal: “expresar con claridad y oportunidad las ideas, conocimientos y sentimientos propios a través de la palabra, adaptándose a las características de la situación y la audiencia para lograr su comprensión”. (p. 186)

Comunicación Escrita: “relacionarse eficazmente con otras personas a través de la expresión clara de lo que se piensa y/o se siente, mediante la escritura y los apoyos gráficos”. (p. 193)

Comunicación en Lengua Extranjera: “entender y hacerse entender de manera verbal y escrita usando una lengua diferente a la propia”. (p. 199)

Automotivación: “afrontar las propias capacidades y limitaciones, empeñándose en desarrollarlas y superarlas con interés y cuidado en las tareas a realizar”. (p. 208)

Diversidad e Interculturalidad: “comprender y aceptar la diversidad social y cultural como un componente enriquecedor personal y colectivo para desarrollar la convivencia entre las personas sin incurrir en discriminación por sexo, edad, religión, condición social, política y/o étnica”. (p. 215)

Adaptación al Entorno: “afrontar situaciones críticas del entorno psicosocial, manteniendo un estado de bienestar y equilibrio físico y mental que permite a la persona seguir actuando con efectividad”. (p. 222)

Sentido Ético: “inclinarse positivamente hacia el bien moral de uno mismo o de los demás y perseverar en dicho bien moral”. (p. 230)

Comunicación Interpersonal: “relacionarse positivamente con otras personas a través de una escucha empática y a través de la expresión clara y asertiva de lo que se piensa y/o siente, por medios verbales y no-verbales”. (p. 237)

Trabajo en Equipo: “integrarse y colaborar de forma activa en la consecución de objetivos comunes con otras personas áreas y organizaciones”. (p. 244)

Tratamiento de Conflictos y Negociación: “tratar y resolver las diferencias que surgen entre personas y/o grupos en cualquier tipo de organización”. (p. 251)

Creatividad: “abordar y responder satisfactoriamente a situaciones de forma nueva y original en un contexto dado”. (p. 262)

Espíritu Emprendedor: “realizar proyectos por iniciativa propia, comprometiendo determinados recursos con el fin de explotar una oportunidad, y asumiendo el riesgo que ello acarrea”. (p. 268)

Innovación: “dar una respuesta satisfactoria a las necesidades y demandas personales, organizativas y sociales, modificando o introduciendo elementos nuevos en los procesos y en los resultados”. (p. 276)

Gestión por Objetivos: “dirigir una misión hacia el alcance de unos objetivos personales o grupales con una dedicación eficiente de tiempo, de esfuerzo y de recursos”. (p. 283)

Gestión de Proyectos: “preparar, dirigir, evaluar y hacer seguimiento de un trabajo complejo de manera eficaz desarrollando una idea hasta concretarla en servicio o producto”. (p. 291)

Orientación a la Calidad: “buscar la excelencia en la actividad académica, personal y profesional, orientada a resultados y centrada en la mejora continua”. (p. 300)

Orientación al Logro: “realizar actuaciones que llevan a conseguir nuevos resultados con éxito”. (p. 307)

Liderazgo: “influir sobre las personas y/o grupos anticipándose al futuro y contribuyendo a su desarrollo personal y profesional”. (p. 315)

2.7 Clasificación de Puestos de Trabajo

Barquero (citado por Montero, 2003) explica que la confección de una clasificación de puestos de trabajo promueve la evaluación de las tareas que se deben aplicar para adquirir un empleo, en donde además se consideran las habilidades, conocimientos, destrezas, aptitudes que requieren la personas para desempeñarse de forma satisfactoria en una empresa.

A continuación se describen una serie de características que, según Montero (2003), debe poseer un estudio de puestos de trabajo:

- ✓ Efectúa una recopilación de actividades productivas, en donde se describa lo que deben ejecutar las personas para trabajar en dicha actividad.
- ✓ Se elabora una lista de los diversos apoyos que necesita la persona para desenvolverse de manera efectiva.
- ✓ La persona que facilite el proceso debe prever las posibles exigencias y dificultades que la persona con discapacidad va a afrontar cuando se le faciliten los apoyos que requiere.
- ✓ La persona facilitadora tendrá una mayor comprensión sobre el mercado, aspectos económicos, laborales, tecnológicos, educativos, empresariales, promoviendo así que las personas con discapacidad puedan adaptarse a las exigencias del contexto en que se encuentran.
- ✓ Se recomienda “agrupar información sobre exigencias y condiciones comunes a diversas actividades productivas, cuyas tareas puedan ser desempeñadas por una determinada persona”. (Montero, 2003, p. 94)

2.8 Componentes de la Clasificación de Puestos de Trabajo

2.8.1 Objetivos del estudio de puestos de trabajo

Los principales objetivos propuestos por Montero (2003) para plantear un estudio de puestos de trabajo, se describen a continuación:

- Realizar una descripción de diferentes actividades productivas.
- Detectar las habilidades, destrezas, conocimientos, aptitudes que requieren las personas para ejecutar dichas actividades.
- Efectuar una comparación entre los puestos de trabajos, sus características, intereses y expectativas de las personas a nivel laboral.
- Realizar programas de capacitación laboral para las personas con discapacidad, con el fin de promover espacios en donde puedan adaptarse efectivamente a sus empleos.

2.8.2 Nombre de la actividad productiva

Hace referencia al nombre del puesto o actividad productiva, puede utilizarse términos como “cajero”, “mesero”, “asistente”, “vendedor”, entre otros.

2.8.3 Ubicación geográfica y organizacional de la actividad productiva

Se debe propiciar información administrativa como el nombre de la empresa, taller, tipo de departamento, entre otros; asimismo, la ubicación geográfica, números de teléfonos, correos electrónicos, cuentas en redes sociales, persona de contacto.

2.8.4 Descripción general del trabajo

Montero (2003) explica la necesidad de describir detalladamente las funciones del puesto de trabajo, en donde se describe qué se hace y cómo se hace, comúnmente se utilizan una serie de verbos que van de mayor a menor complejidad para definir las funciones de los puestos de trabajo, los cuales se describen a continuación:

Tabla 2

Funciones de los puestos de trabajo

| Valor | Verbo | Significado |
|-------|------------|--|
| 0 | Sintetizar | Integrar datos, confeccionar definiciones que permitan describir e interpretar hechos. |
| 1 | Coordinar | Reconocer cuáles acciones son necesarias de implementar con base en el tiempo, lugar y frecuencia de los datos con los que se esté trabajando. |
| 2 | Analizar | Examinar y evaluar datos. |
| 3 | Recopilar | Recolectar y clasificar información. |
| 4 | Calcular | Efectuar operaciones matemáticas. |
| 5 | Copiar | Transcribir, adquirir y enviar datos. |
| 6 | Comparar | Se utilizan patrones que permitan determinar cualidades observables sobre datos, personas o cosas. |

Fuente: tomado de Montero, 2003, p. 97

Por su parte, Montero (2003) explica que cuando se realizan trabajos con personas o animales, se utilizan verbos más adaptados a las funciones que se debe ejercer en un puesto de este tipo.

Tabla 3

Funciones de trabajos con personas o animales

| Valor | Verbo | Significado |
|-------|-----------|--|
| 0 | Aconsejar | Se establecen interacciones con las demás personas con el propósito de guiarlos a una solución de problemas, basándose en principios y criterios de índole profesional, espiritual, legal, científicos, éticos, entre otros. |
| 1 | Negociar | Se comparten ideas, opiniones con el fin de obtener |

| | | |
|---|-----------------------|--|
| | | conclusiones que permitan tomar decisiones o plantear soluciones. |
| 2 | Instruir | Facilitar un proceso de aprendizaje por medio de explicaciones, demostraciones, prácticas y recomendaciones. |
| 3 | Supervisar | Definir y analizar procedimientos de trabajo, determinar las tareas que deben cumplir y asegurarse que lo ejecuten, promover una cultura armoniosa y respetuosa. |
| 4 | Divertir | Entretener a las demás personas. |
| 5 | Persuadir | Influir sobre las otras personas. |
| 6 | Hablar, gesticular | Intercambiar información, determinar tareas y dar órdenes. |
| 7 | Servir | Atender las necesidades, deseos y peticiones de las demás personas. |

Fuente: tomado de Montero, 2003, pp. 97-98

Además del trabajo con personas o animales, existen puestos de trabajo vinculados con objetos, para esos tipos de puestos se recomiendan aplicar los siguientes verbos:

Tabla 4
Funciones de trabajos con objetos

| Valor | Verbo | Significado |
|-------|----------------------------|---|
| 0 | Montar | Arreglar máquinas o equipos, saber utilizarlas y alistarlas para que sean utilizadas por otros empleados. |
| 1 | Trabajar con precisión | Cuando se requiere detectar grados de exactitud. |
| 2 | Operar, atender, controlar | Hacer funcionar, detener, controlar máquinas o equipos. |
| 3 | Conducir, operar | Poner en marcha y conducir transportes que se requieran para trabajar. Observar indicadores, calcular |

| | | |
|---|----------------------|--|
| | | distancias, determinar velocidades, girar volantes, empujar frenos y mover palancas. |
| 4 | Manipular | Seleccionar herramientas, objetos y materiales, con libertad de juicio usando las extremidades, herramientas o accesorias para mover objetos o materiales. |
| 5 | Alimentar, extraer | Introducir, arrojar, descargar, colocar o extraer materiales de máquinas o equipos. |
| 6 | Trabajar manualmente | Utilizar extremidades, herramientas o accesorios para trabajar. Mover o transportar objetos o materiales. No se requiere muy poca libertad de juicio. |

Fuente: tomado de Montero, 2003, p. 98.

2.8.5 Recursos

Es importante determinar con qué se va a hacer el trabajo, ya sea identificar si se requiere de máquinas, herramientas, equipos, materiales de consumo o accesorios.

2.8.6 Condiciones del trabajo

Se describen las características del contexto físico y organizacional, en donde se consideran “factores de riesgo como: ventilación, temperatura, humedad, olores, ruido, polvo, suciedad (...)” (Montero, 2003, p. 99); además, se consideran los horarios, garantías sociales y salarios, entre otros factores.

Otro factor pertinente es el nivel de esfuerzo que realiza la persona, clasificando así la actividad productiva en sedentaria, liviana, mediana y pesada, para ello se debe tomar en cuenta la fuerza que requiere la persona, así como la cantidad de veces en que debe ejecutarla.

Para ello, Montero (2003) plantea la siguiente clasificación del esfuerzo realizada por las personas, brindada por el Grupo Latinoamericano de Rehabilitación Profesional

(GLRP), el cual incentiva la rehabilitación de la población con discapacidad para así promover su inserción laboral.

Tabla 5
Clasificación del Esfuerzo Realizada por las Personas,
Grupo Latinoamericano de Rehabilitación Profesional (GLRP)

| | |
|---------------------------------|---|
| Actividad Productiva Sedentaria | La persona labora sentada en una silla. Caminar o ponerse de pie se efectúa de forma ocasional El peso que se levanta no sobrepasa los 5 kg. |
| Actividad Productiva Liviana | La persona debe estar de pie o caminar por largos períodos de tiempo. Al estar sentado se deben utilizar las extremidades superiores e inferiores para utilizar palancas. Los hombres levantan frecuentemente 12 kg u 8 kg de manera permanente. Las mujeres levantan frecuentemente 8 kg o 4 kg de manera permanente. |
| Actividad Productiva Mediana | Debe estar permanentemente de pie. Se utilizan controles de extremidades superiores o inferiores de forma permanente. Los hombres levantan ocasionalmente hasta 25 kg, frecuentemente 18 kg y permanentemente 12 kg. Las mujeres levantan ocasionalmente hasta 22 kg, frecuentemente 12 kg y permanentemente 7 kg. |
| Actividad Productiva Pesada | Los hombres levantan o transportan ocasionalmente hasta 45 kg, frecuentemente 25 kg y permanentemente 15 kg. Las mujeres levantan o transportan ocasionalmente hasta 25 kg, frecuentemente 15 kg y permanentemente 10 kg. |
| Actividad Productiva Muy | Levantan ocasionalmente hasta 50 kg, frecuentemente 25 kg y permanentemente 35 kg. |

| | |
|--------|--|
| Pesada | |
|--------|--|

2.8.7 Nivel de calificación

Para Montero (2003), implica una serie de componentes como la complejidad, diversidad de tareas, el proceso junto con las habilidades y conocimientos requeridos.

De acuerdo con el GLARP (citado por Montero), el nivel de calificación se puede categorizar de la siguiente manera:

Tabla 6
Nivel de calificación

| | |
|---|---|
| Actividades productivas no calificadas | Son pocas tareas, las cuales son sencillas y rutinarias. No es necesario tener conocimientos técnicos, capacidad de decidir o algún tipo de capacitación. |
| Actividades productivas semicalificadas | Las tareas no son tan sencillas. No es necesario tener capacidad de decidir, pero sí es necesaria una capacitación previa mínima y conocimientos técnicos a un nivel básico. |
| Actividades productivas calificadas | Las tareas presentan un grado de dificultad; además, es necesaria la iniciativa, capacitación y poca supervisión. |
| Actividades productivas del | Se requieren los aspectos de las actividades productivas calificadas, junto con estudiantes que hayan recibido un proceso |

| | |
|--|---|
| nivel técnico | de educación técnica. |
| Actividades productivas especializadas | Se requieren los criterios de las actividades productivas y técnicas junto con algún tipo de especialización, no es indispensable poseer estudios universitarios. |

2.8.8 Productos del trabajo

Montero (2003) lo define como los resultados que se obtienen del trabajo, sean estos materiales básicos, bienes intermedios, bienes finales, servicio y/o conocimiento aplicado.

2.9 Evaluación Ocupacional

“La evaluación ocupacional es la estimación de las posibilidades que tiene una persona para desempeñar diversas actividades productivas” (Montero, 2003). Esta evaluación debe verse como un proceso en donde se evalúen factores de manera integral y técnica.

Los principales objetivos de este tipo de evaluación consisten en conocer las diversas características de la persona que busca el empleo, como sus principales necesidades, para así reconocer los apoyos que se deben facilitar y la forma de hacerlo, en donde se contraste los intereses y expectativas de la personas con sus características.

Dentro de las diversas técnicas de recolección de datos para efectuar la evaluación ocupacional se encuentran:

- Análisis de expedientes: facilita información previa, ahorra tiempo, en ocasiones crea prejuicios y da información incompleta.
- Observación participante: se observa a la persona en su contexto natural; sin embargo, en ocasiones las observaciones son muy subjetivas.
- Entrevistas: brinda información actualiza, se conocen actitudes, sentimientos y aspectos de interés; no obstante, hace el proceso más largo y puede crear falsas expectativas.
- Puesto real de trabajo: facilita información sobre competencias, incrementa la motivación de la persona, brinda información más objetiva; sin embargo, requiere más tiempo, capital y organización.

- Pruebas: da mayor objetividad, existe la posibilidad de aplicarla en grupos reduciendo costos y tiempo, es necesario la elaboración de instrumentos pertinentes, válidos y confiables.

Montero (2003) facilita los siguientes componentes de la evaluación ocupacional:

- Identificación de la persona: datos personales.
- Aspectos vinculados con su discapacidad.
- Datos familiares y de vivienda.
- Recursos que brinda la comunidad.
- Antecedentes laborales.
- Intereses y expectativas laborales.
- Formación académica.
- Aspectos de salud.

2.10 Estrategias para Facilitar la Inserción Laboral

2.10.1 Sensibilización

Es fundamental realizar procesos que sensibilicen a las personas y empresas con respecto al derecho que tiene la persona con discapacidad para adquirir un empleo y recibir un proceso de capacitación que le permita desenvolverse de la mejor manera; para ello es necesaria la participación política y comunitaria.

2.10.2 Adaptación de puestos de trabajo

Consiste en “un conjunto de medidas especiales que se aplican al entorno laboral, con el propósito de contrarrestar los efectos de la discapacidad, adecuando las condiciones del puesto a las características y necesidades del trabajador”. (Montero, 2003, p. 159)

Las adaptaciones pueden abarcar desde ajustar los procedimientos, las señalizaciones como la implementación de ayudas técnicas o ajustes en el espacio físico que permitan una mejor movilidad de la persona.

2.10.3 Seguimiento

Consiste en la implementación de una estrategia que permita supervisar a la distancia o en persona, los avances de la persona en su trabajo, buscando un equilibrio, en donde no sean tan constantes las supervisiones que lleguen a aturdir a la persona, ni tan esporádicas que manifiesten desinterés hacia el proceso de adaptación laboral de la persona. Por tanto, es indispensable que exista un canal de comunicación apropiado y respetuoso.

2.11 Movimiento de Vida Independiente

Según García (2003), el Movimiento de Vida Independiente es un modelo con un nuevo paradigma acerca de las personas con discapacidad, cuyo objetivo es la eliminación del freno a la participación, buscando romper con el esquema de carácter dependiente con el que se ha identificado tradicionalmente a las personas con discapacidad.

Siguiendo con García (2003), el modelo tradicional, el Modelo Rehabilitador, trata la discapacidad como un problema de la persona y que esto es algo que debe ser modificado, ya que infravalora las capacidades de las personas para desarrollar una vida plena y activa. Es por ello que el Movimiento de Vida Independiente busca “que las personas con discapacidad vivan en una base de igualdad con las personas sin discapacidad” (p. 60), que se respete su “derecho a la educación junto con sus compañeros no discapacitados, igual acceso al trabajo, actividades de ocio, procesos e instituciones políticas, el derecho a las relaciones personales y sexuales, y a la paternidad y la maternidad” (p. 68), en fin erradicar toda forma de desventaja cultural y estructural.

Es por ello que el modelo da la oportunidad a las personas con discapacidad “que se quieran salir de la trampa que supone el sistema tradicional” (García, 2003, p. 29) de que recuperen su libertad y se conviertan en las y los protagonistas de sus vidas.

Lo anterior lo hacen por medio de Centros de Vida Independiente, los cuales son la materialización de la filosofía de Vida Independiente. Estos centros son atendidos

por personas con discapacidad, y en ellos, en vez de fomentar el carácter dependiente, se les enseña a las personas con discapacidad esta nueva filosofía de vida independiente, propiciando que sean ellas y ellos mismos los que asuman la responsabilidad en la gestión de los servicios que les afectan. Además, y de manera más amplia, estos centros buscan un cambio en la concepción de las políticas sobre discapacidad en todo el mundo. (García, 2003, p. 32)

Este movimiento define discapacidad como “una limitación en el funcionamiento de un individuo al realizar una actividad concreta o al desarrollar la participación en la sociedad con carácter general” (García, 2003, p. 34). Es por ello que expresan que ellos buscan responder a “la existencia de barreras en el entorno físico y barreras de tipo psicológico en la comunidad, a las reducidas expectativas de realización personal, a la estigmatización de la discapacidad, a los prejuicios que esta conlleva y a la discriminación social, política y económica que limita hasta la desaparición social a las personas con discapacidad. (García, 2003, p. 40)

2.12 Legislación

2.12.1 Legislación internacional

2.12. 1.1 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

La Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la elaboración del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el cual se confeccionó el 16 de diciembre de 1966; sin embargo, se decretó hasta el 3 de enero de 1976. El Pacto está formado por 160 Partes, en donde algunos países solamente lo han firmado pero no ratificado; en el caso de Costa Rica se firmó y ratificó. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1976) decreta, en el artículo 2, que los Estados Partes se comprometen a velar por la aplicabilidad de los derechos que en dicho documento se manifiestan, sin ningún tipo de discriminación.

En el presente Pacto, los Estados Partes reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas

para garantizar este derecho. (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1976, art. 6)

Aunado a ello, se indica la obligación que tienen los Estados Partes de crear espacios de aprendizaje, en donde las personas tengan la oportunidad de desenvolverse en el ámbito laboral. Por tanto, al ser Costa Rica un Estado Parte de dicho Pacto Internacional, tiene el deber de acondicionar espacios oportunos para que las personas puedan acceder a un empleo, sin importar su condición económica, su credo religioso y, por supuesto, sin importar si presentan algún tipo de discapacidad.

De acuerdo con dicho Pacto, no consisten en que los Estados Partes promuevan la apertura de oportunidades laborales, sino que deben velar porque se den condiciones de trabajo digno, en donde las personas puedan acceder a garantías sociales, aunado a su derecho a participar de huelgas o formar sindicatos. (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1976, art. 7 y 8)

Para ello es indispensable que los Estados Partes brinden una educación que capacite “a todas las personas para participar efectivamente en una sociedad libre, favorecer la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y entre todos los grupos raciales, étnicos o religiosos, y promover las actividades de las Naciones Unidas en pro del mantenimiento de la paz”. (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1976, art. 13)

Con base en lo anterior se fortalece la necesidad de que en Limón existan espacios educativos que permitan a las personas con discapacidad ejercer su derecho a trabajar, en un ambiente adecuado, en donde no se les explote a nivel laboral, esto por medio de un respaldo jurídico que fortalece el derecho a trabajar en ambientes respetuosos y que brinden garantías sociales, mejorando la calidad de vida de todas las personas.

2.12. 1.2 Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH)

La Convención Americana sobre Derechos Humanos fue firmada en San José, Costa Rica, suscribiéndose el 22 de noviembre de 1969 y siendo vigente el 18 de julio de 1978. Actualmente, la CADH está integrada por 25 países: Argentina, Barbados, Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Chile, Dominica, Ecuador, El Salvador, Grenada, Guatemala, Haití, Honduras, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Suriname, Trinidad y Tobago, Uruguay y Venezuela.

Uno de los aportes de la CADH (1969) es que considera que el trabajo es una herramienta que permite mejorar la calidad de vida de las personas, evitando así que el trabajo sea un canal para que las personas con menos oportunidades sean víctimas de la explotación por medio de la imposición de tareas peligrosas que conviertan dichas labores en inseguras y forzosas. Debido a ello, la CADH, en su artículo 6, manifiesta la prohibición de que se apliquen trabajos forzosos en donde la integridad de la persona se encuentre en riesgo, lo cual aplica para cualquier persona, independientemente si presenta o no alguna necesidad especial.

Esto conlleva a analizar no solamente la obligación de los Estados Partes de evitar trabajos peligrosos, sino que en el caso de las personas con alguna discapacidad, se analicen cuáles son los apoyos que requieren para realizar su trabajo en forma segura. Por ejemplo, si una persona sorda trabaja en una empresa constructora, se deben implementar estrategias, como la incorporación de luces y espejos que faciliten avisar oportunamente a su empleado si se da alguna situación de emergencia.

2.12. 1.3 Declaración de los Derechos de los Impedidos

La Declaración de los Derechos de los Impedidos se firmó en el año 1975 por la Organización de las Naciones Unidas, dentro de los países que firmaron dicha declaración se encuentra Costa Rica. En dicho documento se vela por el derecho a la autonomía de las personas con discapacidad, en donde se enfatiza que esta

población debe gozar con los mismos derechos que las personas que no presenten alguna discapacidad. Específicamente en el ámbito laboral se indica que dentro de sus posibilidades deben contar con la opción de adquirir un empleo que les permita tener una autoestima alta, en donde se reconozcan como seres productivos y útiles.

2.12. 1.4 Declaración de Cartagena de Indias sobre Políticas Integrales para las Personas con discapacidad en el Área Iberoamericana

La Declaración de Cartagena de Indias sobre Políticas Integrales para las Personas con Discapacidad en el Área Iberoamericana está integrada por los siguientes países: Argentina, Bolivia, Colombia, Costa Rica, Cuba, Chile, Ecuador, El Salvador, España, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay. Como su nombre lo indica, se firmó en Cartagena de Indias (Colombia), en el año de 1992.

2.12.1.5 Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad

El documento se promovió en el año 1993 por parte de los estados miembros; según Meléndez (2007), “este planteamiento nació con la intención de uniformar disposiciones, reglas y conceptos en busca del bienestar y de una mejor imagen que facilitara la integración social de las personas con discapacidad”. (p. 27)

Dichas normas contribuyen con la elaboración o modificación de leyes y políticas públicas; por tanto, puede beneficiar el desarrollo de una serie de políticas que promuevan la inserción laboral de personas con discapacidad en Costa Rica. En la norma o artículo 26, se indica lo siguiente:

Las personas con discapacidad son miembros de la sociedad y tienen derecho a permanecer en sus comunidades locales. Deben recibir el apoyo que necesitan en el marco de las estructuras comunes de educación, salud, empleo y servicios sociales. (Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad, 1993, Art. 26)

2.12.1.6 Convención Internacional para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad

La Convención en cuestión se suscribió en 1999 y se encuentra inscrita bajo el paradigma de los Derechos Humanos, el cual considera que la discapacidad es "... una característica más dentro la diversidad de los seres humanos y no como la característica que debe definir la vida de una persona, que totaliza la vida de una persona en marco de discriminación y exclusión" (Instituto Interamericano sobre Discapacidad, 2011, p. 38); por tanto, se valora la discapacidad como el resultado de diversos productos, incluyendo el entorno, dejando a un lado las clasificaciones que se basaban en patologizar al estudiante, implicando así la obligatoriedad que tiene el Estado de facilitar redes de apoyo que permitan que la sociedad se adapte a la diversidad existente.

Ante la creación de dicha convención se cuenta con un respaldo jurídico que facilita la aplicabilidad de los derechos de la población con discapacidad, a diferencia de los paradigmas anteriores que de alguna forma violentaban dichos derechos al propiciar la segregación o una visión patologizante de la persona con discapacidad.

Dentro de los artículos que respaldan la ejecución del presente estudio se encuentra el artículo 24, el cual indica que las personas con discapacidad tienen derecho a la educación, pero no se refiere a cualquier tipo de educación, se basa más en una educación inclusiva, velando porque no exista exclusión hacia la población con discapacidad, en donde puedan formar parte de su sociedad, teniendo la oportunidad de contar con una educación gratuita, cercana a su residencia y que sea una herramienta que le permita tener un estilo de vida más autónomo y digno.

Lo anterior promueve una educación para la vida en donde se pretende que la población que presente algún tipo de discapacidad pueda tener "la posibilidad de aprender habilidades para la vida y el desarrollo social, a fin de propiciar su participación plena u en igualdad de condiciones en la educación y como miembros de la comunidad". (Instituto Interamericano sobre Discapacidad, 2011, p. 60)

2.12.1.7 Convenio 111 relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación

En el año 1958, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo convocó en Ginebra una reunión para firmar el Convenio 111.

En dicho convenio se explica que la discriminación consiste en la distinción o exclusión de las personas por diversos motivos, en donde no se brinde una igualdad de oportunidades, específicamente en el ámbito del empleo y la ocupación.

Se indica que los miembros del convenio deben buscar colaboración de empleadores, promulgar leyes y programas que contribuyan con el cumplimiento de dicha política y quitar aquellas que vayan en contra del alcance de sus objetivos.

2.12.1.8 Convenio 159 sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de las Personas Inválidas

El convenio se dio por la convocatoria en Ginebra, por parte del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, el 1º de junio de 1983.

Desde este convenio se define a la persona inválida como aquella que tiene pocas posibilidades para adquirir un empleo o conservarlo; por ende, los estados miembros deben velar por la creación y cumplimiento de políticas que permitan la igualdad de oportunidades en la adquisición y mantenimiento del empleo en personas con alguna discapacidad.

2.12. 2 Legislación Nacional

2.12.2.1 Constitución Política de Costa Rica

En Costa Rica existe un sistema jurídico que se basa principalmente en la Constitución Política, la cual se considera como "...el máximo instrumento legal del país" (Meléndez, 2007, p. 32). Por tanto, toda ley, convención, tratado u otro documento legal debe ser concordante con lo manifestado en la Constitución.

En el artículo 78 se manifiesta que la educación es gratuita y obligatoria para todas las personas, sin exclusión; por tanto, bajo este criterio, la población con discapacidad tiene derecho a recibir una educación de calidad que le permita desenvolverse en el ámbito social, familiar y laboral.

2.12.2.2 Código de Trabajo

En Costa Rica existe el Código de Trabajo, en donde se especifica el derecho que tienen las personas para acceder a un empleo, así como las garantías y deberes que giran en torno al ámbito laboral, en donde se indica que las personas tienen derecho a una igualdad de oportunidades para adquirir un empleo.

2.12.2.3 Ley N° 7092, sobre el impuesto de la renta e incentivo en favor de los empleadores que contraten personas con discapacidad

En la Ley N° 7092, sobre el impuesto de la renta e incentivo en favor de los empleadores que contraten personas con discapacidad, se indica en el artículo 8 que son gastos deducibles. Se pueden deducir a la renta bruta, los pagos que le hagan a las personas con alguna limitación física grave; asimismo, en el artículo 11 se indica que se puede deducir un monto adicional a la renta bruta cuando se demuestre un caso de empleadores con alguna discapacidad.

2.12.2.4 Ley 7600

La Ley 7600 o Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad en Costa Rica y su Reglamento, se promulgó en el año 1996. Se considera que la presente Ley se creó con el fin de modificar las leyes anteriores que transmitían una imagen negativa de las personas con discapacidad, en donde se les consideraba como seres inútiles e imposibilitados para desarrollarse. (Meléndez, 2007) A continuación se detalla lo que indican los artículos pertinentes en relación con el tema a investigar:

Artículo 14: las personas tendrán acceso a la educación desde la estimulación temprana hasta la superior, incluyendo la gratuita y la privada.

Artículo 23: las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo adecuado, de acuerdo con sus características y necesidades, la aplicabilidad de dicho derecho le corresponde al Estado.

Artículo 24: se considera que es un acto discriminatorio que en los procesos de selección de personas se utilicen mecanismos que no se adapten a las capacidades y necesidades de sus aspirantes, en donde se considere la discapacidad como un motivo para no emplear a la persona.

Artículo 25: se debe capacitar de forma prioritaria a las personas con discapacidad, mayores de 18 años, que no hayan tenido oportunidad de estudiar ni tener una formación laboral.

Artículo 26: se debe brindar asesoramiento técnico, en donde se brinden los apoyos necesarios y en donde se modifique el espacio físico para adaptarlo a las características de las personas.

Artículo 27: es obligación del patrono brindar apoyos sin fomentar discriminación, donde permita a sus empleadores capacitarse y avanzar en su empleo.

2.12.2.5 Carta Magna

En el artículo 56 de la Carta Magna se indicia que el trabajo es un derecho y un deber de las personas, en donde el Estado debe velar porque cumpla con las garantías pertinentes; asimismo, sea remunerado y se respete la libertad y dignidad de las personas.

2.12.2.6 Ley 7794

Con base en la Ley 7794 se promulga la Creación de las Comisiones Municipales de Discapacidad, quienes son las encargadas de velar porque en cada cantón se aplique lo que se dicta en la Ley 7600, y deben trabajar junto con Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Superior.

Capítulo III:
Marco
Metodológico

En el presente capítulo se describe el paradigma de investigación utilizado junto con aspectos referentes a la metodología del estudio, específicamente el enfoque y tipo de estudio, aunado con los alcances de ésta.

Se detallan los participantes, las fuentes de donde se obtiene la información, junto con las técnicas, descripción y validación de los instrumentos; asimismo se detallan las categorías de análisis y el procedimiento para analizar la información recolectada.

3.1 Paradigma de Investigación

El presente estudio se basó en el paradigma interpretativo, debido a que desde este paradigma, “la ciencia no es algo abstracto o aislado del mundo, sino depende del contexto social (...)” (Colás, 1998, p. 49). En este caso, se valoró el contexto en que estudian las personas con discapacidad, aunado a las características propias de cada empresa limonense.

Desde el paradigma en cuestión se pretende comprender los diversos fenómenos educativos, en este caso se conocieron las competencias con las cuales se prepara a las personas con discapacidad; por tanto, se buscó tener un conocimiento más profundo de la realidad que afrontan las personas con discapacidad en su formación académica y cómo ello repercute en sus opciones laborales.

A diferencia del paradigma crítico, el cual tiene como objetivo “disolver las limitaciones sociales estructuralmente impuestas, haciendo que los mecanismos causales subyacentes sean visibles para aquellos a quienes afecta, a fin de permitirles una superación de los problemas sociales” (Colás, 1998, p. 52), esta investigación confeccionó perfiles de competencias de empresas que podrían contratar personas con discapacidad; por tanto, para ser considerado como un paradigma crítico sería necesario implementar un programa en donde se empiece a modificar la forma en que se trabaja en los colegios, basándose en los perfiles de

competencias construidos. Por tanto, se considera este proyecto puede ser un antecedente para una futura investigación con un paradigma crítico.

3. 2 Enfoque de Investigación

La presente investigación posee un enfoque cualitativo, el cual se caracteriza por “utilizar la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 8)

Se considera que presenta un enfoque cualitativo debido a que cumple con las siguientes características, planteadas por Hernández, Fernández y Baptista (2010):

- Dentro de las técnicas más utilizadas se encuentra la observación, registros de historias de vida y entrevistas abiertas, entre otras. En el caso del presente estudio se realizarán observaciones a las conductas de los y las estudiantes.
- Se pretende reconstruir la realidad.
- Se evalúa en el contexto natural, no se da una manipulación de dicha realidad.
- Se considera como “un conjunto de prácticas interpretativas que hacen al mundo visible, lo transforman y convierten en una serie de representaciones en forma de observaciones, anotaciones, grabaciones y documentos”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 9)

Ante esas características se considera más oportuno el enfoque cualitativo debido a que se vincula más con el paradigma interpretativo; asimismo, si se fuese aplicar el cuantitativo se necesitaría una cantidad más grande de participantes, cuando en realidad en Limón existe mucha población con discapacidad pero el acceso a la educación secundaria no es congruente con la población que existe en la comunidad. Por su parte, el enfoque cualitativo permite comprender el fenómeno en estudio, debido a ello se pretende comprender lo experimentado por los egresados del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial referente a las posibilidades para su inserción laboral. La importancia no radica en determinar la

cantidad de personas que no han accedido a un trabajo, sino conocer los motivos que han repercutido para que eso ocurra y, a partir de allí, implementar un perfil de competencias que contribuya con el acceso a opciones laborales dignas.

