

INFLUENCIA DE LAS COMPETENCIAS LABORALES GENERALES: TRABAJO EN EQUIPO, LIDERAZGO, CREATIVIDAD Y MANEJO DE RECURSOS, EN LAS Y LOS ESTUDIANTES EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD DE LA I. E FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

ADRIANA SALAZAR SALAZAR

AIDA LUCY QUINTERO OSPINA

LIDA FRANCINI DELGADO GUANEME

NANCY ESTELLA ALCALDE RAIGOSA

Directora de Trabajo de Investigación:

Dra. GLORIA ISAZA

UNIVERSIDAD DE MANIZALES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

INSTITUTO PEDAGÓGICO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN DESDE LA DIVERSIDAD

MANIZALES – CALDAS

2014

INFLUENCIA DE LAS COMPETENCIAS LABORALES GENERALES: TRABAJO EN EQUIPO, LIDERAZGO, CREATIVIDAD Y MANEJO DE RECURSOS EN LAS Y LOS ESTUDIANTES EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD DE LA I. E FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

ADRIANA SALAZAR SALAZAR

AIDA LUCY QUINTERO OSPINA

LIDA FRANCINI DELGADO GUANEME

NANCY ESTELLA ALCALDE RAIGOSA

Trabajo para optar al título de Magíster en Educación desde la Diversidad

Directora de Trabajo de Investigación:

Dra. GLORIA ISAZA

Línea de Investigación: “Alternativas Pedagógicas”

UNIVERSIDAD DE MANIZALES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

INSTITUTO PEDAGÓGICO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN DESDE LA DIVERSIDAD

MANIZALES - CALDAS

2014

NOTA DE ACEPTACIÓN

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

INFLUENCIA DE LAS COMPETENCIAS LABORALES GENERALES: TRABAJO EN EQUIPO, LIDERAZGO, CREATIVIDAD Y MANEJO DE RECURSOS, EN LAS Y LOS ESTUDIANTES EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD DE LA I. E FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

RESUMEN

Retos como la inclusión y todo lo que ella enmarca, permitirán aproximaciones cada vez más acertadas que darán la oportunidad de transformar la percepción que se tiene de la población en condición de discapacidad y la relación con las Competencias Laborales Generales (CLG).

El presente documento muestra un análisis de como las CLG (trabajo en equipo, liderazgo, creatividad y manejo de recursos) influyen en el desarrollo integral de los estudiantes en condición de discapacidad que cursan diferentes niveles de la educación básica y media de la Institución Educativa Francisco José de Caldas, establecimiento educativo de carácter oficial y modalidad técnica.

Para la investigación se escogió un grupo poblacional de nueve estudiantes en condición de discapacidad que cursan diferentes niveles educativos tanto en jornada diurna como adicionales, al cual se le aplicaron tres instrumentos: el primero fue un grupo de discusión conformado por cuatro docentes del área técnica y el grupo investigador; el segundo una ficha de observación realizada durante las horas clase y por último una lista de chequeo que permitiera analizar el desempeño de las cuatro Competencias Laborales Generales que fueron tema de discusión en el conversatorio.

La recolección de información y su análisis, se aproximaron cada vez más a un tipo de estudio mixto, los datos arrojados tanto de tipo cualitativo como cuantitativo, permitieron dar respuesta de forma más acertada a la pregunta de investigación: ¿ Que influencia tienen las Competencias Laborales Generales en el desarrollo de aspectos como: Trabajo en equipo, liderazgo, manejo de recursos y creatividad, en los y las estudiantes en condición de discapacidad de la Institución Educativa Francisco José de Caldas?. Los resultados graficados permitieron un mejor análisis y reconocer como los estudiantes en condición de discapacidad muestran mayor nivel en el desarrollo de estas competencias y la importancia que tienen para sus proyectos de vida, lo que hace pensar al grupo investigador que lo discutido con los docentes del área técnica sobre el tema de competencias, estaba haciendo referencia a los estudiantes que no tienen discapacidad.

De igual forma y dadas las condiciones reales, también se pudo constatar cómo éstas en muchos de los casos no son un punto de referencia para posteriores desempeños en el campo laboral, más aún, si se tiene en cuenta que cada estudiante objeto de esta investigación por su condición genética, familiar o socio-cultural puede estar en mayor desventaja; lo anterior amerita entonces reevaluar el direccionamiento

dado en el desarrollo, fortalecimiento y evaluación de competencias desde el Ministerio de Educación Nacional (MEN) y establecer una relación y coherencia conceptual entre el sector educativo y empresarial.

PALABRAS CLAVES: Competencias Laborales Generales, Liderazgo, Creatividad, Manejo de Recursos, Trabajo en Equipo, Inclusión, Discapacidad Motora, Discapacidad Cognitiva, Discapacidad Sensorial.

ABSTRACT

Challenges as inclusion and everything that is around it, will let us a more correct closeness that will give the opportunity to change the perception that many people have about handicapped people and the relation with General Labor Competences. (GLC)

This paper shows an analysis how the GLC (teamwork, leadership, creativity and Resource Management) have an influence in the integral development of the handicapped students who are studying in different levels of secondary and high school at Institución Educativa Francisco Jose de Caldas, an official school with technical emphasis.

For the research nine handicapped students were chosen, they are from different educational levels in daytime and additional schedules, three resources were applied to this group of students, the first one was a discussion group with four technical teachers and the researcher group; the second one was an ethnographic observation card applied during the classes and the last one was a check list in order to analyze the performance of the four General Labor Competences that were the discussion topic in the brainstorming.

The compilation of information and its analysis, brought closer to a mixed study type, the resultant data as well as qualitative as quantitative sorts, let give a correct answer to the research: What influence do General Labor Competences have in the development of aspects as teamwork, leadership, resource management and creativity in handicapped students of Institucion Educativa Francisco Jose de Caldas? The results showed in graphics let a better analysis and the recognition that handicapped students show a great level in the development of these competences and the importance for their life projects, this mean for the researcher group that the discussed topic with the technical teachers about competences was related to the students without disability.

In the same way and with the real conditions, the study show that in many cases as these, they are not a base point for later performances in working field, even more if people take into account that each student related in this research, by his or her genetics, familiar or sociocultural condition can be in a great disadvantage; this deserves to reappraise the given addressing in the development, strengthening and the

assessment of competences from Ministerio de Educacion Nacional (MEN) and to establish a relation and conceptual coherence between educational and corporate areas.

KEYWORDS: General Labor Competences, Leadership, Creativity, Resource Management, Teamwork, Inclusion, Motor Disability, Cognitive Disability, Sensorial Disability.

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
PRESENTACIÓN	9
DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	10
1. JUSTIFICACIÓN	14
2. ANTECEDENTES	16
3. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	24
3.1 OBJETIVO GENERAL	24
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	25
4. DESCRIPCIÓN TEÓRICA	26
4.1 MARCO JURÍDICO	26
4.2 MARCO HISTÓRICO	29
4.3 MARCO TEÓRICO	31
4.3.1 Competencia	31
a. Trabajo en equipo	41
b. Liderazgo	45
c. Creatividad	47
d. Manejo de recursos	50
4.3.2 Discapacidad	52
a. Discapacidad Cognitiva	53
b. Discapacidad Sensorial	56
c. Discapacidad Motora	60
5. METODOLOGÍA	66
5.1 Tipo de Estudio	66
5.2 Técnicas e Instrumentos	66
5.3 Población y muestra	68
6. HALLAZGOS	71
6.1 Descripción de los datos de la lista de chequeo	71
6.1.1 Trabajo en equipo	71
6.1.2 Liderazgo	75
6.1.3 Manejo de recursos	79
6.1.4 Creatividad	83
6.2 Análisis de observación etnográfica	87
6.2.1 Trabajo en equipo	87
6.2.2 Liderazgo	87
6.2.3 Manejo de recursos	89
6.2.4 Creatividad	90
6.3. Análisis comparativo de las Competencias Laborales Generales en estudiantes con discapacidad sensorial y discapacidad cognitiva	91
6.3.1 Trabajo en equipo	98
6.3.2 Liderazgo	100
6.3.3 Manejo de recursos	101
6.3.4 Creatividad	101
7. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	103

7.1 Trabajo en equipo	103
7.2 Liderazgo	104
7.3 Manejo de recursos	105
7.4 Creatividad	106
8. CONCLUSIONES	108
9. RECOMENDACIONES	109
10. BIBLIOGRAFIA	110
11. ANEXOS	118

LISTA DE TABLAS Y FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Diseño de la investigación	13
Tabla 1. Cuadro de variables	70
Tabla 2. Trabajo en equipo	121
Tabla 3. Liderazgo	123
Tabla 4. Creatividad	126
Tabla 5. Manejo de recursos	128
Tabla 6. Lista de chequeo diligenciada	130

LISTA DE GRAFICAS

	Pág.
Gráfica 1. Hace acuerdos sobre normas y reglas con sus compañeros.	71
Gráfica 2. Respeta la opinión de sus compañeros y no toma una actitud de indiferencia.	71
Gráfica 3. Aporta sus conocimientos, ideas y experiencias y logra que sus compañeros lo comprendan.	72
Gráfica 4. Respeta los turnos y el orden de la palabra.	73
Gráfica 5. Asume el rol y las funciones asignadas por el equipo.	74
Gráfica 6. Interacción y convivencia.	74
Gráfica 7. Ayuda siempre al compañero o al que lo necesita.	75
Gráfica 8. Los problemas colectivos son identificados participativamente.	76
Gráfica 9. Sensibiliza los miembros del equipo y reconoce sus problemas colectivos.	76
Gráfica 10. Reconoce las habilidades de sus compañeros.	77
Gráfica 11. Genera un ambiente de confianza ante los compañeros.	78
Gráfica 12. Compromete, influye, convoca y propone.	78
Gráfica 13. Selecciona y utiliza los recursos necesarios para actuar en una situación determinada.	79
Gráfica 14. Identifica las fuentes de recursos disponibles.	80
Gráfica 15. Da buen uso al material.	80
Gráfica 16. Define un plan de acción para poner en marcha.	81
Gráfica 17. Utilización racional de elementos.	82
Gráfica 18. Identifica ideas innovadoras para resolver problemas de variados contextos.	83
Gráfica 19. Identifica los elementos que pueden mejorar una situación dada.	83
Gráfica 20. Resuelve un problema concreto combinando procedimientos y nociones anteriores.	84
Gráfica 21. Pone a prueba en la práctica ideas asociadas a un problema o Situación.	84
Gráfica 22. La respuesta a un problema concreto es asumida con una metodología de acción, no necesariamente conocida.	85
Gráfica 23. Transformación de procesos.	86
Gráfica 24. Trabajo en equipo – sensoriales.	91
Gráfica 25. Trabajo en equipo – cognitivos.	92
Gráfica 26. Liderazgo – cognitivos.	93
Gráfica 27. Liderazgo – sensoriales.	94
Gráfica 28. Manejo de recursos – sensoriales.	95
Gráfica 29. Manejo de recursos - cognitivos.	96
Gráfica 30. Creatividad - sensoriales.	96
Gráfica 31. Creatividad – cognitivos.	97

PRESENTACIÓN

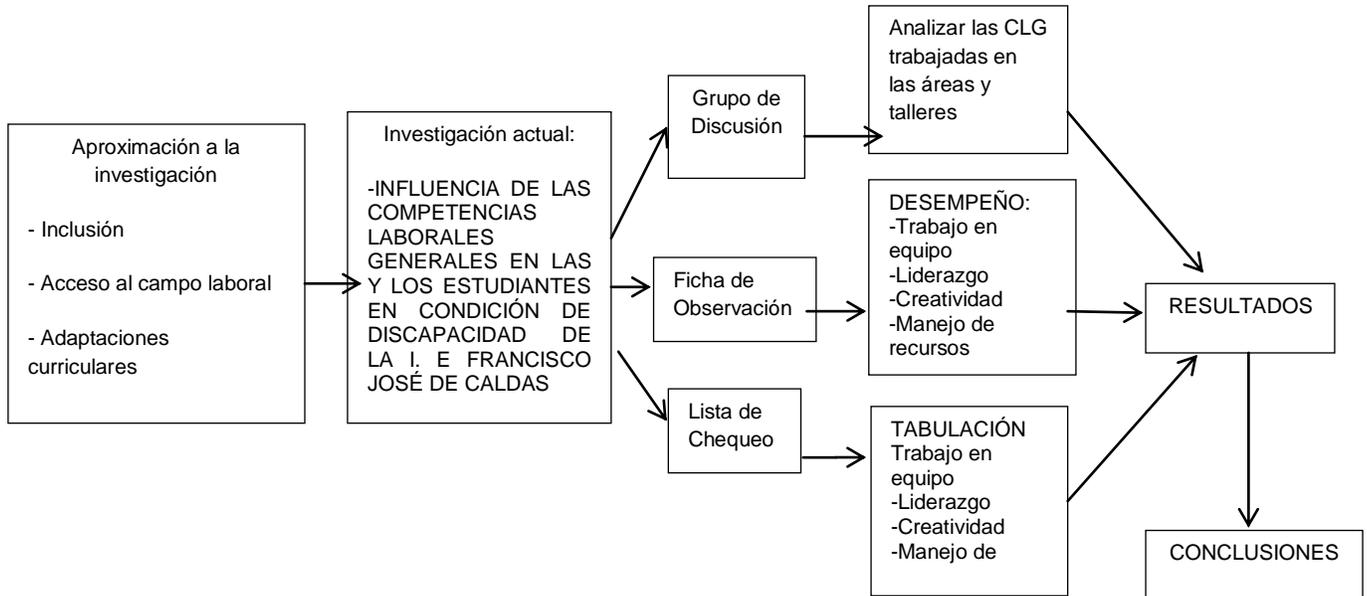
La preocupación por una educación integral para los educandos en condición de discapacidad y el propósito de analizar la influencia de las CLG en ellos desde las aulas, da inicio en el año 2013 a un proyecto de investigación que tuvo lugar en la Institución educativa Francisco José de Caldas, en el municipio de Supia, Caldas, apoyadas por directivos y docentes del establecimiento educativo y asesoradas por la Doctora Gloria Isaza de Gil, tutora de dicha investigación y orientadora de cada uno de los procesos realizados.

La base de la investigación parte de un conversatorio entre docentes y grupo investigador en el que CLG como trabajo en equipo, liderazgo, manejo de recursos y creatividad, ameritaban más atención por ser las de mayor valor y presentar un menor desempeño entre los estudiantes.

El acercamiento cotidiano con los temas de inclusión dieron origen a la pregunta de investigación, a partir de la cual se elaboraron y aplicaron instrumentos a la población muestra de este proyecto, los cuales se graficaron y tabularon permitiendo el análisis de resultados y puesta en común.

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Figura 1: Diseño de la investigación



1. JUSTIFICACIÓN

Teniendo como base el reconocimiento de la población en condición de discapacidad, sus individualidades, particularidades y la forma como desarrollan sus actividades cotidianas en los diferentes escenarios, existen evidencias que demuestran como algunos espacios son más representativos para ellos, se conciben con mejor apropiación o son transformados fácilmente, si estos forman parte de esa realidad cotidiana o se aproximan a sus intereses y expectativas lo que les posibilita un mejor desempeño, mejor conexión y superación frente a requerimientos que los mismos procesos educativos les exige o los involucra, los nuevos enfoques educativos de inclusión obliga entonces a la modificación y creación de estrategias para que los proyectos de estricto cumplimiento como: actitudes emprendedoras, plan lector y proyectos de ley (tiempo libre, sexualidad, democracia, proyectos ambientales escolares “PRAE”), sean orientados de forma pertinente, lo anterior amerita priorización, creación e innovación por parte de los docentes para que todos los estudiantes aprendan y fortalezcan habilidades requeridas en cada uno de ellos.

La presente investigación permitió conocer y comprender la influencia de las Competencias Laborales Generales (CLG): trabajo en equipo, liderazgo, creatividad y manejo de recursos de las personas en condición de discapacidad de La Institución Educativa Francisco José de Caldas reconocidas en el grupo de discusión (docentes del área técnica) como las de mayor importancia en el desarrollo integral de los y las estudiantes y las que serán determinantes en el campo laboral próximo.

El fortalecimiento constante de estas competencias permitirá a los estudiantes en condición de discapacidad un adelanto en sus capacidades académicas, personales y sociales lo que favorecerá un pensamiento crítico, tener consciencia de las necesidades y expectativas laborales, una mentalidad emprendedora y productiva satisfactoria e incluso ser mejores personas y ciudadanos.

El aporte de esta investigación a la Institución es intervenir de manera positiva el Proyecto Educativo Institucional (PEI), dando a conocer la realidad que se tiene desde el desarrollo de competencias laborales generales y la forma como la institución debe flexibilizar su currículo para lograr una adecuada evaluación de competencias; en este sentido muchas de las acciones y decisiones que realizan los docentes en las aulas podrán ser replanteadas, ya que es importante reflexionar y analizar el tipo de énfasis que se le da a ciertas actividades o tareas en clase y determinar la pertinencia frente a las necesidades o potencialidades de los educandos, especialmente aquellos en condición de discapacidad; de igual manera influir en la eliminación de algunas barreras que generan exclusión, desigualdad y marginación, dentro y fuera de los sistemas educativos, como lo son la actitud del docente, las interacciones entre alumno – docentes, docentes – familia y otros actores que contribuyen al enriquecimiento de los procesos y dan respuesta a las necesidades de los estudiantes.

2. ANTECEDENTES

A nivel nacional e internacional desde 1990 se han realizado eventos en los que se demuestran claramente la existencia de una preocupación en el tema de políticas educativas que favorezcan a los estudiantes en condición de discapacidad, en algunos escenarios se han socializado temas interesantes fruto de investigaciones extensas, que de alguna manera han pretendido consolidar información sobre Marcos Legales, conceptuales, operativos y la interrelación entre ellos para que un sistema educativo con calidad inclusiva sea eficaz (Secretaría de Educación Pública, 2002, p. 3)

A continuación se referencias los estudios analizados, inicialmente en el ámbito internacional y después en el contexto nacional, a partir de la identificación de los (as), autores, sus objetivos, y los resultados y conclusiones.

1.1 Investigaciones a nivel internacional:

- José María Fernández Batanero (2008) realizó un estudio investigativo en la Universidad Nacional Autónoma de México sobre *“La Educación Especial, Líneas temáticas y perspectivas del futuro”*. En la investigación hace un análisis de la realidad educativa desde las escuelas, las relaciones interpersonales y oportunidades laborales, rescata elementos y experiencias que han permitido impulsar políticas y prácticas educativas en diferentes países, partiendo de un principio básico, el respeto por la diferencia.

El objetivo y los propósitos de la investigación se describen así:

- Configurar su propia realidad.
- Observar el contexto en su forma natural.
- Considerar a las personas integrantes de la realidad como participantes activos en la investigación.
- Validación social de programas y prácticas educativas.
- Identificación de gran variedad de discapacidades.

Resultados y conclusiones:

- *Un incremento del interés hacia las consecuencias sociales y subjetivas de la discapacidad.*
- *Se crea la necesidad de ampliar la investigación desde lo escolar, el empleo, las relaciones interpersonales y la vida independiente.*
- *Incluir al investigador en ambientes donde se desarrolla el proceso de investigación con la finalidad de ser el apoyo y una adaptación que permita transformar esta realidad en beneficio de todos los implicados.*
- *En definitiva, se trata de que la investigación construya un conocimiento que permita la calidad educativa de todas las personas, respetando sus diferencias en un marco de aprendizaje común.*
- *La inclusión habla de entornos de cambios sustantivos en los contextos físicos, curriculares y organizativos de las escuelas. (Fernández, 2008, s. p)*

- Ronald Soto Calderón (2003) por su parte publica en la revista electrónica “Actualidades Investigativas en Educación” de la Universidad de Costa Rica una investigación a la que llamo *“Una tarea que le compete a toda una sociedad”*, cuyo objetivo fue vincular a la sociedad para que se involucre en el proceso de inclusión y este no sea un simple planteamiento sino una realidad, la metodología fue descriptiva.

Los propósitos de esta investigación fueron:

- Adecuaciones en el currículo para mejorar las condiciones académicas de los estudiantes en inclusión.
- Acceso y mayores posibilidades académicas, teniendo en cuenta las diferencias en el aprendizaje.

Resultados y conclusiones:

- Los procesos de inclusión no corresponden únicamente a la Educación, sino que van más allá, por lo tanto, es un fenómeno social y comunal que debe partir de las experiencias que se desarrollan en las interacciones de todas las personas que conviven en un contexto.

- Estos procesos deben generarse de un análisis de las experiencias que se llevan a cabo desde la Educación Regular y la puesta en práctica de un currículo para todos; es desde aquí donde debe comprenderse la inclusión, y no necesariamente desde la Educación Especial, ya que se habla de educación para todos, sin importar cuestiones de etnias, religión, sexo ni condiciones personales o de grupo.

- La inclusión no implica solamente atender a todos los estudiantes en el aula; se trata más bien de comprenderlos, escucharlos y responder a sus necesidades, intereses, características y potencialidades, sin involucrarse en actos de discriminación hacia ninguno de los participantes en el aula. Se debe partir de un análisis real de los procesos educativos que se desarrollan en cada centro educativo, o sea, debe darse un proceso contextualizado de carácter colectivo, en el cual se involucren los padres de familia, los docentes, los directores, los estudiantes y todos los miembros de la comunidad educativa.

- La inclusión se convierte en una experiencia humanizante, donde todos se ven como miembros de una comunidad que comparte sus experiencias en el desarrollo de una sociedad más justa, democrática y solidaria. (Soto, 2003, p 14).

- Por otro lado en Madrid, España, Inmaculada Egido Gálvez, Rosario Cerrillo Martiín, Asunción Camina Durantes, (2009) realizaron una investigación sobre la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo, un reto para la orientación, en la cual se articuló de alguna manera la formación escolar, el desarrollo de competencias laborales generales y la incorporación al mercado; la metodología a utilizar fue cualitativa y cuantitativa (mixta).

Los propósitos de esta investigación fueron:

- Sistematizar y presentar resultados más relevantes en la implementación de un programa de inserción laboral.

Resultados y conclusiones:

- *Aunque es evidente la dificultad que conlleva realizar generalizaciones a partir de los resultados descritos en el apartado anterior, de modo tentativo puede considerarse que el desarrollo de programas específicos de formación para el empleo con apoyo puede ser una vía adecuada para facilitar la integración laboral de las personas con discapacidad intelectual. En concreto, en la experiencia analizada en este artículo, se aprecia que los alumnos muestran un elevado nivel de implicación en su proceso de formación y que tanto ellos como los padres y profesores consideran que los conocimientos adquiridos mediante el Programa de formación laboral pueden ser de utilidad para el desarrollo de un trabajo en el futuro inmediato. Como consecuencia del desarrollo de este Programa, se produce una mejora de las expectativas personales y profesionales de los estudiantes con discapacidad, así como de su propio auto concepto, que puede tener una repercusión positiva con vistas no sólo a su integración laboral, sino, a su inclusión social en un sentido más amplio.*
- *El hecho de que un programa de formación de estas características se desarrolle en un entorno universitario, tiene a su vez, algunas ventajas adicionales; los padres y alumnos encuentran en el contexto institucional una motivación adicional, mientras los propios estudiantes universitarios cambian sus percepciones y actitudes hacia las personas con discapacidad tras la experiencia de participación con el programa. Adicionalmente, aunque se trata de un aspecto de difícil constatación, puede esperarse que la propia presencia en la universidad de este tipo de alumnos y la convivencia diaria con ellos, en los espacios de ocio y en actividades culturales y deportivas pueda contribuir a un cambio de mentalidad en la propia comunidad universitaria; este cambio, aunque sea limitado y progresivo, sería un logro fundamental, dado el influjo y la repercusión que la Universidad tiene en nuestras sociedades.*
- *Dados los resultados obtenidos en las experiencias de empleo con apoyo desarrolladas hasta el momento en España y la reciente regulación legal de esta modalidad de trabajo, es previsible que en un futuro próximo se produzca un claro aumento de la demanda de este tipo de profesionales (Benavent, 2003). Las universidades por tanto, deberían considerar la necesidad de proporcionar esa formación de forma sistemática a los alumnos que cursan estudios relacionados con la orientación. En un momento como el actual, en el que se está produciendo una reforma de la organización y el contenido de los estudios universitarios, la necesidad de contar en el futuro con profesionales bien preparados para diseñar y desarrollar programas de empleo con apoyo, debería ser considerada dentro de los perfiles formativos de los egresados de las Facultades españolas. Por una parte, es previsible que exista una demanda creciente de estos profesionales en los próximos años. Por otra, su papel es esencial para contribuir a la integración laboral y, por tanto, social, de las personas con discapacidad. (Egido, 2009, p. 10)*

- Miguel Ángel Malo (2002) fue uno de los autores españoles que realizó la investigación “*Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español*”, el objetivo primordial consistió en proporcionar de forma sistemática un conjunto de información que sirva de marco para entender la promoción del empleo de las personas discapacitadas y el reciente cambio de rumbo de la política de empleo dirigida hacia el colectivo. La metodología que utilizó fue cuantitativa, el propósito final consistió en impulsar una política de empleo hacia las personas con discapacidad que trata de enfrentarse a los problemas peculiares que este colectivo tiene en relación con el mercado laboral.

El análisis investigativo realizado por Miguel Ángel Malo, guarda una estrecha relación con el de sus colegas Rosario, Inmaculada y Asunción, articula lo laboral desde lo cotidiano, desde la posibilidad de insertar este tema en las políticas de empleo. Un aspecto muy importante y de gran relevancia en la investigación de Miguel Ángel es la participación de la población en condición de discapacidad, esto implica entonces un mejor nivel en sus estudios académicos, mayor capacitación y un estudio de lo que el mercado laboral necesita; en este sentido se hace necesario desaparecer el asistencialismo y los puestos de trabajo a escala reducida.

Además de los aspectos señalados en el texto anterior se debe considerar como el desarrollo de competencias laborales generales orientadas en la escuela fortalece el ingreso al campo laboral, o si por el contrario su influencia no es relevante para esta población en el momento de ocupar un puesto de trabajo.

Investigaciones a nivel nacional:

- Paula Andrea Peña Hernández (2010) en La Universidad Libre de Cali, Colombia, realiza una investigación con una metodología que radica en la aplicación de matriz con un enfoque empírico analítico que consiste en la *“Implementación de la política pública de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en la ciudad de Popayán”*. El objetivo primordial fue: Evaluar el proceso de implementación de la política pública de Inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en el municipio de Popayán – Cauca.

Entre los propósitos que se plantea están:

- Conocer las estadísticas reales en oportunidad de empleo de las personas en situación de discapacidad en Popayán.
- Análisis de los niveles educativos de las personas en situación de discapacidad.
- Analizar el comportamiento burócrata estatal.

Resultados y Conclusiones

- *La mayoría de la población está concentrada en rangos de edad entre los 29 y 38 años, se observa un leve predominio del género masculino sobre el género femenino, al igual que del estado civil soltero. La alteración permanente más frecuente fue la relacionada con el movimiento de miembros inferiores y la causa más constante fue la enfermedad general. En cuanto al régimen en salud, más de la mitad de la población se ubica en el régimen subsidiado, y en menor proporción se encuentra el régimen contributivo, los pobres no asegurados y las personas que no tienen ningún tipo de afiliación en salud. De los que se encuentran afiliados cerca de la mitad de la población se vinculó al sistema de salud después de haber presentado la discapacidad y han recibido en su mayoría servicios médicos y/o terapéuticos.*

- *Una tercera parte de la población participante del estudio manifestó estar trabajando, de estos menos de la mitad alcanza un nivel educativo de básica primaria. Cabe resaltar que una proporción importante de la población realiza actividades de autoconsumo de los cuales algunos alcanzaron niveles de educación básica secundaria. También, hay personas en busca de un trabajo, estos no alcanzan niveles óptimos de educación y manifiestan sentirse excluidos al recibir actitudes de rechazo o sorpresa por parte de los empleadores. La mayoría de ellos considera que las propuestas para facilitar los procesos de inclusión laboral las deben realizar las instituciones competentes, desconociendo las acciones que se adelantan en otras instituciones para favorecer estos procesos.*
 - *Una tercera parte de las empresas participantes en el estudio son del sector económico comercial, ubicadas la mayor parte de ellas en la zona urbana por ser microempresas. Más de la mitad de ellas cuenta con máximo quince empleados. Las empresas con más trabajadores en situación de discapacidad solo ocupan ocho trabajadores y la gran mayoría manifiesta que el origen del capital es privado. En cuanto a la disposición para contratar personas en situación de discapacidad, una gran parte manifestó no tener disposición para ello y otra parte aseguró no tener o no contar con cargos disponibles, tan solo una décima parte manifestó tener disposición de contratación, pero en el momento en la empresa no hay vacantes. En cuanto a la opinión acerca del rendimiento laboral de las personas en situación de discapacidad, la mitad de las empresas considera que el rendimiento es deficiente, y cerca de una cuarta parte opina que depende para lo que se contrate. Casi la totalidad de las empresas no tiene trabajadores en situación de discapacidad debido a un ATEP. (Accidente de Trabajo – Enfermedad Profesional).*
 - *Al indagar sobre el conocimiento de los tres actores sobre la política pública de inclusión laboral se puede concluir que en orden de conocimiento lo encabeza el sector estatal, seguido por las personas en situación de discapacidad y en último lugar el sector empresarial. Esto puede ser debido a que es obligación del Estado por el desempeño de su labor, tener conocimiento de los temas relacionados con discapacidad. Se ha enfocado la capacitación en legislación y preparación para el trabajo a las personas en situación de discapacidad y a las empresas. (Peña, 2010, p. 15)*
- La inclusión para personas con discapacidad: entre la igualdad y la diferencia es una de las investigaciones realizadas por Alix Solangel García Ruiz y Aleida Fernández Moreno (2005), en la Revista ciencias de la salud cuyo objetivo consiste en analizar la relación entre discapacidad e inclusión social desde diferentes puntos de vista entendiendo la realidad social de las personas con discapacidad, la metodología fue de corte descriptiva y exploratoria, el propósito final de la investigación fue presentar un análisis, sobre discapacidad, inclusión

social, igualdad y diferencia, desde distintos paradigmas de aproximación a la realidad social de las personas con discapacidad.