3.3 Tipo de Investigación

El tipo de estudio es la investigación acción, la cual consiste en la implementación de diversas estrategias para mejorar las condiciones sociales y educativas; por tanto, su objetivo principal “no es la acumulación de conocimientos sobre la enseñanza o la comprensión de la realidad educativa, sino, fundamentalmente, aportar información que guíe la toma de decisiones y los procesos de cambio para la mejora de la misma”. (Elliot, citado por Valles, 1999, p. 161)

Por tanto, se consideró necesario implementar este tipo de estudio debido a que trasciende más allá de un documento que muchas veces es leído por pocas personas y olvidado en una biblioteca, y se convierta en una investigación transformadora de su entorno, en donde el estudio permitirá que más adelante se puedan implementar cambios que mejoren la accesibilidad al empleo; por tanto, redundará en una mejor calidad de vida para las personas con discapacidad de Limón.

3.4 Finalidad de la Investigación

La presente investigación justifica su finalidad al ser una investigación aplicada, la cual consiste en resolver problemas específicos, indagando sobre las realidades que acontecen, permitiendo así transformar esas características (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Lo anterior se da porque el estudio pretende facilitar herramientas que contribuyan con el desarrollo profesional y personal de la población con discapacidad que reside en Limón. Para realizar esto se investigó sobre las realidades que afrontan estas personas en el campo laboral, posteriormente, se confeccionaron perfiles de puestos por competencias con la finalidad de que las personas egresadas del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial sean contratadas por una empresa limonense.

3.5 Alcances: Temporal y Profundidad

Se considera que es un estudio transversal debido a que investigó el momento actual de los egresados, no se indagó en un período de tiempo prolongado; por tanto, no se considera como un estudio longitudinal.

El presente estudio identifica las competencias genéricas que requiere una persona egresada del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón para insertarse exitosamente en el ámbito laboral. Para ello se identificaron las competencias que desarrolla dicho centro de estudio; asimismo, las requeridas por las empresas, comparándolas entre sí y construyendo perfiles de puestos por competencias.

La construcción de estos perfiles de competencias contribuiría en el ámbito educativo, al brindar una guía que permita a los docentes definir las competencias y actividades más oportunas para que sus estudiantes se puedan desenvolver independientemente en la sociedad, en donde se apliquen más sus derechos y se vele por una igualdad de oportunidades.

Los y las docentes del Colegio Diurno de Limón deben confeccionar la Programación Educativa Individual (PEI) para sus estudiantes, donde determinan los objetivos y estrategias metodológicas a implementar. Por tanto, es necesario que tengan una guía que les permita reconocer las competencias que requieren sus estudiantes para desenvolverse de forma más independiente en la sociedad. Actualmente, en el Colegio Diurno de Limón se está implementando el programa más actualizado que brinda el Ministerio de Educación Pública para el servicio de Educación Especial; no obstante, la aplicación del programa se está haciendo hasta el presente año, lo cual ha ocasionado que estén en un proceso de adaptación y organización.

Debido a las reformas que se están dando en la Educación Especial limonense, la presente investigación pretende brindar un panorama actualizado y contextualizado, que le facilite al docente construir los PEI de sus estudiantes de forma más adaptada a las necesidades reales del mercado limonense.

Las principales limitaciones que han afectado el estudio son las siguientes:

- La poca cantidad de bases de datos relacionadas con la población con discapacidad en Limón, aunado a la poca actualización de las mismas.
- No existe una base de datos actualizada de los egresados del Ciclo Diversificado Vocacional del Colegio Diurno de Limón.
- Los y las estudiantes del Colegio contaban principalmente con el hospital para realizar su inserción profesional, hasta hace poco se diversificaron las opciones.

3.6 Procedimientos de investigación

Etapa I: se solicitó el permiso de la directora del colegio, se solicitó el permiso y consentimiento por parte de los docentes. Para la aplicación de las entrevistas se contó con la colaboración de la profesora coordinadora, quien presentó a la investigadora con el equipo docente para facilitar los permisos respectivos.

Etapa II: se efectuaron pruebas pilotos a todos los instrumentos y por medio de consultas a expertos éstos se mejoraron.

Etapa III: se aplicaron los instrumentos, referente a las observaciones, se realizaron en períodos de tiempo muy distantes entre sí debido a que había mucho ausentismo por la temporada de lluvia; asimismo, en la comunidad se suspendieron las lecciones durante una semana, y en otras ocasiones, por motivo de reuniones de docentes no habían lecciones.

Entrevistas a expertos: se contactaron citas con las personas y se aplicaron las entrevistas; en dos casos fue necesario hacerlo vía telefónica debido a que las horas en que se encontraban desocupadas no eran dentro de su jornada laboral.

Entrevistas a docentes: se realizaron en los salones de clases durante las lecciones libres.

Entrevistas a egresados y madres de familia: por medio de un mapeo se obtuvo los números y se aplicaron las entrevistas.

Entrevistas a jefes o encargados del Departamento de Recursos Humanos: se visitaron las instalaciones, se hicieron las entrevistas en las oficinas o negocios.

Etapa IV: se describieron y analizaron los resultados, para confeccionar las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

3.7 Participantes

3.7.1 Procedimiento para la selección de los y las participantes

Las personas participantes de esta investigación fueron los siguientes:

- Estudiantes del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón: se trabajó con los grupos de décimo y undécimo año.
- Docentes del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón: participaron seis docentes de materias académicas y talleres (técnicos) que imparten a los estudiantes del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial.
- Egresados del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón: se trabajó con cinco egresados del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial.
- Empresarios o jefes de Departamentos de Recursos Humanos de empresas ubicadas en la zona de Limón: se trabajó con seis personas jefes o encargados del Departamento de Recursos Humanos. Las tiendas o lugares abordados fueron: zapatería, salón de belleza, colegio universitario, tienda de electrodomésticos, Defensoría de los Habitantes y tienda de ropa infantil.
- Padres o madres de egresados: se contactó con madres de cuatro egresados del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial.

- Expertos en el área: Asesora Nacional de Educación Especial del Ministerio de Educación Pública, la Directora del Consejo Nacional de Rehabilitación de Limón y la Coordinadora del Programa Empléate en Limón.

La selección de los/as participantes fue por conveniencia, en donde se seleccionaron "... las unidades o elementos que están disponibles o que son más fáciles de conseguir" (Gómez, 2008, p. 28). Para ello se buscarán los participantes con mayor accesibilidad.

Se realizó un mapeo de las instituciones de secundaria de la provincia de Limón del cantón Central, en donde se detectó que solamente el Colegio Diurno de Limón ofrece el servicio Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial. Asimismo, se efectuó un mapeo que permitió reconocer las empresas con mayor accesibilidad para ofrecer un trabajo digno a la población con discapacidad, aunado a su obligación legal de ofrecer un puesto de trabajo a este tipo de población.

3.7.2 Criterios de inclusión de participantes

Grupos del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón:

- Presentar una condición de discapacidad.
- Formar parte del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón.
- Tener la aprobación de la Directora o encargada del Departamento.

Docentes del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón:

- Dar lecciones en el Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón.
- Tener mínimo un año de laborar en el Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón.

Egresado del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón:

- Haber obtenido el título de Bachiller en Educación Media del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón.
- Tener cinco o menos años de haber egresado del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial.
- Se encuentra trabajando o desempleado.

Empresarios o jefes de Departamentos de Recursos Humanos de empresas ubicadas en la zona de Limón:

- Ser propietario, jefe o encargado del Departamento de Recursos Humanos.
- La empresa en la cual labora o si es jefa, se encuentra ubicada en Limón.
- La empresa en la cual labora tiene por lo menos cinco años de estar ofreciendo servicios en la comunidad de Limón.

Padre o madres de familia:

- Ser padre o madre de una persona con discapacidad.
- Su hijo o hija obtuvo el título de Bachiller en Educación Media del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón.
- Su hijo o hija tiene cinco o menos años de haber salido del colegio.

Sujetos expertos:

- Tener conocimiento sobre los derechos de las personas con discapacidad.
- Estar involucrado laboralmente en el área de discapacidad y/o acceso laboral para esta población.

3.7.3 Criterios de exclusión de participantes

Grupos del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón:

- No manifiestan una condición de discapacidad.
- No forman parte del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón.
- No cursan décimo y/o undécimo año.
- No existe la aprobación de la Directora o encargada del Departamento.

Docentes del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón:

- No da lecciones en el Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón.
- Tiene un año o menos de laboral en el Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón.

Egresado del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón:

- Salió del colegio sin obtener el título de Bachiller en Educación Media del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón.
- Tiene más de cinco años de haber egresado del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial.
- Después de haber salido del colegio, nunca ha buscado empleo.

Empresarios o jefes de Departamentos de Recursos Humanos de empresas ubicadas en la zona de Limón:

- La empresa no se encuentra ubicada en Limón.
- La empresa tiene menos de cinco años de estar ofreciendo servicios en la comunidad de Limón.

Padre o madres de familia:

- No es padre o madre de una persona con discapacidad.
- Su hijo o hija no obtuvo el título de Bachiller en Educación Media del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón.
- Su hijo o hija no ha buscado empleo.
- Su hijo o hija tiene más de cinco años de haber salido del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial.

Sujetos expertos:

- No posee conocimiento sobre los derechos de las personas con discapacidad.
- No se encuentra involucrado laboralmente en el área de discapacidad y/o acceso laboral para esta población.

3. 8 Fuentes

Las principales fuentes primarias que se utilizaron para el presente estudio fueron las y los participantes de la investigación, incluyendo docentes, egresados, expertos, propietarios o jefes de los Departamentos de Recursos Humanos y familiares de egresados.

Por su parte, la fuente secundaria que se utilizó comprende:

- Material escrito: en donde se incluyen aportes de libros, trabajos finales de graduación, planes de Educación Especial y artículos.
- Observaciones.

- Información obtenida por medio de los instrumentos que se aplicaron.
- Información recolectada de Internet.

3.9 Técnicas de Investigación

A continuación se detallan las técnicas utilizadas en el presente estudio:

- Observación no participante: como lo explican Hernández *et al.* (2010), la observación permite que el investigador preste atención a los detalles, eventos o sucesos importantes; por tanto, fomenta la reflexión de lo que acontece, específicamente de eventos sociales. En el presente estudio se realizaron observaciones de las lecciones que reciben los estudiantes del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón, con el fin de observar detalles concernientes a las lecciones y metodología que se imparten, obteniendo información de las competencias que se abordan en dichas lecciones.

Como lo explican Hernández *et al.* (2010), es importante observar el ambiente físico en el que se encuentran inmersos los estudiantes, en este caso se valoró el salón de clases y los espacios con que cuentan los y las estudiantes para recrearse, el ambiente social y humano, específicamente el trato que reciben los discentes por parte de sus docentes y compañeros; por último, las actividades que se realizan, tanto individuales como colectivas.

La observación fue no participante, debido a que no se buscó influir en el desarrollo de la lección, para así evaluar las competencias que se promueven en el Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón.

- Entrevistas: Hernández *et al.* (2010) explican que las entrevistas permiten la creación de espacios flexibles y confiables, en los cuales un grupo de personas comparten información sobre un tema en específico, comúnmente se hace entre entrevistador y entrevistado.

En este caso se aplicaron entrevistas semiestructuradas, que consisten en la utilización de una guía de preguntas específicas en donde la entrevistadora puede agregar una serie de preguntas abiertas con el fin de obtener mayor información.

Las entrevistas se hicieron de forma individual a los empresarios o jefes de los Departamentos de Recursos Humanos, a los y las docentes del Colegio Diurno de Limón, a los egresados del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial y padres de familia de egresados, además se aplicó para el juicio de expertos. .

- Documentos y registros: consiste en información referente a la temática que se estudia, en este caso se analizaron los datos que posee el Colegio Diurno de Limón sobre la inserción laboral de sus egresados; asimismo, se obtuvo información sobre los programas de estudio con los cuales se brinda lecciones a los discentes.

3.10 Descripción de Instrumentos

3.10.1 Observación no participante

El instrumento consta de un rubro con aspectos generales en donde se contempla la fecha, cantidad de estudiantes presentes y ausentes, asignatura, docente, grupo y horas.

Después de esto se valoraron diversos rubros en donde se pretendió medir lo siguiente:

- Relaciones sociales: se detalla el tipo de relaciones que se establecen entre docente-discente y entre compañeros.
- Estilo de comunicación: se observa el estilo de comunicación que ejerce el docente; asimismo, la forma en que se comunican los estudiantes entre sí.
- Contenidos y competencias: se describen los contenidos vistos en clase y las competencias que se promueven en las lecciones.
- Metodología: se detalla sobre la metodología que aplica el docente para trabajar con sus estudiantes.

Para la muestra piloto se aplicaron cuatro observaciones en grupos de noveno y octavo año del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón; posterior a esto, se mejoraron los instrumentos omitiendo apartados que no eran válidos debido a que no medían lo que se pretendía medir. El

instrumento cuenta con cuatro subcategorías: datos generales, relaciones sociales, competencias genéricas y metodología.

3.10.2 Entrevistas a propietarios o jefes de los Departamentos de Recursos Humanos

La entrevista brinda información general, como el servicio o producto que ofrecen. Aunado a ello, se consultó si tienen personas con discapacidad trabajando en la actualidad o en épocas anteriores. Posteriormente se averiguó sobre las competencias que requiere una persona para laborar en su empresa, específicamente una persona con discapacidad, así como los apoyos que podrían ofrecerles a sus empleados si por su condición de discapacidad los necesitarán.

Además, se consultó si actualmente cuentan con un empleado con discapacidad, sobre su desenvolvimiento y las competencias que le ayudaron a conservar su empleo; por su parte, si han tenido que prescindir de las labores de una persona con discapacidad los motivos, y si también se ha dado el caso de que la población con discapacidad se haya retirado de su trabajo, se consultó sobre los motivos que conllevaron a que eso ocurriera. Este instrumento además de los ítems contiene la tabla de las competencias genéricas.

3.10.3 Entrevistas a las expertas

Se entrevistó a expertas sobre la situación laboral de las personas con discapacidad, los aspectos que influyen para la adquisición de un empleo y para la conservación de este; además, sobre las competencias que consideran trascendentales que se aborden en los centros educativos con Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial. El instrumento contiene los ítems pero no así la tabla de competencias genéricas.

3.10.4 Entrevistas a las madres de egresados

Se entrevistó a cuatro madres de egresados del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón con el fin de conocer su perspectiva sobre el vínculo entre lo que aprenden sus hijos y lo que les piden las empresas, así como las experiencias que han tenido en la búsqueda de empleo. El instrumento posee una serie de preguntas junto con la tabla de competencias genéricas.

3.10.5 Entrevista a los docentes

Se les preguntó acerca de la metodología que utilizan para trabajar con sus estudiantes, las principales barreras y retos que afrontan, las competencias que desarrollan en sus estudiantes y los motivos que lo llevan a seleccionarlos, así como las competencias que consideran necesarias de abordar en el salón de clases pero por diversos motivos no han podido implementar. La entrevista a docentes además de las preguntas posee la tabla de competencias genéricas.

3.10.6 Entrevistas a los egresados

Se indagó sobre datos generales de los participantes, como sexo, los años de haber egresado del Colegio Diurno de Limón, su condición laboral, años de haber buscado empleo, si han cursado algún estudio adicional al Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial.

Posterior a ello, se analizaron las principales limitantes que han tenido para conseguir empleo, las facilidades que se les han presentado, los lugares en donde han contado con mayor apoyo, las experiencias que han tenido durante la búsqueda de trabajo y las que tuvieron sobre su formación académica. Además, se les consultó sobre las limitantes que tuvieron en su formación académica; aunado a ello se les solicitó que brindaran recomendaciones sobre las principales competencias que requieren se fortalezcan durante la formación en un Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial. Las entrevistas incluyeron las preguntas y la tabla de competencias genéricas.

3.10.7 Instrumento para confeccionar el Perfil de Puestos por Competencias

Por medio de observaciones y entrevista se completó un instrumento que ayudó en la construcción del Perfil de Puestos por Competencias de manera integral.

3.10.8 Validación de instrumentos

A continuación se presentan los criterios utilizados en esta investigación para garantizar la validez de la información:

Credibilidad: hace referencia a la habilidad que tiene el investigador para captar “el significado completo y profundo de las experiencias de los participantes, particularmente de aquellas vinculadas con el planteamiento del problema” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 665). Debido a esto se elaboraron triangulaciones, las cuales se basan en la “utilización de múltiples métodos, materiales empíricos, perspectivas y observadores para agregar rigor, amplitud y profundidad a cualquier investigación”. (Álvarez-Gayou, 2003, p. 32)

La triangulación que se aplicó es la triangulación de datos, en donde se obtuvo información de diferentes fuentes, como los docentes, empleadores, egresados y observaciones de las lecciones.

Se procuró mantener estancias prolongadas en el campo de estudio, esto debido a que “permanecer períodos largos en el ambiente ayuda a disminuir distorsiones o efectos provocados por la presencia del investigador, ya que las personas se habitúan a él” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 666). Esto, a su vez, permitió que la investigadora obtuviera mayores datos para profundizar mejor en los resultados obtenidos.

Referente a los instrumentos, se realizó una validación de ellos por medio del juicio de expertas y una aplicación piloto.

Las personas expertas que contribuyeron en la revisión de los instrumentos fueron: dos psicólogas, un docente y el Director de la tesis. Se aplicaron las siguientes pruebas pilotos por cada instrumento: en relación con los sujetos expertos, se

entrevistó a tres educadoras de Educación Especial pensionadas; para las entrevistas a docentes se aplicó a tres docentes del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón; para egresadas y madres, se entrevistó a cuatro madres e hijos egresados de otro centro educativo. Con respecto a las observaciones, se aplicó cuatro observaciones a los niveles de octavo y noveno año de Educación Especial del Colegio Diurno; por último, los jefes entrevistados fueron de una tienda de ropa, una zapatería, ferretería, librería y Migración y Extranjería.

3.11 Categorías de análisis

Tabla 7. Categorías de análisis: competencias genéricas que desarrolla el Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón en los y las estudiantes

| Objetivos específicos | Categorías de análisis | Definición conceptual | Instrumentos |
|---|--|---|---|
| Determinar aspectos asociados con la práctica laboral y la empleabilidad de los egresados del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón. | Aspectos asociados con la práctica laboral y la empleabilidad de los egresados del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón. | Se indagará sobre la inducción laboral, lugares donde realizaron la práctica, búsqueda de empleo y situación laboral. | Entrevistas a docentes: (Preguntas 3, del 5 al 13) Entrevistas a egresados (Preguntas 1, 2, 5 a 16) Entrevistas a madres (Preguntas 1, 2 7 a 15) Entrevistas a jefas (Preguntas 1, 4 a 9) Entrevistas a expertos (3 a 12) |
| Identificar las competencias genéricas que desarrolla el Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón en los y las | Competencias genéricas que desarrolla el Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de | Aquellas competencias genéricas (“es la posibilidad, para un individuo, de movilizar, de manera interioriza, un conjunto integrado de recursos con miras a resolver una familia de situaciones-problemas”, Roegiers, 2007, p. 75) que se implementan en | Guía de Observación No participante. Entrevista a docentes (Pregunta 1, 2) Entrevista a egresados (Pregunta 3) Entrevista a madres de |

| | | | |
|--|--|--|--|
| estudiantes de décimo y undécimo año. | Limón en los y las estudiantes de décimo y undécimo año. | el sistema educativo del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón, por parte del equipo docente, tanto en el currículo explícito como implícito. | egresados (Pregunta 3) Entrevista a expertos (pregunta 1) |
| Determinar las competencias genéricas requeridas por las empresas para que las personas con discapacidad puedan optar por un puesto de trabajo. | Competencias genéricas requeridas por las empresas para que las personas con discapacidad puedan optar por un puesto de trabajo. | Hace referencia a las competencias genéricas que deben poseer los egresados del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón para adquirir un empleo digno en alguna empresa o institución en la comunidad de Limón. | Entrevista a docentes (Pregunta 4) Entrevista a egresados (Pregunta 4) Entrevista a madres de egresados (Pregunta 4) Entrevista a expertas (pregunta 2) |
| Comparar las competencias que se adquieren en el Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón con las requeridas | Comparación de competencias que se adquieren en el Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de | Implica la comparación entre lo que se enseña en los salones de clases y lo que se requiere al intentar insertarse en el ámbito laboral. | Entrevista a docentes (Pregunta 14 y 15) Entrevista a egresados (Pregunta 17) Entrevista a madres de egresados (Pregunta 17, 18) Entrevista a expertos |

| | | | |
|---|---|--|--|
| para la contratación en las empresas limonenses. | Limón con las requeridas para la contratación en las empresas limonenses. | | (pregunta 9 a 12) |
| Elaborar un perfil de puestos por competencias para que las personas egresadas del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial sean contratadas por una empresa limonense. | Perfil de puestos por competencias para que las personas egresadas del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial sean contratadas por una empresa limonense. | Guía que indica la descripción de las competencias genéricas junto con la familia de situaciones, en donde se toman en cuenta las requeridas para que los egresados del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial puedan optar por un trabajo digno en Limón. | Entrevista a docentes (Preguntas 3, 6 a 16) Entrevista a egresados (Preguntas 1, 2, 5 a 17) Entrevista a padres de egresados (Pregunta 1, 2, 5 a 17) Entrevista a jefes (pregunta 1 a 13, 17, 20 a 30) Entrevista a expertos (pregunta 3 a 13). Instrumento para confeccionar el Perfil de Puestos por Competencias |

3.12 Análisis de la Información

El análisis se hizo por medio de la confección manual de una matriz y el apoyo de la teoría y antecedentes encontrados.

Se confeccionaron unidades que permitan realizar un análisis más detallado. Además de ello, dichas unidades de análisis se cotejaron con diferentes fuentes de información. Otra estrategia utilizada consistió en la triangulación de datos.

3.13 Otras medidas:

- La participación se realizó de manera anónima. Se guardó el anonimato de los y las participantes a la hora de mencionarlos desde el principio del estudio hasta la redacción de los resultados y conclusiones.
- Ante la posibilidad de que la investigadora se encontrará frente a un caso de violación de Derechos Humanos, fue su obligación supervisar con el equipo asesor informándoles sobre la situación. De ser necesario, se hubiera efectuado la denuncia ante las autoridades pertinentes.
- Se les explicó a las personas participantes que tienen libertad para retirarse en cualquier momento.
- Devolución y consulta de la información: una vez finalizado el estudio se entregó una devolución al centro educativo.

Capítulo IV:

Resultados

4.1 Resultados

La investigación contó con la participación de seis docentes de materias básicas y especiales del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial, cinco egresados del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial, cuatro madres de familia de egresados, seis gerentes o propietarios de empresas limonenses, observaciones de las lecciones impartidas en el Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial y tres personas expertas en el tema de discapacidad y/o empleabilidad, estas personas son: una Asesora Nacional de Educación Especial, una funcionaria del Programa Empléate en Limón y la Directora del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial de Limón.

A continuación se exponen los principales resultados obtenidos del proceso de investigación:

4.1.1 Determinar aspectos asociados con la práctica laboral y la empleabilidad de los egresados del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón

4.1.1.1 Características de los y las estudiantes del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial

De acuerdo con el MEP (2005), las personas que asisten al Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial son estudiantes que por algún motivo no han

podido formar parte en el sistema de educación regular o quienes empezaron y no lo concluyeron.

Caracterizar a una población tan diversa es una tarea compleja; no obstante, a continuación se detallan las principales fortalezas y barreras que el personal docente reconoce en sus estudiantes.

Para la docente N°1, los y las estudiantes deben afrontar ciertas barreras, como las dificultades propias de su discapacidad, así como la sobreprotección de sus padres. Ante eso, la docente explica que “ahora tienen un viaje y no quieren que salgan, desean entrar al aula con sus hijos, les fomentan mucha dependencia; a pesar de estas dificultades, soy consciente que algunos tienen muchas habilidades, unos son independientes, se visten solos y vienen solos”, destacando así la independencia que poseen algunos de sus estudiantes, aspecto que también considera la docente N°2, al expresar que algunos realizan con facilidad los trabajos que les asignan, siendo más independientes: no obstante, para ella hay otro grupo que por problemas de índole cognitivo no pueden seguir instrucciones.

Para el educador N°3, el compañerismo es una característica que los identifica y dentro de las dificultades que afrontan están su desmotivación y falta de puntualidad. Tanto la docente N°4 como la N°5 explican que las barreras que afrontan sus estudiante están asociadas con las limitaciones del ambiente, como la falta de material didáctico, maquinarias y aulas adecuadas, lo que provoca que sus habilidades no se puedan potenciar, habilidades que dependerán mucho de la capacidad y discapacidad de cada estudiante. Para la última docente, la principal barrera consiste en las dificultades que poseen para desenvolverse.

Los resultados obtenidos a partir de las entrevistas reflejan la influencia que tiene la sociedad sobre la discapacidad, tal y como se indica en el Movimiento de Vida Independiente, es necesario valorar el rol de la sociedad, quien a su vez puede representar un ente protector que oriente a las personas con discapacidad hacia la independencia, así como una limitante que les brinde una serie de obstáculos, que no les permitan desenvolverse en la sociedad.

Por consiguiente, es necesario ambientes educativos, familiares, comunitarios y laborales que propicien alternativas para que la población con discapacidad, dejando a un lado la segregación, discriminación e inclusive, sobreprotección.

4.1.1.2 Preparación para la práctica laboral

La mayoría de docentes conoce la forma en que se prepara a los y las estudiantes para realizar su práctica laboral, a diferencia de la docente N°2, quien argumenta que por sólo tener dos años y al no ser una labor que a ella le compete, no conoce cuál es el procedimiento que se lleva a cabo, lo que implica la necesidad de enfatizar en que para este proceso se requiere un trabajo en equipo, en donde los y las docentes conozcan y se involucren en el proceso de inducción laboral de sus discentes.

La educadora N° 1 explica que en las materias académicas les enseñan a realizar currículos, memorizar el número de cédula y teléfonos, ejecutar operaciones aritméticas básicas, conocer nombres de lugares y saber reconocer las distancias entre un lugar a otro. Indica que “ahora se está haciendo un plan para hacer un recorrido en el centro, ya que deben ir al lugar donde van a realizar el trabajo”.

Los docentes N°3, 4, 5 y 6 explican que desde niveles previos a undécimo año se construye un perfil de las habilidades e intereses de los estudiantes para así ubicarle en un puesto que se adapte a su perfil ocupacional; asimismo, señalan que algunos continúan sus estudios en el Instituto Nacional de Aprendizaje. El docente N°3, enfatiza que este proceso se puede ver afectado por las actitudes propias de cada estudiante, debido a que “hay algunos que inclusive se les ha dado dinero para que vayan a una entrevista a San José, y al final se van a pasear y nos llaman del trabajo para decirnos que el estudiante nunca llegó”.

Es importante retomar que los egresados estudiaron con base en el Plan Nacional de Educación Especial de 1993, mientras que los y las estudiantes de las observaciones son el primer grupo que empieza a recibir sus lecciones de acuerdo con el Plan Nacional aprobado en el año 2009.

Según el Plan Nacional de 1993, el proceso de preparación para la práctica laboral implica una logística por parte del equipo docente, debido a que "...se trabaja directamente con la empresa privada en las áreas denominadas Prepráctica y Práctica Empresarial Supervisada, con el seguimiento y apoyo del personal docente encargado de ese ciclo. Con base en la publicación de la Ley 8283, se amplía la posibilidad de financiar y desarrollar proyectos productivos de acuerdo con las características de cada región y en distintas áreas de especialidad técnica, y se promueve el desarrollo de microempresas y trabajo cooperativo". (p.15)

Durante el período en que se encontraban estudiando las y los egresados, solamente había dos profesores que daban clases a los y las estudiantes de Educación Especial junto con los profesores de materias especiales, lo que dificultaba una organización oportuna para realizar la práctica laboral. Actualmente, hay aproximadamente cuatro docentes que contribuyen con este proceso, ya sea con la construcción de perfiles, la búsqueda de instituciones o las reuniones con las personas encargadas de los y las estudiantes.

De lo obtenido a partir de las entrevistas realizadas al personal docente, se enfatiza en la importancia de la construcción de perfiles de competencia que les permitan a los y las docentes reconocer qué competencias requieren potenciar más en sus estudiantes.

Debido a esto, es fundamental un trabajo sistémico desde años anteriores, en donde se integren aspectos de cada estudiante, debido a que según lo que se aluce en el Plan Nacional:

...deben programarse y desarrollarse actividades docentes en el III Ciclo que le permitan al estudiante conocer sus posibilidades de formación y de empleo en un futuro cercano, la importancia de participar en ambientes laborales, su disposición para eso, su motivación, la disposición de su familia y encargados, y debe conocer, con base en las visitas a la empresa, lo que significa el trabajo y la importancia de prepararse mentalmente para su futuro como una persona independiente. (p. 26)

A pesar de la importancia de un acompañamiento desde séptimo año, las y los egresados, así como las madres, solamente indicaron charlas, consejos y reuniones que se dieron en el último año escolar, ninguno mencionó visitar empresas previo a su pasantía.

Aunado a ello, las y los egresados coinciden en que los consejos de sus profesores, así como las supervisiones que éstos hacían en sus lugares de trabajo, fueron los apoyos que recibieron para su inserción laboral, así como el apoyo de las personas que trabajaban en los lugares donde les correspondió hacer la práctica. La entrevistada N°1 indica que sus profesores eran quienes “nos decían que nos enfocáramos, que no fuéramos malcriados, que respetáramos a las personas en el trabajo”.

De las madres entrevistadas, la N°1 no se encontraba satisfecha con el acompañamiento que su hija recibió de sus docentes ni de las personas donde realizó la práctica, la N°3 explicó que la profesora le dijo que su hija iba a servir comida en el hospital pero no profundizó lo suficiente, las otras dos madres desconocen cómo fue la preparación; en el caso de la N°4, indica que la preparación a su hijo se la dieron directamente en el hospital.

Estos resultados reflejan la necesidad de que las madres estén más informadas por parte del equipo docente, del proceso que llevará su hijo/a, debido a que el trabajo debe ser integral, en donde diferentes agentes socializadores se involucren en este proceso. Debido a ello, se fortalece la necesidad de involucrar a la familia, así como motivarles para que apoyen a sus hijos e hijas en una etapa tan vital para su desarrollo.

De las tres expertas entrevistadas, solamente la N°1 conoce el proceso que se lleva a cabo, indicando que “se les prepara para una formación externa en donde por medio de un proceso de inducción aprende y optan por un trabajo. Hay un proceso de ubicación y comunicación con la empresa. La prepráctica es un diagnóstico para valorar las competencias y habilidades, en sí es una valoración que permite reconocer las habilidades de los estudiantes para incorporarse a la práctica”.

A partir de la información derivada de las entrevistas, se considera oportuno valorar la trascendencia del rol del docente, quien debe comprometerse con el proceso de inducción laboral que realizan sus estudiantes, ya que como lo indica el MEP (2005):

...la práctica es una etapa en la cual el estudiante aprenderá las condiciones ambientales, administrativas y de proceso que se le asignen. El personal docente del Ciclo Diversificado estará completamente informado de las condiciones precitadas y establecerá su compromiso de apoyar el proceso según los requerimientos del estudiante y de la empresa. (p. 118)

4.1.1.3 Cifras de estudiantes que realizaron la práctica laboral y cuentan con empleo

Las y los docentes dan diversas cifras de estudiantes que realizan la práctica, a excepción de la N°2, quien tampoco conoce cuántos realizan la pasantía.

Para la docente N°1, aproximadamente un 80% realiza su práctica este año. En relación con el empleo, considera que todos están desempleados, aludiendo que solamente conoce el caso de un egresado que le ofrecieron empleo “a quien llamaron del hospital, pero no comprendía que debía esperar para recibir un salario, entonces se desesperó y no siguió”. Los demás docentes calculan que entre el 30% al 40% realiza su práctica laboral; sin embargo, este año incrementaron los lugares de trabajo, ya que antes solo se hacía en el hospital permitiendo que la cifra incrementará, por tanto, irán 12 de 16 estudiantes a realizar su práctica; solamente la docente N°4 especifica que “según el Plan Nacional debe ser todos, la diferencia es que unos van afuera del colegio y otros adentro”. La mayoría desconoce cuántos tienen un empleo, solamente N° 5 y 6 calculan que entre 6 a 10 egresados cuentan con empleo.

Las cinco personas egresadas entrevistadas indican que entre 3 a 5 estudiantes realizaron la práctica cuando estaban en el colegio. Referente al empleo, solamente reconocen que hay uno que está trabajando vendiendo líneas telefónicas. El

entrevistado N°2 es quien conoce de más egresados laborando, calculando una cifra de cuatro personas aproximadamente, “hay uno que trabaja en la Municipalidad limpiando calles, otra labora en un salón de belleza, otro en SENDECA y otro vendiendo líneas Kolbi”. Lo anterior coincide con las respuestas de los docentes y madres de egresados, quienes reconocen solamente el hospital y la venta de líneas telefónicas como fuentes de empleo de las personas egresadas del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial.

Referente a la situación laboral de las y los egresados, solamente uno trabaja vendiendo líneas telefónicas, donde no cuenta con garantías sociales; otro de ellos tiene un trabajo ocasional que consiste en ayudar a un primo a vender ropa.

La entrevistada N°1 explica que lleva cuatro años buscando empleo, lo que “me causa mucha angustia, todo sube y está caro, he buscado empleo, fui a Empléate y aún nada, en ningún lado me sale, he ido a San José, al hospital, en tiendas, es realmente desesperante”. Por su parte, la persona entrevistada número 2 explica lo siguiente: “he buscado mucho, acá en San José y en todo lado, metí papeles en 40 lugares, lo que hacen es ver la discapacidad de uno, ahora trabajo vendiendo líneas telefónicas, tengo dos años en esto, me dicen que no cuando ven mi título y hacen una cara de que no sirve para este trabajo”. Lo anterior refleja una cultura de segregación y discriminación hacia la población con discapacidad.

Las entrevistadas N°3 y 5 llevan dos años esperando que las llamen del hospital, donde realizaron su práctica, debido a que creían que las iban a contratar por haber realizado la pasantía en ese lugar; el N°4 argumenta que también lleva dos años, ha metido papeles en la Municipalidad, que su único medio de subsistencia es la venta de ropa y a diferencia de los otros egresados, sí ha hecho el intento de realizar las manualidades y artesanías que le enseñaron; no obstante, no cuenta con los materiales y máquinas que necesita para confeccionarlos.

Todas las madres indican que sus hijos/o hijas han metido papeles pero no les dan trabajo. La madre N°1 explica que su hija, además de buscar trabajo, ha tratado de

entrar a cursos pero no tienen el dinero para pagarlos o ir a clases, por lo que debió retirarse.

La anterior situación representa los contratiempos que afrontan las personas con discapacidad para continuar con sus estudios después de haber terminado el colegio. Como lo explica el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, “las personas con discapacidad poseen limitadas oportunidades de acceso a programas de asesoría y capacitación en el desarrollo de competencias y actitudes emprendedoras, así como a capital semilla que les permita generar proyectos productivos individuales o grupales”. (2012, p. 90)

La mitad de madres desconoce cuántos hicieron práctica, las otras dos calculan entre cuatro a ocho personas. En relación con cuántos cuentan con empleo, calculan entre dos a cinco personas, a quienes han visto en el hospital o vendiendo líneas telefónicas.

Ninguna de las expertas conoce la cifra exacta de cuántos realizan práctica o cuántos poseen empleo. La experta N°1 explica que hay estudiantes “que adquieren habilidades en hidroponía o gallineros, allí van iniciando una formación”. En cuanto a la cantidad de egresados empleados, indica que “hasta ahora se está haciendo una valoración, en teoría deberían continuar con una formación”. La experta N°2 señala que sabe que hay egresados que entregan currículos en busca de un empleo pero no son contratados; por último, la experta N°3 argumenta que “de acuerdo con el censo del 2011 son muy pocos, sin embargo, el dato no es exacto”.

Según los datos del Censo 2011, “un 58% de la población con discapacidad con edades entre los 15 y 35 años carece de empleo. Alrededor de la cuarta parte se encuentra estudiando, el 14% trabaja en oficios domésticos no remunerados, el 2% está pensionada o pensionado, el 3% busca empleo y el 16% está inactiva por otro tipo de situación” (MTSS, 2012, p. 29), cifras que podrían modificarse si se hacen en la zona de Limón, debido a que con base en lo encontrado en esta investigación, las cantidades podrían ser inferiores.

Por ende, la situación laboral de las personas con discapacidad se asemeja a lo obtenido en el estudio de Badilla, Herrera y Vargas (2002), quienes encontraron que estos centros son pseudosatisfactorios debido a que en realidad no brindan opciones laborales para la población con discapacidad.

Aunque se sabe que la incorporación laboral no es obligación del MEP sino del MTSS (MEP, 2013), “en la programación educativa del IV Ciclo de Educación Especial - Ciclo Diversificado Vocacional, se incluyen objetivos que promueven el máximo desarrollo del estudiante que favorecen su autonomía personal, socialización e integración laboral” (MEP, 2005), en donde se debe potenciar que el estudiante continúe con su formación, tal como lo indica la experta N°1; no obstante, la realidad de las y los egresados entrevistados es que solamente uno tiene un trabajo constante, el cual no cuenta con garantías sociales, y ninguno de ellos continuó con cursos o alguna carrera técnica, a pesar de que han entregado currículo a programas como Empléate, que facilitan cursos para las personas desempleadas.

Esta realidad coincide con lo expuesto por el MTTSS, al indicar las “... personas con discapacidad que trabajan, suelen hacerlo en condiciones más desventajosas que el resto de la población, ya que suelen carecer de salario fijo, aguinaldo, vacaciones pagadas, seguro de riesgos del trabajo y pago de horas extra”. (2012, p. 31)

De lo anterior se deduce que “en la actualidad, las personas con discapacidad... tienen menos posibilidad para encontrar empleo...” (Mascayano *et al.* 2013, p. 159), específicamente quienes residen en Limón.

4.1.1.4 Lugares donde realizaron la práctica

Los lugares donde los y las estudiantes realicen la práctica deben ser espacios estudiados previamente por el equipo docente, valorando las competencias que exige cada puesto. Sería ideal que también se valoren las oportunidades reales de una contratación posterior a la pasantía.

La docente N°1 identifica los siguientes lugares: Departamento de Recursos Humanos en la Policía, la Defensoría de los Habitantes, almacén El Colono, el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), ferretería, Instituto Nacional de Aprendizaje, Instituto Nacional de Seguros (INS) y talleres.

Las docentes N°2 y 4 solamente reconocieron el hospital; por su parte, las docentes N°3 y 6 identifican tanto el taller como el hospital. Por último, la profesora N°5 facilita una lista de los lugares donde realizaran la práctica este año, siendo los siguientes: hospital, INS, INA, Comandancia, ferreterías, Instituto Costarricense de Electricidad, Casa de la Cultura y Biblioteca Pública.

Por su parte, las y los egresados, así como las madres, solamente identificaron el hospital como centro para realizar la práctica, lo cual coincide con lo que se explicó con anterioridad, debido a que antes solamente realizan la práctica en dicho centro, aspecto que se empezó a modificar este año.

Es importante reconocer transformaciones positivas que contribuyan con el desarrollo de los estudiantes del Ciclo Diversificado Vocacional. En este caso, se hace énfasis en el incremento de lugares donde se realiza la práctica, lo que brinda mayores oportunidades y a su vez, permitiría ajustar el puesto con el perfil de cada estudiante, incrementando sus posibilidades de contratación. No obstante, uno de los encargados de los lugares donde realizan la práctica, durante la entrevista dejó en claro que no habría opción para contratarle después de realizar su pasantía.

Como lo explica el MEP (2005), éstas pasantías podrían ser una gama de oportunidades para la población con discapacidad, al indicar lo siguiente:

El enfrentamiento a la vida como ser humano adulto se inicia también con la participación del estudiante en el Ciclo Diversificado Vocacional, donde participará en forma activa de los aprendizajes que lo conducen al inicio del proceso de formación profesional tanto en acciones formativas en Educación Técnica, como en el Instituto Nacional de Aprendizaje, en la empresa privada, en empresas de autogestión o cogestión, familiares y comunitarias.

(p. 15)

4.1.1.5 Barreras y oportunidades al realizar la práctica laboral

La mayoría de docentes considera que el temor, la inseguridad y aspectos asociados con la personalidad del estudiante son barreras que pueden perjudicar su rendimiento en la práctica laboral, solamente la docente N°2 desconoce las barreras y oportunidades que afrontan sus estudiantes al realizar la práctica laboral.

La educadora N°1 reconoce como barrera “la inseguridad, el temor a salir a la calle y no poder cumplir con lo que se le va a solicitar, estar sin profesores, la independencia en sí”. Por su parte, considera que el certificado que obtienen y la posibilidad de un empleo son oportunidades que obtienen al realizar la práctica laboral, aspectos contradictorios a lo que reflejan los egresados al contemplar que sus títulos, más que una oportunidad, son una barrera para la adquisición de un empleo.

Por su parte, el profesor N°3 señala como barreras los siguientes factores: “ellos mismos, la vagancia, la sobreprotección del colegio, porque en el centro educativo trabajan a su ritmo y sin presión, pero en el trabajo deben cumplir con un horario”, dentro de los principales apoyos con los que cuentan es la supervisión de los docentes.

Para la profesora N°4, la principal barrera consiste en “enfrentarse a la realidad, cuando no obtienen el empleo o cuando no pueden ir a la universidad, a mí se me parte el corazón cuando me dicen que quieren ser enfermeros o doctores, hay un desfase entre la escuela y el colegio”. Por su parte, la principal oportunidad es la disposición del estudiantado.

Por su parte, las profesoras N°5 y 6 indican que las oportunidades consisten en considerar la opinión de los y las estudiantes, hacerles visitas para brindarles un seguimiento de su proceso de inserción laboral; no obstante, deben afrontar sus dificultades para seguir instrucciones, respetar horarios y aquellas limitantes propias de su discapacidad.

Mientras, los egresados explican que no han tenido problemas al enfrentar su práctica, solamente la N°5 explica que “me costó guardar los folders porque había

que buscar por palabras”, así como el N°2, quien explicó que se desarrolló bien, que inclusive lo habían contratado pero tuvo que renunciar por el maltrato de la jefa; a diferencia de los demás egresados, quienes consideran que tuvieron un gran apoyo por parte de las personas que laboran donde les correspondió hacer su práctica.

Lo mismo opinan las madres, quienes explican que sus hijos e hijas se desarrollaron de la mejor manera, inclusive argumentaron que deseaban quedarse a trabajar pero no les contrataron, la madre N°3 explicó que a su hija “le agradó, más bien pensó que se iba a quedar, se sintió identificada”.

Por su parte, la experta N°1 considera que las barreras pueden darse porque “no estén bien ubicados de acuerdo con sus habilidades, porque no tengan competencias genéricas o blandas necesarias, porque no tengan un puesto adaptado o porque no les faciliten las condiciones oportunas”. Aunado a esto, considera que la principal ventaja de estas experiencias es que les permite conocer los ambientes laborales y así ampliar las oportunidades para conseguir un puesto de trabajo, ventaja que coincide con lo expuesto por las otras dos expertas.

Por su parte, la profesional N°2 subraya que el trato de las demás personas puede ser la principal barrera, mientras que la última experta dice que afrontan las mismas barreras que las demás personas, que no se les puede encasillar por su condición de discapacidad.

En su totalidad, todos los jefes o propietarios indican que la principal ventaja que tendrían los y las estudiantes del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial consiste en el acompañamiento y seguimiento que se les daría para que se adapten al clima organizacional.

Dentro de las barreras que señalan los jefes, el N°1 y 2 subrayan los conocimientos técnicos que requieren, el N°3 y 6 consideran que el espacio puede ser una limitante; por su parte, el N°4 considera que cargar artículos pesados les podría afectar, y por último, el N°5 considera que las barreras de comunicación podrían influir.

Por consiguiente, es necesario reflexionar que uno de los objetivos de la educación del Ciclo Diversificado es “promover la participación del estudiantado, en diferentes áreas de especialidades técnicas, proyectos productivos, actividades microempresariales y de trabajo cooperativo u otras, como alternativas laborales y socioproductivas” (MEP, 2013, p. 19); por tanto, es necesario que el centro escolar facilite a los discentes diversas herramientas que le permitan afrontar las posibles barreras y aprovechar las oportunidades que se le presenten al realizar la práctica laboral.

A pesar de ello y con base en la información arrojada a partir de las entrevistas, los y las estudiantes no contaron con oportunidades posteriores a la práctica, debido a que la mayoría no consiguió empleo ni logró continuar con sus estudios; por tanto, es necesario crear estrategias que permitan que realmente la educación y formación cumplan con su papel de “exitosa inserción y permanencia de las personas en el mercado laboral”. (MTSS, 2012, p. 47)

4.1.1.6 Factores que inciden en el empleo y desempleo

Para el equipo docente, la falta de oportunidades laborales, la poca iniciativa de los discentes, las capacidades de estos, la sobreprotección de los padres y madres, son factores que inciden en el empleo y desempleo de los egresados del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial.

Específicamente, la profesora N°5 considera que esto se da por las carencias del Plan de Educación de 1993, junto con la dificultad que tienen los estudiantes para adaptarse a los horarios y seguir instrucciones.

Referente con las desventajas del Plan de 1993, el mismo MEP (2013) argumenta que uno de los factores que influyó en la confección del nuevo fue que “los estudiantes consideraron que era necesario mejorar la infraestructura, equipos y herramientas. Además de incluir otras materias, como: inglés y cómputo, y hacer ajustes en los temas desarrollados en las áreas académicas y en la forma de impartir las lecciones” (p. 11). Esta realidad se asemeja con lo encontrado en la

investigación, donde los egresados consideran que el hecho de no haber recibido inglés les perjudicó para la adquisición de un empleo.

Por su parte, la docente N°4 informa que la resistencia al título del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial, junto con los estereotipos que existen sobre la educación del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial, afectan sus oportunidades laborales, lo cual coincide con lo expuesto por los egresados, quienes consideran que el título es su principal barrera, aún más que su condición de discapacidad, lo cual se resume en lo expuesto por el egresado N°4, quien indica que el desempleo se da “por la sociedad que nos rodea, el título que tenemos no tiene valor porque dice Prevocacional”.

Lo anterior se asemeja a las opiniones de las madres, quienes consideran que la discapacidad, las dificultades para expresarse, la opinión de la sociedad referente a las personas con discapacidad, junto con la intransigencia que tienen los empleadores para contratar a una persona que tenga un título del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial, son factores que afectan las oportunidades laborales de las y los egresados.

Para las expertas, la discriminación, el desconocimiento y el temor de las empresas afecta significativamente el empleo de esta población, como lo explica la experta N°1, quien afirma que “igual que en todo, influyen las oportunidades laborales de la zona, si no hay trabajo para muchos, menos para ellos, luego, la preparación que ha tenido y la orientación vocacional”.

La falta de empleo en Limón es un factor que perjudica a los y las habitantes de esta provincia y mucho más a la población con discapacidad, esto debido a que:

Unos de los grandes cuellos de botella para expandir la demanda laboral de personas con discapacidad es la carencia empleadores inclusivos. Si bien existen experiencias exitosas de contratación de trabajadores con discapacidad en organizaciones públicas y privadas, lo cierto es que persiste poco conocimiento por parte de los empleadores para llevar a cabo un

adecuado proceso de selección, contratación, inducción e inclusión de esta población en sus espacios de trabajo”. (MTSS, 2012, p. 86)

Es necesario que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se comprometa a crear campañas de sensibilización que promuevan las opciones laborales para las personas con discapacidad. Debido a esto se trató de realizar una entrevista a funcionarias del Ministerio; sin embargo, en Limón solamente abordan temas asociados con inspección y relaciones labores. Posteriormente se trató de coordinar con el Departamento de Seguridad Social, donde una funcionaria se comprometió a contestar por correo electrónico la entrevista; no obstante, nunca la envió contestada.

4.1.1.7 Recomendaciones para la inducción laboral

Es necesario que todo plan se adapte o contextualice a las realidades de las comunidades y de las personas con quien se trabaja; debido a esto, se solicitaron recomendaciones a las expertas que conocen un poco más la realidad de estas personas.

La primera experta indica que a la hora de realizar la inducción laboral es necesario que “exista una estrecha relación con las oportunidades laborales que hay en las zonas, esto es un proceso de análisis que deber hacer el docente, no se puede saturar un mismo lugar, hay que hacer un análisis de la situación socioeconómica y las habilidades de los estudiantes, en ocasiones se deberá crear una microempresa. A veces es necesario reforzar las competencias de los docentes”. Por tanto, es necesario buscar un análisis exhaustivo de las posibles opciones laborales presentes en la zona, para así brindar una educación lo suficientemente integral que permita el desenvolvimiento de los y las estudiantes.

Lo anterior coincide con uno de los fines que tiene este sistema de educación de acuerdo con los documentos del MEP (2013), en donde se informa que el nuevo plan

Combina aprendizajes del área académica, el desarrollo de habilidades y destrezas psicomotrices en áreas técnicas, así como el fortalecimiento de valores y actitudes en el ámbito socio-afectivo. Por lo tanto, se estimula el desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas de vida personal, para lo socio/productivo y comunitario, favoreciendo la autonomía personal, esencial en la construcción del proyecto de vida. (p. 16)

Por otra parte, la experta N°2 considera importante sensibilizar a las empresas con respecto a las ventajas que obtienen al contratar a una persona con discapacidad, también hay que “motivarlos para que tengan su propio negocio, actualmente el Programa Empléate recoge una base de datos para que estudien lo que les guste”.

Es necesario que las empresas conozcan los beneficios legales que obtienen al contratar una persona con discapacidad, así como la responsabilidad social inherente a cada institución, esto debido a que a pesar de la existencia de un marco legal y jurídico que lo respalda, el problema se da porque “no se cumple en toda su extensión. La poca información y conocimiento de estos instrumentos jurídicos, planes y políticas por parte de los diferentes actores claves del Estado y de la sociedad civil, es una de las razones para ello”. (MTSS, 2012, p. 91)

De acuerdo con la experta N°3, explica que “con los avances a nivel mundial hay muchos mecanismos para crear un informe, es necesario que los preparen, pero a veces por un diagnóstico de discapacidad, los rechazan por tener esta condición. Desde preescolar se debe construir un perfil de las personas pero no muy rígido, porque somos muy versátiles. Existe la CIF, que es la Clasificación Internacional del Funcionamiento de las personas con discapacidad, que nos da un perfil integral de la persona con discapacidad para reconocer sus habilidades. No hay buenas técnicas de mediación para conocer hasta dónde llega capacidad persona, lo bueno y lo malo, haciendo un perfil integrado con un rango mínimo de error. Además, hay otros instrumentos que se pueden tomar en cuenta, como la opinión de la persona por sus intereses, así como considerar la información que puedan dar sus familiares, quienes los conocen mejor y de esa forma, estimular sus habilidades. Aunado a

esto, se debe aprovechar el tiempo con aspectos técnicos como artes industriales, repostería, belleza, cuestiones prácticas sobre valores, respeto a las personas. A veces la oferta educativa es aburrida, los docentes deben ser más dinámicos, más atrevidos, en ocasiones buscan cumplir con la rigurosidad de un programa, también, deben el compromiso personal, es necesario tener mística... es necesario que todos contribuyamos, es necesario un abordaje integral, en donde se tome en cuenta la salud, tecnología, diversión, familia; a veces se les mira desde un abordaje médico, pero en vez de esto hay que darles diversas opciones de forma inclusiva”.

Para los jefes y propietarias, es importante facilitarles recursos para empoderarse, capacitarlos, especializarlos en trabajos de oficina, enseñarles sobre tecnología, darles preparación técnica y promover la autoconfianza y motivación.

A pesar de que en la actualidad, los estudiantes del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón cuentan con mayores beneficios que tuvieron los egresados, esto no implica que todo sea perfecto y que no se requieren modificaciones que contribuyan con el desenvolvimiento del estudiantado, esto debido a que también se debe involucrar a la sociedad, a las empresas, porque el fin de la educación no consiste en aislar a sus estudiantes de la sociedad, sino que formen parte de su comunidad, tengan oportunidades para socializar, divertirse, mantener una buena salud y obtener un empleo.

Los logros alcanzados son significativos pero insuficientes, ya que aún persisten problemas de discriminación, limitado acceso y exclusión para que las personas con discapacidad se integren de manera plena a las actividades económicas. Los datos muestran que esta población tiene una participación en actividades económicas más baja, en comparación con las personas que no tienen ningún tipo de discapacidad. (MTSS, 2012, p. 30)

4.1.2 Competencias genéricas que desarrolla el Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón en los y las estudiantes de décimo y undécimo año

Alles (2007) explica que las personas desarrollan sus competencias de forma natural; no obstante, existen organizaciones que trabajan en el desarrollo de algunas competencias de sus empleados y empleadas, ya sea de manera consciente o inconsciente. Es por medio de la Gestión por Competencias que se seleccionan las competencias que contribuyen a incrementar del desempeño de las personas que laboran en la empresa.

El mismo autor menciona que existen planes de formación dentro de las organizaciones, los cuales consisten en capacitar a las personas de manera continua, tanto en el desarrollo de conocimiento como de competencias, con el propósito de que la persona se adecue mejor a su puesto y contemplando los posibles puestos que podría ocupar en el futuro, especialmente cuando se realiza un cambio de cultura organizacional. (Alles, 2007)

Por tanto, el desarrollo de las competencias se da por medio del establecimiento de exigencias del ambiente que buscan propiciar “desempeños complejos, los cuales respondan a conflictos cognitivos...el docente debe crear escenarios de aprendizaje, situaciones didácticas que lleven a los estudiantes a analizar la realidad de modo que al hacerlo construyan desempeños que los lleven a responder activamente”. (Frade, 2009, p. 85)

Por medio de las observaciones se detectó que en las asignaturas de taller, como Artes Industriales, se fomenta el trabajo en equipo, debido a que realizan diversos proyectos en donde no todos portan los materiales. Ante esto, se forma subgrupos o parejas con el fin de realizar el proyecto; además, en el grupo de décimo año había un estudiante que comprendía la indicación dada por su docente, debido a ello, un compañero se acercó y juntos realizaron la tarea, al concluir uno de ellos le dijo a la profesora: “-así trabajamos nosotros profesora, uno se apoya al otro”. A pesar de

que en esa asignatura sí se promueve la competencia de trabajo en equipo, en otros talleres los ponen a lijar de forma individual.

Por su parte, en las materias de índole académico, esta competencia no se fortalece lo suficiente debido a que cada estudiante escribe de la pizarra y cumple con las asignaciones individualmente.

En relación con las competencias cognitivas, éstas se desarrollan de forma superficial durante las lecciones académicas, por medio de casos, explicaciones de los docentes y algunas intervenciones de los y las estudiantes; no obstante, el rol del discente es más pasivo que en los talleres, en donde por medio de la interacción con objetos y el aprendizaje vivencial se enfoca más en el constructivismo; el estudiante potencia el pensamiento analítico, sistémico, reflexivo, crítico, lógico, analógico, práctico, colegiado, creativo y deliberativo; esto debido a que no sólo se les encomienda realizar un proyecto, sino que se le facilita el espacio para cuestionar aquello que no le parezca, proponer otras formas más eficientes y creativas para realizarlos, valorar los pros y contras.

Lo anterior se ejemplifica cuando en Artes Industriales, un estudiante debía montar columnas con latas, la docente dio la indicación de cómo hacerlo; a pesar de ello, el estudiante observó con detenimiento, probó diversas estrategias, llamó a su docente, cuestionó de forma respetuosa lo que se le indicó y le propuso hacerlo diferente, ante lo cual la profesora accedió y el estudiante, al contar con la autorización, empezó a trabajar con mayor motivación, inclusive un compañero se acercó a ayudarlo.

Otra competencia que se observó que se promueve es la gestión del tiempo, en donde las docentes intentan reforzarlo; sin embargo, requieren mayor apoyo de las familias, esto debido a que los y las estudiantes se ausentan demasiado a clases, no llevan los materiales, ni cumplen con el horario de clases, no se organizan en el tiempo para realizar sus tareas o asignaciones; además de ello, debido a reuniones de personal, las lluvias y las interrupciones del servicio de agua, se debía alterar el horario de clases, alterando el ritmo normal de lecciones. Esto influye en que los y

las discentes no adquieran una rutina que les permita adaptarse y así cumplir con los horarios establecidos, logrando gestionar el tiempo, competencia requerida para adquirir y mantener un empleo. En las asignaturas académicas, los y las docentes intervienen en mayor proporción para el fomento de esta competencia, a diferencia de los y las docentes de talleres, quienes cuentan con un período más extenso para cumplir con los proyectos.

La resolución de problemas y la toma de decisiones son competencias que requieren de una visión basada en el Movimiento de Vida Independiente. A partir de las observaciones efectuadas, la participación del discente tendía a ir de un nivel más pasivo a otro más activo; sin embargo, el estudiante era más receptor de información, a diferencia que en Artes Industriales, en donde proponían, intentaban, decidían e inclusive, la posición corporal de esos estudiantes en esas lecciones era más segura y desenvuelta, y sus expresiones faciales era más espontáneas; el estudiante conversaba más, participaba a un nivel mayor, teniendo la oportunidad de tomar decisiones y resolver problemas reales, asociados con sus proyectos; sin embargo, en las asignaturas académicas, estas competencias se fomentan con el uso de casos ficticios que, aunque intentan promover un aprendizaje significativo, no permite que el estudiante aplique esas competencias en su cotidianidad.

La orientación al aprendizaje se fomenta más en las lecciones de habilidades para la vida, en donde se tocan como acoso y abuso sexual. Aquí se motiva al estudiante a participar e investigar, promoviendo que adquieran una conciencia que les permita aprender y aclarar las dudas que posea.

Las competencias de planificación, gestión por objetivos y proyectos se fomentan más en los talleres, por la metodología propia de la lección, en donde el estudiante requiere organizarse para efectuar sus proyectos. Igualmente sucede con la orientación a la calidad y al logro, en el que el estudiante lo ve de una forma más concreta con los resultados finales de sus proyectos, a diferencia de las otras asignaturas, donde esto es más abstracto, debido a que las pruebas no son tan llamativas e interesantes para el estudiante.

Por su parte, no se observó que se fomentaran las competencias del uso de las tecnologías de la información y la comunicación, y la gestión de bases de datos, debido a que los y las estudiantes utilizan el laboratorio solamente dos veces por mes. Debido a la suspensión de una semana de lecciones por las lluvias y las ausencias de los discentes, los actos cívicos y reunión de docentes, no se observaron las lecciones de tecnología. Además, los demás docentes no cuentan con las herramientas necesarias para promover ambas competencias.

La comunicación verbal se fomenta más en habilidades para la vida, en donde la educadora propicia espacios para que los estudiantes opinen y expongan. Por su parte, la comunicación escrita se da más en las asignaturas académicas, aunque más que la expresión de ideas o pensamientos, los y las discentes tienden a transcribir lo que se encuentra en el libro de texto o la pizarra.

La comunicación interpersonal y la aceptación de la diversidad e interculturalidad se promueve más en ciertas lecciones donde los docentes establecen normas de respeto, mientras que en una asignatura, la misma docente sonríe cuando algún estudiante realizaba comentarios pocos asertivos hacia una compañera que interrumpía las lecciones con gritos, asociados a su condición de discapacidad.

Un aspecto asociado con estas competencias es que dentro de la misma institución, los y las estudiantes del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial se encuentran en un espacio físico diferente y distante de los restantes grupos. Aunado a ello, los estudiantes de undécimo año de Educación Especial comentaron que no irían a un convivio para todos los undécimos del colegio, algunos por motivos económicos y otros por temor a que los vayan a discriminar.

Las conductas que ellos viven de discriminación y segregación las desplazan en su mismo salón de clases, en donde se creaban dos subgrupos, en uno de ellos hay estudiantes con menos compromisos, mientras que en el otro hay estudiantes con un mayor nivel de discapacidad, quienes eran víctimas de burlas, discriminación y segregación por parte de los miembros del primer subgrupo.

Estos resultados se acercan a lo que de acuerdo con el Plan de estudios ofrecido por el MEP (2013) se debe abordar, en donde se resalta abordar la adaptación a una jornada laboral, la comunicación oral y escrita, la motivación por el trabajo, el acatar indicaciones, respeto a figuras de autoridad, compañerismo, puntualidad, relaciones interpersonales, eficacia, calidad, orden, iniciativa y gestión del tiempo, entre otras.

Otro rubro importante es la forma en que potencian estas competencias. Dicha información se obtiene a partir de las entrevistas a docentes, en donde la profesora N°1 explica que la metodología utilizada en las lecciones consiste en “todo un poco, no nos encerramos en un solo patrón, se busca la necesidad educativa de cada estudiante y se hace un plan adecuado para cada estudiante”. Dentro de las estrategias más utilizadas por esta docente para promover el desarrollo de ciertas competencias, se encuentran la escritura, la ejecución de ejercicios de apresto, trabajos en grupo, deletreo, lecturas. Además, la profesora dice que “se vincula el trabajo académico con el profesor de Informática, por ejemplo, se aplican videos para el aprendizaje de las vocales”.

En las observaciones se detectó que la docente fomenta el desarrollo de ejercicios de apresto, lectoescritura y exposición de temas cotidianos donde se involucra la participación de los y las estudiantes.

La docente N°2 explica que el trabajo con sus estudiantes es un proceso en donde “se les enseña sobre alimentación, manualidades y basados en los temas que ellos reciben hay un proyecto”. También utilizan el reciclaje, ven la materia con apoyos visuales, porque no cuentan con videoprojector.

El docente N°3 explica que su metodología consiste en “poco teoría, aprenden haciendo, el texto no funciona”. Por medio de un proyector va propiciando un aprendizaje guiado, en donde aprenden sobre *Word*, *Office*, cambiar el tamaño de las letras, subrayar, encender y apagar la computadora. Se fomenta la técnica del compañero-tutor, viendo necesario reforzar los buenos modales, límites entre docentes y estudiantes.

Por su parte, la educadora N°4 argumenta que la metodología que aplica en el salón de clases se basa más en el constructivismo. La profesora N°5 argumenta que su metodología “es más práctica con aprendizajes de procesos, puestos en práctica en la elaboración de proyectos que con los objetivos puedan desarrollarse en un área”, se busca integrar la teoría con la práctica y el desarrollo en sí. Por último, la docente N°6 explica que requiere aplicar una metodología en “forma vivencial y práctica, la teoría no se puede por la memoria”.

Desde la perspectiva de todas las docentes entrevistadas, ocupan aplicar una metodología práctica que se enfoque menos en lo teórico y más en lo vivencial; no obstante, no cuentan con los insumos que les permitan efectuar sus lecciones como quisieran. Esto coincide con lo obtenido a partir de las entrevistas a los y las egresadas, quienes indican que los ponían a trabajar en artesanía y manualidades, así como los trabajos que debían copiar en la pizarra.

Lo anterior refuerza la importancia del rol docente en la promoción de competencias, debido a que “... una competencia se desarrolla porque el mediador, el educador... genera ambientes estimulantes en los cuales el sujeto explora, experimenta, problematiza, investiga, genera sus propias historias y las resuelve”. (Frade, 2009, p. 150)

Referente a las competencias que el Ministerio de Educación Pública les solicita a los docentes que trabajan con la población del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial, la docente N°1 explica que “no hay un planeamiento que se exija de acuerdo con el plan general, se hace un diagnóstico y de ahí se construye el programa para cada estudiante”. Debido a esto, la docente requiere valorar a cada alumno; por ejemplo, hay un estudiante con 18 años que no sabe leer ni escribir, por tanto, debe trabajar con él trazos, bordar y tijeras. En otras situaciones es necesario enseñarles a botonarse la camisa, ponerse los botones, brincar, cocinar, hacer prensas, en sí, desarrollar habilidades para la vida.

Las competencias o temas que la docente N°2 debe desarrollar con sus estudiantes son: “alimentación sana, motora fina, destrezas, nutrición, hábitos de higiene, seguridad fuera y dentro del hogar, seguridad vial y manualidades”.

El educador N°3 considera que debe trabajar el uso de computadoras, *Office*, botones, dispositivos; sin embargo, a pesar de la importancia de la tecnología en el mercado laboral, en el Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial empezaron a recibir lecciones dos meses después y acceden al laboratorio de Computación cada 15 días. Mientras tanto, la profesora N°4 explica que “lo más importante es desarrollar la independencia, que sus estudiantes se puedan desenvolver, dentro de los conocimientos teóricos destaca: sumas, restas, multiplicaciones y divisiones, relacionando esa materia con la compra de artículos en la pulpería, deben saber los cantones, provincias, costumbres, cuerpo humano, cuidados de su cuerpo, lectoescritura”.

Por su parte, la docente N°5 considera que deben propiciar que sus estudiantes puedan salir con un oficio, que les crea un medio de subsistencia, debido a ello deben reconocer las habilidades e intereses de sus estudiantes para reforzarlos y contribuir en su desarrollo. Esto lo ejemplifica con dos estudiantes que tienen habilidades en soldadura y construcción, y debido a ello buscan colocarlos en empresas relacionadas con esas destrezas.

La profesora N°6 menciona las siguientes competencias: formativas, funcionales, socioafectivas, toma de decisiones, responsabilidad, tolerancia y el trabajo en cambios conductuales que permita a sus estudiantes adquirir un empleo y/o disciplina.

Debido a la serie de ventajas que conlleva una educación por competencias, se recomienda la confección de un diseño curricular que facilite la organización que permita “traducir los principios de aprendizaje y mediación en planes de trabajo, materiales, actividades, recursos de información y mediación en planes de trabajo, materiales, actividades, y evaluación...” (Frade, 2009, p. 107)

Otro aspecto para contemplar es la opinión de las y los egresados, debido a que “es el educando quien es el actor de la situación y no el docente” (Roegiers, 2007, p. 142). Para la egresada N°1, los aprendizajes adquiridos están asociados con la confección de materiales de madera y la elaboración de hamacas, y sobre la practica laboral indica: “me enseñaron a hacer machotes para los enfermeros, de los machotes sí me acuerdo un poco, pero de la madera, ya se me olvidó”.

Por otra parte, el egresado N°2 explica que en el colegio le enseñaron sobre “el respeto, la educación, el trabajo, normas, reciclaje, manejar coco, leer y escribir”, mientras que la egresada N°3 lo que más recuerda fue que aprendió a restar, leer, sumar y hacer cajetas. Para el egresado N°4 fue trabajar con manualidades, hacer hamacas, pulseras, vinchas, tejer y hacer bordados. Por último, la egresada N°5 lo que aprendió fue lijar, hacer hamacas y escribir.

Lo anterior coincide con lo encontrado a partir de las observaciones y entrevistas a docentes, donde se destaca que los aprendizajes más significativos y perdurables son los asociados con las experiencias y las actividades que se realizan más en los talleres que en las lecciones académicas.

Por otra parte, las madres de estudiantes egresados manifestaron que el aprendizaje de sus hijos fue bueno; no obstante, no están seguras de cuáles fueron las competencias que les transmitieron a sus hijos.