Resultados y Conclusiones

- *De acuerdo con la revisión realizada, se considera que tanto la matriz cultural de la sobreprotección como la matriz del esfuerzo, enunciadas por Avaria (2), si bien es cierto son posturas que procuran el desarrollo, debemos evolucionar hacia alternativas como las propuestas por Díaz (1) y Santos (3) donde se reconozca y se potencialice la diferencia.*

- *Las respuestas de inclusión social, requieren de unas propuestas políticas democráticas del reconocimiento de todos los sujetos como protagonistas, lo que implica la redistribución de poder, movilización social, empoderamiento de los grupos, y la autonomía y autodeterminación de los sujetos.*

- *La inclusión social no siempre significa incorporarse en un contexto educativo o laboral, porque la participación en estos escenarios depende del interés del sujeto. Para muchos la inclusión social es simplemente sentirse bien y hacer parte de... estar incluido es ser feliz... (García, 2005, p.12)*

De las apreciaciones dadas por los autores descritos anteriormente tanto nacionales como internacionales se desprenden las siguientes:

- El termino inclusión no solo se aplica a lo educativo, sino, también a lo social.
- La inclusión laboral es una forma de vida para las personas en condición de discapacidad.
- La expansión de la inclusión seguirá siendo evidente mientras no existan políticas educativas claras y espacios laborales con garantías.
- Las experiencias confirman de alguna manera como las personas en condición de discapacidad están sujetas a un sin número de condiciones o barreras que alteran los procesos dentro y fuera del aula.

Entonces el desarrollo de Competencias Laborales Generales, se afianza o modifica en la escuela pero es en seno familiar donde inicia y se solidifica, por último se pone en práctica de forma eficaz y eficiente en el campo laboral.

3. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN Y OBJETIVOS

Teniendo en cuenta la influencia de las Competencias Laborales Generales en los procesos educativos y más aún en el fortalecimiento de la formación personal, social, académica y laboral de los estudiantes en condición de discapacidad, surge entonces la inquietud o pregunta del equipo investigador ¿Qué influencia tienen las Competencias Laborales Generales en el desarrollo de aspectos como: trabajo en equipo, liderazgo, manejo de recursos y creatividad en los y las estudiantes en condición de discapacidad de la Institución Educativa Francisco José de Caldas?. A partir de ahí se fija un objetivo general y unos específicos que direccionan la investigación.

3.1 Objetivo General

Analizar la influencia de las Competencias Laborales Generales relacionadas con el trabajo en equipo, liderazgo, creatividad y manejo de recursos en los y las estudiantes en condición de discapacidad de la Institución Educativa Francisco José de Caldas.

3.2 Objetivos Específicos

- Conocer la percepción que tienen los docentes del área técnica en cuanto al desarrollo de Competencias Laborales Generales.
- Evaluar el desempeño directo de los y las estudiantes en condición de discapacidad, los procesos relacionados con trabajo en equipo, liderazgo, manejo de recursos y creatividad.
- Establecer diferencias en el desarrollo de Competencias Laborales Generales trabajo en equipo, liderazgo, manejo de recursos y creatividad en los estudiantes en condición de discapacidad

4. DESCRIPCIÓN TEORICA

4.1 Marco Jurídico

A partir de la carta magna que es la Constitución Política de 1991, se define la educación en su Artículo 67 así: “La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social: con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura. La educación formará al colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia” (Constitución Política, 1991, p. 36), es claro entonces, cuando se referencia la parte técnica, esta se traduce al campo laboral y todo lo relacionado con él, cómo son las Competencias Laborales Generales, de igual forma, en su Artículo 68 adopta que *“La erradicación del analfabetismo y la educación de personas con limitaciones físicas o mentales, o con capacidades excepcionales, son obligaciones especiales del Estado”*, lo que significa que es tarea de la escuela difundir y aplicar las políticas educativas nacionales respetando la diversidad.

La Ley General de Educación en el artículo 01, define la educación como *“Un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos, y de sus deberes”*, para todos los ciudadanos colombianos y con especial referencia hacia la población en condición de discapacidad. La Ley 115 de 1994 o Ley General de Educación, en el Capítulo 1 del Título III (Artículos 46 a 49) prevé la educación para personas con limitaciones o capacidades excepcionales.

Decretos como 2082 de 1996 que reglamenta la atención educativa para personas con limitaciones o capacidades excepcionales, en desarrollo del cual se formuló lo correspondiente al Plan de Cubrimiento Gradual de Atención Educativa para las personas con limitaciones o capacidades excepcionales, respalda eventos de carácter mundial en beneficio de los marginados de la educación, algunos de ellos de mucha relevancia para esta investigación así:

- Cumbre Mundial a Favor de la Infancia, Nueva York, 1990.
- Conferencia Mundial sobre Educación para Todos reunidos en Jomtien, Tailandia, desde el 5 al 9 de marzo de 1990.
- Normas sobre la Igualdad de Oportunidades para personas en Condición de Discapacidad”, aprobadas en 1993 por la Asamblea General de las Naciones Unidas.
- “Conferencia Mundial Sobre Necesidades Educativas Especiales: Acceso y Calidad”, Declaración de Salamanca, España, 1994.
- “Educación para Todos”, Santo Domingo – Año 2000.
- Conferencia de Cochabamba – Bolivia, 2001.

Si bien es cierto que todos estos encuentros proponen la Educación para todos y todas con calidad y equidad, también se crea conciencia en la necesidad de crear nuevos espacios en la comunidad que asuman la discapacidad como valor y como potencialidad que contribuyen al desarrollo de la sociedad.

Por su parte el Ministerio de Educación Nacional (MEN) en la Resolución 2565 de octubre de 2003, reglamenta los servicios de educación para las personas con Necesidades Educativas Especiales (N.E.E.) busca garantizar una educación incluyente y pertinente, para ampliar la cobertura y el acceso de este tipo de población a una educación de calidad, teniendo como uno de sus fines el mejoramiento de las Competencias Laborales; es por ello que desde el MEN se han trazado políticas enfocadas a beneficiar los procesos de inclusión de las poblaciones más vulneradas, por medio de estrategias en varios frentes como: la infraestructura escolar, desarrollo de nuevos materiales didácticos apoyados en las TICs, modelos pedagógicos flexibles, direccionados en los proyecto educativos institucionales, articulaciones con instituciones de educación técnica y profesional, y convenios con el sector productivo del país como los son los grandes almacenes de cadena, entre ellos el Éxito, Súper de Alimentos, Zonas Azules en la ciudad de Manizales y otros más en el territorio nacional que han brindado a la población en condición de discapacidad la oportunidad de desarrollarse como personas útiles a una sociedad y ayudar a su sustento personal.

El Decreto 3011 de 1997 trata de acoger a todas aquellas personas que por alguna razón desertaron de la Educación o están en extra edad y en jornadas adicionales, da oportunidad a la población diversa para que ese derecho inalienable de pertenencia a no ser excluido, se cumpla.

4.2 Marco Histórico

La Institución Educativa Francisco José De Caldas está ubicada en el área urbana del municipio de Supía, Caldas, es la más antigua en el nivel de básica primaria, fue fundada en el año 1829, desde hace 23 años oferta educación técnica, siendo pionera en procesos de formación laboral. Actualmente tiene un proceso sólido de articulación con el SENA para la formación laboral: cuenta con tres especialidades articuladas (electricidad, contabilidad, mercadeo).

Desde que las políticas ministeriales expiden decretos y resoluciones que reglamentan la atención a personas en condición de discapacidad, este ha sido un interés marcado de la institución desde el año de 1996.

Durante estos años la Institución ha diseñado diferentes estrategias tratando de dar respuesta a las expectativas de los estudiantes en condición de Discapacidad más en el caso de aquellos en extra edad, comienza entonces este programa con visitas domiciliarias, jornadas de sensibilización con padres y estudiantes, talleres pedagógicos con docentes e inicia el aula multigradual con énfasis en talleres específicos como cosmetología y belleza, diseño y confección, bolsa panelera entre otros, aunque estos talleres fueron innovadores en su momento, al ser evaluados se entendió que el trabajo era admirable pero no rentable, se crea entonces la necesidad de iniciar talleres como artesanía en guadua y arte country, ya el taller de la bolsa panelera se había posicionado en el mercado municipal y adquiriría reconocimiento a nivel departamental. Ahí se marca una nueva etapa para los

estudiantes en condición de Discapacidad, el campo laboral cobra valor, el programa se autoevalúa y reconstruye su PEI Proyecto Educativo Institucional.

Quedará para la historia del municipio la creación y puesta en marcha de la panadería didáctica “PANINTEC”, gracias a este taller un número significativo de estudiantes y padres de familia aprendieron no solo este oficio, también aprendieron a reconocer la las habilidades de sus hijos y compañeros.

La creación de una unidad productiva era realidad, los contratos celebrados con la Alcaldía, ICBF Instituto colombiano de Bienestar Familiar y otros Municipales fueron de mucho beneficio para la institución, estudiantes y familia.

Buscando dar cumplimiento a las políticas Educativas Nacionales la inclusión se ha venido transformando de acuerdo a las normas y ajustando teniendo en cuenta el tipo de población, necesidades, intereses y políticas institucionales. Actualmente la matrícula general en la Institución es de 1266 estudiantes distribuidos así de 836 en la jornada diurna de los cuales 30 son estudiantes en condición de discapacidad esto significa un 3,58%, en la jornada nocturna de 130 estudiantes el 11, 53% son en condición de discapacidad (15 estudiantes) y en la jornada adicional sabatina de 300 estudiantes el 3% (9 estudiantes) son en condición de discapacidad (motora, sensorial y cognitiva). La planta docentes está constituida por 36 docentes

Es a partir de este análisis que surge un interés por conocer más a fondo sobre el desempeño académico y laboral de los y las estudiantes en condición de discapacidad tomando como punto de partida, el desarrollo de competencias laborales que son la base para el campo laboral y la influencia de estas competencias tanto en su vida personal como laboral en ellos.

4. 3 Marco Teórico

4.3.1 Competencia. Cuando nos referimos a competencia se tiene la idea de sujetos capaces de hacer determinadas acciones o cosas, y que ponen en práctica una habilidad desarrollada desde el saber hacer, teniendo en cuenta los contenidos, los conceptos, las actitudes y los procedimientos. Para precisar lo que es competencia es indispensable decir que es sinónimo de: *“...idoneidad, suficiencia, capacidad, habilidad, maestría o excelencia...No es la simple suma inorgánica de saberes, habilidades y valores, sino, la experiencia con que el profesional articula, compone, dosifica y pondera constantemente estos recursos, y es el resultado de su integración”* (Corvalán,1999, p. 5)

Las competencias no son recursos en la forma de saber actuar y saber hacer; deben interrelacionarse entre sí y ponerlas en práctica dentro de su contexto. *“Es claro que competencia es saber hacer en contexto... es darle utilidad, utilización óptima y efectiva al aprendizaje”* (Villada, 2007, p.68). No obstante a las competencias se les atribuyen cualidades como saber hacer con la información, aplicando el conocimiento en la resolución de problemas en un contexto, siendo estos dos aspectos propios del

concepto de inteligencia, retomando esta como la capacidad de adaptación, esto implica capacidad para resolver problemas aplicando habilidades cognitivas. El estudiante es un ser multidimensional, es decir, posee un cuerpo físico, una inteligencia, unos sentimientos, una voluntad, una sexualidad y vive en sociedad. Descubrir y potenciar todas esas dimensiones es la misión de la institución educativa.

Según Torrado (2006, p. 32), la competencia *"...puede ser entendida como el conocimiento que alguien posee y el uso que ese alguien hace de dicho conocimiento al resolver una tarea con contenido y estructura propia, en una situación específica, y de acuerdo con un contexto, unas necesidades y unas exigencias concretas"*

En nuestro país se comienza hablar sobre el termino de competencias hace aproximadamente unos 20 años en la Ley General de Educación (Ley 115 de 1994) donde se pretendía una política de educación y evaluación por competencias. El ICFES empieza su implementación y retoma las competencias comunicativas, esto es analizado por algunos expertos. A partir de este análisis se implementan las pruebas Saber, el maestro se convirtió en un adiestrador para formar por competencias, a pesar de no tener una fundamentación teórica ni filosófica. Gracias al M.E.N todo el país impulso la definición por competencia: *"Saber hacer en contexto"*.

En estos últimos años las políticas educativas se han empeñado en aplicar estrategias y acciones que conllevan al desarrollo no solo de competencias básicas, sino también laborales, siendo una forma de articulación entre los educandos a las

transformaciones no solo del sector educativo, sino también laboral, olvidando aportes significativos que conllevan a la reflexión sobre competencias para la vida. El diseño instruccional en la educación ha convertido a las instituciones en valoradoras de la eficiencia y eficacia, sin tener en cuenta la integralidad del ser humano (Villada, 2007, p. 62)

Buscando una aproximación al término que de significado a este proyecto, se hace necesario analizar *“la competencia”* desde el desarrollo humano. Hablar de competencia significa, hablar de inteligencia y en este sentido Gardner (1998) a través de sus estudios sobre inteligencias múltiples, plantea la posibilidad de que el individuo puede ser bueno para algo, para él la competencia entonces, puede ser desarrollada de manera acertada, teniendo en cuenta expectativas y condiciones del educando.