La madre N°1 considera que a su hijo le enseñaron a “hacer de todo, porque todo era fácil, a él nada le costó”, a pesar de que se le preguntó qué era “hacer de todo”, la madre volvía a repetir que su hijo aprendió mucho; algo similar ocurrió con la madre N°2, quien argumentó que su hija “aprendió mucho, reforzó el hecho de tener paciencia, más que nada, a no alterarse”; la madre N°3 indica que su hijo aprendió a valerse por sí mismo; por último, la madre N°4 fue más específica al indicar que le enseñaron a desenvolverse “para un trabajo, le dieron limpieza, manualidades, cómo hacer picheles de caja, tenedores y cucharas, pero no sé si aún sabe hacerlo”.

En cuanto a la opinión de las expertas, la N°1 argumenta que las competencias que deben aprender en el Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial

consisten en el “cumplimiento de una jornada laboral de ocho horas, aprender a llegar en una hora específica, seguir instrucciones, pedir ayuda, mantener relaciones sociales básicas; por su parte, las específicas van a depender mucho del tipo de formación que les den”. A diferencia de la participante N°1, la N°2 indica que no posee conocimiento al respecto; por su parte, la experta N°3 explica que en “el cuarto ciclo llevan una capacitación laboral donde los envían a realizar una práctica laboral en donde se enfatizan las habilidades para el trabajo”.

Por último, se esbozará las competencias que los docentes consideran enseñan a sus estudiantes, así como aquellas que los egresados consideraron haber aprendido y por último, las que las madres consideran les enseñaron a sus hijos.

Tabla 8.

Competencias que la Docente N°1 considera que fomenta en sus lecciones

| | | | | |
|-----------------------|--------------------------------|--------------------------|-----------------------|---------------------------------------|
| Pensamiento analítico | Pensamiento Crítico | Pensamiento Reflexivo | Pensamiento Analógico | Comunicación verbal |
| Automotivación | Diversidad e interculturalidad | Sentido ético | Trabajo en equipo | Creatividad |
| Gestión por Objetivos | Gestión del tiempo | Orientación a la calidad | Liderazgo | Resolución de problemas |
| Toma de decisiones | Orientación al aprendizaje | Planificación | Comunicación escrita | Conocimiento de una Lengua extranjera |
| Adaptación al | Comunicación | Tratamiento | Espíritu | Gestión de |

| | | | | |
|---------|---------------|---------------|-------------|-----------|
| entorno | interpersonal | de conflictos | emprendedor | proyectos |
|---------|---------------|---------------|-------------|-----------|

Tabla 9.

Competencias que la Docente N°2 considera que fomenta en sus lecciones

| | | | | |
|----------------------------|-----------------------------|-----------------------|--------------------------------|--------------------------|
| Pensamiento sistémico | Pensamiento Crítico | Pensamiento Analógico | Pensamiento práctico | Comunicación verbal |
| Gestión de proyectos | Pensamiento deliberativo | Automotivación | Pensamiento Crítico | Pensamiento analógico |
| Pensamiento práctico | Pensamiento colegiado | Pensamiento creativo | Gestión del tiempo | Resolución de problemas |
| Orientación al aprendizaje | Planificación | Comunicación verbal | Diversidad e interculturalidad | Adaptación al entorno |
| Sentido Ético | Comunicación Interpersonal. | Trabajo en equipo | Espíritu emprendedor | Orientación a la calidad |
| Tratamiento de conflicto | Innovación | Orientación al logro | Creatividad | |

Tabla 10.

Competencias que el Docente N°3 considera que fomenta en sus lecciones

| | | | | |
|--------------------------------|-----------------------|-----------------------|---|--------------------------|
| Pensamiento Analítico | Pensamiento sistémico | Pensamiento Lógico | Pensamiento Analógico | Sentido ético |
| Tratamiento de conflictos | Gestión por objetivos | Orientación al logro | Resolución de problemas | Planificación |
| Comunicación Interpersonal | Creatividad | Gestión por proyectos | Tecnologías de la información y la comunicación | Comunicación Verbal |
| Diversidad e interculturalidad | Adaptación al entorno | Trabajo en equipo | Innovación | Orientación a la calidad |

Tabla 11.

Competencias que la Docente N°4 considera que fomenta en sus lecciones

| | | | | |
|-------------------------|--------------------------|-----------------------|--|----------------------------|
| Pensamiento sistémico | Pensamiento Crítico | Pensamiento Analógico | Pensamiento práctico | Pensamiento Lógico |
| Pensamiento colegiado | Pensamiento Creativo | Pensamiento reflexivo | Pensamiento Deliberativo | Gestión del tiempo |
| Resolución de problemas | Toma de decisiones | Planificación | Tecnologías de la información y comunicación | Comunicación Verbal |
| Comunicación Escrita | Lengua extranjera | Automotivación | Sentido ético | Comunicación Interpersonal |
| Trabajo en equipo | Tratamiento de conflicto | Creatividad | Espíritu emprendedor | Liderazgo |

Tabla 12.

Competencias que la Docente N°5 considera que fomenta en sus lecciones

| | | | | |
|-----------------------|-----------------------|----------------------------------|-----------------------|--|
| Pensamiento Analítico | Pensamiento sistémico | Pensamiento Reflexivo | Pensamiento Analógico | Pensamiento práctico |
| Pensamiento colegiado | Pensamiento creativo | Resolución de problemas | Toma de decisiones | Tecnologías de la información y comunicación |
| Comunicación verbal | Comunicación escrita | Conocimiento lenguaje extranjero | Automotivación | Diversidad e interculturalidad |
| Adaptación al entorno | Sentido ético | Comunicación interpersonal | Trabajo en equipo | Tratamiento de conflicto |
| Creatividad | Emprendedurismo | Innovación | Gestión por objetivos | Gestión por proyectos |

| | | | |
|--------------------------|----------------------|-----------|--|
| Orientación a la calidad | Orientación al logro | Liderazgo | |
|--------------------------|----------------------|-----------|--|

La docente considera conveniente eliminar la rigurosidad del plan de estudios, ya que no está adaptada a las realidades de las zonas ni de los estudiantes, a veces tratan de enseñarles a leer y escribir por más de diez años y el estudiante sale sin leer ni escribir, tiempo que se hubiera invertido enseñándoles a sacar algún técnico o especialidad. Además, es necesario reorganizar la cantidad de estudiantes debido a que en ocasiones deben trabajar con estudiantes con procesos degenerativos y otros con discapacidad intelectual, siendo una discapacidad más comprometida que otra.

Tabla 13.

Competencias que la Docente N°6 considera que fomenta en sus lecciones

| | | | | |
|-----------------------------------|----------------------------|--------------------------------|--|----------------------------|
| Pensamiento analítico | Pensamiento Sistémico | Pensamiento reflexivo | Pensamiento lógico | Pensamiento analógico |
| Pensamiento Práctico | Pensamiento Colegiado | Pensamiento Deliberativo | Gestión del tiempo | Resolución de problemas |
| Toma de decisiones | Orientación al aprendizaje | Planificación | Uso de las técnicas de la información y comunicación | Comunicación Verbal |
| Comunicación en Lengua Extranjera | Automotivación | Diversidad e Interculturalidad | Adaptación al entorno | Comunicación Interpersonal |
| Trabajo en equipo | Creatividad | Innovación | Gestión por objetivos | Orientación a la calidad |

| | |
|----------------------|-----------|
| Orientación al logro | Liderazgo |
|----------------------|-----------|

Tabla 14.

Competencias que la Persona Egresada N°1 considera que aprendió en el colegio

| | | | | |
|-------------------------|-----------------------|----------------------------|----------------------|----------------------------|
| Pensamiento analítico | Pensamiento reflexivo | Pensamiento Colegiado | Pensamiento creativo | Gestión del tiempo |
| Resolución de problemas | Toma de decisiones | Orientación al aprendizaje | Comunicación Verbal | Comunicación Interpersonal |
| Creatividad | Orientación al logro | | | |

Tabla 15.

Competencias que la Persona Egresada N°2 considera que aprendió en el colegio

| | | | | |
|-----------------------|--------------------------------|-----------------------|----------------------------|----------------------------|
| Pensamiento analítico | Pensamiento Sistémico | Pensamiento Crítico | Pensamiento reflexivo | Pensamiento analógico |
| Pensamiento Práctico | Pensamiento Colegiado | Pensamiento creativo | Pensamiento Deliberativo | Orientación al logro |
| Gestión del tiempo | Resolución de problemas | Toma de decisiones | Orientación al aprendizaje | Planificación |
| Uso de las TICS | Gestión de bases de datos | Comunicación Verbal | Comunicación Escrita | Liderazgo |
| Automotivación | Diversidad e Interculturalidad | Adaptación al entorno | Sentido Ético | Comunicación Interpersonal |
| Trabajo en equipo | Tratamiento de conflictos y | Creatividad | Espíritu | Innovación |

| | | | | |
|-----------------------|-----------------------|--------------------------|-------------|--|
| | negociación | | Emprendedor | |
| Gestión por objetivos | Gestión por proyectos | Orientación a la calidad | | |

Tabla 16.

Competencias que la Persona Egresada N°3 considera que aprendió en el colegio

| | | | | |
|-----------------------|--------------------------------|-----------------------|----------------------------|----------------------------|
| Pensamiento analítico | Pensamiento Sistémico | Gestión por proyectos | Pensamiento reflexivo | Pensamiento lógico |
| Pensamiento analógico | Pensamiento Práctico | Pensamiento Colegiado | Pensamiento creativo | Pensamiento Deliberativo |
| Gestión del tiempo | Resolución de problemas | Toma de decisiones | Orientación al aprendizaje | Planificación |
| Uso de las TICS | Liderazgo | Comunicación Verbal | Comunicación Escrita | Orientación al logro |
| Automotivación | Diversidad e Interculturalidad | Adaptación al entorno | Sentido Ético | Comunicación Interpersonal |
| Trabajo en equipo | Orientación a la calidad | Creatividad | Espíritu Emprendedor | Innovación |

A los egresados N°3 y 5, por su condición de discapacidad, les costó comprender las competencias y reconocer si las habían aprendido.

Tabla 17.

Competencias que la Madre N°1 considera que su hijo/a aprendió en el colegio

| | | | | |
|-----------------------|--------------------------------|-----------------------|----------------------------|----------------------------|
| Pensamiento analítico | Pensamiento Sistémico | Pensamiento Crítico | Pensamiento reflexivo | Pensamiento lógico |
| Pensamiento analógico | Pensamiento Práctico | Pensamiento Colegiado | Pensamiento creativo | Pensamiento Deliberativo |
| Gestión del tiempo | Resolución de problemas | Toma de decisiones | Orientación al aprendizaje | Innovación |
| Uso de las TICS | Orientación al logro | Comunicación Verbal | Comunicación Escrita | Orientación a la calidad |
| Automotivación | Diversidad e Interculturalidad | Gestión por proyectos | Liderazgo | Comunicación Interpersonal |
| Trabajo en equipo | Gestión por objetivos | Creatividad | Espíritu Emprendedor | |

Tabla 18.

Competencias que la Madre N°2 considera que su hijo/a aprendió en el colegio

| | | | | |
|-----------------------|---|--------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Pensamiento analítico | Pensamiento Sistémico | Pensamiento Crítico | Pensamiento reflexivo | Pensamiento lógico |
| Pensamiento analógico | Pensamiento Práctico | Pensamiento Colegiado | Pensamiento creativo | Pensamiento Deliberativo |
| Gestión del tiempo | Resolución de problemas | Toma de decisiones | Orientación al aprendizaje | Planificación |
| Uso de las TICS | Liderazgo | Comunicación Verbal | Comunicación Escrita | Orientación al logro |
| Automotivación | Diversidad e Interculturalidad | Adaptación al entorno | Sentido Ético | Comunicación Interpersonal |
| Trabajo en equipo | Tratamiento de conflictos y negociación | Creatividad | Espíritu Emprendedor | Innovación |
| Gestión por objetivos | Gestión por proyectos | Orientación a la calidad | | |

Tabla 19.

Competencias que la Madre N°3 considera que su hijo/a aprendió en el colegio

| | | | | |
|-----------------------|---|---------------------|----------------------|----------------------------|
| Pensamiento analítico | Pensamiento Sistémico | Pensamiento Crítico | Liderazgo | Orientación a la calidad |
| Pensamiento analógico | Pensamiento Práctico | Sentido Ético | Pensamiento creativo | Gestión por proyectos |
| Gestión del tiempo | Resolución de problemas | Toma de decisiones | Orientación al logro | Planificación |
| Uso de las TICS | Diversidad e Interculturalidad | Comunicación Verbal | Comunicación Escrita | Comunicación Interpersonal |
| Trabajo en equipo | Tratamiento de conflictos y negociación | Creatividad | Espíritu Emprendedor | Innovación |

Tabla 20.

Competencias que la Madre N°4 considera que su hijo/a aprendió en el colegio

| | | | | |
|--|--------------------------------|-----------------------|----------------------------|----------------------------|
| Pensamiento analítico | Pensamiento Sistémico | Orientación al logro | Pensamiento reflexivo | Pensamiento lógico |
| Pensamiento analógico | Pensamiento Práctico | Pensamiento Colegiado | Pensamiento creativo | Pensamiento Deliberativo |
| Gestión del tiempo | Resolución de problemas | Toma de decisiones | Orientación al aprendizaje | Planificación |
| Uso de las técnicas de la información y comunicación | Liderazgo | Comunicación Verbal | Comunicación Escrita | Orientación a la calidad |
| Automotivación | Diversidad e Interculturalidad | Adaptación al entorno | Sentido Ético | Comunicación Interpersonal |
| Trabajo en equipo | Gestión por proyectos | Creatividad | Espíritu Emprendedor | Innovación |
| Gestión por objetivos | | | | |

4.1.3 Competencias genéricas requeridas por las empresas para que las personas con discapacidad puedan optar por un puesto de trabajo

Como lo explica el MEP (2005), “en la solicitud de colocación que el profesor de IV Ciclo debe realizar con las personas encargadas y concretar las condiciones o posibilidades de nombramiento para el desempeño de dicho puesto”; debido a esto, se deduce que el docente debe estar informado de las competencias que podrían requerir las diferentes empresas para contratar a una persona con discapacidad.

Dentro de la perspectiva de la educadora N°1, las competencias que actualmente exigen las empresas son las mismas que ella trabaja en su salón de clases, por lo que no considera necesario realizar modificaciones en metodología ni en los contenidos que aborda, mientras que la docente N°2 argumenta lo siguiente: “me gustaría ver cocina, por el turismo en Limón, pero no puedo porque estamos con un proyecto pero no tenemos equipo; también me gustaría enseñarles a coser pero no tenemos máquinas, no hay equipo, en mi programa hay temas que nada que ver porque no hay equipos”. El aporte de esta docente refuerza lo que se ha estado descubriendo en las observaciones y entrevistas, y es que el Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial no cuenta con los recursos necesarios para facilitar un abordaje integral que permita que sus estudiantes adquieran competencias, habilidades, conocimientos y destrezas que les permitan desenvolverse laboralmente.

Para el docente N°3 sería importante reforzar la agilidad mental y la automotivación, ya que al poseer la última competencia podrá adquirir otras competencias que le permitan adquirir un empleo de acuerdo con las demandas propias del puesto de trabajo.

La docente N°4, al igual que la N°2, valoran las opciones del turismo en Limón, debido a ello explica que “la hotelería es una buena opción, hay estudiantes que tienen muchas capacidades y que quisieran ir embarcados, por eso es necesario promover la atención al cliente”. La docente N°5 explica que depende de cada

empresa, que las realidades son distintas, por eso recomienda la creación de un CAIPAD o convenios con el INA que les permitan acercarse más a la realidad del mercado laboral y así definir las competencias necesarias para abordarlas. Por último, la docente N°6, considera que las competencias requeridas por una empresa se asocian con el emprendedurismo, debido a ello es necesario trabajar “con materiales naturales reciclados, como con el coco para hacer bisutería, en vez de un empleo sería más oportuno que contaran con un chinamo para vender sus productos”.

De acuerdo con las personas egresadas, se indica que es necesario reforzar las competencias asociadas con la lógica, donde se les enseñen habilidades matemáticas, además, con el uso de un idioma extranjero y la comunicación oral y escrita. El egresado N°2 explica que un requisito indispensable en la adquisición de un empleo es el dominio del inglés, debido a que la mayoría de las empresas a las que ha ido a entregar su currículum le piden que sepan leer, hablar y escribir en inglés. La egresada N°3 considera necesario aprender a pintar uñas para tener su propio medio de subsistencia, porque “conseguir un empleo es complicado para nosotros, yo ni sé qué es lo que quieren las empresas”. El egresado N°4 explica que lo que más se requiere para conseguir un empleo es el dominio del inglés y el francés, y la egresada N°5 cree en la necesidad de aprender un oficio como coser, para así desenvolverse.

En común, las egresadas tienen desesperanza en la adquisición de un empleo ya que consideran que no aprendieron lo necesario para adquirir un empleo, especialmente el idioma inglés, debido a que ellos aprendieron con el plan anterior, en el cual no habían lecciones de inglés, requisito que hoy en día exigen las empresas. Ante dicha desesperanza consideran oportuno crear medios que les permitan desenvolverse sin la necesidad de depender de que un patrono los desee contratar.

Referente a la perspectiva de las madres, la N°1 y 2 creen que las empresas exigen más competencias de las que les enseñan en el colegio, argumentan no saber cuáles competencias son solicitadas por las empresas, pero es necesario que

profundicen más en el colegio, mientras que para la madre N°4, las empresas solicitan que sepan sobre las Tecnologías de la Información y la Comunicación, mientras que para la madre N°3, basándose en la discriminación social y en posibles conflictos que sus hijos puedan enfrentar por su condición de discapacidad, sería fundamental que aprendan a resolver conflictos laborales. Estos resultados coinciden con el estudio de Badilla, Solano y Vargas (2007), en donde descubrieron que los padres de familia consideran que faltó potenciar las habilidades de sus hijos en el centro educativo.

Además de consultarle a los docentes, egresados y madres, se entrevistó directamente a los empresarios o jefes de diferentes negocios o instituciones en Limón.

Para el participante N°1, las competencias que se requieren para laborar en esa empresa son: el trabajo en equipo, seguir indicaciones y que cumplan con los requisitos básicos indicados en el reglamento de la empresa. Por su parte, la empresaria N°2 considera que la persona debe poseer “excelente presentación, buena imagen, actitud emprendedora, buena presentación”, para esta propietaria es necesario que la condición de discapacidad sea leve por la responsabilidad y conocimiento técnico que exige el puesto en su empresa.

La propietaria N°3 valora que sus empleados posean “disciplina, compromiso, buenos valores morales y éticos, que tengan visión y un orden en su vida, que sepan qué es lo que quieren en su vida y que se enfoquen en el trabajo, contando con voluntad para trabajar.”

Dentro de lo que solicita la empresa del gerente N°4, se destaca la responsabilidad y puntualidad, así como “que sepa leer y escribir, usar la computadora, contar con una personalidad que le permita desenvolverse, uno entiende que estos muchachos por la discapacidad quizás se les hace más difícil pero por lo menos que no tengan miedo”; mientras que el entrevistado N°5 explicó que se requiere “tener honestidad, gusto por trabajar con otras personas, integridad, habilidad para socializar, seguridad, automotivación, firmeza, respeto y que no tenga autocompasión”.

Por último, la entrevistada N°6 valora que las personas tengan “honradez, iniciativa, fluidez común, sepa mantener buenas relaciones interpersonales y que sea persuasivo”.

Las seis personas entrevistadas coinciden en que se debe conocer sobre el tipo de discapacidad que posee la persona para así ajustar el trabajo y brindar los apoyos concernientes para determinar si la persona cumple con los requisitos para optar por el puesto de trabajo. A pesar de valorar la contratación de una persona con discapacidad, una empleadora se manifestó bastante resistente para hacerlo.

Además de los empresarios, se consultó la opinión de las expertas. Para la N°1 se requieren “algunas competencias de tecnologías de la comunicación básica, enviar y recibir e-mails, escanear, otros tienen que ver con aspectos de orden, como negocios, habilidades de cooperativas o de microempresas”; para la experta N°2 es necesario que posean competencias asociadas con el uso de computadoras y manejo del idioma inglés, mientras que para la experta N°3 es necesario valorar “que el mercado laboral está saturado, en donde no hay oferta para la educación básica, por lo que hay que incursionar en lo técnico donde no se requiere mucho de lo académico, en conjunto con el Instituto Nacional de Aprendizaje, quizás optar por una microempresa, considerando sus habilidades, sin tomar mucho en cuenta lo intelectual porque en muchas ocasiones quedan excluidos por lo mismo”.

Los resultados refuerzan la importancia del enfoque por competencias en el sistema educativo, en especial con la población con discapacidad, debido a “que favorece la resolución de problemas, dándole al alumno oportunidades para movilizar sus conocimientos adquiridos en situaciones siempre nuevas para él” (Roegiers, 2007, p. 86). A continuación se acomodarán en niveles las competencias genéricas para cada puesto, de acuerdo con el jefe entrevistado:

Jefe N°1 / Puesto: Secretario/a

| Nivel 5 | | | |
|--------------------|---------------|--------------------------------|-----------------------|
| Gestión del tiempo | Planificación | Diversidad e Interculturalidad | Adaptación al entorno |

| | | |
|-------------------|--------------------------|---------------|
| Trabajo en equipo | Orientación a la calidad | Sentido ético |
|-------------------|--------------------------|---------------|

| Nivel 4 | | | |
|-----------------------|----------------------|----------------------------|-----------------------|
| Pensamiento sistémico | Pensamiento práctico | Pensamiento colegiado | Comunicación verbal |
| Comunicación escrita | Automotivación | Comunicación interpersonal | Gestión por objetivos |
| Gestión por proyectos | Orientación al logro | | |

| Nivel 3 | | | |
|---|-------------------------------|-----------------------------|--------------------------|
| Liderazgo | Innovación | Espíritu Emprendedor | Creatividad |
| Tecnologías de la Información y Comunicación | Resolución de problemas | Pensamiento deliberativo | Pensamiento reflexivo |
| Pensamiento Analítico | | | |

| Nivel 2 | | | |
|----------------------------------|--|-------------------------|--------------------------|
| Pensamiento crítico | Pensamiento analógico | Pensamiento creativo | Toma decisiones de |
| Orientación al aprendizaje | Tratamiento de conflictos y negociación. | | |

Nivel 1

Pensamiento lógico

Jefe N°2 / Puesto: Estilista

Nivel 5

| | | | |
|--------------------------------|--------------------------|----------------------|----------------------------|
| Pensamiento Analítico | Pensamiento Crítico | Pensamiento Práctico | Pensamiento creativo |
| Pensamiento deliberativo | Gestión del tiempo | Toma de decisiones | Comunicación verbal |
| Diversidad e interculturalidad | Adaptación al entorno | Sentido ético | Comunicación interpersonal |
| Trabajo en equipo | Espíritu emprendedor | Innovación | Gestión por objetivos |
| Gestión por proyectos | Orientación a la calidad | Orientación al logro | Liderazgo |

Nivel 4

| | | | |
|--|---|-----------------------|-----------------------------------|
| Creatividad | Tratamiento de conflictos y negociación | Automotivación | Comunicación en lengua Extranjera |
| Tecnologías de la Información y Comunicación | Orientación al aprendizaje | Pensamiento colegiado | Pensamiento sistémico |
| Pensamiento reflexivo | Pensamiento lógico | | |

Nivel 3

| | | | |
|-----------------------|-------------------------|---------------|--|
| Pensamiento analógico | Resolución de problemas | Planificación | |
|-----------------------|-------------------------|---------------|--|

Jefe N°3 / Puesto: Vendedor/a en zapatería

Nivel 5

| | | | |
|-----------------------|-----------------------|--------------------|-----------------------|
| Pensamiento analítico | Pensamiento sistémico | Pensamiento lógico | Pensamiento analógico |
|-----------------------|-----------------------|--------------------|-----------------------|

| | | | |
|----------------------|---|--------------------------|---|
| Pensamiento práctico | Pensamiento deliberativo | Toma de decisiones | Tecnologías de la información y la comunicación |
| Comunicación verbal | Diversidad e interculturalidad | Adaptación al entorno | Sentido ético |
| Trabajo en equipo | Tratamiento de conflictos y negociación | Orientación a la calidad | Orientación al logro |
| Liderazgo | | | |

| Nivel 4 | | | |
|------------------------------------|----------------------------|-------------------------|--------------------|
| Creatividad | Comunicación Interpersonal | Resolución de problemas | Gestión del tiempo |
| Pensamiento colegiado | Pensamiento creativo | Pensamiento Reflexivo | |
| Nivel 3 | | | |
| Comunicación con lengua extranjera | | | |

| Nivel 2 | |
|----------------|----------------------|
| Automotivación | Comunicación escrita |

Jefe N°4 / Puesto: Asesor/a de Ventas

| Nivel 5 | | | |
|----------------------------|----------------------------|--|----------------------|
| Pensamiento analógico | Pensamiento práctico | Pensamiento colegiado | Gestión del tiempo |
| Orientación al aprendizaje | Planificación | Tecnologías de la información y comunicación | Comunicación verbal |
| Comunicación escrita | Comunicación interpersonal | Trabajo en equipo | Espíritu emprendedor |
| Gestión por objetivos | Orientación a la calidad | Orientación al logro | |

| Nivel 4 | | | |
|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Pensamiento | Pensamiento | Pensamiento | Pensamiento |

| | | | |
|----------------|-----------------------|---------------|--|
| reflexivo | lógico | Creativo | deliberativo |
| Automotivación | Adaptación al entorno | Sentido ético | Tratamiento de conflicto y negociación |
| Creatividad | Gestión de proyectos | Liderazgo | |

| Nivel 3 | | | |
|-------------------------|------------|--------------------|--|
| Resolución de problemas | Innovación | Toma de decisiones | |

Jefe N°5/ Puesto: Bodeguero/a

| Nivel 5 |
|-----------------------|
| Pensamiento analógico |

| Nivel 4 | | | |
|-----------------------|----------------------|--------------------|---------------|
| Pensamiento sistémico | Pensamiento práctico | Gestión del tiempo | Sentido ético |
| Creatividad | | | |

| Nivel 3 | | | |
|-----------------------|----------------------------|-----------------------|--------------------------|
| Pensamiento Analítico | Pensamiento crítico | Pensamiento Analógico | Resolución de problemas |
| Planificación | TICS | Comunicación verbal | Automotivación |
| Adaptación al entorno | Comunicación interpersonal | Trabajo en equipo | Orientación a la calidad |

| Nivel 2 | | | |
|-----------------------|--------------------------|--------------------------------|----------------------|
| Gestión por objetivos | Espíritu Emprendedor | Diversidad e interculturalidad | Comunicación escrita |
| Pensamiento creativo | Pensamiento deliberativo | Pensamiento reflexivo | |

Jefe N°6 / Puesto: Vendedor de ropa infantil

| Nivel 5 | | | |
|-----------------------|--------------------------------|-----------------------|----------------------------|
| Pensamiento reflexivo | Pensamiento lógico | Pensamiento Analógico | Orientación al aprendizaje |
| Comunicación verbal | Diversidad e interculturalidad | Orientación al logro | Automotivación |

| Nivel 4 | | | |
|-----------------------|----------------------------|-----------------------|---|
| Pensamiento sistémico | Pensamiento práctico | Pensamiento colegiado | Pensamiento creativo |
| Sentido ético | Comunicación interpersonal | Trabajo en equipo | Tratamiento de conflictos y negociación |
| Creatividad | Innovación | Gestión por objetivos | Orientación a la calidad |

| Nivel 3 | | | |
|-----------------------|----------------------|-----------------------|-------------------------|
| Liderazgo | Espíritu Emprendedor | Adaptación al entorno | Resolución de problemas |
| Pensamiento Analítico | | | |

4.1.4 Comparación de competencias que se adquieren en el Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón con las requeridas para la contratación en las empresas limonenses

Se encontraron similitudes en las competencias que se enseñan o se aprenden en el Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón con las que solicitan las empresas; no obstante, el análisis implica reflexionar si realmente esas competencias son abordadas, debido a que “lo que caracteriza la competencia es que moviliza diferentes capacidades y diferentes contenidos” (Roegiers, 2007, p. 71) y, en muchas ocasiones, estas competencias no logran movilizar tanto al estudiante, sino que se abordan de forma superficial, sin asociarlo con las realidades de los y las discentes, ni tratar de abordarlo de forma vivencial.

Además de esto, la metodología que utiliza cada docente repercutirá en el desarrollo de dichas competencias, por ejemplo, en los talleres se promueven más las competencias genéricas que en las lecciones académicas; no obstante, es necesario facilitar espacios más vinculados con la realidad que afrontará el estudiantado.

Como lo explica el MEP (2013), se debe “potenciar en el estudiante el desarrollo de conocimientos, intereses, aptitudes, destrezas y habilidades orientadas hacia la formación vocacional, promoviendo su participación en los procesos de pasantía (prepráctica) y práctica supervisada (práctica profesional) como elementos fundamentales de esta área” (pp. 18-19). Por tanto, abordar el desarrollo de las competencias genéricas no consiste en que los docentes les digan qué deben hacer y qué evitar, es necesario un rol más participativo por parte de los y las estudiantes.

Debido a esto, es fundamental promover lecciones más interactivas, en donde el o la estudiante desarrolle su potencial en la medida de lo posible, en donde las competencias genéricas se podrían reforzar por medio del trabajo en grupo, las actividades asociadas con los aprendizajes técnicos y la motivación constante del alumnado.

Una de las competencias que se requiere reforzar más en el colegio es el espíritu emprendedor, debido a que, según Acuña (2008), es necesario crear vínculos con

otros centros de enseñanza, como el Instituto Nacional de Aprendizajes (INA), los CAIPAD, institutos, esto con el objetivo de propiciar la “formación en normas básicas de trabajo, hábitos, rutinas, trabajos en grupos, entre otros”. (Acuña *et al.*, 2008, p. 60)

Por tanto, las competencias que exigen las empresas deben profundizarse; además de ello, es fundamental “promover la participación plena del estudiante en todas las actividades del centro educativo, familiares y comunitarias”. (Ministerio de Educación Pública, 2013, pp. 18-19)

4.1.5 Perfil de puestos por competencias para que las personas egresadas del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial sean contratadas por una empresa limonense

Instrumento para confeccionar el Perfil de Puestos por Competencias

Empresa o institución: Defensoría de los Habitantes

1. Tipo de trabajo: Trabajo dependiente en el sector formal

2. Puesto: Secretario o secretaria

3. Actividades que se realizan

Hacer y recibir llamadas, sacar fotocopias, uso de agenda, confeccionar expedientes, archivar.

4. Destrezas requeridas:

Agilidad, recopilar, trabajar con precisión, manipular documentos.

5. Conocimientos requeridos

Saber leer y escribir, conocer los números, uso de la computadora y fotocopidora, comunicación verbal y escrita.

6. Aptitudes requeridas

Hábitos de cortesía, amabilidad, trabajo en equipo.

7. Ubicación geográfica: Limón centro.

8. Recursos necesarios

Fotocopidora, papel, teléfono, lapicero, archivero, expedientes, grapadora.

9. Condiciones físicas y ambientales

El espacio es accesible y cómodo, solamente trabajan dos personas, lo que

podría ayudar en la relación ambiental.

10. Nivel de esfuerzo

| | |
|------------|---|
| Actividad | La persona labora sentada en una silla. |
| Productiva | Caminar o ponerse de pie se efectúa de forma ocasional. |
| Sedentaria | El peso que se levanta no sobrepasa los 5 kg. |

11. Nivel de calificación

| | |
|--|--|
| Actividades productivas no calificadas | Son pocas tareas, las cuales son sencillas y rutinarias. No es necesario tener conocimientos técnicos, capacidad de decidir o algún tipo de capacitación. |
|--|--|

12. Producto: Servicio

13. Horario: De Lunes a viernes, de 8:00 am a 4:00 pm

14. Salario: Mayor al mínimo establecido por la ley.

15. Garantías sociales

Todas las establecidas por ley: ocho horas diarias, vacaciones, seguro, aguinaldo, salario escolar.

16. Apoyos que podría requerir una persona con discapacidad

Acompañamiento, supervisión.