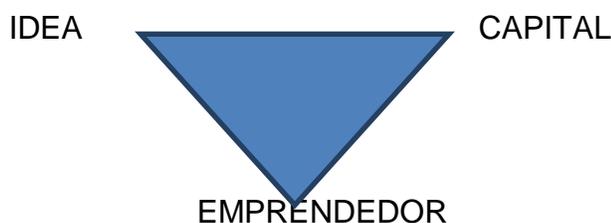
Con esta investigación se pretende hacer un análisis de cómo influyen las CLG en el desarrollo integral de los y las estudiantes en condición de discapacidad que cursan su ciclo académico en las diferentes jornadas ofrecidas en la Institución Educativa Francisco José de Caldas, por lo cual se hace necesario entender que, actualmente en este país el término *“competencia”* se ha dado más en discurso que en formación, su desarrollo es todavía empírico. *“se reconoce el esfuerzo del SENA en el campo de las competencias técnicas laborales, experiencia que vale tener en cuenta para ser reflexionada y transformada no copiada para el sistema educativo general”* (Villada, 2007, p. 58), no obstante, en su proyecto de desarrollo institucional no cuenta con programas que beneficien a los estudiantes en condición de discapacidad matriculados en aquellas instituciones articuladas con ellos, la realidad institucional nos

muestra como los estudiantes que cursan la media técnica, solo pueden estar como asistentes y en la sede central ofrecen cursos para grupos vulnerables específicos acrecentando más la exclusión.

Tal como lo propone Andy Freire (s.f, p. 4) en su teoría del triángulo invertido, *“...la base del emprendimiento es el individuo (emprendedor) o el equipo de personas que conjuga su energía creativa y su capacidad de gestión”*. (Sena, 2012, p. 4)

Por este motivo se define al emprendedor como una persona que toma riesgos, tiene iniciativa y creatividad para que las cosas sucedan y no solamente ser espectador de que las cosas pasen. Un emprendedor no espera a que nadie le dé una oportunidad, cree en él y en su proyecto, y lucha por sacarlo adelante. Un emprendedor vislumbra una oportunidad y un nicho de negocios a pesar de no controlar todos los recursos financieros, humanos y materiales. El emprendedor tiene: Audacia, Confianza, Tenacidad, Responsabilidad, Iniciativa, Voluntad, Pasión. (Gómez, 2006, p. 1)

Entonces, para esta población la figura se distorsiona al descubrir que desde la misma política institucional quedan excluidos.



Queriendo constatar la concepción que se tiene de competencia, el MEN en el año 2006 lanza la Guía No. 21 haciendo una definición de las competencias así: *“Usar el conocimiento para aplicarlo a la solución de situaciones nuevas o imprevistas, saber hacer”*. (MEN, 2006, p.5). Como lo retoma Montenegro (2005, p. 27), *“...ser competente es saber hacer y saber actuar entendiendo lo que se hace, comprendiendo*

como se actúa, asumiendo de manera responsable las implicaciones y consecuencias de las acciones realizadas y transformando los contextos a favor del bienestar humano”.

En la Guía No. 21 se expone la importancia del desarrollo de competencias en la educación y muestra cuales son los fundamentos de la formación en CLG para nuestro país, es por esto que se hace una clasificación detallada de estas, con un fin pedagógico para que de cierta forma el docente busque de manera intencional la aplicación en las actividades curricular. Es por esto que en primera instancia se dice que las competencias laborales se constituyen en la lógica de la transformación de lo que son las competencias formativas (fundamentales y básicas), las competencias académicas (superiores e integrativas) y las competencias productivas.

Las competencias laborales se dividen en seis clases:

- Personales: *“Se refieren a los comportamientos y actitudes esperados en los ambientes productivos como dominio personal, orientación ética, inteligencia emocional y adaptación al cambio”* (MEN, 2006, p.5). Esta es una tarea que debe ser muy bien dirigida y más aun con estudiantes a los que va enfocada nuestra investigación, si bien es cierto que esta población goza de algunos privilegios, una orientación ética mal orientada conllevará indudablemente al fracaso en la construcción de su proyecto de vida.

- Intelectuales: *“Comprende básicamente procesos de pensamiento que el estudiante debe usar con el fin determinado como la toma de decisiones, la creatividad, solución de problemas, atención, memoria y concentración”* (MEN, 2006, p.5). Constituyen un punto de referencia para que a partir de la modalidad institucional, el contexto y la realidad, los estudiantes asuman retos de tipo académico a nivel personal y colaborativo.

- Interpersonales: *“...son necesarias para adaptarse a los ambientes laborales y para saber interactuar coordinadamente con otros como la comunicación, el trabajo en equipo, el liderazgo, manejo de conflictos, capacidad de adaptación y pro actividad, siendo estos sinónimos de buen desempeño”* (MEN, 2006, p.5). Para entender y aplicar estos conceptos necesitamos estudiantes con pensamiento divergente, evaluativo que comprendan la realidad, pero que la condicionen de acuerdo a sus intereses, que se adapten, modifiquen; pero también que entiendan la importancia de la comunicación y el trabajo colaborativo en el sector productivo.

- Organizacionales: *“La habilidad para aprender de las experiencias de los otros y para aplicar el pensamiento estratégico en diferentes situaciones de la empresa como la gestión de la información, orientación al servicio, responsabilidad ambiental, gestión y manejo de recursos”*. (MEN, 2006, p.5). Llegar o aproximarnos al desarrollo de esta competencia es algo difícil en el ámbito educativo.

- Empresariales y para el emprendimiento: “*Son las habilidades necesarias para que los jóvenes puedan crear, liderar y sostener unidades de negocio por cuenta propia*”.(MEN, 2006, p.5).La identificación de oportunidades para crear empresa o unidades de negocio, la elaboración de planes, la gestión de recursos, capacidad para asumir el riesgo, el mercadeo y las ventas son retos que en su gran mayoría no son satisfechos desde las instituciones, y día tras día están más inmersos en una desigualdad en donde la mano de obra es mal calificada, lo mejor y barato viene de afuera. Este es un paradigma que desde hace mucho se da y aún persiste en la comunidad educativa. Aunque existe ya más coherencia e interrelación entre los sectores educativos y empresariales hay aun mucha teoría, poca práctica y un mínimo de oportunidad.

- Competencias Tecnológicas: usar herramientas informáticas, innovar y transformar tecnología es la propuesta del Ministerio esta intensión trasladada a las aulas de clase no ha sido superada y el camino para lograrlo es aún desconocido. La era de la tecnología aumenta los niveles intelectuales, de información y de competitividad, pero nos convierte en dependientes de factores macroeconómicos y de los países desarrollados.

Comprendiendo el sentido de las competencias, es necesario tener claridad que existen varios sectores responsables en el desarrollo de Competencias Laborales Generales tales como:

- Secretarías de educación que se encargan de definir, acompañar y organizar políticas, proyectos y programas para la formación de CLG
- Rector: lidera e impulsa la reestructuración del proyecto educativo institucional e incorpora las CLG a la propuesta pedagógica institucional
- Docentes y coordinadores: ejercitan las CLG y orientan la acción educativa que se desarrollara.
- Sector productivo: abre la puerta a la práctica pedagógica y propicia espacios para compartir experiencias apoyando los programas de formación de CLG.
- Padres de familia: principalmente apoyan y ayudan en el fortalecimiento de las CLG y facilitan el tiempo extracurricular a sus hijos para el desarrollo de prácticas laborales.
- Los estudiantes: Evidencian actitud y comportamientos abiertos en los aprendizajes de las CLG

No obstante y como mayor responsable, la institución Educativa, debe contribuir al desarrollo de competencias a través de factores que tengan un sentido real, que dinamicen y motiven a sus educandos, por ello es necesario tener en cuenta que:

- La articulación de las competencias generales al currículo se pueden hacer a través de proyectos de aula, trabajados desde el área de conocimiento, por medio de proyectos interdisciplinarios y transversales al igual que con los proyectos institucionales y por último en proyectos para el emprendimiento.

- La competitividad exigida en los mercados globales y el rápido avance de la tecnología han hecho que las organizaciones productivas y las Instituciones Educativas generen cambios, por ello es de relevante importancia hacer bien el trabajo, satisfacer y sostener nuestros clientes, esto permite que un buen servicio se divulgue, incrementa las expectativas de la organización, en este caso la Institución lo que favorecerá en cierta medida la población que atiende en este caso en Condición de Discapacidad.

- El desarrollo de competencias laborales generales fortalece otros procesos de formación ya que enriquece la estructura cognitiva de los estudiantes y, sirven de ayuda a la construcción del proyecto de vida de los jóvenes a largo plazo. Las razones descritas anteriormente fueron parte del sustento en otros países como España, Canadá, México y Argentina, de ahí la idea de articular lo productivo y laboral con la escuela.

- En Colombia las políticas educativas buscan en cierta medida imitar experiencias de tipo japonés al campo laboral, existe una conciencia clara en el tema de competitividad, apoyada en la propuesta realizada en la convocatoria de la OIT(Organización Internacional del Trabajo) en 1998, inicia bien su proceso de la escuela y sus competencias.

Por otro lado, se considera necesario buscar algunas publicaciones y tesis sobre el tema de las Competencias Laborales Generales (CLG) y relacionarlo con el presente trabajo para evidenciar que percepción se tiene sobre este tema. A continuación se retoman dos tesis que dejan entrever que ha pasado con las competencias

Como se evidencia en el trabajo Barrios (2004), quien argumenta que las competencias son una posibilidad de vincular a los alumnos al sector productivo para así brindarle herramientas para que se vinculen con el sector laboral, sin embargo la escuela se debe convertir a las instituciones educativas en promotoras y puedan dar respuesta a los distintos retos que impone la globalización y el mundo pueda responder a los retos de la globalización y el mundo moderno con respecto a la presente investigación.

En otra de las tesis citadas, se tiene en cuenta la apreciación de Tobón (S.f, p.9) donde comenta que las competencias deben proyectarse a través de un enfoque pedagógico y didáctico con el fin de mejorar la calidad de la educación, trascendiendo de uno que generalmente es tradicional y memorístico por uno que tenga sentido personal y se caracterice por la flexibilidad, la autonomía y desde luego la creatividad. Además afirma que hay que preparar a los estudiantes para el mundo laboral por medio del saber hacer en contexto, sin embargo no es solo hacer, se hace indispensable “saber entender, comprender, implicar hechos, prever y asumir consecuencias” (Tobón, S,f, p. 9), formar a estos sujetos para que comprendan y transformen dicho contexto, tengan la habilidad de resolver problemas laborales y de la vida diaria, con el objetivo de mejorar la autorrealización personal, vivir la vida y

favorecer el bienestar humano. Es por lo anterior, que se pretende que los docentes estén comprometidos, que los recursos institucionales sean necesarios, el acceso a la tecnología sea permanente y fundamentalmente que cuente con un ambiente familiar cálido; no obstante es una posición muy ambigua, debido a:

Las difíciles condiciones de tener en países donde hay una gran cantidad de personas viviendo en la pobreza, los docentes son mal remunerados y los estados cada vez reducen más sus aportes al sistema educativo. Por otra parte, gran cantidad de personas que no poseen las competencias requeridas por el mundo empresarial se están viendo excluidas de éste por no acomodarse a sus estándares. (Tobón, s.f. p. 5).

Como lo referencia Giraldo (2009, p. 21), haciendo relación a lo manifestado por Vasco (2008) cuando dice que:

Un modelo para las competencias se sustenta en tres bases: la aptitud, la actitud y la sensibilidad para detectar oportunidades de movilizar los conocimientos para la acción. Con el buen uso del modelo, Vasco considera que se pueden resolver en Colombia los problemas de la educación en ciencia, tecnología e innovación, dado que se pasa a un conocimiento activo, flexible, de solución de problemas ya que las personas pueden transferir lo que aprenden a nuevas situaciones, para resolver problemas diferentes de los que están en los textos, para no perder el esfuerzo de la educación.

a. Trabajo En Equipo

El trabajo en equipo es la competencia interpersonal indispensable para la vida. Por medio de esta nos adaptamos al entorno para aprender a interactuar con los demás y vivir con ellos. Es la actividad que le permite al ser humano demostrar sus habilidades, destrezas y facilidades para el desarrollo de actividades, el aporte de ideas, experiencias y conocimientos; donde se dan roles y responsabilidades ayudando al fortalecimiento de cada persona dentro del equipo, permitiendo así la efectividad y satisfacción personal y sobre todo grupal; esta actividad la realiza el

hombre a diario y muchas veces pasan desapercibidas, el trabajo en equipo se inicia en los diferentes grupos familiares, sociales o empresariales, ahora bien, desde lo cotidiano, ¿cuántas actividades son preparadas para ejecutar un verdadero trabajo en equipo en el que se comparta o ayude a los demás?, ¿Nos preparamos para trabajar en equipo?

Se trabaja en equipo siempre y cuando todos los miembros de este participen de las actividades, no se podrá decir que en un equipo donde no haya una coordinación, un líder y que cada uno trabaje individualmente sin aportarle a los demás esto no será un trabajo en equipo. Pues se considera trabajo en equipo cuando hay una ayuda, una coordinación con estrategias y metodologías para sacar los proyectos adelante, una comunicación, compromiso, compañerismo, libertad, seguridad para que se lleguen a acuerdos y a la correcta orientación de las diferentes actividades para el buen funcionamiento y evitar el fracaso.

Los integrantes de un grupo de trabajo siempre estarán dispuestos a hacer lo mejor por el equipo, sin buscar el bien personal si no el de todos, trabajando responsable y compartida mente donde se logren los objetivos planeados, donde sean respetados y aceptadas las capacidades de los demás, brindando espacios armoniosos que permitan la participación de todos dando sus puntos de vista con argumentos valiosos para la aceptación del grupo. Los mejores resultados son obtenidos cuando hay un trabajo en equipo, donde existen una serie de ideas las

cuales deben ser mejoradas y no pensar que mi ideas es la mejor sino sabernos desenvolver entendiendo que todos somos diferentes.

Fue a partir del reconocimiento de los óptimos resultados de los equipos sólidos de trabajo en el mundo laboral, empresarial y productivo que se sintió la necesidad de fortalecerlo y desarrollarlo desde la escuela. Aunque algunos no están de acuerdo con esta nueva visión, por pertenecer al mundo empresarial y por obedecer a directrices internacionales concernientes a las tendencias de globalización; la evaluación positiva de las consecuencias acentuadas por la satisfacción personal y mayor eficiencia escolar, justifican potenciar el trabajo en equipo desde la escuela.

La familia como primer educador, debe fortalecer las relaciones sociales de los integrantes, como lo afirma Alberto Bandura (1976), en su teoría del aprendizaje social o cognitivo, muestra como los niños aprenden a comportarse por medio de las instrucciones (padres, abuelo, docentes y otros que indique un debido comportamiento), y por medio de la observación (comportamiento de los adultos o pares), estas conductas se fortalecen o modifican conforme a las consecuencias que surgen de sus acciones o a las respuestas de los demás a su conducta, se aprende a través de la observación y la interacción con los demás antes que a través de la instrucción verbal. Bandura habla de la auto eficiencia (confianza en sí mismo para desempeñar diversa acciones) importante para mantener y aprender conductas adecuadas, en especial para un desarrollo diverso de comportamientos en vista de las presiones sociales y económicas.

Según las apreciaciones de Barrios (2004, p. 19), *“...el trabajo en equipo, como un estilo de trabajo que no se encuentra en la cultura de los estudiantes, sino un aspecto de gran importancia ya que analizan las capacidades formadas en los alumnos para aceptar, escuchar, tomar acuerdos, decidir métodos de trabajo y lograr un producto que cumpla las condiciones que el equipo se estableció de acuerdo a los objetivos planteados”*.

La escuela desde luego, será el primer entorno diferente a su familia donde el niño ponga en práctica y relacione lo aprendido en el hogar sobre el concepto de equipo colaborativo. El trabajo en equipo es la interacción donde se pone a prueba los lazos seguros que se dan con los padres y adultos que ayudan luego a posibilitar las relaciones afectivas de estos con sus pares. Reunir, guiar, manejar equipos, respetando las opiniones de los demás, aceptando y teniendo en cuenta sus ideas, concretar estrategias en grupo y asumir roles, son un conjunto de actividades con las que se llega a hacer parte activa de un equipo de trabajo, considerado como una competencia laboral general de carácter formativo y como una competencia básica dada por el MEN, para ser puesta en práctica dentro de la planeación escolar.

El sentido de pertenencia por las actividades que se llevan a cabo permiten que el trabajo en equipo nos lleve a obtener resultados satisfactorios en el que el ser humano aprende a ser más sociable y solidario y donde la unión, el compartir de valores, la interacción, la convivencia, la tolerancia, el diálogo, la concertación y la

aceptación, serán de gran provecho no solo para una sola persona, sino para todos los integrantes del equipo.

b. Liderazgo:

Esta competencia está enmarcada dentro de las Competencias Laborales Generales de carácter interpersonal. Se entiende como la manera de identificar las necesidades de un grupo e influir positivamente en él, para convocarlo, organizarlo, comprometerlo y canalizar sus ideas, fortalezas y recursos con el fin de alcanzar beneficios colectivos, actuando como agente de cambio mediante acciones o proyectos". (Guía N° 21, p.17). Es la capacidad que cada uno posee teniendo en cuenta la manera como se construye colectivamente, donde cada persona, asume y responde por sus tareas, actividades y proyectos de los que se ha comprometido.

El liderazgo es un conjunto de habilidades y capacidades que posee y demuestra una persona al poder intervenir en un grupo gestionando, organizando, y tomando la iniciativa para que se llegue al logro de unas metas y unos objetivos con eficiencia y eficacia donde se note un gran entusiasmo y motivación por los procesos. En el libro la experiencia del liderazgo, su autor Daft (2006, p. 1), define el liderazgo como "*...la relación de influencia que ocurre entre los líderes y sus seguidores*", un buen líder gestiona y motiva para que sus seguidores compartan cambios, propósitos y generen resultados.

Las personas con liderazgo cuentan con una serie de características definidas, por lo que muchos afirman que existen varias clases, mientras que otros lo clasifican de acuerdo a la manera como cada líder ha adquirido la facultad de dirigir; el liderazgo puede ser heredado, convertirse en una costumbre y generar un entusiasmo diferente en quien lo posee. Un líder tienen la capacidad de convocar, convencer y desarrollar una buena actividad y un excelente desempeño laboral, familiar y social, una figura de respeto, de ahí la importancia que las instituciones detecten personal con características de liderazgo, así podrán obtener no solo buenos resultados académicos, sino también capacidad de gestión en los procesos que involucra su formación.

En el ámbito educativo, el liderazgo es una competencia que tiene que ver con la capacidad de generar y desarrollar las ganas de trabajar, de construir personas, de relacionarse con aprecio, gratitud y respeto con los demás, de colaborar y comprometerse para alcanzar objetivos y metas propuestas. Las instituciones educativas están en el deber de formar líderes con actitudes transformadoras, que puedan impulsar, producir y promover cambios tanto a nivel familiar como institucional, persona con carácter motivador, integrador, cooperativo, creativo y arriesgado, que enfrenten problemas y den soluciones a los conflictos, que asuman los derechos y los deberes, que compartan información e incorporen a otros en la toma de decisiones, que sirvan a los demás y los orienten hacia el desarrollo de proyectos.

El liderazgo directivo en las escuelas, juega un rol altamente significativo en el desarrollo de cambios en las prácticas docentes, en la calidad y en el impacto que

presentan sobre la eficacia en el aprendizaje de los alumnos. El liderazgo es el segundo factor más importante, después del trabajo docente en las aulas de clases, que contribuye al mejoramiento de prácticas educativas de los estudiantes. El efecto de un liderazgo bien ejercido está asociado a buenos resultados.

En la educación para personas en condición de discapacidad, el liderazgo también debe orientarse hacia el mejoramiento de sus condiciones de vida, teniendo en cuenta sus sueños, sus fortalezas particulares, su propio yo, hasta lograr cambios sostenibles en esta constante lucha por sobrevivir en un mundo que está hecho a la medida de otros.

c. Creatividad:

Esta competencia laboral general dentro del grupo de las intelectuales, se define “...como un cambiar y transformar procesos con métodos y enfoques innovadores” (MEN, 2006, p.14), donde el ser humano tiene la capacidad de producir nuevas ideas y comportamientos, de dar respuesta rápida y positiva a las situaciones del medio ya sean individuales o grupales; es salir adelante frente a las dificultades, encontrando el mejor camino para cada situación.

La creatividad permite expresar con facilidad los puntos de vista con argumentos precisos y claros; de decir, lo que se siente y no callar ante situaciones complejas, de defender sus posturas pero teniendo en cuenta el valor del respeto. Se dice que la creatividad no se mide por pruebas de inteligencia, es una habilidad que todas las

personas poseen, es la herramienta que se debe trabajar para llegar a niveles más avanzados, lo que se logra con actividades de grupo, ayudando a la interacción y adquisición de la experiencia, capaces de cambiar las condiciones existentes en la actualidad.

En nuestro entorno escolar la creatividad será una de las competencias necesarias, pues en nuestro mundo cambiante la capacidad de innovar, de dar nuevas soluciones y resolver problemas requieren de una gran capacidad intelectual, personas con una amplia información, personas con buenas capacidades de análisis y síntesis. Según el escritor Robinson (1980, p. 1), *“La escuela está acabando con la creatividad humana”*, el experto dice que la jerarquización de las asignaturas en los colegios va en detrimento del potencial creativo e intelectual de los niños. La homogenización de currículos y estandarización en evaluación han hecho que en muchos casos se conciba el aprendizaje como un cumulo de contenidos repetitivos llenando las mentes de los estudiantes sin motivar en ellos la capacidad interpretativa, argumentativa y propositiva lo que conlleva a que estos terminen haciendo sólo lo que les dicen que está bien hecho y dejan, de lado sus aptitudes, talentos o innovaciones. De esta manera el niño pierde autonomía en su pensar y actuar limitando así su creatividad.

Según el entorno y el medio donde se viva cada persona tendrán mayor facilidad para potenciar su creatividad, será más o menos habilidosa, las costumbres, creencias y prácticas lo harán más talentoso formando los rasgos de identidad. Donde la ilusión y la fantasía, aporten las nuevas ideas para un futuro donde con investigación y la

relación e intercambio de ideas con sus pares lo lleven a la obtener nuevas formas de realizar los trabajos donde se muestren unos resultados innovadores (creativos). Como señala Greene (2008, p. 23) cuando se vive en un contexto donde no hay diversidad de recursos, las personas son conscientes de sus límites, sacando el mayor provecho de lo que poseen, creando nuevas cosas.

La creatividad no se expresa solo en las artes, en lo científico o tecnológico, sino en todas las actividades que se realizan a diario; con nuestra forma de expresar los sentimientos, el actuar y el comportamiento ante las diferentes desafíos de una manera diferente a lo existente, donde se desarrolle el potencial de cada individuo.

Para Guilford (1952), la creatividad implica huir de lo obvio, lo seguro y lo previsible para producir algo que, al menos para el niño, resulta novedoso. El autor indica que *“...la creatividad en sentido limitado, se refiere a las actitudes que son características de los individuos creadores, como la fluidez, la flexibilidad, la originalidad y el pensamiento divergente”* p.1). Posteriormente, planteó Guilford (1965, p. 2) que *“...la creatividad no es el don de unos pocos escogidos, sino que es, una propiedad compartida por toda la humanidad en mayor o menor grado.”* Lo anterior, permite reconocer que la discapacidad no es una limitante tan marcada en el desarrollo de la creatividad, esta puede darse en mayor o menor grado de acuerdo al compromiso cognitivo presente, pero también vale la pena resaltar su relación con los estímulos del medio.

“...estudiantes que sean pensadores, investigadores e innovadores, no solo aprendices memorizadores e imitadores, no repetidores del pasado, sino productores de nuevos conocimientos, de escribir lo que no está escrito, que no sean capaces únicamente de ajustarse al medio, que lo ajusten a ellos”. Taylor (1996, p.6), los aprendizajes adquiridos durante el desarrollo de nuestra vida, serán significativos en la medida que se adapten a las situaciones presentes, a la forma como se asumen y a la capacidad de solución que tengamos en ellos, esto sin lugar a duda debería ser la tarea principal de la escuela, formar hombres capaces de utilizar las herramientas necesarias, transformar entornos y enfrentar el mundo bajo unos principios éticos.

d. Manejo de recursos:

Esta competencia laboral general y organizacional permite aprender de la experiencia de otros y aplicar el pensamiento estratégico en la solución de problemas, como es el caso de la utilización eficiente y racional de todos los recursos en la ejecución de los planes y proyectos aprobados en la empresa.

Las posibles estrategias y medidas adoptadas por las instituciones para el adecuado uso de los recursos nos ayudaran a mejorar y cuidar el medio ambiente o evitar un impacto negativo sobre este. Por lo que la ley ya tiene unas exigencias para que los proyectos tengan en cuenta la conservación y protección de este.

La falta de conciencia ha llevado al consumismo y a la utilización de los recursos naturales de una manera irracional, sin pensar en los desastres ni mucho menos en las generaciones futuras, solo se ha interesado en el obtener ganancias, donde se debe llegar a tener conciencia de que se debe utilizar solamente lo estrictamente necesario, siendo responsables donde se pueda llegar a tener provecho de ello sin ponerlos en peligro y ayudando de nuevo a sustituir lo que se ha destruido, gastado o utilizado.

Los recursos son los medios o elementos que se empleen para el trabajo productivo por lo tanto el buen manejo y aprovechamiento de ellos será una decisión sabia de las personas para evitar el desgaste y así contribuir a la no contaminación ayudando a preservar el medio donde habita.

El termino manejo será la clave para el no desperdicio de material y la concientización de la adecuada manera de hacer uso racional de los recursos determinando la forma correcta de emplear o utilizarlos los recursos en las actividades planteadas. Entonces se puede decir que la persona encargada de manejar los recursos es la responsable de planificar y administrar los recursos disponibles de una manera satisfactoria que cumpla con los objetivos y metas planeadas para el equipo de trabajo.

Los recursos vienen a ser los elementos, medios, o el manejo empleado para producir. Aquí se tienen en cuenta los recursos materiales, como edificios, equipos, oficinas, locales, terrenos, instrumentos, los recursos técnicos, los recursos financieros

y los recursos humanos. Muchos de estos recursos pueden ser propios o prestados o alquilados, pero lo importante es el uso racional y funcional que presten a la empresa.

En el caso de las instituciones educativas el recurso humano de calidad es trascendental porque los alumnos necesitan del afecto, del calor, de la comprensión, del trato amable, de la enseñanza de valores morales, de la motivación, de la formación en liderazgo, etc. que una maquina jamás le podrá ofrecer.

Para el caso de la educación básica en Colombia, el Ministerio de Educación Nacional (2006, p.19) ha formulado unas competencias relativas a la gestión y manejo de recursos, ellas son:

1. *Selecciono los materiales que requiero para el desarrollo de una tarea o acción.*
2. *Evito el desperdicio de los materiales que están a mi alrededor (mi casa, mi salón de clases, laboratorios, talleres, entre otros).*
3. *Comparto con otros los recursos escasos.*
4. *Ubico los recursos en los lugares dispuestos para su almacenamiento.*

4.3.2 Discapacidad. Como el interés investigativo de este trabajo en particular son las personas en condición de discapacidad se hace necesario abordar este temas desde diferentes puntos de vista, según la Organización mundial de la Salud (OMS), en su Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM), publicada en 1980, una discapacidad *"es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano"* (OMS, 1980, p.17).

Por otro lado se puede decir que es cualquier impedimento o restricción para realizar una actividad dentro de lo que suele considerarse como normal para los seres humanos; generalmente se caracteriza por la insuficiencia en el desempeño de actividades rutinarias que pueden ser temporales o permanentes, las cuales se clasifican en:

Discapacidad física: son alteraciones frecuentemente como secuelas de poliomielitis, lesión medular (parapléjico o cuadripléjico) y amputaciones.

Discapacidad sensorial: Son personas con deficiencias visuales, sordas y a quienes presentan problemas en la comunicación y el lenguaje.

Discapacidad intelectual: Disminución de las funciones mentales superiores (inteligencia, lenguaje, aprendizaje, entre otros), así como de las funciones motoras.

a. Discapacidad Cognitiva:

Según la OMS (2011) más de mil millones de personas en todo el mundo presentan alguna discapacidad y alrededor de 200 millones de personas poseen dificultades considerables en su funcionamiento; también manifiesta una gran preocupación ya que las posibilidades de adquirir algún tipo de discapacidad es cada vez mayor en los adultos mayores, así como el aumento del padecimiento de enfermedades crónicas como diabetes, enfermedades cardiovasculares, el cáncer y el trastorno de la salud mental. En el mundo las personas en condición de discapacidad son las que tienen más dificultades académicas, sanitarias, sociales y económicas,

consecuencia de las pocas oportunidades de empleo, acceso al sistema de salud y educativo, entre otros servicios que parecen obvio pero de los cuales ellos carecen.

El concepto como tal ha tenido transformaciones culturales y sociales desde pensar que aquellas personas eran poseídas por demonios, y por lo cual eran excluidas y rechazadas por la sociedad, hasta llegar a lo que hoy se conoce como discapacidad cognitiva o intelectual y a hacer parte de los procesos de inclusión a los entes que se manejan normalmente dentro de la sociedad, aunque los procesos han sido muy lentos se ha logrado que a muchos de ellos se les respete los derecho como seres humanos participes de los procesos democráticos de la nación (académicos, educativos, sociales, laborales...)

En el siglo XX la discapacidad cognitiva se confundía con otras patologías y trastornos, fue cuando se adoptaron nuevos términos para ello como idiocia, tiempo después se habló de retardo mental que remplazó a términos bruscos y peyorativos como idiota e imbécil y similares. En 1960 se introdujo el concepto de niño diferente pero este tampoco fue adoptado por mucho tiempo, pues el solo hecho de decir niño diferente ya lo excluía haciendo que este se tornara como en sentido discriminatorio a ser consideradas diferentes, en 1970 se acude al concepto de retardo en el desarrollo para remplazar al retardo mental, el cual fue considerado como discriminatorio

La discapacidad cognitiva o intelectual es sin duda una de las discapacidades más frecuentes en la Institución Educativa Francisco José de Caldas, así lo dejan ver los estadísticos generales de los estudiantes desde hace varios años y más

específicamente en estos últimos, en los cuales se ha llevado a cabo este proceso investigativo.