Puesto: Secretario en la Defensoría de los Habitantes

Competencia: Gestión del tiempo

Distribuir el tiempo con base en una lista de prioridad, tomando en cuenta las labores que debe realizar en la oficina.

| Niveles de Dominio | Indicadores |
|---|---|
| A: Establecer una lista de tareas para así cumplir con lo que le corresponde durante el día o la semana. | Determina las tareas que debe realizar durante la semana. Planifica las actividades que debe cumplir al día, estableciendo un tiempo determinado. En la mayoría de las ocasiones cumple con lo planificado. Ordena los documentos del archivo y expediente. Anota en la agenda los días y horas para de visitas, llamadas o atenciones. |
| B: Organizar de forma prioritaria las tareas que debe realizar. | Organiza en una lista las tareas de formar jerárquica. Establece tiempos para cada actividad. |
| C: Cumplir con lo planificado de acuerdo con el orden establecido. | Establece los objetivos que desea alcanzar. Organiza en forma prioritaria lo que van a realizar en la oficina, las reuniones y visitas de las personas que trabajan allí. Establece tiempos de las actividades que debe realizar en forma colectiva. |

Competencia: Sentido ético

Buscar el bien moral propio y de las demás personas, buscando dirigir sus acciones hacia el alcance de dicho objetivo.

| Niveles de Dominio | Indicadores |
|--|---|
| A: Determinar la información que se deba mantener con discreción. | Reconocer la información que se encuentra en los expedientes que no debe comunicar a las otras personas. Determinar los datos que recibe al atender a las personas y que no debe comunicar. Identificar la información que recibe en las llamadas y tampoco debe informar. |
| B: Mantener una comunicación discreta con las personas que llegan o visitan el lugar de trabajo. | Conversar con las personas de forma discreta, evitar hacer preguntas personales e innecesarias. |
| C: No facilitar información confidencial de los casos que se atienden en la Defensoría de los Habitantes. | No comunicar a personas que llegan a la Defensoría sobre los casos que se atienden. No informar a familiares, amistades u otras personas sobre los casos que se atienden. No informar a otras personas sobre información confidencial de la Defensoría.- No informar a familiares, amistades u otras personas sobre información confidencial de la Defensoría. |

Competencia: Comunicación interpersonal

Relacionarse de forma asertiva y empática con los compañeros de trabajo y las personas que asisten a la Defensoría.

| Niveles de Dominio | Indicadores |
|--|---|
| A: Establece diálogos con los compañeros de trabajo y personas que asisten a la Defensoría. | <p>Escucha con atención lo que se le comunica.</p> <p>No interrumpe cuando le están hablando.</p> <p>Expresa sus pensamientos y sentimientos de forma respetuosa.</p> <p>Evitar alterar, enojar o irrespetar a las otras personas cuando se comunican.</p> <p>Aclara sus dudas con sus compañeros de trabajo.</p> <p>Utiliza un lenguaje corporal apropiado.</p> <p>Tiene un lenguaje fluido.</p> |
| B: Utiliza el diálogo para promover el trabajo en equipo. | <p>Escucha asertivamente los consejos o críticas constructivas de sus compañeros.</p> <p>Dice lo que piensa de forma respetuosa, aunque sepa que quizás no va a ser aceptado por las demás personas.</p> |
| C: Se comunica con empatía con sus compañeros o personas que llegan a la Defensoría. | <p>Busca promover la asertividad y honestidad en el trabajo.</p> <p>Cuando una persona llega con un problema, queja o denuncia al Defensoría atiende con paciencia, en forma empática.</p> <p>Manifiesta empatía hacia las personas que asisten a la Defensoría, pero no intenta abordar la situación, sino, que remite a la persona que le corresponde abordarlo.</p> |

Competencia: Trabajo en equipo

Colaborar con los compañeros para alcanzar las metas establecidas.

| Niveles de Dominio | Indicadores |
|---|--|
| A: Participar en las tareas que impliquen trabajo en equipo. | Solicita la información que debe acomodar en expedientes y archivos. Participa en las reuniones grupales o asesoramiento. Realiza las tareas grupales que se le asignen. Espera la retroalimentación por parte de sus compañeros. |
| B: Participa de las actividades que promuevan la cohesión del equipo de trabajo. | Comparte con sus compañeros de forma respetuosa. Se involucra en las actividades grupales que se fomentan en la oficina. Atender a los usuarios de forma respetuosa. Evita chismes o hablar mal de sus compañeros. |

Competencia: Uso de las TIC

Utiliza la computadora y fotocopidora para obtener y reproducir información.

| Niveles de Dominio | Indicadores |
|--|---|
| A: Gestiona archivos, realiza y guarda documentos, sabe usar Internet, envía y recibe correos electrónicos, sabe reproducir fotocopias. | Realiza documentos en <i>Word</i> . Escribe cartas en la computadora y enviarlas por correo electrónico. Recibe correos electrónicos. Sabe cambiar fuentes en <i>Word</i> . Trabaja con varias ventanas de forma simultánea. Guarda los archivos que trabaja. Imprime documentos. Enciende y apagar la fotocopidora. Saca copias por una cara. |
| B: Edita documentos de forma más compleja y realiza diversidad de fotocopias. | Adjunta imágenes en un documento o correo electrónico. Realiza tablas y o gráficos. Escanea documentos. Resuelve problemas sencillos de funcionamiento de la computadora. Al fotocopiar sabe sacar ambas caras, clasificadas, varias cantidades. Saca copias de cédulas. |

Competencia: Comunicación verbal

Expresa con claridad sus ideas y la información que deba facilitar.

| Niveles de Dominio | Indicadores |
|--|---|
| A: Expresa ideas de forma fluida. | Atiende llamadas telefónicas. Reconoce a quién debe remitir la llamada. Saluda al atender la llamada. Brinda y responde información general sobre la Defensoría. Se comunica con las personas que llegan a la oficina y con sus compañeros. |
| B: Manifiesta seguridad al conversar. | Conversa de forma fluida. No tartamudea. Controla los posibles nervios o ansiedad. Responde a lo que se le pregunta, siempre y cuando sea lo que le compete como horas de atención, entre otras. |

Competencia: Comunicación escrita

Transmite la información que le corresponde de forma escrita.

| Niveles de Dominio | Indicadores |
|--|---|
| A: Comunica por escrito la información que le brindan sus compañeros. | Digita en la computadora las cartas o información que le den. Escribe los recados en la agenda. La comunicación es entendible, escribe gramaticalmente correcto. |
| B: Comunica por escrito información que le corresponde brindar. | Escribe cartas de acuerdo con el formato establecido. Escribe recados. Utiliza un lenguaje apropiado. Redacta claramente y su redacción es comprendida por las demás personas. |
| C: Sabe utilizar lenguaje abreviado. | Acomoda en un orden establecido, la información que le brindan. Utiliza abreviaturas cuando así lo requiere. |

Competencia: Diversidad e interculturalidad

Acepta la diversidad sociocultural.

| Niveles de Dominio | Indicadores |
|---|---|
| A: Comprende que se debe valorar la diversidad respetándola. | Acepta que las personas son diferentes. Establece relaciones sociales que le permitan desenvolverse. Defiende a las personas que son discriminadas. |
| B: Aceptar la diversidad | Escucha la variedad de historias. No discrimina a otras personas. Tolerancia hacia quienes son diferentes. |

PERFIL DE COMPETENCIAS

Posición. Secretario/ Defensoría de los Habitantes

| Nombre de la competencia | A | B | C | D |
|--------------------------------|---|---|---|---|
| Gestión del tiempo | x | | | |
| Sentido ético | | x | | |
| Comunicación interpersonal | | | x | |
| Trabajo en equipo | | x | | |
| Uso de las TICS | | x | | |
| Comunicación verbal | x | | | |
| Comunicación escrita | | x | | |
| Diversidad e interculturalidad | | x | | |

Instrumento para confeccionar el Perfil de Puestos por Competencias

Empresa o institución: Salón de belleza

1. Tipo de trabajo: Empresa familiar

2. Puesto: Estilista

3. Actividades que se realizan

Lavar el cabello, secar, cortar, hacer químicos, sacar cejas, hacer planchas, manicura, pedicura, aplicar maquillaje, hacer peinados.

4. Destrezas requeridas

Habilidad, agilidad, coordinación mental (porque a veces se atiende a tres personas a la vez), buena motora fina (uso de tijeras, plancha y navaja), coordinación

5. Conocimientos requeridos

Tipos de cortes, aplicación de tintes, uso de tijera, conocimientos sobre productos y casas comerciales, medidas, realizar peinados, maquillajes, combinación de colores y reconocimiento de facciones de caras y mejores cortes o peinados.

6. Aptitudes requeridas

Buena personalidad, buena imagen, saber tratar al cliente, buen trato, motivación, cordialidad y amabilidad.

7. Ubicación geográfica de la actividad productiva: Limón centro.

8. Recursos necesarios

Tijeras, planchas, cepillos, peines, secadora, pila, esmalte, productos químicos, guantes, brochas, fuentes, pinturas, medidores, rulos.

9. Condiciones físicas y ambientales

Óptimas, pero es necesaria una rampa en la entrada, mucha presión en el trabajo

y exigencia patronal.

10. Nivel de esfuerzo

| | |
|------------------------------|---|
| Actividad Productiva Mediana | Debe estar permanentemente de pie. Se utiliza de forma permanente controles de extremidades superiores o inferiores. |
|------------------------------|---|

11. Nivel de calificación

| | |
|---|--|
| Actividades productivas del nivel técnico | Se requieren los aspectos de las actividades productivas calificadas junto estudiantes que hayan recibido un proceso de educación técnico. |
|---|--|

12. Producto: Servicio y materiales básicos.

13. Horario: De lunes a sábado. Ocho horas diarias, inclusive diez.

14. Salario: Salario mínimo.

15. Garantías sociales

Depende del tipo de trabajo, si cuentan con seguro social, ganan un porcentaje de los trabajos realizados.

Puesto: Estilista

Competencia: Pensamiento práctico

Es el pensamiento que permite que el estilista seleccione la mejor forma para actuar, lo que implica que buscará cual es el mejor procedimiento y lo realizará.

| Niveles de Dominio | Indicadores |
|--|--|
| A: Reconocer cuáles instrumentos o herramientas requiere para realizar los trabajos de belleza. | <p>Identifica las tareas que debe realizar para cumplir con lo que solicita el cliente.</p> <p>Reconoce los instrumentos que requiere para realizar un buen trabajo.</p> <p>Determina los criterios que influirán en que el o la clienta se sienta satisfecho(a) con el trabajo que le realizaron.</p> <p>Reconoce los aspectos negativos de diferentes decisiones.</p> <p>A partir del análisis realizado, ejecuta un trabajo de calidad para sus clientes.</p> |
| B: Diseña nuevas estrategias para satisfacer las demandas de las clientas. | <p>Ante una solicitud de una clienta (peinado, manicure, etc.) logra establecer los objetivos o pasos a seguir para cumplirla.</p> <p>Reconoce los elementos o herramientas que requiere para satisfacer la solicitud de su clienta de forma novedosa.</p> <p>Determina los criterios que utilizará para evaluar la calidad de su trabajo.</p> <p>Realiza un plan que le permita cumplir con sus objetivos.</p> <p>Ejecuta los objetivos planteados.</p> |

Competencia: Creatividad

Aborda situaciones o solicitudes de clientes de forma nueva y original.

| Niveles de Dominio | Indicadores |
|--|--|
| A: Produce nuevas ideas para abordar situaciones o para cumplir con lo solicitado por las clientas. | <p>Aporta nuevas ideas para tintes, cortes o procedimientos que se ajusten al color de piel, tipo de cabello, de rostro o facciones de su clienta.</p> <p>Las ideas que propone son innovadoras, originales y satisfacen los gustos de las clientas.</p> <p>Analiza diversas formas para realizar el procedimiento.</p> <p>Con base en sus conocimientos, produce nuevos procedimientos o resultados.</p> <p>Comparte sus ideas a sus compañeras de trabajo.</p> |
| B: Realiza proyectos creativos que satisfagan a las clientas y que puedan aplicarse a otras clientas. | <p>Aporta nuevas ideas para crear productos novedosos.</p> <p>Las ideas son originales en el mercado de belleza.</p> <p>Está al tanto de las novedades y cambios en cuanto a belleza.</p> <p>Investiga acerca de nuevos procedimientos y los integra.</p> <p>Plasma sus ideas al realizar sus trabajos.</p> |

Competencia: Gestión del tiempo

Distribuir el tiempo con base en una lista de prioridad, tomando en cuenta las labores que debe realizar en el salón.

| Niveles de Dominio | Indicadores |
|---|--|
| A: Establecer una lista de tareas para así cumplir con lo que le corresponde durante el día o la semana. | <p>Determina las tareas que debe realizar durante el día.</p> <p>Planifica las actividades que debe cumplir por horas y minutos, estableciendo un tiempo determinado.</p> <p>Calcula el tiempo exacto para confeccionar, colocar o quitar un producto.</p> <p>En la mayoría de las ocasiones cumple con lo planificado.</p> <p>Atiende a más de un cliente al mismo tiempo. Se organiza para atender a sus clientes sin desatenderlos.</p> |
| B: Organizar de forma prioritaria las tareas que debe realizar. | <p>Organiza en una lista las tareas de forma jerárquica.</p> <p>Establece tiempos para cada actividad.</p> <p>Estar pendiente de las horas para no sobrepasarse del tiempo y dañar el producto o el trabajo que realiza.</p> |
| C: Cumplir con lo planificado de acuerdo con el orden establecido. | <p>Establece los objetivos que desea alcanzar.</p> <p>Organiza en forma prioritaria lo que van a realizar en la oficina, las reuniones y visitas de las personas que trabajan allí. Establece tiempos de las actividades que debe realizar en forma colectiva.</p> |

Competencia: Comunicación interpersonal

Relacionarse de forma asertiva y empática con las clientas y compañeras de trabajo,

| Niveles de Dominio | Indicadores |
|--|--|
| A: Establece diálogos con las clientas y compañeras de trabajo. | <p>Escucha con atención lo que se le comunica, especialmente cuando las clientas les relatan algo.</p> <p>No interrumpe cuando le están hablando.</p> <p>Expresa sus pensamientos y sentimientos de forma respetuosa, en especial cuando a las clientas no les parece algún trabajo.</p> <p>Aclara sus dudas con las clientas, para estar completamente seguras de que comprendieron lo que le solicitaron,</p> <p>Utiliza un lenguaje corporal apropiado. Tiene un lenguaje fluido.</p> |
| B: Utiliza el diálogo para promover un ambiente ameno para sus clientas y sus compañeras. | <p>Escucha asertivamente los consejos o críticas constructivas de sus compañeros o clientas.</p> <p>Dice lo que piensa de forma respetuosa, aunque sepa que quizás no va a ser aceptado por sus clientas.</p> |
| C: Se comunica con empatía con sus compañeros o clientas. | <p>Busca promover la asertividad y honestidad en el trabajo.</p> <p>Cuando una persona llega al salón, le atiende con paciencia y en forma empática.</p> <p>Manifiesta empatía hacia sus clientas, trata de comprender lo que desean y cómo se sentirían más a gusto en el salón y consigo mismas.</p> |

Competencia: Sentido ético

Buscar el bien moral propio y de las demás personas, buscando dirigir sus acciones hacia el alcance de dicho objetivo.

| Niveles de Dominio | Indicadores |
|--|---|
| A: Determinar la información que se deba mantener con discreción. | Reconocer la información que escucha en el salón que no debe comunicar a las otras personas. Determina la información de aspectos confidenciales del salón o de la forma en que trabajan o preparan algún producto y no comunicarlo a otras personas., |
| B: Mantener una relación ética referente con el cobro, vueltos y respeto al dinero o pertenencias ajenas. | Reconoce el monto que debe cobrar, así como el vuelto. Cobra y da el vuelto de forma correcta. Respeto el dinero del negocio y las pertenencias de las clientas o compañeras. |
| C: No facilitar información confidencial del salón de belleza o de lo que relatan las clientas. | No comunicar a personas que llegan al salón sobre lo que dijeron las demás personas. No informar a otras personas sobre información confidencial del salón. |

Competencia: Gestión por objetivos

Dirigir una actividad para alcanzar objetivos de forma eficiente.

| Niveles de Dominio | Indicadores |
|---|--|
| A: Determinar objetivos y metas, planificar cómo cumplirlos. | <p>Establecer los objetivos o metas que va realizar de acuerdo con las demandas de sus clientas.</p> <p>Resuelve las posibles barreras que deba afrontar cuando tenga que realizar las acciones que le lleven a cumplir con sus objetivos.</p> <p>Realiza un plan donde determina lo que debe realizar, los pasos a seguir, calcule el tiempo que va a dilatar y los recursos que requiere.</p> |
| B: Dirigir sus esfuerzos para alcanzar los objetivos planteados. | <p>Se compromete con sus clientas para cumplir con los objetivos establecidos.</p> <p>Presta atención a los detalles, cantidades y prevé posibles dificultades.</p> <p>Utiliza los materiales que requiere de forma eficiente, calculando bien, sin desperdiciar y mezclando correctamente.</p> <p>Está pendiente de lo que debe hacer pero modifica el plan ante algún imprevisto como la presencia de algún nuevo cliente.</p> |
| C: Realiza diseños para trabajar a mediano plazo. | <p>Determina las actividades a ejecutar en un mediano plazo. Establece los objetivos y tiempos para ejecutarlos.</p> <p>Realiza una lista de materiales que requieren o se agotaron para adquirirlos nuevamente.</p> |

Competencia: Orientación a la calidad

Buscar la excelencia en los trabajos que realizan junto con la satisfacción de sus clientas.

| Niveles de Dominio | Indicadores |
|---|---|
| A: Cumplir con los requisitos básicos para realizar un buen trabajo. | <p>Realiza los trabajos de forma limpia y ordenada.</p> <p>Organiza las funciones que debe realizar, sabiendo los pasos que debe ejecutar.</p> <p>Siguen con las instrucciones para ejecutar los trabajos que les solicitan, por ejemplo, en la aplicación de un tinte o elaboración de un peinado.</p> <p>Desarrolla los trabajos o solicitudes de las clientas.</p> <p>Presta atención a los detalles como: colores, cortes, combinaciones, tonos de piel, facciones de la cara, tendencias de la moda.</p> <p>Manifiesta un compromiso personal e interés por la satisfacción de sus clientas.</p> |
| B: Mejora de forma sistemática el trabajo que realiza. | <p>Realiza de forma metódica los trabajos; por tanto, conoce el orden de los pasos a seguir.</p> <p>Busca un equilibrio entre lo que solicita la clienta o cliente con lo que mejor le luce.</p> <p>Se dirige a alcanzar los resultados esperados.</p> <p>Aprovecha los recursos de forma correcta y eficiente, sin desperdiciar, ni ahorrar demasiado, afectando la calidad del servicio.</p> <p>Presta atención a la solicitud de sus clientas. Busca mejorar la calidad de su servicio.</p> |

Competencia: Tratamiento de conflictos y negociación.

Busca resolver los conflictos que puedan surgir con las clientas.

| Niveles de Dominio | Indicadores |
|--|---|
| A: Expresa sus opiniones y escucha las de sus clientas. | <p>Maneja la frustración o ansiedad que pueda surgir ante las críticas o inconformidad de sus clientas.</p> <p>Analiza el conflicto y el motivo por el cual sus clientas no estén satisfechas.</p> <p>Expresa de forma asertiva su opinión.</p> <p>Ante un conflicto, tiene una escucha empática con las clientas, analizando la posición de dichas personas.</p> |
| B: Propone alternativas de solución y negociación. | <p>Busca diferentes alternativas para resolver el conflicto.</p> <p>Trata de posicionarse en el lugar de la clienta.</p> <p>Propone diversas alternativas.</p> <p>Escucha empáticamente a la clienta.</p> <p>Negocia con la clienta para dejarla satisfecha</p> <p>Promueve visitas posteriores por parte de la clienta.</p> |

PERFIL DE COMPETENCIAS

Posición: Estilista

| Nombre de la competencia | A | B | C | D |
|---|---|---|---|---|
| Tratamiento de conflictos y negociación | | | x | |
| Sentido ético | | x | | |
| Comunicación interpersonal | | x | | |
| Orientación a la calidad | x | | | |
| Pensamiento práctico | x | | | |
| Creatividad | | x | | |
| Gestión del tiempo | | x | | |

Instrumento para confeccionar el Perfil de Puestos por Competencias

Empresa o institución: Zapatería

1. Tipo de trabajo: Empresa familiar

2. Puesto: Dependiente

3. Actividades que se realizan

Atención al cliente, limpieza, medir zapatos, acomodo de cajas y zapatos.

4. Destrezas requeridas

Aprender rápido, memorizar, agilidad y rapidez.

5. Conocimientos requeridos

Lectoescritura, saber sobre las series de los zapatos, conocer la clasificación de las tallas, conocer los rangos de numeración de damas, caballeros y niños, saber los colores en inglés.

6. Aptitudes requeridas

Servicial, amabilidad, tolerancia, buena atención al cliente.

7. Ubicación geográfica: Limón centro.

8. Recursos necesarios

Lapicero, grapadora, pega precios, implementos de limpieza, información sobre tallas de zapatos.

9. Condiciones físicas y ambientales

Espacio reducido y se trabaja con mucha presión.

10. Nivel de esfuerzo

Los hombres levantan frecuentemente 12 kg u 8 kg de manera

| | |
|------------------------------|---|
| Actividad Productiva Liviana | permanente. Las mujeres levantan frecuentemente 8 kg o 4 kg de manera permanente. |
| Actividad Productiva Mediana | Debe estar permanentemente de pie. Se utiliza de forma permanente controles de extremidades superiores o inferiores. |

11. Nivel de calificación

| | |
|--|--|
| Actividades productivas no calificadas | Son pocas tareas, las cuales son sencillas y rutinarias. No es necesario tener conocimientos técnicos, capacidad de decidir o algún tipo de capacitación. |
|--|--|

12. Producto: Materiales básicos

13. Horario: De lunes a sábado. De Lunes a jueves de 8:00 a 6:30 pm, viernes y sábado de 8:00 am a 7:00 pm y domingo de 9:00 am a 1:00 pm

14. Salario: ¢310.000 mensuales

15. Garantías sociales

| |
|---|
| Planillas, seguro, vacaciones, aguinaldo, horas extras. |
|---|

16. Apoyos que podría requerir una persona con discapacidad

| |
|--------------------------------|
| Capacitación y acompañamiento. |
|--------------------------------|

Puesto: Dependiente de una zapatería

Competencia: Sentido ético

Buscar el bien moral propio y de las demás personas, buscando dirigir sus acciones hacia el alcance de dicho objetivo.

| Niveles de Dominio | Indicadores |
|--|--|
| A: Determinar la información que se deba mantener con discreción. | Reconocer la información que escucha en la zapatería que no debe comunicar a las otras personas. Determina la información de aspectos confidenciales de la zapatería y lo no comunica a otras personas. |
| B: Mantener una relación ética referente con el cobro, vueltos y respeto al dinero o pertenencias ajenas. | Reconoce el monto que debe cobrar, así como el vuelto. Cobra y da el vuelto de forma correcta. Respeto el dinero del negocio y las pertenencias de las clientas o compañeras. |
| C: No facilitar información confidencial del salón de belleza o de lo que relatan las clientas. | No comunicar a compañeras quejas de otras. No informar a otras personas sobre información confidencial de la zapatería. |

Competencia: Comunicación interpersonal

Relacionarse de forma asertiva y empática con los compañeros de trabajo y las personas que asisten a la Defensoría.

| Niveles de Dominio | Indicadores |
|--|--|
| A: Establece diálogos con las clientas y compañeras de trabajo. | <p>Escucha con atención lo que se le comunica, especialmente cuando las clientas le solicitan un producto.</p> <p>No interrumpe cuando le están hablando o utiliza el celular mientras atiende a los clientes.</p> <p>Expresa sus pensamientos y sentimientos de forma respetuosa, en especial cuando los clientes llegan con una queja.</p> <p>Utiliza un lenguaje corporal apropiado.</p> <p>Tiene un lenguaje fluido.</p> |
| B: Utiliza el diálogo para promover un ambiente ameno para sus clientas y sus compañeras. | <p>Escucha asertivamente los consejos o críticas constructivas de sus compañeros o clientas.</p> <p>Dice lo que piensa de forma respetuosa, aunque sepa que quizás no va a ser aceptado por sus clientas o compañeras.</p> |
| C: Se comunica con empatía con sus compañeras o clientas. | <p>Busca promover la asertividad y honestidad en el trabajo.</p> <p>Cuando una persona llega a la zapatería, le atiende con paciencia y en forma empática.</p> <p>Manifiesta empatía hacia sus clientas, trata de comprender lo que desean y qué opciones de zapatos hay si se agotaron aquellos que los/as clientes/as solicitan.</p> |

Competencia: Trabajo en equipo

Colaborar con los compañeros para alcanzar las metas establecidas.

| Niveles de Dominio | Indicadores |
|---|--|
| A: Participar en las tareas que impliquen trabajo en equipo. | Solicita las actividades que le corresponde hacer en la zapatería. Cumple con las actividades que le corresponde. Realiza las tareas grupales que se le asignen. Espera la retroalimentación por parte de su jefa. No utiliza excusas para no trabajar o disminuir el índice de trabajo que debe realizar. |
| B: Participa de las actividades que promuevan la cohesión del equipo de trabajo. | Comparte con sus compañeros de forma respetuosa. Se involucra en las actividades grupales que se fomentan en la zapatería. Atender a los clientes de forma respetuosa. Evita chismes o hablar mal de sus compañeros. |

Competencia: Tratamiento de conflictos y negociación.

Busca resolver los conflictos que puedan surgir con las clientas.

| Niveles de Dominio | Indicadores |
|--|--|
| A: Expresa sus opiniones y escucha las de sus clientas. | <p>Maneja la frustración o ansiedad que pueda surgir ante las críticas o inconformidad de sus clientas.</p> <p>Analiza el conflicto y el motivo por el cual sus clientas no estén satisfechas.</p> <p>Expresa de forma asertiva su opinión.</p> <p>Ante un conflicto, tiene una escucha empática con las clientas, analizando la posición de dichas personas.</p> |
| B: Propone alternativas de solución y negociación. | <p>Busca diferentes alternativas para resolver el conflicto.</p> <p>Trata de posicionarse en el lugar de la clienta.</p> <p>Propone diversas alternativas.</p> <p>Escucha empáticamente a la clienta.</p> <p>Solicita la aprobación de la jefatura para ejecutar su propuesta.</p> <p>Negocia con la clienta para dejarla satisfecha. Promueve visitas posteriores por parte de la clienta a la zapatería.</p> |

Competencia: Gestión del tiempo

Distribuir el tiempo con base en una lista de prioridad, tomando en cuenta el orden de llegada de la clientela.

| Niveles de Dominio | Indicadores |
|---|--|
| A: Establecer una lista de tareas para así cumplir con lo que le corresponde durante el día o la semana. | Determina las tareas que debe realizar durante la semana. Planifica las actividades que debe cumplir al día, estableciendo un tiempo determinado. En la mayoría de las ocasiones cumple con lo planificado. Ordena los zapatos de acuerdo con lo establecido por la jefatura. |
| B: Organizar de forma prioritaria las tareas que debe realizar. | Organiza en una lista las tareas de formar jerárquica. Observa la hora de llegada de clientes y el orden en que debe atenderlas. Establece tiempos para cada actividad. |

Competencia: Comunicación escrita

Transmite la información que le corresponde de forma escrita.

| Niveles de Dominio | Indicadores |
|--|---|
| A: Reconoce por escrito la información que requiere. | Reconoce las tallas de los zapatos. Reconoce si son de hombre o mujer. Lee el tipo de zapato y el color de este. Reconoce la clasificación de los zapatos. |
| B: Comunica por escrito la información que le requiere. | Realiza inventarios de los zapatos. Escribe la información completa en las factura. Registra la información requerida para apartado. Registra las tallas, clasificaciones, colores en español e inglés, para revisarlo por si tiene alguna duda. |

Competencia: Toma de decisiones

Elige la mejor forma de desenvolverse, asumiendo responsabilidades y buscando actuar de acuerdo con lo analizado.

| Niveles de Dominio | Indicadores |
|---|--|
| A: Utiliza métodos oportunos para tomar decisiones. | Toma decisiones adecuadas, con base en información fiable e indicaciones generales brindadas por las jefas. Manifiesta seguridad al tomar decisiones. En momentos de mucha clientela o presión, busca obtener tranquilidad para tomar buenas decisiones. |
| B: Contribuye en la toma de decisiones colectivas. | Participa en decisiones colectivas, como la forma en que se acomodarán los zapatos. Manifiesta coherencia y seguridad al tomar decisiones. Demuestra tomar decisiones con base en un patrón brindado o sugerido por la jefatura. |

Competencia: Pensamiento analógico

Permite detectar semejanzas entre objetos diferentes.

| Niveles de Dominio | Indicadores |
|---|---|
| A: Hace analogías para relacionar productos. | Identifica los diseños de zapatos. Relaciona diseños de zapatos. Observa detalles en cada diseño de los zapatos. |
| B: Utiliza analogías para diferenciar y reconocer cada producto. | Reconoce las características particulares de cada diseño de zapato. Diferencia los diseños de zapatos. No mezcla diseños, tallas, colores de los zapatos. |

PERFIL DE COMPETENCIAS

Posición: Dependiente zapatería

| Nombre de la competencia | A | B | C | D |
|---|---|---|---|---|
| Tratamiento de conflictos y negociación | | | x | |
| Sentido ético | | x | | |
| Comunicación interpersonal | | x | | |
| Pensamiento analógico | x | | | |
| Toma de decisiones | | | x | |
| Comunicación escrita | | x | | |
| Gestión del tiempo | x | | | |
| Trabajo en equipo | | x | | |

Instrumento para confeccionar el Perfil de Puestos por Competencias

Empresa o institución: Tienda de electrodomésticos.

1. Tipo de trabajo: Trabajo dependiente en el sector formal

2. Puesto: Asesor de ventas

3. Actividades que se realizan:

Venta, atender la caja, limpieza, acomodar, hacer inventarios y servicio al cliente.

4. Destrezas requeridas

Agilidad, movilizar cosas, comunicarse.

5. Conocimientos requeridos

Conocimiento en tecnología, uso de computadora, aprender características de los productos, saber sobre el consumo de energía, conocer sobre aplicaciones de los celulares.

6. Aptitudes requeridas

Buen servicio al cliente, amabilidad, simpatía, paciencia.

7. Ubicación geográfica: Limón centro.

8. Recursos necesarios

Computadora, lapicero, libreta, agenda, números telefónico, celulares, artículos de limpieza.

9. Condiciones física y ambientales

Amplias, con rampas y se aplica Ley 7600. Solamente hay hombres trabajando en esa oficina.

10. Nivel de esfuerzo

| | |
|-----------|--|
| Actividad | Los hombres levantan o transportan ocasionalmente hasta 45 kg, |
|-----------|--|

| | |
|----------------------|---|
| Productiva Pesada | frecuentemente 25 kg y permanentemente 15 kg. Las mujeres levantan o transportan ocasionalmente hasta 25 kg, frecuentemente 15 kg y permanentemente 10 kg. |
|----------------------|---|

11. Nivel de calificación

| | |
|-------------------------------------|---|
| Actividades productivas calificadas | Las tareas presentan un grado de dificultad; además, es necesaria la iniciativa, capacitación y poca supervisión. |
|-------------------------------------|---|

12. Producto: Materiales básicos y servicio.

13. Horario: De lunes a sábado de 9:00 am a 6:00 pm.

14. Salario: ¢430.000 mensuales.

15. Garantías sociales

Seguro, aguinaldo, comisiones y vacaciones.

16. Apoyos que podría requerir una persona con discapacidad

Asesoramiento, acompañamiento y capacitaciones.

Puesto: Asesor de ventas

Competencia: Pensamiento práctico

Es el pensamiento que permite que el estilista seleccione la mejor forma para actuar, lo que implica que buscará cual es el mejor procedimiento y lo realizará.

| Niveles de Dominio | Indicadores |
|--|--|
| A: Reconocer cuáles instrumentos o herramientas requiere para realizar los trabajos de belleza. | <p>Identifica las tareas que debe realizar para cumplir con lo que solicita el cliente y su supervisor.</p> <p>Reconoce los instrumentos que requiere para realizar un buen trabajo.</p> <p>Determina los criterios que influirán en que el o la clienta se sienta satisfecho(a) con la atención brindada.</p> <p>Reconoce los aspectos negativos de diferentes decisiones.</p> <p>A partir del análisis realizado, ejecuta un trabajo de calidad.</p> |
| B: Diseña nuevas estrategias para satisfacer las demandas de las clientas. | <p>Ante una solicitud de un cliente, logra establecer los objetivos o pasos a seguir para cumplirla.</p> <p>Reconoce los elementos o herramientas que requiere para satisfacer la solicitud de su cliente.</p> <p>Determina los criterios que utilizará para evaluar la calidad de su trabajo.</p> <p>Realiza un plan que le permita cumplir con sus objetivos.</p> <p>Ejecuta los objetivos planteados.</p> |

Competencia: Uso de las TIC

Utiliza la computadora y fotocopidora para obtener y reproducir información.

| Niveles de Dominio | Indicadores |
|--|---|
| A: Gestiona archivos, realiza y guarda documentos, sabe usar Internet, envía y recibe correos electrónicos, sabe reproducir fotocopias. | Realiza documentos en <i>Word</i> . Escribe cartas en la computadora y enviarlas por correo electrónico. Recibe correos electrónicos. Sabe cambiar fuentes en <i>Word</i> . Descargar documentos recibidos en el correo electrónico. Abre documentos en PDF. Trabaja con varias ventanas de forma simultánea. Guarda los archivos que trabaja. Imprime documentos. Enciende y apagar la fotocopidora. Saca copias de la cédula. |
| B: Edita documentos de forma más compleja y realiza diversidad de fotocopias. | Adjunta imágenes en un documento o correo electrónico. Registra información para cotizar precios. Escanea documentos. Resuelve problemas sencillos de funcionamiento de la computadora. |

Competencia: Pensamiento analógico
Permite detectar semejanzas entre objetos diferentes.

| Niveles de Dominio | Indicadores |
|---|--|
| A: Hace analogías para relacionar productos. | Identifica la clasificación general de los aparatos. Determina semejanzas de los productos entre sí. Observa detalles en cada aparato. |
| B: Utiliza analogías para diferenciar y reconocer cada producto. | Reconoce las características particulares de cada aparato. Diferencia las funciones y diseños de cada aparato. No confunde características o da información falsa para vender un producto. |

Competencia: Comunicación escrita
Transmite la información que le corresponde de forma escrita.

| Niveles de Dominio | Indicadores |
|--|---|
| A: Reconoce por escrito la información que requiere. | Reconoce las características de los productos. Clasifica los productos. Lee los precios y tasas de pago. Reconoce los valores agregados de cada producto. |
| B: Comunica por escrito la información que le requiere. | Realiza inventarios de los productos. Escribe la información completa en la factura. Registra la información requerida para sacar a crédito. Registra la información de cada producto por si requiere consultarlo. |

Competencia: Tratamiento de conflictos y negociación.