Lo que se ha pretendido desde hace varios años desde la Institución Educativa es fortalecer en los estudiantes con discapacidad cognitiva sus capacidades presentes para lograr un apropiado desarrollo integral donde la socialización y la convivencia forman parte importante de este proceso, siendo estas dos la más importantes para el bienestar de ellos como estudiantes y principalmente como personas que se puedan desenvolver en el contexto presente.

El significado de la discapacidad cognitiva se ha ido transformando hasta tener un sentido más social dándole cumplimiento a los procesos de inclusión de la Institución Educativa; esta discapacidad se caracteriza por un retardo e incompleto en la adquisición de hábitos personales y cognitivos durante todo el desarrollo de vida

Actualmente la institución Educativa Francisco José de Caldas, adopta el concepto de discapacidad cognitiva, aunque allí se presente algunos de ellos con niveles más severos de la discapacidad y lo que se pretende con dicha población es ayudarlos en los procesos de socialización, para que puedan hacer parte de su comunidad no solo educativa sino también social y se puedan defender todavía de personas que los tratan de forma discriminante y excluyente, además la institución lo que pretende con ellos a través desde los talleres orientados en articulación con el Sena, es que tengan herramientas necesarias para hacer parte de un mercado laboral

competente, ya que si hacen parte de la nómina de alguna empresa o entidad puede ayudar a su desarrollo social, económico y de convivencia; así se convertirían en seres más autónomos y lo más importante se sentirían útiles dentro de la sociedad. Por lo anterior es que este trabajo investigativo lo que pretende es observar de qué manera la institución educativa contribuye al desarrollo académico y social y favorece también las capacidades para el acceso laboral de los estudiantes no solo con discapacidad cognitiva sino también la sensorial y la física, las cuales también se atienden en la Institución.

b. Discapacidad Sensorial:

El término discapacidad sensorial, hace referencia a aquellas personas que se ven afectadas por ciertas deficiencias del oído, la vista o ambas y que encuentran limitaciones en las actividades cotidianas y restricciones en la participación, debido a factores generalmente sociales. Entre las más relevantes se encuentran el acceso a la información y la comunicación.

En el caso particular de las personas con discapacidad sensorial auditiva, los diferentes grados de sordera oscilan desde una hipoacusia leve, donde la persona suele poseer restos auditivos, su sistema de comunicación es a través del lenguaje oral y la fuente primaria para recibir información es la auditiva, sin embargo puede utilizar algunas ayudas como audífonos e implantes cocleares; también puede suceder que el grado máximo de pérdida, conlleva a la sordera profunda y la principal fuente de interacción y comunicación es a través del sentido de la vista. Por lo tanto su lengua

natural es de tipo visual gestual (lengua de señas) a este conjunto de personas se les conoce como “sordas”

Mejía. (2004, p.11), define la lengua: como uno de los elementos que constituye la realidad social y cultural de los grupos humanos; el uso lingüístico es expresión de esta realidad, puesto que el mundo sociocultural se construye, se mantiene y se transforma por medio de las interacciones comunicativas en este sentido cobra importancia el manejo de la Lengua de Señas en las Instituciones y su apropiación en toda la comunidad Educativa.

Las diferentes estructuras lingüísticas morfología, sintaxis, fonología, pragmática y semántica que tiene la lengua están unidas entre sí y su dominio se establece por la presencia de algunos agentes educativos que acompañan, orientan, formulan e implementan estrategias variadas en el desarrollo de la lengua, así el estudiante sordo podrá ingresar a la escuela. Teniendo en cuenta lo anterior, muy poca población tiene acceso a la escuela con condiciones adecuadas y con menos posibilidad de desarrollo comunicativo ya que en la mayoría se carece de modelos lingüísticos o intérpretes.

Para poder obtener el desarrollo de la competencia comunicativa que hace referencia al uso de los diferentes códigos comunicativos propios de los seres humanos, el estudiante sordo debe asegurar la accesibilidad a través de la lengua y superar las barreras comunicativas por medio de:

- *Un entorno lingüístico, entendido como el espacio donde se comparte, se adquiere y se fortalece una lengua en forma natural.*

- *Unas características individuales tales como motivación, desarrollo perceptivo, procesos intelectuales y cognitivos, para comprender y expresar el lenguaje (MEN, 2006, p. 11).*

Los vínculos sociales de los seres humanos se establecen es a través del lenguaje y los procesos de comunicación que son necesarios y permiten la transformación y sensibilización de lo social.

Desde el momento de la implementación de programas y proyectos por parte de las entidades territoriales lo que se busca es el mejoramiento de la calidad de vida de los estudiantes sordos acorde a sus particularidades, intereses, problemas, expectativas y necesidades tanto individual, como académico, familiar, social y laboral, con la intención de que el servicio educativo que se ofrece sea con calidad y principalmente que responda a las particularidades de esta población

Es por este motivo que las instituciones de educación deben favorecer la formación integral de los estudiantes sordos, con el fin de formar ciudadanos íntegros desde los diferentes entornos y contextos dándole la posibilidad de ser sujetos proactivos, participativos y con capacidad de tomar decisiones positivas que le favorecerán en el momento de transformar la realidad en la que se encuentra y así tener la oportunidad de producir para el mundo de la ciencia, la cultura, la tecnología y el arte. Desde este punto de vista, la misión que tiene la institución educativa es atender la población sorda y por tanto deben velar por la equiparación de oportunidades y por el respeto a la diferencia lingüística. “Respetar la diferencia

lingüística implica dar el lugar que le corresponde a la lengua según las necesidades educativas de los estudiantes” (MEN, 2006, p. 9)

Hablando desde el marco de la diversidad se hace indispensable reconocer a la persona sorda como un sujeto que posee un sin número de potencialidades que le permitirán desarrollarse social, cultural, cognitiva y afectivamente. Es a partir de este marco que en la institución educativa se debe seguir fomentando la cultura del respeto por el otro, y donde lo principal es aprender a convivir con la diferencia. Entre tanto el objetivo primordial de las instituciones consiste en proyectarse a la sociedad con el fin de que se genere una concepción diferente de la persona sorda, entendiéndolo como un ser que tiene unas capacidades cognitivas, socioafectivas y comunicativas, para que pueda ejercer la democracia a partir del principio de accesibilidad y sobre todo se dé la posibilidad de la equiparación de oportunidades.

Una vez que se hacen algunas precisiones, *“...las instituciones deben fomentar procesos de participación del estudiante sordo respetando su diferencia lingüística, para la permanencia y promoción en la educación formal, incluida la educación superior”* (MEN, 2006, p. 9).

Para poder cumplir con los objetivos de la educación formal que están planteados desde la Ley General de Educación (Ley 115 de 1994), es necesario que las establecimientos educativos tengan claridad de la oferta educativa para atender con eficacia y equidad la población diversa y en este caso en condición de discapacidad.

c. Discapacidad Motora:

Cuando se utiliza el término de discapacidad motora generalmente se emplean como denominación general que reúne una serie de trastornos, en los que se encuentran los relacionados con alteraciones motrices, debido al mal funcionamiento del sistema óseo articular, muscular y nervioso que puede limitar algunas actividades cotidianas impidiendo la independencia personal de dichos sujetos. Si esta alteración es en el sistema óseo articular se afectan los huesos y las articulaciones, cuando es en el sistema muscular se refiere a alteraciones de la musculatura esquelética producido por un debilitamiento y degeneración de los músculos y si es una alteración del sistema nervioso es debido a una lesión en la medula espinal, producido por traumatismos o malformaciones que provocaran parálisis severas según el nivel donde se afecte la medula. En ocasiones también se puede producir por virus.

En algunos casos también hay lesiones de tipo cerebral, si estas se dan antes, durante o después de los tres años es conocida como una parálisis cerebral infantil, siendo una de las causas más frecuentes de discapacidad motora, también suelen producirse por traumatismos craneoencefálicos.

Con respecto al desarrollo cognitivo de las personas con discapacidad motora habitualmente presentan una capacidad intelectual normal, no obstante en algunos se presenta una limitación leve que implica algunas características asociadas con el desarrollo del lenguaje, del pensamiento, lo sensorio-perceptivo y socio-emocional, por eso es indispensable realizar adaptaciones para evitar frustraciones individuales,

familiares y educativas ya que habitualmente estas características son las que afectan los procesos de aprendizaje, algunos de los estudiantes que forman parte del proyecto de investigación muestran niveles de desempeño bajos en algunos momentos y estos están muy relacionados con el trato que reciben en los hogares, les incomoda la compasión y sobreprotección de la familia.

Por otro lado, se hace referencia al desarrollo de lenguaje entendiendo este como cualquier manera de expresión que da la posibilidad de entablar relaciones con los diferentes estamentos de una comunidad. Es la capacidad de transmitir opiniones a través de un sistema complejo de significados. Desarrollando esta habilidad solo a partir de la necesidad de entender y desde luego ser entendido, esto le permitirá la construcción de la competencia comunicativa propia durante el proceso académico y su desarrollo social.

Algunas teorías cognitivas sustentan que el conocimiento es el resultado fundamental de algunas acciones que los sujetos realizan sobre el entorno que se desenvuelven adquiriendo información de si y del mundo. Por lo tanto se entiende el desarrollo motriz como una relación constante entre las actividades motoras y las actividades psíquicas, por eso se hace indispensable la estimulación constante para mejorar la postura, el equilibrio, la manipulación y porque no el desplazamiento de las personas con discapacidad motora, esto mejorara notablemente el desarrollo psicomotor. Según Quirós, (1990, p.15):

El mantenimiento de una buena postura y coordinación de movimientos es esencial para el aprendizaje, ya que una postura inadecuada o la inhibición de movimientos

involuntarios implicarán que el sistema nervioso central tenga que dedicar más energía a mantener una postura o a coordinar movimientos, reduciendo la posibilidad de dedicarse a procesos de aprendizaje.

Cuanto mayores sean los requerimientos del cuerpo y cuanto más energía se invierta en procesar estímulos corporales, mayor será la demora de la adquisición del lenguaje. Si las deficiencias son graves, los niveles superiores del sistema nervioso central serán necesarios para mantener en acción al sistema postural. Cuanto más elevado sea el nivel del sistema nervioso central usado para mantener el servicio del cuerpo, mayor será la dificultad para concentrar las habilidades superiores en procesos de aprendizaje.

El aporte anterior deja claro entonces que la Discapacidad Motora en mayor o menor grado afecta los centros del aprendizaje, por lo tanto la desventaja siempre será notoria en estos estudiantes, siendo relevante en el desarrollo de competencias tanto laborales como específicas ya que estas implican poner en funcionamiento una estructura competente y la discapacidad se convierte en una barrera. Encontrar una postura que sea funcional y brindar apoyos suficientes en las diferentes actividades beneficia la actividad motriz siendo esta más eficaz y obteniendo un mejor desempeño en el dominio de su cuerpo.

Este tipo de discapacidad con frecuencia limita la capacidad para aprender de la experiencia, resolver problemas y superar obstáculos de la vida cotidiana, así como para ajustarse con flexibilidad a nuevas situaciones, lo que deteriora su estado de ánimo y su auto-confianza, mostrando una excesiva ansiedad frente al fracaso y abandonando rápidamente la tarea.

Las instituciones educativas que atiendan a población en condición de discapacidad motora deben hacerlo desde el principio de normalización que tiene que ver con la equidad e igualdad de oportunidades, además desde un marco educativo

que se haga extensivo a la sociedad, esto se logra cuando se conocen las características y necesidades propias de los estudiantes, y cuyo objetivo primordial sea el diseñar un plan adecuado y de esta manera garantizar la satisfacción de algunas carencias, para esto la institución debe ser autónoma, donde se propicien espacios para acoger la diversidad y esto solo se logra con un plan de estudios abierto y flexible.

De igual manera es fundamental reflexionar sobre la diversidad de estos alumnos que se transforman en el aprendizaje a partir del horizonte institucional en donde la visión de la institución se debe plasmar es a partir de la eliminación de las barreras arquitectónicas que limitan o impiden en muchas ocasiones un adecuado desarrollo integral de las personas y cuyo único fin es el de potenciar una verdadera calidad de vida. La misión institucional tiene la obligación de garantizar una atención pedagógica integral y coherente donde se articule con las necesidades particulares de los estudiantes por medio de estrategias y recursos variados como adaptación de tiempos, espacios, materiales.

A partir de la transformación de paradigmas educativos y con la intención de asegurar aprendizajes de calidad, se hace necesario entonces tener en cuenta unos principios básicos así:

- Principio de individualización: hace referencia a las diferencias individuales, entendiendo que cada sujeto posee distintas formas de aprender y en

ocasiones pueden requerir indicaciones o explicaciones personalizadas, tiene en cuenta los estilos y los ritmos de aprendizaje.

- Principio de realismo, utilitarismo y sentido práctico: reconoce y acepta a las personas como son, aun siendo distintas al resto de la población, en el proceso de enseñanza el docente debe buscar recursos, estrategias, metodologías y formas de evaluación específicos para cada estudiante, se hace indispensable motivar a los alumnos en condición de discapacidad motora para que utilicen la mayoría de los sentidos y su esquema corporal

- Principio de autonomía: generalmente estos estudiantes en condición de discapacidad motora dependen de la ayuda de otros para realizar la mayoría de actividades, lo que busca este principio es que estos estudiantes se valgan por si mismos que tengan iniciativas propias para así impedir que se vuelvan dependientes para que puedan vivir su propia vida plenamente en la sociedad

- Principio de progresión: manifestados los problemas sensorio-motrices, es posible que los procesos cognitivos surjan de premisas inapropiadas por lo que es necesario comprobar paso a paso que sucede para verificar la enseñanza que se basa en los distintos niveles de desarrollo de todos los sujetos.

- Principio de flexibilización: las instituciones y en especial cada docente deben tener en cuenta los cambios que cada estudiante va teniendo a nivel

cognitivo, en las relaciones sociales, en el lenguaje y sobre todo en los intereses particulares de cada sujeto, para que se sienta de alguna manera un triunfador y pueda llevar a cabo las tareas que le han sido asignadas tanto en lo académico como tareas de la vida cotidiana.

- Principio de interdisciplinariedad: un buen equipo interdisciplinario sería de mucha ayuda en los procesos académicos, familiares y sociales, sin embargo se carecen de dichos profesionales terapeutas ya que los padres no tienen el suficiente dinero y por otro lado las entidades de salud no ven la necesidad de brindar estos apoyos a esta población y tristemente las instituciones educativas tampoco tienen el personal calificado para brindar estos apoyos.