Busca resolver los conflictos que puedan surgir con las clientas.

| Niveles de Dominio | Indicadores |
|---|--|
| <p>A: Expresa sus opiniones y escucha las de sus clientes.</p> | <p>Maneja la frustración o ansiedad que pueda surgir ante las críticas o inconformidad de sus clientes.</p> <p>Analiza el conflicto y el motivo por el cual sus clientes no estén satisfechos.</p> <p>Expresa de forma asertiva y respetuosa su opinión. Explica con detenimiento sus ideas.</p> <p>Ante un conflicto, tiene una escucha empática con los clientes, analizando la posición de dichas personas.</p> |
| <p>B: Propone alternativas de solución y negociación.</p> | <p>Busca diferentes alternativas para resolver el conflicto.</p> <p>Trata de posicionarse en el lugar del cliente.</p> <p>Propone diversas alternativas.</p> <p>Escucha empáticamente al cliente.</p> <p>Solicita la aprobación de la jefatura para ejecutar su propuesta.</p> <p>Negocia con el cliente para solucionar el conflicto.</p> |

Competencia: Comunicación interpersonal

Relacionarse de forma asertiva y empática con la clientela y compañeros de trabajo.

| Niveles de Dominio | Indicadores |
|--|--|
| A: Establece diálogos con las clientes y compañeros de trabajo. | <p>Escucha con atención lo que se le comunica, especialmente cuando los clientes le solicitan un producto.</p> <p>No interrumpe cuando le están hablando, ni utiliza el celular mientras atiende a los clientes.</p> <p>Expresa sus pensamientos y sentimientos de forma respetuosa, en especial cuando los clientes llegan con una queja.</p> <p>Utiliza un lenguaje corporal apropiado.</p> <p>Tiene un lenguaje fluido.</p> |
| B: Utiliza el diálogo para promover un ambiente ameno para sus clientes y sus compañeros. | <p>Escucha asertivamente los consejos o críticas constructivas de sus compañeros o clientes.</p> <p>Conversa con sus clientes y compañeros de forma respetuosa y amena.</p> |
| C: Se comunica con empatía con sus compañeros o clientes. | <p>Busca promover la asertividad y honestidad en el trabajo.</p> <p>Cuando una persona llega le atiende con paciencia y en forma empática.</p> <p>Manifiesta empatía hacia sus clientes, trata de comprender lo que desean y les brindan las mejores recomendaciones, sin engaños.</p> |

Competencia: Orientación al aprendizaje

Utiliza el aprendizaje como una estrategia que le permita alcanzar su objetivo, siendo consciente de la necesidad de aprender (en este caso busca aprender sobre las características de los productos que venden y de las nuevas opciones que se ofrecerán al mercado)

| Niveles de Dominio | Indicadores |
|--|---|
| A: Asimilar con una actitud positiva los aprendizajes transmitidos por los y las capacitadoras; asimismo, busca comprender y cuestionar lo aprendido. | Presta atención durante las capacitaciones. Realiza consultas de aquello que no comprendió. Efectúa preguntas de posibles consultas que les realicen sus clientes. |
| B: Aplica los conocimientos adquiridos mientras atiende a las y los clientes. | Brinda explicaciones a sus clientes sobre las características de los productos. Aclara las dudas de sus clientes. Ante dudas de sus clientes que no pueda responder busca apoyo para aclarar la interrogante de su cliente. |
| C: Busca actualizarse sobre los nuevos productos y sus características. | Profundiza sobre las características de los productos. Investiga sobre los productos próximos a salir al mercado. Obtiene información acerca de los nuevos productos. Investiga sobre los productos que brindan mayores ventajas a los clientes. |

Competencia: Planificación

Cumplir con sus asignaciones mediante la identificación de objetivos y estrategias más oportunas y eficaces.

| Niveles de Dominio | Indicadores |
|---|--|
| A: Establece diariamente los objetivos, estrategias, recursos y tiempos que requiere para cumplir con sus tareas. | <p>Establece la forma en que cumplirá con sus asignaciones diarias.</p> <p>Determina el orden en que debe atender a sus clientes.</p> <p>Reconoce los implementos que requiere para cumplir con sus tareas.</p> <p>Organiza el tiempo, para atender a clientes de forma simultánea y evitar que se sientan insatisfechos por la espera.</p> <p>Cumple con el tiempo indicado para brindar reportes e inventarios de los productos.</p> |
| B: Establece diariamente los objetivos, estrategias, recursos y tiempos que requiere para cumplir con las asignaciones grupales. | <p>Forma parte de la organización de las actividades grupales.</p> <p>Se organiza en el tiempo para cumplir con las tareas grupales.</p> <p>Dialoga con sus compañeros para cumplir con lo planificado.</p> <p>Si surge alguna eventualidad que le impida cumplir con lo asignado en el tiempo establecido busca una alternativa ante el problema.</p> <p>Si sus compañeros no cumplen con lo asignado, conversa con ellos para tratar de encontrar una solución, si el problema persiste se comunica con el supervisor.</p> |

PERFIL DE COMPETENCIAS

Posición: Asesor de ventas

| Nombre de la competencia | A | B | C | D |
|---|---|---|---|---|
| Tratamiento de conflictos y negociación | | | x | |
| Planificación | | x | | |
| Comunicación interpersonal | x | | | |
| Pensamiento analógico | x | | | |
| Orientación al aprendizaje | | x | | |
| Comunicación escrita | | x | | |
| Uso de las tecnologías de la información y comunicación | | x | | |
| Pensamiento práctico | | | x | |

Instrumento para confeccionar el Perfil de Puestos por Competencias

Empresa o institución: Colegio Universitario

1. Tipo de trabajo: Trabajo dependiente en el sector formal

2. Puesto: Bodeguero/a.

3. Actividades que se realizan

Entrega y recepción de material, desempacar, apuntar, guardar y entregar boletas, hacer inventarios, llevar controles, seguir indicaciones, pegar placas en las sillas y muebles.

4. Destrezas requeridas

Lógica, ubicar cosas en el espacio, habilidad física.

5. Conocimientos requeridos

Mínimo grado en lectoescritura, abecedario, números, uso de la computadora.

6. Aptitudes requeridas

Orden, anuencia a aprender, deseo de trabajar, cero autocompasión.

7. Ubicación geográfica: Limón centro.

8. Recursos necesarios

Computadora, teléfono, maquina plaquetas, lapicero, cuaderno.

9. Condiciones físicas y ambientales

Condiciones físicas óptimas, hay rampas, se fomenta trabajo en equipo en la ubicación de las oficinas, se trabaja en equipo y se busca propiciar relaciones laborales sanas basadas en el compañerismo.

10. Nivel de esfuerzo

| | |
|-------------------------------------|--|
| <p>Actividad Productiva Liviana</p> | <p>La persona debe estar de pie o caminar por largos períodos de tiempo.</p> <p>Al estar sentado se deben utilizar las extremidades superiores e inferiores para utilizar palancas.</p> <p>Los hombres levantan frecuentemente 12 kg u 8 kg de manera permanente.</p> <p>Las mujeres levantan frecuentemente 8 kg o 4 kg de manera permanente.</p> |
|-------------------------------------|--|

11. Nivel de calificación

| | |
|--|--|
| <p>Actividades productivas semicalificadas</p> | <p>Las tareas no son tan sencillas.</p> <p>No es necesario tener capacidad de decidir, pero sí es necesaria una capacitación previa mínima y conocimientos técnicos a un nivel básico.</p> |
|--|--|

12. Producto: Materiales básicos y servicio

13. Horario: Lunes a viernes de 8:00 am a 5:00 pm.

14. Salario: Entre ¢250.000 a ¢350.000.

15. Garantías sociales

Todas: vacaciones, aguinaldo y seguro, entre otras.

16. Apoyos que podría requerir una persona con discapacidad

Acompañamiento y supervisión para hacer los inventarios y capacitación.

Puesto: Bodeguero/a

Competencia: Comunicación interpersonal

Relacionarse de forma asertiva y empática con los compañeros de trabajo.

| Niveles de Dominio | Indicadores |
|---|---|
| A: Establece diálogos con sus supervisores y compañeras/os de trabajo. | Escucha con atención lo que se le comunica, especialmente cuando se le dan instrucciones. No interrumpe cuando le están hablando, ni utiliza el celular mientras le brindan instrucciones. Utiliza un lenguaje corporal apropiado. Tiene un lenguaje fluido. |
| B: Utiliza el diálogo para promover un ambiente ameno para sus supervisores y compañeros de trabajo. | Escucha asertivamente los consejos o críticas constructivas de sus compañeros o supervisores. Dice lo que piensa de forma respetuosa. |
| C: Se comunica con empatía con sus supervisores y compañeras/os de trabajo. | Busca promover la asertividad y honestidad en el trabajo. Cuando se le acerca una persona le responde en forma amena. Manifiesta empatía hacia sus compañeros y supervisores. |

Competencia: Pensamiento analógico
Permite detectar semejanzas entre objetos diferentes.

| Niveles de Dominio | Indicadores |
|---|--|
| A: Hace analogías para relacionar productos. | Identifica la clasificación general de los productos que llegan al centro universitario. Determina semejanzas de los productos entre sí. Reconoce los lugares donde debe guardarlos. |
| B: Utiliza analogías para diferenciar y reconocer cada producto. | Reconoce las características particulares de los productos. Diferencia los lugares donde no deba guardar y en donde es más oportuno almacenarlos. No confunde los productos, ubicándolos en el lugar indicado- |

Competencia: Comunicación escrita
Transmite la información que le corresponde de forma escrita.

| Niveles de Dominio | Indicadores |
|--|---|
| A: Reconoce por escrito la información que requiere. | Reconoce las características de los productos. Clasifica los productos. Lee la información de los productos. |
| B: Comunica por escrito la información que le requiere. | Realiza inventarios de los productos. Revisa las boletas, inventarios y registros. Registra la información requerida. Lee los inventarios que le dan. |

Competencia: Pensamiento práctico

Es el pensamiento que permite que a la persona que trabaja en bodega seleccione la mejor forma para actuar.

| Niveles de Dominio | Indicadores |
|--|--|
| A: Reconocer cuáles instrumentos o herramientas requiere para recibir y entregar los productos. | <p>Identifica las tareas que debe realizar para cumplir con lo que le solicita su supervisor.</p> <p>Reconoce los instrumentos que requiere para realizar un buen trabajo.</p> <p>Determina los criterios que influirán en que el supervisor se sienta satisfecho con la atención brindada.</p> <p>Reconoce los aspectos negativos de diferentes decisiones.</p> <p>A partir del análisis realizado ejecuta un trabajo de calidad.</p> |
| B: Diseña nuevas estrategias para satisfacer las demandas de sus supervisores. | <p>Ante una solicitud de su supervisor logra establecer los objetivos o pasos a seguir para cumplirla.</p> <p>Reconoce los elementos o herramientas que requiere para satisfacer la solicitud de su supervisor.</p> <p>Determina los criterios que utilizará para evaluar la calidad de su trabajo.</p> <p>Realiza un plan que le permita cumplir con sus objetivos.</p> <p>Ejecuta los objetivos planteados.</p> |

Competencia: Trabajo en equipo

Colaborar con los compañeros para alcanzar las metas establecidas.

| Niveles de Dominio | Indicadores |
|---|---|
| A: Participar en las tareas que impliquen trabajo en equipo. | <p>Solicita las actividades que le corresponde hacer en el centro de trabajo.</p> <p>Cumple con las actividades que le corresponde.</p> <p>Realiza las tareas grupales que se le asignen.</p> <p>Espera la retroalimentación por parte de su supervisor.</p> <p>No utiliza excusas para no trabajar o disminuir el índice de trabajo que debe realizar.</p> |
| B: Participa de las actividades que promuevan la cohesión del equipo de trabajo. | <p>Comparte con sus compañeros de forma respetuosa.</p> <p>Se involucra en las actividades grupales que se fomentan en el lugar de trabajo.</p> <p>Relacionarse de forma respetuosa.</p> <p>Evita chismes o hablar mal de sus compañeros.</p> |

Competencia: Tratamiento de conflictos y negociación.

Busca resolver los conflictos que puedan surgir con las clientas.

| Niveles de Dominio | Indicadores |
|--|--|
| A: Expresa sus opiniones y escucha las de sus supervisores. | <p>Maneja la frustración o ansiedad que pueda surgir ante las críticas o inconformidad de sus supervisores.</p> <p>Analiza el conflicto y el motivo por el cual surgió.</p> <p>Expresa de forma asertiva su opinión.</p> <p>Ante un conflicto, tiene una escucha empática con las demás personas, analizando la posición de dichas personas.</p> |
| B: Propone alternativas de solución y negociación. | <p>Busca diferentes alternativas para resolver el conflicto.</p> <p>Trata de posicionarse en el lugar de su supervisor.</p> <p>Propone diversas alternativas.</p> <p>Escucha empáticamente.</p> <p>Realiza acciones dirigidas a solucionar el conflicto.</p> |

Competencia: Gestión del tiempo

Distribuir el tiempo con base en una lista de prioridad, tomando en cuenta el orden de llegada de la clientela.

| Niveles de Dominio | Indicadores |
|---|---|
| A: Establecer una lista de tareas para así cumplir con lo que le corresponde durante el día o la semana. | <p>Determina las tareas que debe realizar durante la semana.</p> <p>Planifica las actividades que debe cumplir al día, estableciendo un tiempo determinado.</p> <p>En la mayoría de las ocasiones, cumple con lo planificado.</p> <p>Clasifica, ordena los productos, realiza inventarios, reportes, llena boletas y demás labores que le correspondan.</p> |
| B: Organizar de forma prioritaria las tareas que debe realizar. | <p>Organiza en una lista las tareas de formar jerárquica.</p> <p>Establece tiempos para cada actividad.</p> <p>Cumple con los tiempos establecidos.</p> |

PERFIL DE COMPETENCIAS

Posición: Bodeguero

| Nombre de la competencia | A | B | C | D |
|---|---|---|---|---|
| Tratamiento de conflictos y negociación | | | x | |
| Gestión del tiempo | | x | | |
| Comunicación interpersonal | | x | | |
| Pensamiento analógico | x | | | |
| Comunicación escrita | | x | | |
| Trabajo en equipo | | x | | |
| Pensamiento práctico | | x | | |

Instrumento para confeccionar el Perfil de Puestos por Competencias

Empresa o institución: Tienda de ropa y productos infantiles

1. Tipo de trabajo: Empresa familiar

2. Puesto: Dependiente

3. Actividades que se realizan:

Venta, caja, atención al cliente, limpieza, acomodo y atender quejas del cliente.

4. Destrezas requeridas:

Agilidad, limpieza, relacionarse con niños y niñas.

5. Conocimientos requeridos:

Lectoescritura, numeración, reconocer tallas, reconocer gustos de los niños y niñas, saber combinar ropa, calcular tallas en relación con la edad.

6. Aptitudes requeridas

Saber congeniar con los padres y madres, en especial con quienes tienden a generar problemas.

Simpatía, persuasión, paciencia, crear relaciones con los clientes y clientas.

7. Ubicación geográfica: Limón centro.

8. Recursos necesarios

Computadora, cuaderno, lapicero, calculadora, precios, bolsas, teléfono, escalera.

9. Condiciones física y ambientales

Para llegar al lugar es accesible; sin embargo, el lugar es reducido, hay que alcanzar objetos que se encuentran en las alturas. Las condiciones ambientales son variadas, dependerá del tipo de cliente que deban atender.

10. Nivel de esfuerzo

| | |
|-----------|--|
| Actividad | Debe estar permanentemente de pie. Se utiliza de forma |
|-----------|--|

| | |
|-----------------------|---|
| Productiva Mediana | <p>permanente controles de extremidades superiores o inferiores.</p> <p>Los hombres levantan ocasionalmente hasta 25 kg, frecuentemente 18 kg y permanentemente 12 kg.</p> <p>Las mujeres levantan ocasionalmente hasta 22 kg, frecuentemente 12 kg y permanentemente 7 kg.</p> |
|-----------------------|---|

11. Nivel de calificación

| | |
|--|---|
| Actividades productivas no calificadas | <p>Son pocas tareas, las cuales son sencillas y rutinarias.</p> <p>No es necesario tener conocimientos técnicos, capacidad de decidir o algún tipo de capacitación.</p> |
|--|---|

12. Producto: Materiales básicos

13. Horario: De lunes a sábado, de 9:00 am a 6:00 pm.

14. Salario: ¢285.000 mensuales.

15. Garantías sociales

| |
|--|
| Seguro, vacaciones, aguinaldo, espacio para comer. |
|--|

16. Apoyos que podría requerir una persona con discapacidad

| |
|---|
| Capacitación, acompañamiento y supervisión. |
|---|

Puesto: Dependiente de una tienda de ropa infantil

Competencia: Comunicación interpersonal

Relacionarse de forma asertiva y empática con los clientes, especialmente con los niños y niñas.

| Niveles de Dominio | Indicadores |
|---|--|
| A: Establece diálogos con las y los clientes (niños y encargados). | <p>Escucha con atención lo que se le comunica, especialmente cuando los y las clientas le solicitan un producto.</p> <p>No interrumpe cuando le están hablando, ni utiliza el celular mientras atiende a los clientes.</p> <p>Expresa sus pensamientos y sentimientos de forma respetuosa, amena, obteniendo la atención tanto de los adultos como de los niños y niñas.</p> <p>Utiliza un lenguaje corporal apropiado.</p> <p>Tiene un lenguaje fluido.</p> |
| B: Utiliza el diálogo para promover un ambiente ameno para sus clientes. | <p>Escucha asertivamente los consejos o críticas constructivas de sus compañeros o clientas.</p> <p>Dice lo que piensa de forma respetuosa, brinda consejos para que la persona invierta de la mejor manera su dinero.</p> |
| C: Se comunica con empatía con sus compañeros o clientas. | <p>Busca promover la asertividad y honestidad en el trabajo.</p> <p>Cuando una persona llega al local le atiende con paciencia y en forma empática.</p> <p>Manifiesta empatía hacia sus clientes, trata de comprender lo que desean.</p> |

Competencia: Trabajo en equipo

Colaborar con los compañeros para alcanzar las metas establecidas.

| Niveles de Dominio | Indicadores |
|---|--|
| A: Participar en las tareas que impliquen trabajo en equipo. | <p>Se informa sobre las actividades que le corresponde hacer en la tienda.</p> <p>Cumple con las actividades que le corresponde.</p> <p>Realiza las tareas grupales que se le asignen.</p> <p>Espera la retroalimentación por parte de su jefa.</p> <p>No utiliza excusas para no trabajar o disminuir el índice de trabajo que debe realizar.</p> |
| B: Participa de las actividades que promuevan la cohesión del equipo de trabajo. | <p>Comparte con sus compañeros de forma respetuosa.</p> <p>Se involucra en las actividades grupales que se fomentan en la tienda.</p> <p>Atender a los clientes de forma respetuosa.</p> <p>Evita chismes o hablar mal de sus compañeros.</p> |

Competencia: Tratamiento de conflictos y negociación.

Busca resolver los conflictos que puedan surgir con las clientas.

| Niveles de Dominio | Indicadores |
|--|---|
| A: Expresa sus opiniones y escucha las de sus clientes. | <p>Maneja la frustración o ansiedad que pueda surgir ante las críticas o inconformidad de sus clientes.</p> <p>Analiza el conflicto y el motivo por el cual sus clientas no estén satisfechas.</p> <p>Expresa de forma asertiva su opinión.</p> <p>Ante un conflicto, tiene una escucha empática con las clientas, analizando la posición de dichas personas.</p> |
| B: Propone alternativas de solución y negociación. | <p>Busca diferentes alternativas para resolver el conflicto.</p> <p>Trata de posicionarse en el lugar del cliente.</p> <p>Propone diversas alternativas.</p> <p>Escucha empáticamente al cliente.</p> <p>Solicita la aprobación de la jefatura para ejecutar su propuesta.</p> <p>Negocia con la clientela para dejarla satisfecha. Promueve visitas posteriores por parte de la clientela a la tienda.</p> |

Competencia: Gestión del tiempo

Distribuir el tiempo con base en una lista de prioridad, tomando en cuenta el orden de llegada de la clientela.

| Niveles de Dominio | Indicadores |
|---|--|
| A: Establecer una lista de tareas para así cumplir con lo que le corresponde durante el día o la semana. | Determina las tareas que debe realizar durante la semana. Planifica las actividades que debe cumplir al día, estableciendo un tiempo determinado. En la mayoría de las ocasiones cumple con lo planificado. Ordena los zapatos de acuerdo con lo establecido por la jefatura. |
| B: Organizar de forma prioritaria las tareas que debe realizar. | Organiza en una lista las tareas de formar jerárquica. Observa la hora de llegada de clientes y el orden en que debe atenderles. Establece tiempos para cada actividad. |

Competencia: Comunicación escrita

Transmite la información que le corresponde de forma escrita.

| Niveles de Dominio | Indicadores |
|--|--|
| A: Reconoce por escrito la información que requiere. | Reconoce las tallas de los zapatos, medidas de ropa y características de productos. Lee las características de los productos. Reconoce la clasificación de los productos. |
| B: Comunica por escrito la información que le requiere. | Escribe la información completa en las factura. Registra la información requerida para apartado. Registra las tallas, clasificaciones, colores en español e inglés, para revisarlo por si tiene alguna duda. |

Competencia: Toma de decisiones

Elige la mejor forma de desenvolverse, asumiendo responsabilidades y buscando actuar de acuerdo con lo analizado.

| Niveles de Dominio | Indicadores |
|--|---|
| A: Utiliza métodos oportunos para tomar decisiones. | Toma decisiones adecuadas, con base en información fiable e indicaciones generales brindadas por las jefas. Manifiesta seguridad al tomar decisiones. En momentos de mucha clientela o presión busca obtener tranquilidad para tomar buenas decisiones. |
| B: Contribuye en la toma de decisiones colectivas. | Participa en decisiones colectivas, como la forma en que se acomodaran los zapatos. Manifiesta coherencia y seguridad al tomar decisiones. Demuestra tomar decisiones con base en un patrón brindado o sugerido por la jefatura. |

Competencia: Orientación al logro

Elige la mejor forma para conseguir ventas exitosas

| Niveles de Dominio | Indicadores |
|---|---|
| A: Efectuar actividades que permitan obtener mejores ventas. | <p>Toma decisiones sencillas, prácticas y eficientes.</p> <p>Es perseverante para realizar ventas; sin embargo, no llega al extremo de ser persistente y molestar al cliente.</p> <p>Manifiesta entusiasmo cuando atiende a los clientes.</p> <p>Buscar realizar más ventas que las demás personas, destacando desde un nivel competitivo sano.</p> |
| B: Incrementa las ventas realizadas en la tienda. | <p>Ante clientes que generan situaciones conflictivas, busca soluciones eficientes.</p> <p>Mantiene una actitud emprendedora ante dichas situaciones.</p> <p>A pesar de las situaciones difíciles, busca realizar su trabajo de la mejor forma.</p> <p>Manifiesta motivación por vender y resolver los conflictos.</p> <p>Alcanza los logros planteados (ventas).</p> <p>Persistente en incrementar las ventas, aún en situaciones complejas.</p> |

Competencia: Pensamiento analógico

Permite detectar semejanzas entre objetos diferentes.

| Niveles de Dominio | Indicadores |
|--|--|
| A: Hace analogías para relacionar productos. | Identifica los diseños de los productos. Relaciona diseños de productos. Relaciona edad, contextura del cuerpo con talla de ropa. Observa detalles en cada diseño de los productos. |
| B: Utiliza analogías para diferenciar y reconocer cada producto | Reconoce las características particulares de cada diseño de los productos. Diferencia los diseños de los productos. No mezcla diseños, tallas, colores de los productos. |

PERFIL DE COMPETENCIAS

Posición: Dependiente tienda infantil

| Nombre de la competencia | A | B | C | D |
|---|---|---|---|---|
| Tratamiento de conflictos y negociación | | x | | |
| Comunicación interpersonal | x | | | |
| Pensamiento analógico | | x | | |
| Toma de decisiones | | | x | |
| Comunicación escrita | | | x | |
| Gestión del tiempo | X | | | |
| Trabajo en equipo | | x | | |
| Orientación al logro | X | | | |

Capítulo V:

Conclusiones y

Recomendaciones

5.1 Conclusiones

Objetivo: Determinar aspectos asociados con la práctica laboral y la empleabilidad de los egresados del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón.

Conclusiones:

La sociedad posee una serie de prejuicios que encasillan a las personas con discapacidad, considerando que son incapaces de desenvolverse en el ámbito laboral.

La limitación en el área laboral no solamente afecta el nivel económico de la persona con discapacidad, también le afecta en su desarrollo social, emocional y en su salud.

En Limón, las oportunidades de trabajo son limitadas para la población en general y cuando se trata de personas con discapacidad, sus oportunidades se reducen, debido a esto es importante fomentar competencias, como el espíritu emprendedor.

A las y los estudiantes del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial les enseñan a realizar diferentes manualidades o artesanías que les permitan vender algún producto; sin embargo, nos les dan los conocimientos que les permitan crear un microempresa.

El acceso a un trabajo que brinde garantías sociales es muy escaso para las personas con discapacidad.

De los egresados entrevistados solamente uno tiene un trabajo fijo pero sin garantías sociales, otro de ellos vende ropa de forma ocasional. Todos y todas han buscado empleo, unos más que otros y los resultados han sido desfavorables.

La falta de recursos limita al docente para realizar lecciones más oportunas y productivas, afectando el desarrollo de ciertas competencias genéricas.

El ausentismo, el adelanto de lecciones por ausencias de docentes o por reuniones, dificulta el desarrollo de la competencia de gestión de tiempo, debido a que no se

permite el cumplimiento de una jornada de ocho horas y el cumplimiento de las funciones.

Los padres, madres y/o personas encargadas de los y las estudiantes con discapacidad requieren un proceso de acompañamiento que les permita apoyar a los y las estudiantes cuando salgan del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial.

La mayoría de los egresados y egresadas entrevistadas manifestaban desesperanza a su realidad, así como una desvalorización a todos los años de inserción educativa, debido a que consideraban que el título obtenido en vez de ser una puerta para triunfar representa un obstáculo para su desarrollo.

Objetivo: Identificar las competencias genéricas que desarrolla el Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón en los y las estudiantes.

Conclusiones:

El desenvolvimiento del estudiante en las lecciones de los talleres más desenvuelto que en las académicas, manifestando más seguridad y confianza en sí mismos.

Las actividades asociadas con habilidades técnicas les permiten adquirir competencias genéricas, como el trabajo en equipo, gestión por proyectos, orientación a la calidad, orientación al logro, liderazgo, resolución de problemas entre otras.

Objetivo: Determinar las competencias genéricas requeridas por las empresas limonenses para que las personas con discapacidad puedan optar por un puesto de trabajo.

Conclusiones:

Las competencias que se requiere desarrollar dependerán del puesto laboral y las exigencias de la empresa; no obstante, existen competencias básicas que les darán la oportunidad de acceder a un puesto de trabajo.

Las y los propietarios de diversas empresas o encargados de instituciones consideran que la discapacidad se limita al uso de una silla de ruedas o una discapacidad intelectual severa, dejando a un lado diversas condiciones que presentan las y los egresados del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial, condiciones que en realidad no serían limitantes para desenvolverse laboralmente.

Los y las estudiantes que presentan menos compromiso cognitivo se ven limitados en su formación académica y vocacional, debido a que los y las docentes deben abordar una mayor diversidad de estudiantes, en donde hay momentos en que deben intervenir con estudiantes que presenten trastornos más severos, limitando su tiempo de atención para los otros estudiantes.

Las competencias genéricas más solicitadas en los puestos de trabajos valorados son: pensamiento práctico, comunicación interpersonal, trabajo en equipo, resolución de conflictos, pensamiento analógico y gestión del tiempo. Además, se valoran otras competencias, como comunicación escrita, uso de las TICS y orientación al logro; sin embargo, el nivel de exigencia de dichas competencia no es muy alto.

Con base en las competencias necesarias para adquirir un empleo en las empresas o instituciones entrevistadas, se requiere que se estimulen actividades significativas y vivenciales.

Objetivo: Comparar las competencias que se adquieren en el Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón con las requeridas para la contratación en las empresas limonenses.

Conclusiones:

La formación académica y vocacional que reciben los y las estudiantes del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial requiere un acercamiento a las realidades laborales de la zona geográfica en donde residen los y las estudiantes, con el fin de aprovechar los recursos y potenciar las competencias requeridas para la inserción laboral.

En ocasiones se invierten años en la enseñanza de la lectoescritura, utilizando las mismas técnicas asociadas con apresto, aun sabiendo que no se están obteniendo los resultados esperados.

Las y los egresados del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial contaron con la desventaja de formarse bajo un plan de estudios anterior, que no les permitía recibir lecciones de inglés, siendo el conocimiento de una lengua extranjera una competencia importante en el área turística que se desarrolla en Limón.

Es necesario abordar una educación guiada en el Movimiento de Vida Independiente, en donde se fomente una educación que visualice a las y los estudiantes como seres con capacidades que deben potencializarse, permitiendo que sean personas independientes en la medida de lo posible.

Las y los egresados del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial entrevistados no solamente tienen dificultades para obtener un empleo, sino para continuar con sus estudios, ya sea sacando un técnico o inclusive un curso.

Las y los egresados entrevistados son aquellos que tienen menos compromiso y aun así, su realidad laboral y social no es la recomendable, lo que conlleva a pensar que la realidad de quienes presentan mayores compromisos es menos favorable que la de los y las participantes.

Objetivo: Elaborar un perfil de puestos por competencias para que las personas egresadas del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial sean contratadas por una empresa limonense.

Conclusiones:

Los y las docentes tienen un rol protagónico en el desarrollo de las competencias oportunas en sus estudiantes, en mira del acceso laboral de estos.

El personal docente requiere trabajar en conjunto con los y las estudiantes y sus familiares, con el fin de construir un perfil ocupacional acertado que permita reconocer en qué área y lugar pueden desenvolverse oportunamente, creando oportunidades y no frustración en el estudiantado.

5.2 Recomendaciones

A continuación se presentan algunas recomendaciones que contribuyan con la aplicación de una educación basada en competencias, potencializando en los y las estudiantes diversas competencias que le permitan optar por un trabajo y así mejorar su calidad de vida.

5.2.1. Al Ministerio de Educación Pública

1. Realizar talleres que potencien el desarrollo de competencias en el personal docente del Colegio Diurno de Limón, para facilitarles más herramientas que les permiten potenciar y reconocer las competencias que sus discentes requieren para una inserción laboral de forma más oportuna.
2. Facilitar más recursos como maquinarias, material audiovisual, así como espacios más accesibles para que los y las estudiantes del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón reciban talleres.
3. Crear más plazas en donde trabajadores sociales, psicopedagogos, psicólogos y terapeutas ocupacionales, trabajen en conjunto con el personal educativo de forma interdisciplinaria.
4. Crear campañas de sensibilización en medios de comunicación para promover la apertura de empleo para las y los egresados del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial.
5. Incluir dentro de las materias, una asociada directamente con las microempresas, debido a que no se trata solamente de enseñarles a realizar proyectos o manualidades, sino que sepan cómo adquirir la materia prima y

colocar sus productos en el mercado, involucrando a los padres y madres de familia o personas encargadas.

6. Crear un Centro de Atención Integral para las Personas Adultas con Discapacidad, o algún otro centro que permita acompañar, preparar y especializar a las y los egresados del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial, así como ser un puente entre el colegio y el mercado laboral, que además de ayudar en la adquisición de un empleo, les oriente en el desarrollo de un vida independiente, en donde se trabajen las áreas cognitivas, laborales, emocionales, salud y socioafectivas.

5.2.2 Al Ministerio de Trabajo y Programa Empléate en Limón

1. Crear espacios publicitarios en donde den a conocer los beneficios que obtiene una empresa para contratar a las personas con discapacidad.
2. Colocar a la población con discapacidad como uno de los principales puntos en su agenda de trabajo, contribuyendo con la apertura de programas especialmente en la zona de Limón, que les permitan obtener un empleo digno.
3. Permitir que la población con discapacidad que entrega currículum en el Programa Empléate tenga las mismas oportunidades que las demás personas de recibir los cursos para prepararse en el ámbito laboral, así como los beneficios económicos que les ayuden en su calidad de vida.
4. Valorar las opciones de microempresas o microemprededurismo para que la población con discapacidad tengan un medio para desenvolverse.

5.2.3 Al Colegio de Limón Diurno

1. Facilitar espacios más oportunos para que los y las estudiantes reciban sus talleres y sus lecciones de computación de forma más constante.
2. Promover talleres donde potencialicen las competencias de los y las docentes del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial para realizar una educación basada en competencias.

3. Brindar de insumos suficientes al sector del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial, quienes requieren de material audiovisual, así como otros implementos que les ayuden a aprender un oficio.
4. Facilitar la logística de un programa que permita que los y las estudiantes confeccionen pupitres o algún otro producto, los cuales sean puestos a la venta y con ese dinero crear un fondo de ahorros, para que cuando los y las estudiantes salgan del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial, tengan un fidecomiso que les permita crear su pequeña empresa.
5. Solicitar plazas de terapeutas ocupacionales que acompañen a los y las estudiantes en el proceso de orientación vocacional y en su práctica laboral, buscando que el estudiante sea contratado al concluir la práctica.

5.2.4 A los padres, madres y/o personas encargadas

1. Solicitar asesoramiento y la información oportuna al personal docente sobre el proceso de inserción laboral de sus hijos o hijas.
2. Fomentar niveles de independencia en sus hijos o hijas.
3. Reconocer las habilidades e intereses de sus hijos o hijas y participar en la construcción de un perfil ocupacional.
4. Evitar el ausentismo de sus hijos, fomentar valores como respeto, tolerancia y sobretodo responsabilidad.

5.2.5 A docentes del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial

1. Se recomienda aplicar una metodología lúdica, creativa, en donde el estudiante aprenda haciendo.
2. Reconocer las potencialidades de sus estudiantes y tratar de profundizar en éstas y no en insistir en una misma temática aun sabiendo que no se obtienen los resultados deseados.

3. Fomentar una educación basada en competencias, reconociendo cuáles son las necesarias para obtener un puesto digno.
4. Crear rutinas de horarios, ser estrictos en la medida de lo posible y fomentar en sus estudiantes competencias como liderazgo, trabajo en equipo, comunicación asertiva, gestión por proyectos y orientación a la calidad.
5. Trabajar en equipo con otros docentes para promover una educación integral.
6. Solicitar con tiempo a Dirección, las materiales que requieran para brindar una educación oportuna y accesible.
7. Utilizar la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud, “como herramienta educativa para diseño del “currículum”, para aumentar la toma de conciencia de la sociedad y para poner en marcha actividades sociales”. (OMS, 2001, p. 8)

5.2.6 A estudiantes del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial

1. Cumplir con las tareas o asignaciones que le asignen sus docentes.
2. Ser responsables con los horarios establecidos, evitar faltar a clases.
3. Aclarar sus dudas con sus docentes, evitar aprender y adquirir competencias que les permitan desenvolverse en la sociedad.
4. Ser respetuosos o respetuosas con sus compañeros, compañeras, docentes y personas en general, esto es muy importante para conseguir un empleo.
5. Aprovechar los aprendizajes que reciben en el colegio, prestando atención y asistiendo a clases.

5.2.7 A egresados del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial

1. Llevar cursos en el Instituto Nacional de Aprendizaje, de acuerdo con sus habilidades e intereses.
2. Solicitar ayudas a programas como Empléate y averiguar constantemente sobre la apertura de cursos.

3. Estar atentos y atentas a programas sociales que les permitan crear una microempresa o emprendedurismo.

5.2.8 A jefaturas o propietarios de empresas o negocios de Limón

1. Facilitar oportunidades laborales para personas con discapacidad.
2. Propiciar una inducción apropiada que permita capacitar a la persona sobre su puesto de trabajo.
3. Sensibilizar a las otras personas integrantes de la comunidad laboral para que brinden un trato respetuoso a sus compañeros con discapacidad.
4. Acompañar a la persona con discapacidad durante su práctica o inserción laboral.
5. Permite que los y las estudiantes del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial realicen su práctica laboral de acuerdo con un perfil ocupacional o basado en competencias.

5.2.9 Para futuras investigaciones

1. Los resultados de este estudio pueden ser pertinentes para investigaciones en donde se pretenda conocer las opciones en empleo con las que cuentan las personas con discapacidad, sin embargo, los perfiles de competencia deben adaptarse a la necesidad de cada empresa de acuerdo con sus necesidades, clima organizacional y contexto.
2. Para futuros estudios se pueden desarrollar más perfiles de competencias, o proponer la confección y aplicación de un diseño curricular basado en competencias adaptado a las características de la zona de Limón y del estudiantado.

3. Proponer la apertura y lineamientos de un centro que permita el desarrollo de competencias de los egresados del Ciclo Diversificado de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón.

Capítulo VI:

Referencias

Referencias Bibliográficas

- Acuña Benavides, M. I., Mora Aguilar, T. I., Morúa Camacho, I., Navarro Piedra, A. C. y Palma Rojas, K. (2008). *Competencias laborales en puestos de trabajo para personas con Necesidades Educativas Especiales asociadas a condiciones de discapacidad intelectual que egresan de los servicios de III y IV ciclo y CAIPAD de Educación Especial de la región educativa de Cartago*. (Seminario de Graduación Inédito de Licenciatura). Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.
- Agencia de Cooperación Internacional del Japón y Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (2006). *Necesidades y oportunidades de las personas con discapacidad en Costa Rica*. San José, Costa Rica: La Agencia y el Consejo.
- Alles, M. (2007). *Gestión por competencias*. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Alvarado Benavides, V. (2013). *La inclusión laboral de las personas con discapacidad en las municipalidades de la provincia de Heredia*. (Tesis Inédita de Licenciatura). Universidad Estatal a Distancia, San José, Costa Rica.
- Antezana, P. (2014). *Una aproximación a la situación de la niñez y la adolescencia con discapacidad en Costa Rica*. Segunda Vicepresidencia de la República de Costa Rica, Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CNREE) y Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), San José, Costa Rica.
- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (1988). *Ley N°7092. Ley del Impuesto sobre la Rentas*. San José, Costa Rica.

Ávila Durán, A. L. y Esquivel Cordero, V. E. (2009). *Educación inclusiva en nuestras aulas*. Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana, CECC/SICA. (Primera edición): San José, Costa Rica.

Badilla Monge, M., Herrera Gómez, A. y Vargas Obando, K. (2002). *Centros Ocupacionales de Atención a las personas con discapacidad y la satisfacción de las necesidades*. (Tesis inédita de Licenciatura). Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.

Badilla Soto, A., Solano Rivera, L. y Vargas Badilla, C. (2007). *Proyecto didáctico de capacitación microempresarial otra alternativa laboral para las personas con discapacidad*. (Seminario de Graduación Inédito de Licenciatura). Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.

Colás, M. P. (1998). *Investigación Educativa*. España: Ediciones Alfar S.A.

Convención Americana sobre Derechos Humanos, Pacto de San José. (1969)

C111- (1958). *Convenio sobre la discriminación (empleo y discriminación)*. Número 111.

Declaración de los Derechos de los Impedidos, Asamblea General. Resolución 3447. (1975)

Espinoza Godínez, D., Hernández Castillo, A., Rodríguez Solís, A., Calderón Solórzano, K. y Vargas Chacón, E. (2011). *El acceso al trabajo de personas con discapacidad, desde el enfoque de Derechos Humanos: un estudio exploratorio en la Región Central Occidental de Costa Rica*. (Seminario de Graduación Inédito de Licenciatura). Universidad de Costa Rica, Occidente, Costa Rica.

Frade Rubio, L. (2009), *Desarrollo de competencias en educación: desde preescolar hasta el bachillerato*. (Segunda edición). México: Inteligencia Educativa.

García, A. (2003). *El Movimiento de Vida Independiente: experiencias internacionales*. Madrid: Fundación Luis Vives.

- González Araya, N. y Leal Gutiérrez, G. (2010). *El estudiante con discapacidad: Orientaciones pedagógicas para el docente*. (Primera edición). Heredia, Costa Rica: EUNA.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (Cuarta Edición). México, D.F.: Ediciones Mc Graw Hill.
- Heron, R. y Murray, B. (2003). *Cómo ayudar a las personas discapacitadas a encontrar un empleo*. Organización Internacional de Trabajo.
- Instituto Interamericano sobre Discapacidad. (2011). *Por un mundo inclusivo y solidario: guía básica para utilizar y comprender mejor la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. (Segunda Edición). San José, Costa Rica: Handicap International.
- Marín Arias, M.G. (2006). *Alumn@s con necesidades educativas especiales*. (1 era. reimp, primera edición). San José, Costa Rica: EUNED.
- Mascayano, Franco, Lips Walters y Moreno, J. M. (2013). "Estrategias de inserción laboral en población con discapacidad mental: una revisión". *Revista Salud Mental*. 36 (2)
- Meléndez Rodríguez, L. (2007). *La educación especial en Costa Rica: fundamentos y evolución*. (2da. Reimp., primera edición). San José, Costa Rica: EUNED.
- Ministerio de Educación Pública (MEP, 2005). *Normas y procedimientos para el manejo técnico-administrativo de los servicios educativos para estudiantes de III y IV ciclo de Educación Especial en colegios técnicos y académicos*. San José, Costa Rica.
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2014). *Plan de Acción de la Estrategia Española sobre la Discapacidad 2014-2020*. España

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica. (2012). *Plan Nacional de Inserción Laboral para la población con discapacidad en Costa Rica*. San José, Costa Rica.

Ministerio de Educación Pública (MEP, 2013). *Orientaciones Técnicas para la Implementación del Plan de Estudios de III Ciclo y Ciclo Diversificado Vocacional*. San José, C.R.: Fundación Mundo de Oportunidades, CENAREC

Montero, C. (2003). *Estrategias para facilitar la inserción laboral a personas con discapacidad*. San José, Costa Rica: EUNED.

Moreno, M., Cortés, E., Cárdenas, A., Giraldo, Z. y Mena, L. (2013). "Valoración ocupacional de las personas con discapacidad, desde la perspectiva de las capacidades humanas". *Revista Salud Pública* 14(5). Extraído de: <http://www.bdigital.unal.edu.co/37844/1/39909-205450-1-PB.pdf>

Organización Mundial de la Salud (OMS, 2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud: CIF. Versión Abreviada*. Editorial Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad. Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO).

Organización Mundial de la Salud (OMS, 2011). *Informe mundial sobre la discapacidad*.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Resolución 2200 A (XXI), Asamblea General de las Naciones Unidas. (1976)

Rodríguez, Arguedas, T. (2010). *Las oportunidades laborales de las personas con discapacidad en Costa Rica según la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. (Trabajo Final de Graduación de Maestría). San José, Costa Rica: Universidad Estatal a Distancia.

- Roegiers, X. (2007). *Pedagogía de la Integración: Competencias e integración de los conocimientos en la enseñanza*. San José, Costa Rica: Agencia ISBN.
- Solórzano Morera, O. (2007). *Integración laboral de los estudiantes con retardo mental matriculados en los servicios de III y IV ciclos de Educación Especial en la zona de Grecia*. (Trabajo Final de Graduación de Maestría). San José, Costa Rica: Universidad Estatal a Distancia.
- Valles, M. (1999). "Bases conceptuales de la investigación cualitativa". En: *Técnicas cualitativas en investigación social*.
- Vargas, F. (2002). *Competencias en la formación y competencias en la gestión del talento humano*. Convergencias y desafíos. CINTERFOR
- Vidal, A. (2003). *El Movimiento de Vida Independiente. Experiencias internacionales*. Madrid, España: Fundación Luis Vivé.
- Vidal, R., Cornejo, C. y Arroyo, L. (2013). *La inserción laboral de personas con discapacidad en Chile*. Convergencia Educativa. Chile: Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad Católica del Maule.
- Villa, A. y Poblete, M. (2008). *Aprendizaje basado en competencias. Una propuesta para la evaluación de competencias genéricas*. Bilbao: Universidad de Deusto.

Apéndices

Apéndice 1: Consentimiento Informado



**UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA
VICERRECTORÍA ACADÉMICA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
FÓRMULA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**



(Para ser participante en un proyecto de investigación)

Estimada(o) participante:

Soy estudiante del *Programa de Maestría en Psicopedagogía de la Universidad Estatal a Distancia*. Como parte de los requisitos del Programa se llevará a cabo una investigación que trata sobre: *Competencias genéricas requeridas para la inserción laboral de un grupo de egresados del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón*.

El objetivo del estudio es analizar las competencias genéricas que requiere un egresado del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón para tener una inserción laboral exitosa.

Esta investigación es requisito para obtener mi Maestría en Psicopedagogía. Usted ha sido seleccionada(o) para participar en esta investigación, la cual consiste en responder la siguiente entrevista. Usted puede contestar solamente las preguntas que así desee.

La información obtenida a través de este estudio será mantenida bajo estricta confidencialidad y su nombre no será utilizado. Usted tiene el derecho de retirar el consentimiento para la participación en cualquier momento. El estudio no conlleva ningún riesgo para usted, ni recibe ningún beneficio económico.

Una vez terminada la investigación, se procederá a realizar una devolución de los resultados a usted y a las demás personas participantes de esta institución (o en el estudio).

*Si tiene alguna pregunta sobre esta investigación, se puede comunicar conmigo al **teléfono 86207241** o con la Maestría en Psicopedagogía de la UNED al (506) **25 27 23 51/ 25 27 26 22** o al correo eovares@uned.ac.cr*

¡Muchas Gracias!

He leído el procedimiento descrito arriba. El(la) investigador(a) me ha explicado el estudio y ha contestado mis preguntas. Voluntariamente doy mi consentimiento para participar en el estudio de Aura Vargas Rojas sobre las competencias genéricas que requiere un egresado del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón para tener una inserción laboral exitosa. He recibido copia de este procedimiento.

Firma del participante

Fecha:

Apéndice 2: Competencias genéricas requeridas para la inserción laboral de un grupo de egresados del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón
GUÍA DE OBSERVACIÓN NO PARTICIPANTE

PRIMERA PARTE. DATOS GENERALES

Complete el espacio respectivo con los datos solicitados antes de iniciar la sesión.

| | |
|--|-------------------|
| 1.Fecha de observación: | 2.Hora de inicio: |
| 3.Colegio de Limón Diurno | |
| 4.Grupo: | |
| 5.Asignatura: | |
| 6. Nombre del/a docente: | |
| 7.Número de la observación: | |
| 8. Lugar en que se desarrolla la lección: | |
| 9.Número de estudiantes presentes: | |
| 10.Número de estudiantes ausentes (indagar las razones): | |
| 11. Observadora: Aura Vargas Rojas | |

| Relaciones Sociales | | |
|----------------------------|---|--------------------|
| Acciones a evaluar | Ficha descriptiva de observación | Comentarios |

| | | |
|---|-------------------------------|--|
| <p>1.4. Relaciones que establecen con sus docentes.</p> | <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> | |
|---|-------------------------------|--|

| Competencias genéricas | | |
|--|---|--------------------|
| Acciones a evaluar | Ficha descriptiva de observación | Comentarios |
| <p>2.1. Contenidos académicos que se imparten el Ciclo Diversificado Vocacional de</p> | <hr/> | |

| | | |
|---|-------------------------|--|
| <p>Educación Especial.</p> <p>2.2. Competencias genéricas que se abordan en el Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial.</p> | <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> | |
|---|-------------------------|--|

| Metodología | | |
|--|----------------------------------|-------------|
| Acciones a evaluar | Ficha descriptiva de observación | Comentarios |
| <p>3.1. Metodologías que se utilizan en el Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial.</p> | <hr/> <hr/> | |

| | | |
|------------------------|--|--|
| 3.2. Rol del docente. | | |
| 3.3. Rol del discente. | | |

Apéndice 3: Guía de la entrevista a docentes

Fecha: _____ Hora: _____

Lugar: _____

Entrevistadora: Aura Vargas Rojas

Persona entrevistada:

Nombre: _____

Puesto: _____

Introducción

Se está realizando un trabajo final de graduación para optar por el grado de Maestría en Psicopedagogía, en dicho estudio se pretende determinar las competencias genéricas que requieren los egresados del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón para adquirir a un empleo digno en su comunidad, para así confeccionar un perfil de competencias.

En la presente investigación se solicita la colaboración de egresados, estudiantes, docentes, expertos y empleadores.

Características de la entrevista: su participación será confidencial, los resultados obtenidos se darán por medio de pseudónimos. La entrevista será grabada pero será escuchada solamente por la entrevistadora y el docente supervisor.

Preguntas:

1. ¿Cuál es la metodología que utiliza para impartir lecciones a sus estudiantes?
2. ¿Cuáles competencias (habilidades, destrezas, aptitudes o aprendizajes) se deben desarrollar en el estudiantado de acuerdo con el Programa que les brinda el MEP?
3. ¿Cuáles son las principales características, barreras de aprendizaje y habilidades de sus estudiantes?

4. Con base en las características de sus estudiantes y a la zona de Limón, ¿qué competencias (habilidades, destrezas, aptitudes o aprendizajes) desarrolla en sus estudiantes que no se encuentre en el programa del MEP pero que usted considera relevantes?
5. ¿Cómo se preparan a los estudiantes para realizar su práctica laboral?
6. ¿Cuántos estudiantes en promedio realizan su práctica laboral?
7. ¿Qué criterios utilizan para determinar los lugares en donde los estudiantes realizarán su práctica?
8. ¿En cuáles empresas o instituciones sus estudiantes realizan su práctica laboral?
9. ¿Cuáles son las principales barreras que sus estudiantes afrontan al realizar su práctica?
10. ¿Cuáles son las principales oportunidades que sus estudiantes afrontan al realizar su práctica?
11. ¿Conoce usted una cifra aproximada de egresados empleados y desempleados?
12. ¿Cuáles son los factores que inciden en el empleo y desempleo de los egresados del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial?
13. De los egresados que cuentan con empleo, ¿qué tipo de trabajos están realizando y que garantías les brindan en las empresas o instituciones donde laboran?
14. Si usted tuviera la oportunidad de realizar una reforma en el Programa de Educación Especial para el estudiantado limonense, ¿qué competencias (habilidades, destrezas, aptitudes o aprendizajes) eliminaría, cuáles agregaría y cuáles profundizaría más?
15. A continuación se le presenta una tabla con una serie de competencias, por favor indicar si las trabaja en el salón de clases con sus estudiantes y mencionar de qué forma.

Anexo entrevista a docentes

| Competencia | Definición | ¿Las enseña en el colegio ? | Indicar de qué forma |
|-----------------------|--|-----------------------------|----------------------|
| Pensamiento analítico | “Es el comportamiento mental que permite distinguir y separar las partes de un todo hasta llegar a conocer sus principios o elementos... es el pensamiento del detalle, de la precisión de la enumeración y de la diferencia”. (p. 64) | | |
| Pensamiento sistémico | “Es el comportamiento mental que permite organizar e integrar componentes interrelacionados para formar un todo. Comprender y afrontar la realidad mediante patrones globales”. (p. 72) | | |
| Pensamiento crítico | “Es el comportamiento mental que cuestiona las cosas se interesa por los fundamentos en los que se asientan las ideas, acciones y juicios, tanto propios como ajenos”. (p. 80) | | |
| Pensamiento reflexivo | “Es el comportamiento mental que facilita el reconocimiento y el crecimiento de los modos de pensar que utilizamos en la resolución de algún problema o en la realización de alguna tarea”. (p. 94) | | |

| | | | |
|--------------------------|---|--|--|
| Pensamiento lógico | “Es el comportamiento mental que desarrolla las formas de pensar propias del conocimiento en general y del conocimiento científico en particular, dedicando su atención a la estructura del mismo”. (p.100) | | |
| Pensamiento analógico | “Es el comportamiento mental que logra establecer relaciones de semejanza o similitud entre cosas distintas. Suele utilizarse en los ejemplos”. (p.107) | | |
| Pensamiento práctico | “Es el comportamiento mental que facilita seleccionar el curso de acción más apropiado, atendiendo a la información disponible y a establecer el proceso a seguir para alcanzar los objetivos con eficacia y eficiencia. Es el modo de pensar dirigido a la acción”. (p. 114) | | |
| Pensamiento colegiado | “Es el comportamiento mental que se construye, junto con otras personas, considerando las manifestaciones provenientes de los integrantes del colectivo para responder de forma comprometida y solidaria”. (p.128) | | |
| Pensamiento creativo | “Es el comportamiento mental que genera procesos de búsqueda y descubrimiento de soluciones nuevas e inhabituales, pero con sentido, en los distintos ámbitos de la vida”. (p. 87) | | |
| Pensamiento deliberativo | “Es el comportamiento intelectual que considera los pros y contras de nuestras decisiones antes de adoptarlas y | | |

| | | | |
|----------------------------|--|--|--|
| | examina la razón o sinrazón de los puntos de vista antes de emitir un juicio". (p. 120) | | |
| Gestión del tiempo | "Distribuir el tiempo de manera ponderada en función de las prioridades, teniendo en cuenta los objetivos personales a corto, medio y largo plazo y las áreas personales y profesionales que interesa desarrollar". (p. 135) | | |
| Resolución de problemas | "Identificar, analizar y definir los elementos significativos que constituyen un problema para resolverlo con criterio y de forma efectiva". (p.142) | | |
| Toma de decisiones | "Elegir la mejor alternativa para actuar, siguiendo un proceso sistemático y responsabilizándose del alcance y consecuencia de la acción tomada". (p. 149) | | |
| Orientación al aprendizaje | "Utilizar el aprendizaje de manera estratégica y flexible en función del objetivo perseguido, a partir del reconocimiento del propio sistema de aprendizaje y de la conciencia del aprendizaje mismo (relacionando la nueva información con los esquemas mentales previos y la utilización del nuevo esquema mental generado)". (p. 157) | | |
| Planificación | "Determinar eficazmente los objetivos, prioridades, métodos y controles para | | |

| | | | |
|---|--|--|--|
| | desempeñar tareas mediante la organización de las actividades con los plazos y los medios disponibles”. (p. 163) | | |
| Uso de las Técnicas de Información y Comunicación | Consiste en “utilizar las Técnicas de Información y Comunicación como herramientas para la expresión y la comunicación, para el acceso a fuentes de información, como medio de archivo de datos y documentos, para tareas de presentación, para el aprendizaje, la investigación y el trabajo cooperativo”. (p. 170) | | |
| Gestión de bases de datos | “Organizar con eficacia la información en una situación o un fenómeno y aprovechar eficientemente las posibilidades que ofrecen los sistemas informáticos para la gestión de bases de datos”. (p. 179) | | |
| Comunicación verbal | “Expresar con claridad y oportunidad las ideas, conocimientos y sentimientos propios a través de la palabra, adaptándose a las características de la situación y la audiencia para lograr su comprensión”. (p.186) | | |
| Comunicación escrita | “Relacionarse eficazmente con otras personas a través de la expresión clara de lo que se piensa y/o se siente, mediante la escritura y los apoyos gráficos”. (p. 193) | | |
| Comunicación en lengua extranjera | “Entender y hacerse entender de manera verbal y escrita usando una lengua diferente a la propia”. (p. 199) | | |

| | | | |
|--------------------------------|---|--|--|
| Automotivación | “Afrontar las propias capacidades y limitaciones, empeñándose en desarrollarlas y superarlas con interés y cuidado en las tareas a realizar”. (p. 208) | | |
| Diversidad e interculturalidad | “Comprender y aceptar la diversidad social y cultural como un componente enriquecedor personal y colectivo para desarrollar la convivencia entre las personas sin incurrir en discriminación por sexo, edad, religión, condición social, política y/o étnica”. (p. 215) | | |
| Adaptación al entorno | “Afrontar situaciones críticas del entorno psicosocial, manteniendo un estado de bienestar y equilibrio físico y mental que permite a la persona seguir actuando con efectividad”. (p. 222) | | |
| Sentido ético | “Inclinarse positivamente hacia el bien moral de uno mismo o de los demás y perseverar en dicho bien moral”. (p. 230) | | |
| Comunicación interpersonal | “Relacionarse positivamente con otras personas a través de una escucha empática y a través de la expresión clara y asertiva de lo que se piensa y/o siente, por medios verbales y no-verbales”. (p. 237) | | |
| Trabajo en equipo | “Integrarse y colaborar de forma activa en la consecución de objetivos comunes con otras personas áreas y | | |

| | | | |
|---|---|--|--|
| | organizaciones". (p. 244) | | |
| Tratamiento de conflictos y negociación | "Tratar y resolver las diferencias que surgen entre personas y/o grupos en cualquier tipo de organización". (p. 251) | | |
| Creatividad | "Abordar y responder satisfactoriamente a situaciones de forma nueva y original en un contexto dado". (p. 262) | | |
| Espíritu Emprendedor | "Realizar proyectos por iniciativa propia, comprometiendo determinados recursos con el fin de explotar una oportunidad, y asumiendo el riesgo que ello acarrea". (p. 268) | | |
| Innovación | "Dar una respuesta satisfactoria a las necesidades y demandas personales, organizativas y sociales, modificando o introduciendo elementos nuevos en los procesos y en los resultados". (p. 276) | | |
| Gestión por objetivos | "Dirigir una misión hacia el alcance de unos objetivos personales o grupales con una dedicación eficiente de tiempo, de esfuerzo y de recursos". (p. 283) | | |
| Gestión de proyectos | "Preparar, dirigir, evaluar y hacer seguimiento de un trabajo complejo de manera eficaz desarrollando una idea hasta concretarla en servicio o producto". (p. 291) | | |
| Orientación a la calidad | "Buscar la excelencia en la actividad académica, personal y profesional, orientada a resultados y centrada en la | | |

| | | | |
|----------------------|---|--|--|
| | mejora continua”. (p. 300) | | |
| Orientación al logro | “Realizar actuaciones que llevan a conseguir nuevos resultados con éxito”. (p. 307) | | |
| Liderazgo | “Influir sobre las personas y/o grupos anticipándose al futuro y contribuyendo a su desarrollo personal y profesional”. (p. 315) | | |

Fuente: tomado de Villa y Poblete, 2008.

Apéndice 4: Guía de la entrevista a egresados

Fecha: _____ Hora: _____

Lugar: _____

Entrevistadora: Aura Vargas Rojas

Persona entrevistada:

Nombre: _____

Edad: _____ Género: _____ Residencia: _____

Introducción

Se está realizando un trabajo final de graduación para optar por el grado de Maestría en Psicopedagogía. En dicho estudio se pretende determinar las competencias genéricas que requieren los egresados del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón para adquirir a un empleo digno en su comunidad, para así confeccionar un perfil de competencias.

En la presente investigación se solicita la colaboración de egresados, estudiantes, docentes, expertos y empleadores.

Características de la entrevista: su participación será confidencial, los resultados obtenidos se darán por medio de pseudónimos. La entrevista será grabada pero será escuchada solamente por la entrevistadora y el docente supervisor.

Preguntas:

1. ¿Ha buscado empleo? , ¿ha tenido empleo?, ¿actualmente tiene empleo?
2. ¿Cómo daban las lecciones sus profesores, qué actividades realizaban en clases?
3. ¿Cuáles competencias adquirió cuando estaba en el colegio?
4. ¿Cuáles competencias no le enseñaron en el colegio o no profundizaron lo suficiente y usted considera necesarias?
5. ¿Cómo los preparaban para realizar su práctica laboral?
6. ¿Cuántos compañeros realizaron su práctica laboral? (indagar porcentaje del grupo)
7. ¿En cuáles empresas o instituciones realizaron su práctica laboral?
8. ¿Cuáles son las principales barreras que afrontó al realizar su práctica?
9. ¿Cuáles son las principales oportunidades que afrontó al realizar su práctica?
10. ¿Conoce usted una cifra aproximada de egresados empleados y desempleados?
11. ¿Cuáles son los factores que influyen en el empleo y/o desempleo de los egresados del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial?
12. De los egresados que cuentan con empleo, ¿qué tipo de trabajos están realizando y que garantías les brindan en las empresas o instituciones donde laboran?
13. A nivel personal, ¿qué tipo de trabajos ha realizado y qué garantías les brindan en las empresas o instituciones donde ha laborado?
14. ¿Cuánto tiempo ha durado buscando empleo?
15. ¿Cuáles han sido las principales experiencias en la búsqueda de empleo y en el mantenimiento de este?
16. Si usted tuviera la oportunidad de realizar una reforma educativa, ¿qué competencias (habilidades, destrezas, aptitudes o aprendizajes) eliminaría, cuáles agregaría y en cuáles profundizaría más?

Anexo entrevista a egresados

| Competencia | Definición | Las vio |
|-----------------------|---|---------|
| Pensamiento analítico | “Es el comportamiento mental que permite distinguir y separar las partes de un todo hasta llegar a conocer sus principios o elemento, es el pensamiento del detalle, de la precisión de la enumeración y de la diferencia”. (p. 64) | |
| Pensamiento sistémico | “Es el comportamiento mental que permite organizar e integrar componentes interrelacionados para formar un todo. Comprender y afrontar la realidad mediante patrones globales”. (p. 72) | |
| Pensamiento crítico | “Es el comportamiento mental que cuestiona las cosas se interesa por los fundamentos en los que se asientan las ideas, acciones y juicios, tanto propios como ajenos”. (p. 80) | |
| Pensamiento reflexivo | “Es el comportamiento mental que facilita el reconocimiento y el crecimiento de los modos de pensar que utilizamos en la resolución de algún problema o en la realización de alguna tarea”. (p. 94) | |
| Pensamiento lógico | “Es el comportamiento mental que desarrolla las formas de pensar propias del conocimiento en general y del conocimiento científico en particular, dedicando su atención a la estructura del mismo”. (p. 100) | |
| Pensamiento analógico | “Es el comportamiento mental que logra establecer relaciones de semejanza o similitud entre cosas distintas. Suele utilizarse en los ejemplos”. (p. 107) | |
| Pensamiento práctico | “Es el comportamiento mental que facilita seleccionar el curso de acción más apropiado, atendiendo a la información disponible y a establecer el proceso a seguir para alcanzar los objetivos con eficacia y eficiencia”. (p. 114) | |
| Pensamiento | “Es el comportamiento mental que se construye, junto con | |

| | | |
|----------------------------|---|--|
| colegiado | otras personas, considerando las manifestaciones provenientes de los integrantes del colectivo para responder de forma comprometida y solidaria". (p. 128) | |
| Pensamiento creativo | "Es el comportamiento mental que genera procesos de búsqueda y descubrimiento de soluciones nuevas e inhabituales, pero con sentido, en los distintos ámbitos de la vida". (p. 87) | |
| Pensamiento deliberativo | "Es el comportamiento intelectual que considera los pros y contras de nuestras decisiones antes de adoptarlas y examina la razón o sinrazón de los puntos de vista antes de emitir un juicio". (p. 120) | |
| Gestión del tiempo | "Distribuir el tiempo de manera ponderada en función de las prioridades, teniendo en cuenta los objetivos personales a corto, medio y largo plazo y las áreas personales y profesionales que interesa desarrollar". (p. 135) | |
| Resolución de problemas | "Identificar, analizar y definir los elementos significativos que constituyen un problema para resolverlo con criterio y de forma efectiva". (p. 142) | |
| Toma de decisiones | "Elegir la mejor alternativa para actuar, siguiendo un proceso sistemático y responsabilizándose del alcance y consecuencia de la acción tomada". (p. 149) | |
| Orientación al aprendizaje | Utilizar el aprendizaje de manera estratégica y flexible en función del objetivo perseguido, a partir del reconocimiento del propio sistema de aprendizaje y de la conciencia del aprendizaje mismo (relacionando la nueva información con los esquemas mentales previos y la utilización del nuevo esquema mental generado)". (p. 157) | |
| Planificación | "Determinar eficazmente los objetivos, prioridades, métodos y controles para desempeñar tareas mediante la | |

| | | |
|---|---|--|
| | organización de las actividades con los plazos y los medios disponibles”. (p. 163) | |
| Uso de las Técnicas de Información y Comunicación | Consiste en “utilizar las Técnicas de Información y Comunicación como ha herramientas para la expresión y la comunicación, para el acceso a fuentes de información, como medio de archivo de datos y documentos, para tareas de presentación, para el aprendizaje, la investigación y el trabajo cooperativo”. (p. 170) | |
| Gestión de bases de datos | “Organizar con eficacia la información en una situación o un fenómeno y aprovechar eficientemente las posibilidades que ofrecen los sistemas informáticos para la gestión de bases de datos”. (p. 179) | |
| Comunicación Verbal | “Expresar con claridad y oportunidad las ideas, conocimientos y sentimientos propios a través de la palabra, adaptándose a las características de la situación y la audiencia para lograr su comprensión”. (p. 186) | |
| Comunicación escrita | “Relacionarse eficazmente con otras personas a través de la expresión clara de lo que se piensa y/o se siente, mediante la escritura y los apoyos gráficos”. (p. 193) | |
| Comunicación en Lengua Extranjera | “Entender y hacerse entender de manera verbal y escrita usando una lengua diferente a la propia”. (p. 199) | |
| Automotivación | “Afrontar las propias capacidades y limitaciones, empeñándose en desarrollarlas y superarlas con interés y cuidado en las tareas a realizar”. (p. 208) | |
| Diversidad e interculturalidad | “Comprender y aceptar la diversidad social y cultural como un componente enriquecedor personal y colectivo para desarrollar la convivencia entre las personas sin incurrir en discriminación por sexo, edad, religión, condición social, | |

| | | |
|---------------------------------------|--|--|
| | política y/o étnica”. (p. 215) | |
| Adaptación al entorno | “Afrontar situaciones críticas del entorno psicosocial, manteniendo un estado de bienestar y equilibrio físico y mental que permite a la persona seguir actuando con efectividad”. (p. 222) | |
| Sentido Ético | “Inclinarse positivamente hacia el bien moral de uno mismo o de los demás y perseverar en dicho bien moral”. (p. 230) | |
| Comunicación Interpersonal | “Relacionarse positivamente con otras personas a través de una escucha empática y a través de la expresión clara y asertiva de lo que se piensa y/o siente, por medios verbales y no-verbales”. (p. 237) | |
| Trabajo en equipo | “Integrarse y colaborar de forma activa en la consecución de objetivos comunes con otras personas áreas y organizaciones”. (p. 244) | |
| Tratamiento de conflictos negociación | “Tratar y resolver las diferencias que surgen entre personas y/o grupos en cualquier tipo de organización”. (p. 251) | |
| Creatividad | “Abordar y responder satisfactoriamente a situaciones de forma nueva y original en un contexto dado”. (p. 262) | |
| Espíritu Emprendedor | “Realizar proyectos por iniciativa propia, comprometiendo determinados recursos con el fin de explotar una oportunidad, y asumiendo el riesgo que ello acarrea”. (p. 268) | |
| Innovación | “Dar una respuesta satisfactoria a las necesidades y demandas personales, organizativas y sociales, modificando o introduciendo elementos nuevos en los | |

| | | |
|--------------------------|--|--|
| | procesos y en los resultados”. (p. 276) | |
| Gestión por objetivos | “Dirigir una misión hacia el alcance de unos objetivos personales o grupales con una dedicación eficiente de tiempo, de esfuerzo y de recursos”. (p. 283) | |
| Gestión de proyectos | “Preparar, dirigir, evaluar y hacer seguimiento de un trabajo complejo de manera eficaz desarrollando una idea hasta concretarla en servicio o producto”. (p. 291) | |
| Orientación a la calidad | “Buscar la excelencia en la actividad académica, personal y profesional, orientada a resultados y centrada en la mejora continua”. (p. 300) | |
| Orientación al logro | “Realizar actuaciones que llevan a conseguir nuevos resultados con éxito”. (p. 307) | |
| Liderazgo | “Influir sobre las personas y/o grupos anticipándose al futuro y contribuyendo a su desarrollo personal y profesional”. (p. 315) | |

Fuente: tomado de Villa y Poblete, 2008.