A partir de estos principios educativos, los objetivos primordiales que se persiguen en la intervención educativa con los estudiantes con discapacidad motora se pueden destacar los siguientes:

- *Desarrollar la máxima independencia personal, mediante el desarrollo físico, la adquisición de destrezas motrices, hábitos higiénicos y habilidades sociales.*
- *Proporcionar medios de expresión (alternativos o aumentativos) eficientes y claros que les permitan una interacción - comunicación funcional con los demás.*
- *Favorecer la creación de hábitos de estudio y de trabajo.*
- *Prepararle para asumir responsablemente su proyecto de vida. (MEN, 2006, p.23)*

5. METODOLOGÍA

5.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Teniendo en cuenta el planteamiento inicial de la investigación y lo pretendido durante su desarrollo, se optó por un estudio mixto *“...que representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implica la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio”* Hernández, (2010 s,p), este nos permitió un mejor entendimiento de los fenómenos en estudio. Las preguntas predeterminadas propuestas permitieron la elaboración de tres instrumentos que al ser aplicados, su interpretación y comprensión suministraron información clave para el trabajo.

5.2 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Las técnicas e instrumentos utilizados en las diferentes etapas del proyecto fueron:

- **Grupo de discusión:** conformado por cuatro docentes del área técnica y las investigadoras, permitió un análisis detallado en cuanto a manifestaciones dadas en todos los estudiantes con respecto al tema de las competencias, a partir de las siguientes preguntas orientadoras para la discusión:

- ¿Qué actitud se evidencian en los estudiantes de la media técnica?
- ¿Cuáles son las falencias más notorias en los procesos formativos?
- ¿Qué Competencias Laborales Generales enfatizan más desde cada taller?
- ¿Cómo miden las Competencias Laborales Generales en sus estudiantes?

A partir del análisis de los resultados del grupo de discusión, (Ver anexo 1), se determinaron las variables que los docentes consideraron más pertinentes para valorar las competencias laborales generales de los estudiantes en situación de discapacidad: trabajo en equipo, manejo de recursos, liderazgo y creatividad.

- **Ficha de observación:** suministró información acerca de cómo se evidenciaban dentro de las aulas las competencias básicas categorizadas en la investigación (trabajo en equipo, manejo de recursos, liderazgo y creatividad) y como eran expresadas en diferentes actividades en los estudiantes en condición de discapacidad. (Ver anexo 2)

- **Lista de chequeo:** fue elaborada a partir de unas preguntas que daban cuenta del cómo asumía cada rol los estudiantes en cada una de las competencias, la información obtenida, en algunos casos fue corroborada con el docente. (Ver anexo 3)

5.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

La Institución Educativa Francisco José de Caldas del Municipio de Supía, es un establecimiento de carácter público, que presta sus servicios a la comunidad desde hace varios años, allí se atiende a población vulnerable lo que la caracteriza como una

Institución inclusora, actualmente cuenta con 1266 estudiantes matriculados en las diferentes jornadas y distribuidos así:

Jornada Diurna: 836 estudiantes, de los cuales el 3.58% (30 estudiantes) en condición de discapacidad, siendo la cognitiva la de mayor relevancia entre estos con un 73.33% (22 estudiantes).

Jornada Nocturna: 130 estudiantes, de los cuales el 11.53% (15 estudiantes) en condición de discapacidad, siendo de mayor porcentaje entre ellos la cognitiva con un 73.33% (11 estudiantes).

Jornada Sabatina: 340 estudiantes, el 2.64% (9 estudiantes) en condición de discapacidad, siendo la más representativa entre ellos la sensorial con un 44.44% (4 estudiantes).

De la población matriculada el 4.35% son estudiantes en condición de discapacidad (54); de esta población se tuvo en cuenta los diferentes niveles que estaban cursando y en los cuales la investigación podía ser más representativa en cuanto al desarrollo de competencias, luego de este análisis se tomó como muestra el 16.66% (9 estudiantes en condición de discapacidad), de los cuales el 66.66% son mujeres (6) y el 33.33% son hombres (3), quedando conformada así:

- Discapacidad Cognitiva: cinco estudiantes
- Discapacidad Sensorial: cuatro estudiantes

TABLA 1: Cuadro de variables.

CUADRO DE VARIABLES CORRESPONDIENTE A LA LISTA DE CHEQUEO

Variable	Dimensiones	Indicador	Items
Competencias Laborales Generales	Trabajo en equipo	Interacción y convivencia	<ul style="list-style-type: none"> - Hace acuerdos sobre normas y reglas con sus compañeros - Respeto la opinión de sus compañeros y no toma una actitud de indiferencia - Aporta sus conocimientos, ideas y experiencias y logra que sus compañeros lo comprendan - Respeto los turnos y el orden de la palabra - Asume el rol y las funciones asignadas por el equipo
	Liderazgo	Compromete influye, convoca y propone	<ul style="list-style-type: none"> - Ayuda siempre al compañero o al que lo necesita Los problemas colectivos son identificados participativamente - Sensibiliza los miembros del equipo y reconoce sus problemas colectivos - Reconoce las habilidades de sus compañeros - Genera un ambiente de confianza ante los compañeros.
	Manejo de recursos	Utilización racional de elementos	<ul style="list-style-type: none"> - Selecciona y utiliza los recursos necesarios para actuar en una situación determinada - Identifica las fuentes de recursos disponibles - Da buen uso al material - Define un plan de acción para poner en marcha
	Creatividad	Transformación de procesos	<ul style="list-style-type: none"> - Identifica ideas innovadoras para resolver problemas de variados contextos. - Identifica los elementos que pueden mejorar una situación dada. - Resuelve un problema concreto combinando procedimientos y nociones anteriores. - Pone a prueba en la práctica ideas asociadas a un problema o situación. - La respuesta a un problema concreto es asumida con una metodología de acción, no necesariamente conocida.

6. HALLAZGOS

6.1 DESCRIPCION DE LOS DATOS DE LA LISTA DE CHEQUEO

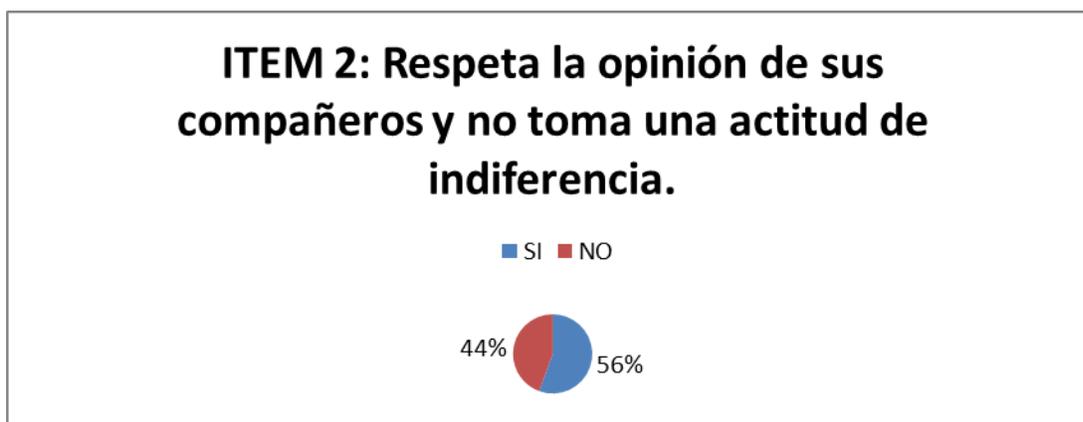
6.1.1 Trabajo en equipo

Trabajo en equipo: Interacción y convivencia

Gráfico 1: Interaccion y convivencia.



Como puede apreciarse en el gráfico el 89% de los y las estudiantes en condición de discapacidad de la institución hacen acuerdos sobre normas y reglas con sus compañeros, solamente un 11% de los consultados manifestaron no hacerlo

Gráfico 2: Interacción y convivencia

Según el gráfico el 56% de los y las estudiantes en condición de discapacidad de la institución, respeta la opinión de sus compañeros y no toman una actitud de indiferencia, mientras que el 44% aun presentan dificultad para hacerlo.

Gráfico 3: Interacción y convivencia.

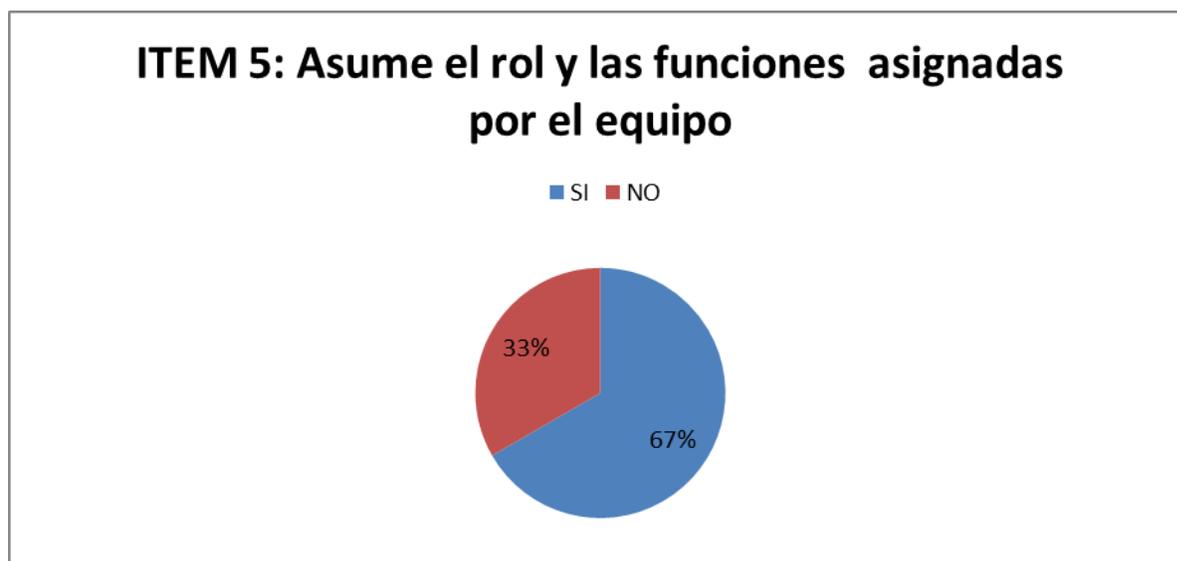
El gráfico nos muestra como el 44% de los y las estudiantes en condición de discapacidad de la institución, aporta sus conocimientos, ideas y experiencias y logran

que sus compañeros lo comprendan, mientras un 56% de los consultados manifestaron no hacerlo.

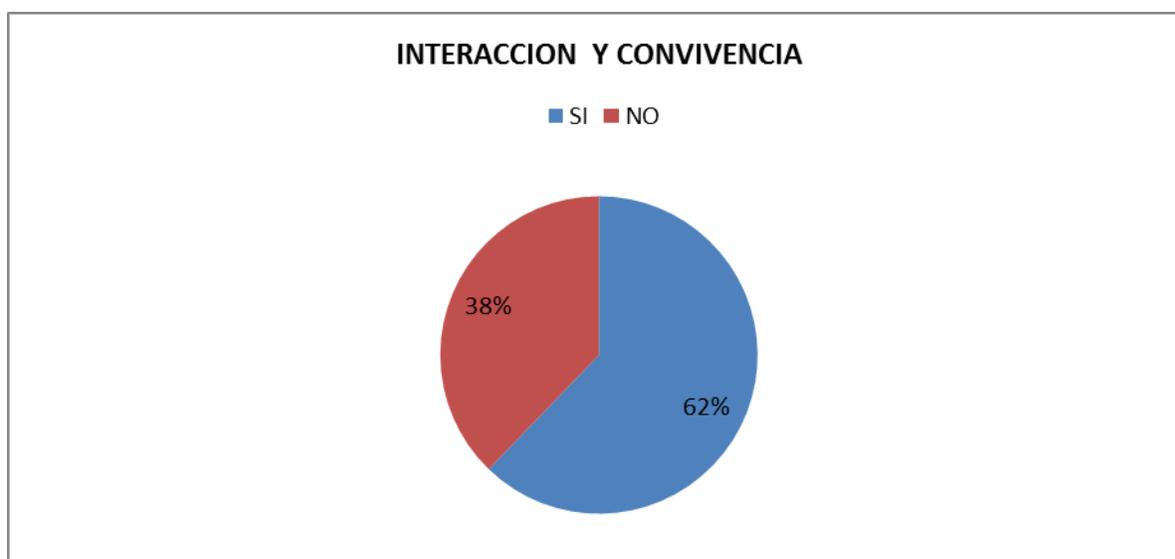
Gráfico 4: Interacción y convivencia.



Lo que nos muestra el gráfico anterior, es que el 56% de los estudiantes en condición de discapacidad de la institución, respeta los turnos y el orden de la palabra, mientras que el 44% de los consultados manifestaron no hacerlo.

Gráfico 5: Interacción y convivencia

Como puede apreciarse en el gráfico el 67% de los y las estudiantes en condición de discapacidad de la institución, asume el rol y las funciones asignadas por el equipo, solamente un 33% de los consultados manifestaron no hacerlo.

Gráfico 6: Interacción y convivencia. Consolidado.

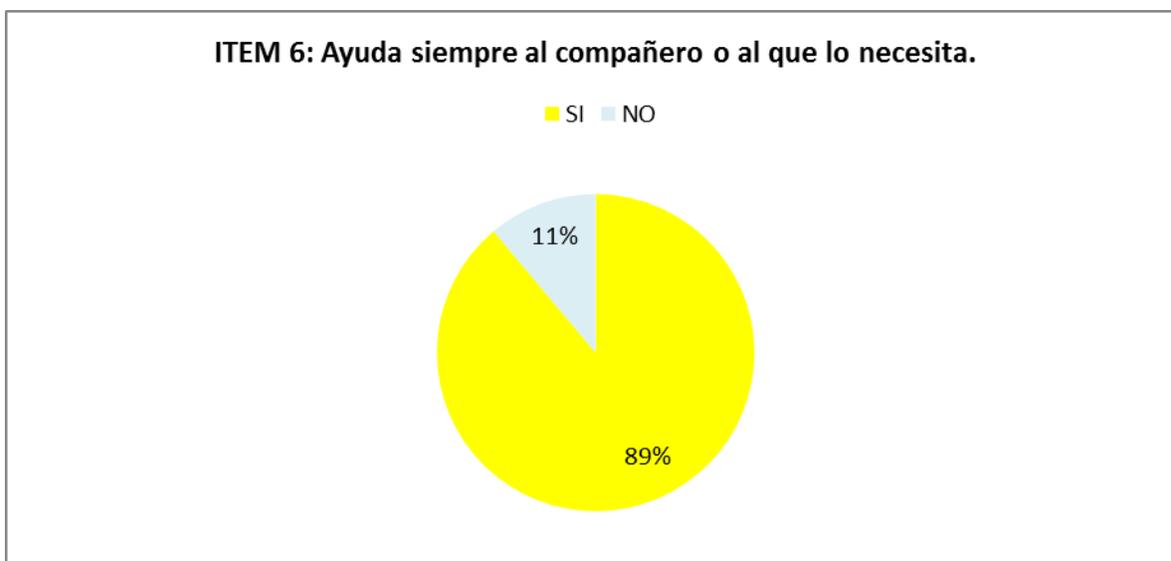
En el gráfico anterior se aprecia que el 62% de los y las estudiantes en condición de discapacidad de la institución, demuestran buena interacción y convivencia, solamente un 38% de los consultados manifestaron no hacerlo.