Apéndice 5: Guía de la entrevista a padres o madres egresados

Fecha: _____ Hora: _____

Lugar: _____

Entrevistadora: Aura Vargas Rojas

Persona entrevistada:

Nombre: _____

Introducción

Se está realizando un trabajo final de graduación para optar por el grado de Maestría en Psicopedagogía. En dicho estudio se pretende determinar las competencias

genéricas que requieren los egresados del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón para adquirir a un empleo digno en su comunidad, para así confeccionar un perfil de competencias.

En la presente investigación se solicita la colaboración de egresados, estudiantes, docentes, madres o padres, expertos y empleadores.

Características de la entrevista: su participación será confidencial, los resultados obtenidos se darán por medio de pseudónimos. La entrevista será grabada pero será escuchada solamente por la entrevistadora y el docente supervisor.

Preguntas:

1. ¿Su hijo o hija ha buscado empleo?, ¿ha tenido empleo?, ¿actualmente tiene empleo?
2. ¿Cómo le daban las lecciones sus profesores su hijo o hija, qué actividades realizaban en clases?
3. ¿Cuáles competencias (habilidades, destrezas, aptitudes o aprendizajes) adquirió su hijo o hija cuando estaba en el colegio?
4. ¿Cuáles competencias (habilidades, destrezas, aptitudes o aprendizajes) no le enseñaron su hijo o hija en el colegio o no profundizaron lo suficiente y usted considera necesarias?
5. ¿Cómo prepararon a su hijo o hija para realizar su práctica laboral?
6. ¿Cuántos compañeros de su hijo o hija realizaron su práctica laboral?
7. ¿En cuáles empresas o instituciones su hijo o hija realizó la práctica laboral?
8. ¿Cuáles son las principales barreras que afrontó su hijo o hija al realizar su práctica?
9. ¿Cuáles son las principales oportunidades que afrontó su hijo o hija al realizar su práctica?
10. ¿Conoce usted una cifra aproximada de egresados empleados y desempleados?
11. ¿Cuáles son los factores que influyen en el empleo y/o desempleo de los egresados del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial?
12. De los egresados que cuentan con empleo ¿qué tipo de trabajos están realizando y que garantías les brindan en las empresas o instituciones donde laboran?

13. ¿Qué tipo de trabajos ha realizado su hijo o hija y que garantías les brindan en las empresas o instituciones donde ha laborado?
14. ¿Cuánto tiempo su hijo o hija ha durado buscando empleo?
15. Si usted tuviera la oportunidad de realizar una reforma educativa, ¿qué competencias (habilidades, destrezas, aptitudes o aprendizajes) eliminaría, cuáles agregaría y cuáles profundizaría más?

Anexo entrevista a madres de egresados

| Competencia | Definición | Las vio |
|------------------------------|---|---------|
| Pensamiento analítico | “Es el comportamiento mental que permite distinguir y separar las partes de un todo hasta llegar a conocer sus principios o elemento, es el pensamiento del detalle, de la precisión de la enumeración y de la diferencia”. (p. 64) | |
| Pensamiento sistémico | “Es el comportamiento mental que permite organizar e integrar componentes interrelacionados para formar un todo. Comprender y afrontar la realidad mediante patrones globales”. (p. 72) | |
| Pensamiento crítico | “Es el comportamiento mental que cuestiona las cosas se interesa por los fundamentos en los que se asientan las ideas, acciones y juicios, tanto propios como ajenos”. (p. 80) | |
| Pensamiento reflexivo | “Es el comportamiento mental que facilita el reconocimiento y el crecimiento de los modos de pensar que utilizamos en la resolución de algún problema o en la realización de alguna tarea”. (p. 94) | |
| Pensamiento lógico | “Es el comportamiento mental que desarrolla las formas de pensar propias del conocimiento en general y del conocimiento científico en particular, dedicando su atención a la estructura del mismo”. (p. 100) | |
| Pensamiento analógico | “Es el comportamiento mental que logra establecer relaciones de semejanza o similitud entre cosas distintas. Suele utilizarse en los ejemplos”. (p. 107) | |
| Pensamiento práctico | “Es el comportamiento mental que facilita seleccionar el curso de acción más apropiado, atendiendo a la información disponible y a establecer el proceso a seguir para alcanzar los objetivos con eficacia y eficiencia”. (p. 114) | |

| | | |
|---------------------------------|--|--|
| Pensamiento colegiado | “Es el comportamiento mental que se construye, junto con otras personas, considerando las manifestaciones provenientes de los integrantes del colectivo para responder de forma comprometida y solidaria”. (p. 128) | |
| Pensamiento creativo | “Es el comportamiento mental que genera procesos de búsqueda y descubrimiento de soluciones nuevas e inhabituales, pero con sentido, en los distintos ámbitos de la vida”. (p. 87) | |
| Pensamiento deliberativo | “Es el comportamiento intelectual que considera los pros y contras de nuestras decisiones antes de adoptarlas y examina la razón o sinrazón de los puntos de vista antes de emitir un juicio”. (p. 120) | |
| Gestión del tiempo | “Distribuir el tiempo de manera ponderada en función de las prioridades, teniendo en cuenta los objetivos personales a corto, medio y largo plazo y las áreas personales y profesionales que interesa desarrollar”. (p. 135) | |
| Resolución de problemas | “Identificar, analizar y definir los elementos significativos que constituyen un problema para resolverlo con criterio y de forma efectiva”. (p. 142) | |
| Toma de decisiones | “Elegir la mejor alternativa para actuar, siguiendo un proceso sistemático y responsabilizándose del alcance y consecuencia de la acción tomada”. (p. 149) | |
| Orientación al aprendizaje | “Utilizar el aprendizaje de manera estratégica y flexible en función del objetivo perseguido, a partir del reconocimiento del propio sistema de aprendizaje y de la conciencia del aprendizaje mismo (relacionando la nueva información con los esquemas mentales previos y la utilización del nuevo esquema mental generado)”. (p. 157) | |
| Planificación | “Determinar eficazmente los objetivos, prioridades, métodos y | |

| | | |
|---|--|--|
| | controles para desempeñar tareas mediante la organización de las actividades con los plazos y los medios disponibles”. (p. 163) | |
| Uso de las Técnicas de Información y Comunicación | Consiste en “utilizar las Técnicas de Información y Comunicación como herramientas para la expresión y la comunicación, para el acceso a fuentes de información, como medio de archivo de datos y documentos, para tareas de presentación, para el aprendizaje, la investigación y el trabajo cooperativo”. (p. 170) | |
| Gestión de bases de datos | “Organizar con eficacia la información en una situación o un fenómeno y aprovechar eficientemente las posibilidades que ofrecen los sistemas informáticos para la gestión de bases de datos”. (p. 179) | |
| Comunicación Verbal | “Expresar con claridad y oportunidad las ideas, conocimientos y sentimientos propios a través de la palabra, adaptándose a las características de la situación y la audiencia para lograr su comprensión”. (p. 186) | |
| Comunicación escrita | “Relacionarse eficazmente con otras personas a través de la expresión clara de lo que se piensa y/o se siente, mediante la escritura y los apoyos gráficos”. (p. 193) | |
| Comunicación en Lengua Extranjera | “Entender y hacerse entender de manera verbal y escrita usando una lengua diferente a la propia”. (p. 199) | |
| Automotivación | “Afrontar las propias capacidades y limitaciones, empeñándose en desarrollarlas y superarlas con interés y cuidado en las tareas a realizar”. (p. 208) | |
| Diversidad e interculturalidad | “Comprender y aceptar la diversidad social y cultural como un componente enriquecedor personal y colectivo para desarrollar la convivencia entre las personas sin incurrir en discriminación | |

| | | |
|---------------------------------------|--|--|
| | por sexo, edad, religión...". (p. 215) | |
| Adaptación al entorno | "Afrontar situaciones críticas del entorno psicosocial, manteniendo un estado de bienestar y equilibrio físico y mental que permite a la persona seguir actuando con efectividad". (p. 222) | |
| Sentido Ético | "Inclinarse positivamente hacia el bien moral de uno mismo o de los demás y perseverar en dicho bien". (p. 230) | |
| Comunicación Interpersonal | "Relacionarse positivamente con otras personas a través de una escucha empática y a través de la expresión clara y asertiva de lo que se piensa y/o siente, por medios verbales y no-verbales". (p. 237) | |
| Trabajo en equipo | "Integrarse y colaborar de forma activa en la consecución de objetivos comunes con otras personas áreas y organizaciones". (p. 244) | |
| Tratamiento de conflictos negociación | "Tratar y resolver las diferencias que surgen entre personas y/o grupos en cualquier tipo de organización". (p. 251) | |
| Creatividad | "Abordar y responder satisfactoriamente a situaciones de forma nueva y original en un contexto dado". (p. 262) | |
| Espíritu Emprendedor | "Realizar proyectos por iniciativa propia, comprometiendo determinados recursos con el fin de explotar una oportunidad". (p. 268) | |
| Innovación | "Dar una respuesta satisfactoria a las necesidades y demandas personales, organizativas y sociales, modificando o introduciendo elementos nuevos en los procesos y en los resultados". (p. 276) | |
| Gestión por objetivos | "Dirigir una misión hacia el alcance de unos objetivos personales o grupales con una dedicación eficiente de tiempo, de esfuerzo y de recursos". (p. 283) | |

| | | |
|--------------------------|--|--|
| Gestión de proyectos | “Preparar, dirigir, evaluar y hacer seguimiento de un trabajo complejo de manera eficaz desarrollando una idea hasta concretarla en servicio o producto”. (p. 291) | |
| Orientación a la calidad | “Buscar la excelencia en la actividad académica, personal y profesional, orientada a resultados y centrada en la mejora continua”. (p. 300) | |
| Orientación al logro | “Realizar actuaciones que llevan a conseguir nuevos resultados con éxito”. (p. 307) | |
| Liderazgo | “Influir sobre las personas y/o grupos anticipándose al futuro y contribuyendo a su desarrollo personal y profesional”. (p. 315) | |

Fuente: tomado de Villa y Poblete, 2008

Apéndice 6: Guía de la entrevista a propietarios o jefes de los Departamentos de Recursos Humanos

Fecha: _____

Hora: _____

Lugar: _____

Entrevistadora: Aura Vargas Rojas

Persona entrevistada:

Nombre: _____

Puesto: _____

Introducción

Se está realizando un trabajo final de graduación para optar por el grado de Maestría en Psicopedagogía. En dicho estudio se pretende determinar las competencias genéricas que requieren los egresados del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón para adquirir a un empleo digno en su comunidad, para así confeccionar un perfil de competencias.

En la presente investigación se solicita la colaboración de egresados, estudiantes, docentes, padres y madres de egresados del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial, expertos y empleadores. **Características de la entrevista:** su participación será confidencial, los resultados obtenidos se darán por medio de pseudónimos. La entrevista será grabada pero será escuchada solamente por la entrevistadora y el docente supervisor.

Preguntas:

1. ¿Cuántas personas con discapacidad trabajan en esta empresa actualmente o en períodos anteriores? De esa cantidad, ¿cuántos son hombres y cuántas mujeres? ¿Cuántos son egresados del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial?
2. ¿Cuáles son las características que espera posea un empleado en este puesto?
3. ¿Cuáles son los criterios para emplear a una persona con discapacidad y/o egresada del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón?
4. ¿Cuál es el proceso de inducción laboral que se le brinda a los estudiantes del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial y/o personas con discapacidad?
5. ¿Qué apoyos les brindan a los egresados del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial y/o empleados con discapacidad?
6. ¿Cuáles son las principales barreras que los egresados y/o personas con discapacidad afrontan al realizar su práctica?
7. ¿Cuáles han sido las principales experiencias de tener trabajando un egresado del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial y/ o personas con discapacidad?
8. ¿En cuál puesto de trabajo se desarrollan los egresados del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial y/o personas con discapacidad?
9. ¿Cuántas personas con discapacidad egresadas del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial han despedido y/o renunciado? ¿Conoce los motivos?
10. Si usted tuviera la oportunidad de realizar una reforma en el Programa de Educación Especial para el estudiantado limonense, ¿qué competencias eliminaría, cuáles agregaría y cuáles profundizaría más?
11. De las siguientes competencias (se adjunta lista de competencias genéricas con su definición), seleccione las necesarias para el puesto_____

12. Ahora organízalas en orden de prioridad, donde el 1 representa la más importante.

Anexo entrevista a jefes

| Competencia | Definición | ¿Se implementan? | ¿Son requeridas? |
|------------------------------|--|-------------------------|-------------------------|
| Pensamiento analítico | “Es el comportamiento mental que permite distinguir y separar las partes de un todo hasta llegar a conocer sus principios o elementos... es el pensamiento del detalle, de la precisión de la enumeración y de la diferencia”. (p. 64) | | |
| Pensamiento sistémico | “Es el comportamiento mental que permite organizar e integrar componentes interrelacionados para formar un todo. Comprender y afrontar la realidad mediante patrones globales”. (p. 72) | | |
| Pensamiento crítico | “Es el comportamiento mental que cuestiona las cosas se interesa por los fundamentos en los que se asientan las ideas, acciones y juicios, tanto propios como ajenos”. (p. 80) | | |
| Pensamiento reflexivo | “Es el comportamiento mental que facilita el reconocimiento y el crecimiento de los modos de pensar que utilizamos en la resolución de algún problema o en la realización de alguna tarea”. (p. 94) | | |
| Pensamiento lógico | “Es el comportamiento mental que desarrolla las formas de pensar propias del | | |

| | | | |
|---------------------------------|---|--|--|
| | conocimiento en general y del conocimiento científico en particular, dedicando su atención a la estructura del mismo". (p. 100) | | |
| Pensamiento analógico | "Es el comportamiento mental que logra establecer relaciones de semejanza o similitud entre cosas distintas. Suele utilizarse en los ejemplos". (p. 107) | | |
| Pensamiento práctico | "Es el comportamiento mental que facilita seleccionar el curso de acción más apropiado, atendiendo a la información disponible y a establecer el proceso a seguir para alcanzar los objetivos con eficacia y eficiencia. Es el modo de pensar dirigido a la acción". (p. 114) | | |
| Pensamiento colegiado | "Es el comportamiento mental que se construye, junto con otras personas, considerando las manifestaciones provenientes de los integrantes del colectivo para responder de forma comprometida y solidaria". (p. 128) | | |
| Pensamiento creativo | "Es el comportamiento mental que genera procesos de búsqueda y descubrimiento de soluciones nuevas e inhabituales, pero con sentido, en los distintos ámbitos de la vida". (p. 87) | | |
| Pensamiento deliberativo | "Es el comportamiento intelectual que considera los pros y contras de nuestras decisiones antes de adoptarlas y examina la razón o sinrazón de los puntos de vista | | |

| | | | |
|-----------------------------------|--|--|--|
| | antes de emitir un juicio”. (p. 120) | | |
| Gestión del tiempo | “Distribuir el tiempo de manera ponderada en función de las prioridades, teniendo en cuenta los objetivos personales a corto, medio y largo plazo y las áreas personales y profesionales que interesa desarrollar”. (p. 135) | | |
| Resolución de problemas | “Identificar, analizar y definir los elementos significativos que constituyen un problema para resolverlo con criterio y de forma efectiva”. (p. 142) | | |
| Toma de decisiones | “Elegir la mejor alternativa para actuar, siguiendo un proceso sistemático y responsabilizándose del alcance y consecuencia de la acción tomada”. (p. 149) | | |
| Orientación al aprendizaje | “Utilizar el aprendizaje de manera estratégica y flexible en función del objetivo perseguido, a partir del reconocimiento del propio sistema de aprendizaje y de la conciencia del aprendizaje mismo (relacionando la nueva información con los esquemas mentales previos y la utilización del nuevo esquema mental generado)”. (p. 157) | | |
| Planificación | “Determinar eficazmente los objetivos, prioridades, métodos y controles para desempeñar tareas mediante la organización de las actividades con los plazos y los medios disponibles”. (p. 163) | | |

| | | | |
|---|---|--|--|
| <p>Uso de las Técnicas de Información y Comunicación</p> | <p>Consiste en “utilizar las Técnicas de Información y Comunicación como herramientas para la expresión y la comunicación, para el acceso a fuentes de información, como medio de archivo de datos y documentos, para tareas de presentación, para el aprendizaje, la investigación y el trabajo cooperativo”. (p. 170)</p> | | |
| <p>Gestión de bases de datos</p> | <p>“Organizar con eficacia la información en una situación o un fenómeno y aprovechar eficientemente las posibilidades que ofrecen los sistemas informáticos para la gestión de bases de datos”. (p. 179)</p> | | |
| <p>Comunicación Verbal</p> | <p>“Expresar con claridad y oportunidad las ideas, conocimientos y sentimientos propios a través de la palabra, adaptándose a las características de la situación y la audiencia para lograr su comprensión”. (p. 186)</p> | | |
| <p>Comunicación escrita</p> | <p>“Relacionarse eficazmente con otras personas a través de la expresión clara de lo que se piensa y/o se siente, mediante la escritura y los apoyos gráficos”. (p. 193)</p> | | |
| <p>Comunicación en Lengua Extranjera</p> | <p>“Entender y hacerse entender de manera verbal y escrita usando una lengua diferente a la propia”. (p. 199)</p> | | |
| <p>Automotivación</p> | <p>“Afrontar las propias capacidades y limitaciones, empeñándose en desarrollarlas y superarlas con interés y cuidado en las tareas a realizar”. (p. 208)</p> | | |

| | | | |
|--|---|--|--|
| Diversidad e interculturalidad | “Comprender y aceptar la diversidad social y cultural como un componente enriquecedor personal y colectivo para desarrollar la convivencia entre las personas sin incurrir en discriminación por sexo, edad, religión, condición social, política y/o étnica”. (p. 215) | | |
| Adaptación al entorno | “Afrontar situaciones críticas del entorno psicosocial, manteniendo un estado de bienestar y equilibrio físico y mental que permite a la persona seguir actuando con efectividad”. (p. 222) | | |
| Sentido Ético | “Inclinarse positivamente hacia el bien moral de uno mismo o de los demás y perseverar en dicho bien moral”. (p. 230) | | |
| Comunicación Interpersonal | “Relacionarse positivamente con otras personas a través de una escucha empática y a través de la expresión clara y asertiva de lo que se piensa y/o siente, por medios verbales y no-verbales”. (p. 237) | | |
| Trabajo en equipo | “Integrarse y colaborar de forma activa en la consecución de objetivos comunes con otras personas áreas y organizaciones”. (p. 244) | | |
| Tratamiento de conflictos y negociación | “Tratar y resolver las diferencias que surgen entre personas y/o grupos en cualquier tipo de organización”. (p. 251) | | |
| Creatividad | “Abordar y responder satisfactoriamente a situaciones de forma nueva y original en un contexto dado”. (p. 262) | | |

| | | | |
|---------------------------------|---|--|--|
| Espíritu Emprendedor | “Realizar proyectos por iniciativa propia, comprometiendo determinados recursos con el fin de explotar una oportunidad, y asumiendo el riesgo que ello acarrea”. (p. 268) | | |
| Innovación | “Dar una respuesta satisfactoria a las necesidades y demandas personales, organizativas y sociales, modificando o introduciendo elementos nuevos en los procesos y en los resultados”. (p. 276) | | |
| Gestión por objetivos | “Dirigir una misión hacia el alcance de unos objetivos personales o grupales con una dedicación eficiente de tiempo, de esfuerzo y de recursos”. (p. 283) | | |
| Gestión de proyectos | “Preparar, dirigir, evaluar y hacer seguimiento de un trabajo complejo de manera eficaz desarrollando una idea hasta concretarla en servicio o producto”. (p. 291) | | |
| Orientación a la calidad | “Buscar la excelencia en la actividad académica, personal y profesional, orientada a resultados y centrada en la mejora continua”. (p. 300) | | |
| Orientación al logro | “Realizar actuaciones que llevan a conseguir nuevos resultados con éxito”. (p. 307) | | |
| Liderazgo | “Influir sobre las personas y/o grupos anticipándose al futuro y contribuyendo a su desarrollo personal y profesional”. (p. 315) | | |

Fuente: tomado de Villa y Poblete, 2008.

Apéndice 7: Guía de la entrevista a expertas

Fecha: _____ Hora: _____

Lugar: _____

Entrevistadora: Aura Vargas Rojas

Persona entrevistada

Nombre: _____

Puesto o profesión: _____

Introducción

Se está realizando un trabajo final de graduación para optar por el grado de Maestría en Psicopedagogía. En dicho estudio se pretende determinar las competencias genéricas que requieren los egresados del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón para adquirir a un empleo digno en su comunidad, para así confeccionar un perfil de competencias.

En la presente investigación se solicita la colaboración de egresados, estudiantes, docentes, madres o padres, expertos y empleadores.

Características de la entrevista: su participación será confidencial, los resultados obtenidos se darán por medio de pseudónimos. La entrevista será grabada pero será escuchada solamente por la entrevistadora y el docente supervisor.

Preguntas:

1. ¿Cuáles competencias adquieren las personas con discapacidad en los colegios (Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial)?
2. ¿Cuáles competencias no le enseñan o no profundizan lo suficiente a las personas con discapacidad en los colegios y usted considera necesarias que se implementen?
3. ¿Cómo se preparan a las personas con discapacidad en los Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial para que realicen su práctica laboral?
4. ¿Qué recomendaciones daría usted para preparar a las personas con discapacidad en los Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial para realizar su práctica laboral?
5. Aproximadamente, ¿cuántos estudiantes del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial realizan su práctica laboral?
6. ¿Cuáles son las principales barreras que afrontan los estudiantes del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial al realizar su práctica?
7. ¿Cuáles son las principales oportunidades que afrontan los estudiantes del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial al realizar su práctica?
8. ¿Conoce usted una cifra aproximada de egresados del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial empleados y desempleados?
9. ¿Cuáles son los factores que usted considera influyen en el empleo de los egresados del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial? ¿Y específicamente en la contratación y en el mantenimiento del empleo?
10. ¿Cuáles son los factores que usted considera influyen en el desempleo de los egresados del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial?
11. De los egresados que cuentan con empleo, ¿qué tipo de trabajos están realizando y que garantías les brindan en las empresas o instituciones donde laboran?

12. Si usted tuviera la oportunidad de realizar una reforma educativa, ¿qué competencias eliminaría, cuáles agregaría y cuáles profundizaría más?
13. A continuación se brindan una serie de competencias genéricas, por favor indicar si son requeridas de abordar en los Ciclos Diversificados Vocacionales de Educación Especial para la inserción laboral de sus estudiantes y si consideran que actualmente se están implementando.

Anexo entrevista a expertos

| Competencia | Definición | ¿Son requeridas? | Orden de prioridad |
|------------------------------|--|------------------|--------------------|
| Pensamiento analítico | “Es el comportamiento mental que permite distinguir y separar las partes de un todo hasta llegar a conocer sus principios o elementos... es el pensamiento del detalle, de la precisión de la enumeración y de la diferencia”. (p. 64) | | |
| Pensamiento sistémico | “Es el comportamiento mental que permite organizar e integrar componentes interrelacionados para formar un todo. Comprender y afrontar la realidad mediante patrones globales”. (p. 72) | | |
| Pensamiento crítico | “Es el comportamiento mental que cuestiona las cosas se interesa por los fundamentos en los que se asientan las ideas, acciones y juicios, tanto propios como ajenos”. (p. 80) | | |
| Pensamiento reflexivo | “Es el comportamiento mental que facilita el reconocimiento y el crecimiento de los modos de pensar que utilizamos en la resolución de algún problema o en la realización de alguna tarea”. (p. 94) | | |
| Pensamiento lógico | “Es el comportamiento mental que desarrolla las formas de pensar propias del conocimiento en general y del conocimiento científico en particular, dedicando su atención a la estructura del | | |

| | | | |
|---------------------------------|---|--|--|
| | mismo". (p. 100) | | |
| Pensamiento analógico | "Es el comportamiento mental que logra establecer relaciones de semejanza o similitud entre cosas distintas. Suele utilizarse en los ejemplos". (p. 107) | | |
| Pensamiento práctico | "Es el comportamiento mental que facilita seleccionar el curso de acción más apropiado, atendiendo a la información disponible y a establecer el proceso a seguir para alcanzar los objetivos con eficacia y eficiencia. Es el modo de pensar dirigido a la acción". (p. 114) | | |
| Pensamiento colegiado | "Es el comportamiento mental que se construye, junto con otras personas, considerando las manifestaciones provenientes de los integrantes del colectivo para responder de forma comprometida y solidaria". (p. 128) | | |
| Pensamiento creativo | "Es el comportamiento mental que genera procesos de búsqueda y descubrimiento de soluciones nuevas e inhabituales, pero con sentido, en los distintos ámbitos de la vida". (p. 87) | | |
| Pensamiento deliberativo | "Es el comportamiento intelectual que considera los pros y contras de nuestras decisiones antes de adoptarlas y examina la razón o sinrazón de los puntos de vista antes de emitir un juicio". | | |

| | | | |
|----------------------------|--|--|--|
| | (p. 120) | | |
| Gestión del tiempo | “Distribuir el tiempo de manera ponderada en función de las prioridades, teniendo en cuenta los objetivos personales a corto, medio y largo plazo y las áreas personales y profesionales que interesa desarrollar”. (p. 135) | | |
| Resolución de problemas | “Identificar, analizar y definir los elementos significativos que constituyen un problema para resolverlo con criterio y de forma efectiva”. (p. 142) | | |
| Toma de decisiones | “Elegir la mejor alternativa para actuar, siguiendo un proceso sistemático y responsabilizándose del alcance y consecuencia de la acción tomada”. (p. 149) | | |
| Orientación al aprendizaje | “Utilizar el aprendizaje de manera estratégica y flexible en función del objetivo perseguido, a partir del reconocimiento del propio sistema de aprendizaje y de la conciencia del aprendizaje mismo (relacionando la nueva información con los esquemas mentales previos y la utilización del nuevo esquema mental generado)”. (p. 157) | | |
| Planificación | “Determinar eficazmente los objetivos, prioridades, métodos y controles para desempeñar tareas mediante la organización de las actividades con los plazos y los medios disponibles”. (p. 163) | | |
| Uso de las Técnicas de | Consiste en “utilizar las Técnicas de Información y Comunicación como ha | | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| Información y Comunicación | herramientas para la expresión y la comunicación, para el acceso a fuentes de información, como medio de archivo de datos y documentos, para tareas de presentación, para el aprendizaje, la investigación y el trabajo cooperativo". (p. 170) | | |
| Gestión de bases de datos | "Organizar con eficacia la información en una situación o un fenómeno y aprovechar eficientemente las posibilidades que ofrecen los sistemas informáticos para la gestión de bases de datos". (p. 179) | | |
| Comunicación Verbal | "Expresar con claridad y oportunidad las ideas, conocimientos y sentimientos propios a través de la palabra, adaptándose a las características de la situación y la audiencia para lograr su comprensión". (p. 186) | | |
| Comunicación escrita | "Relacionarse eficazmente con otras personas a través de la expresión clara de lo que se piensa y/o se siente, mediante la escritura y los apoyos gráficos". (p. 193) | | |
| Comunicación en Lengua Extranjera | "Entender y hacerse entender de manera verbal y escrita usando una lengua diferente a la propia". (p. 199) | | |
| Automotivación | "Afrontar las propias capacidades y limitaciones, empeñándose en desarrollarlas y superarlas con interés y | | |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | | cuidado en las tareas a realizar”. (p. 208) | | |
| Diversidad e interculturalidad | | “Comprender y aceptar la diversidad social y cultural como un componente enriquecedor personal y colectivo para desarrollar la convivencia entre las personas sin incurrir en discriminación por sexo, edad, religión, condición social, política y/o étnica”. (p. 215) | | |
| Adaptación al entorno | | “Afrontar situaciones críticas del entorno psicosocial, manteniendo un estado de bienestar y equilibrio físico y mental que permite a la persona seguir actuando con efectividad”. (p. 222) | | |
| Sentido Ético | | “Inclinarse positivamente hacia el bien moral de uno mismo o de los demás y perseverar en dicho bien moral”. (p. 230) | | |
| Comunicación Interpersonal | | “Relacionarse positivamente con otras personas a través de una escucha empática y a través de la expresión clara y asertiva de lo que se piensa y/o siente, por medios verbales y no-verbales”. (p. 237) | | |
| Trabajo en equipo | | “Integrarse y colaborar de forma activa en la consecución de objetivos comunes con otras personas áreas y organizaciones”. (p. 244) | | |
| Tratamiento de conflictos y negociación | | “Tratar y resolver las diferencias que surgen entre personas y/o grupos en cualquier tipo de organización”. (p. 251) | | |
| Creatividad | | “Abordar y responder satisfactoriamente | | |

| | | | | |
|-----------------------------|--|---|--|--|
| | | a situaciones de forma nueva y original en un contexto dado". (p. 262) | | |
| Espíritu Emprendedor | | "Realizar proyectos por iniciativa propia, comprometiendo determinados recursos con el fin de explotar una oportunidad, y asumiendo el riesgo que ello acarrea". (p. 268) | | |
| Innovación | | "Dar una respuesta satisfactoria a las necesidades y demandas personales, organizativas y sociales, modificando o introduciendo elementos nuevos en los procesos y en los resultados". (p. 276) | | |
| Gestión por objetivos | | "Dirigir una misión hacia el alcance de unos objetivos personales o grupales con una dedicación eficiente de tiempo, de esfuerzo y de recursos". (p. 283) | | |
| Gestión de proyectos | | "Preparar, dirigir, evaluar y hacer seguimiento de un trabajo complejo de manera eficaz desarrollando una idea hasta concretarla en servicio o producto". (p. 291) | | |
| Orientación a la calidad | | "Buscar la excelencia en la actividad académica, personal y profesional, orientada a resultados y centrada en la mejora continua". (p. 300) | | |
| Orientación al logro | | "Realizar actuaciones que llevan a conseguir nuevos resultados con éxito". (p. 307) | | |
| Liderazgo | | "Influir sobre las personas y/o grupos anticipándose al futuro y contribuyendo a su desarrollo personal y profesional". (p. | | |

| | | | |
|--|------|--|--|
| | 315) | | |
|--|------|--|--|

Fuente: tomado de Villa y Poblete, 2008.

Apéndice 8: Instrumento para confeccionar el Perfil de Puestos por Competencias

Investigadora: Aura Vargas Rojas

Empresa o institución:

Fecha:

Entrevistado (a): _____

1. Tipo de trabajo:

- Cooperativa
- Microempresa
- Empresa familiar
- Trabajo dependiente en el sector formal
- Trabajo dependiente en el sector informal
- Taller protegido, trabajo a distancia

6. Aptitudes requeridas

| |
|--|
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |

7. Ubicación geográfica y organizacional de la actividad productiva

8. Recursos necesarios

| |
|--|
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |

9. Condiciones físicas y ambientales

| |
|--|
| |
| |
| |
| |
| |
| |

10. Nivel de esfuerzo

| | |
|--|--|
| <p>Actividad Productiva Sedentaria</p> | <p>La persona labora sentada en una silla.</p> <p>Caminar o ponerse de pie se efectúa de forma ocasional</p> <p>El peso que se levanta no sobrepasa los 5 kg.</p> |
| <p>Actividad Productiva Liviana</p> | <p>La persona debe estar de pie o caminar por largos períodos de tiempo.</p> <p>Al estar sentado se deben utilizar las extremidades superiores e inferiores para utilizar palancas.</p> <p>En los hombres levantan frecuentemente 12 kg u 8 kg de manera permanente.</p> <p>En las mujeres levantan frecuentemente 8 kg o 4 kg de manera permanente.</p> |
| <p>Actividad Productiva Mediana</p> | <p>Debe estar permanentemente de pie.</p> <p>Se utiliza de forma permanente controles de extremidades superiores o inferiores.</p> <p>Los hombres levantan ocasionalmente hasta 25 kg,</p> |

| | |
|---------------------------------|---|
| | <p>frecuentemente 18 kg y permanentemente 12 kg.</p> <p>Las mujeres levantan ocasionalmente hasta 22 kg, frecuentemente 12 kg y permanentemente 7 kg.</p> |
| Actividad Productiva Pesada | <p>Los hombres levantan o transportan ocasionalmente hasta 45 kg, frecuentemente 25 kg y permanentemente 15 kg.</p> <p>Las mujeres levantan o transportan ocasionalmente hasta 25 kg, frecuentemente 15 kg y permanentemente 10 kg.</p> |
| Actividad Productiva Muy Pesada | <p>Levanta ocasionalmente hasta 50 kg, frecuentemente 25 kg y permanentemente 35 kg.</p> |

11. Nivel de calificación (subrayarlo)

| | |
|---|--|
| Actividades productivas no calificadas | <p>Son pocas tareas, las cuales son sencillas y rutinarias.</p> <p>No es necesario tener conocimientos técnicos, capacidad de decidir o algún tipo de capacitación.</p> |
| Actividades productivas semicalificadas | <p>Las tareas no son tan sencillas.</p> <p>No es necesario tener capacidad de decidir, pero si es necesaria una capacitación previa mínima y conocimientos técnicos a un nivel básico.</p> |
| Actividades productivas calificadas | <p>Las tareas presentan un grado de dificultad; además, es necesaria la iniciativa, capacitación y poca supervisión.</p> |
| Actividades productivas del nivel técnico | <p>Se requieren los aspectos de las actividades productivas calificadas junto estudiantes que hayan recibido un proceso de educación técnico.</p> |
| Actividades productivas | <p>Se requieren los criterios de las actividades productivas y técnicas junto con algún tipo de especialización, no es indispensable poseer</p> |

| | |
|----------------|--------------------------|
| especializadas | estudios universitarios. |
|----------------|--------------------------|

12. Producto

() Materiales básicos

() Servicio

() Bienes intermedios

() Conocimiento aplicado.

() Bienes finales

13. Horario

14. Salario _____

15. Garantías sociales

| |
|--|
| |
| |

16. Apoyos que podría requerir una persona con discapacidad

| |
|--|
| |
| |