Interacción y convivencia: la solidaridad y búsqueda de aceptación permiten que este indicador sea más desarrollada en estudiantes con discapacidad cognitiva, los lazos afectivos establecidos con sus compañeros les permite vivir en colectividad adaptándose y participando cada vez mas de forma acertada en lo propuesto dentro del grupo.

6.1.2 Liderazgo

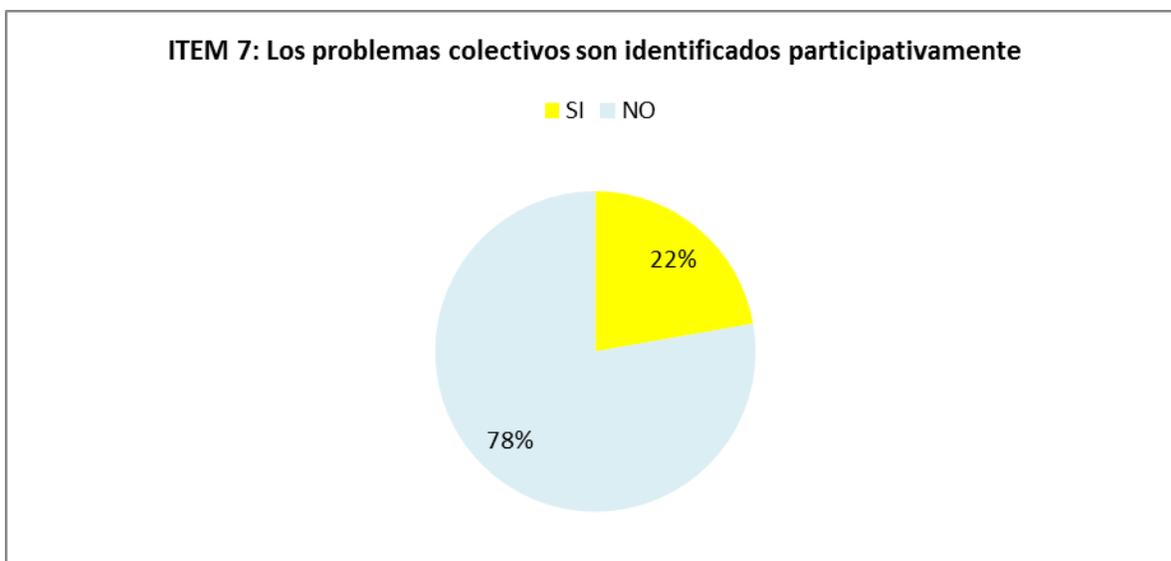
Liderazgo: Compromete, influye, convoca y propone

Gráfico 7: Compromete, influye, convoca y propone.



. En el grafico anterior se observa claramente que el 89% de los y las estudiantes en condición de discapacidad de la institución, ayuda siempre al compañero o al que lo necesita, solamente un 11% de los consultados manifestaron no hacerlo

Gráfico 8: Compromete, influye, convoca y propone.



En este grafico se observa como el 78% de los y las estudiantes en condición de discapacidad de la institución, no identifican los problemas colectivos participativamente, mientras que un 22% de los consultados si lo hacen.

Gráfico 9: Compromete, influye, convoca y propone.

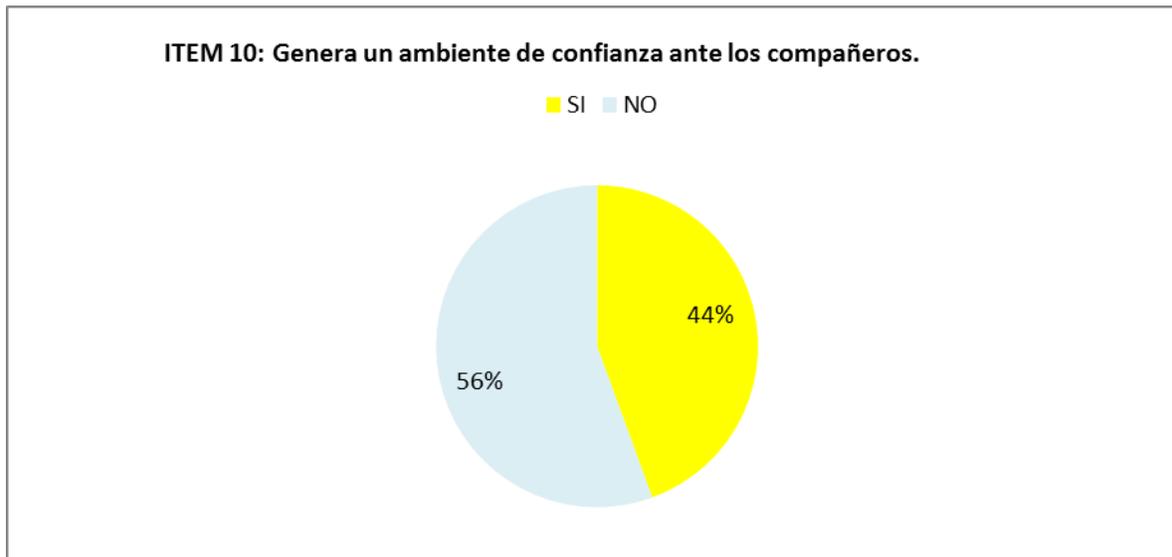


En el grafico anterior se observa que el 33% de los y las estudiantes en condición de discapacidad de la institución, sensibiliza los miembros del equipo y reconoce sus problemas colectivos, mientras que un 67% de los consultados manifestaron no hacerlo.

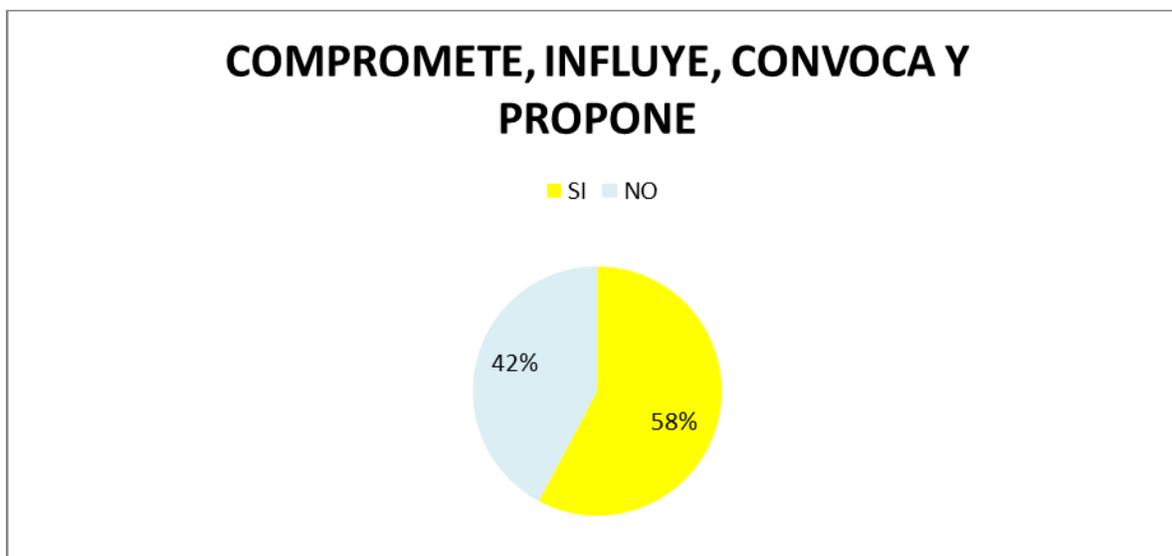
Gráfico 10: Compromete, influye, convoca y propone.



El 100% de los y las estudiantes en condición de discapacidad de la institución, reconocen las habilidades de sus compañeros.

Gráfico 11: Compromete, influye, convoca y propone.

En el gráfico anterior se observa claramente que el 44% de los y las estudiantes en condición de discapacidad de la institución, genera un ambiente de confianza ante los compañeros, mientras un 56% de los consultados manifestaron no hacerlo.

Gráfico 12: Compromete, influye, convoca y propone. Consolidado.

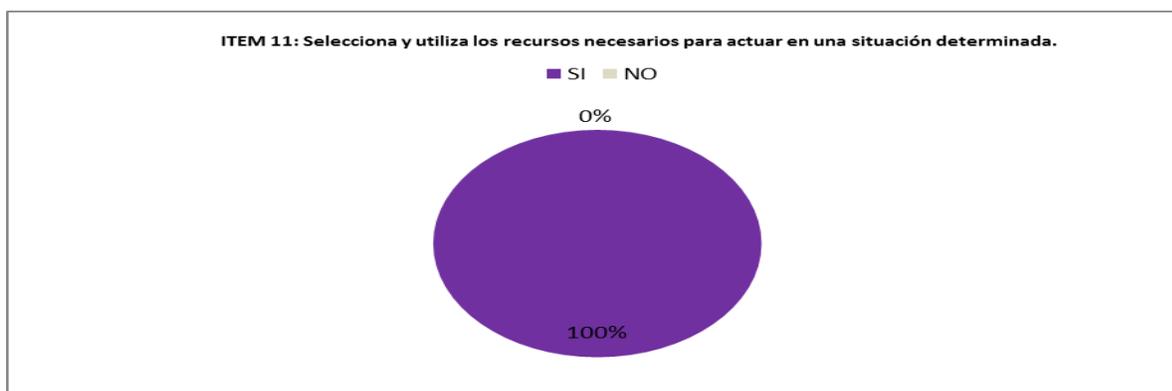
Del anterior grafico podemos observar que el 58% de los y las estudiantes en condición de discapacidad de la institución, se comprometen, influyen, convocan y proponen, mientras que el 11% de los consultados manifestaron no hacerlo.

Es una particularidad en la mayoría de estudiantes sordos buscar formación como líderes dentro de su grupo, la interacción entre ellos permite más desarrollo y potencialización de sus conocimientos lo que se traduce en seguridad para liderar. Por otra parte, los estudiantes con discapacidad cognitiva, no muestran muchas falencias en este indicador o pasan desapercibidas, se evidencia en ellos intervenciones de poca reflexión, sus niveles cognitivos limitan la participación secuencial en una actividad a ejecutar, pero son sus habilidades sociales y actitudinales lo que les permite una interacción y unos aprendizajes de gran valor al interior de sus grupos, convirtiéndolos en líderes motivacionales y sociales.

6.1.3 Manejo de recursos

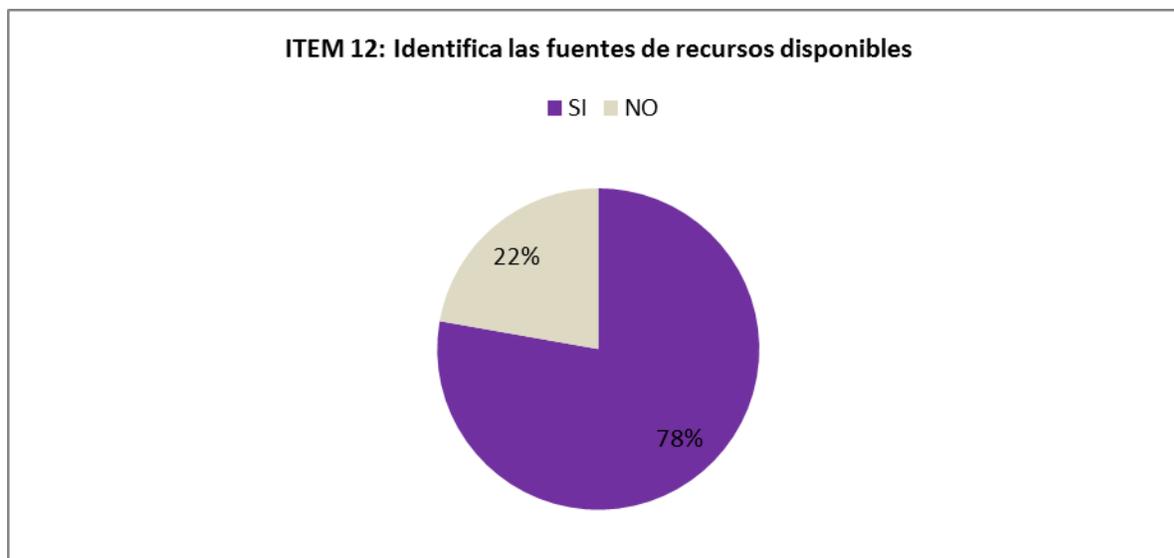
Manejo de recursos: Utilización racional de elementos

Gráfico 13: Utilización racional de elementos.



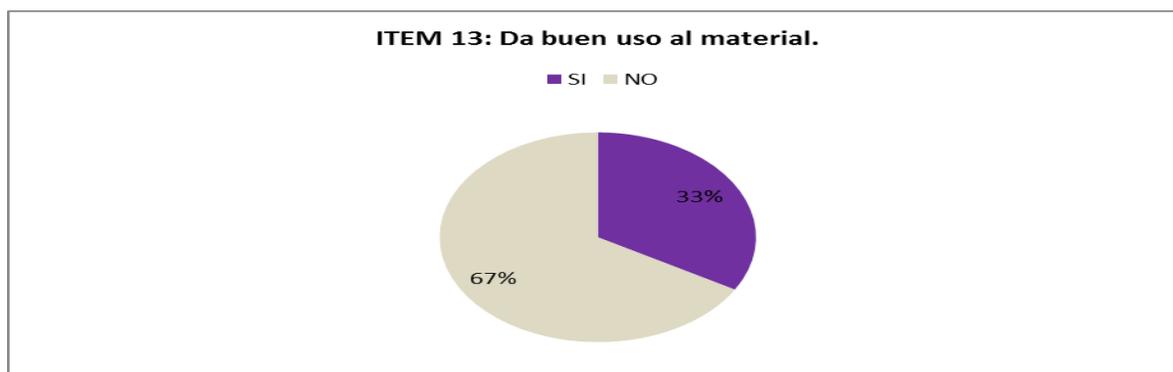
El 100% de los y las estudiantes en condición de discapacidad de la institución, seleccionan y utilizan los recursos necesarios para actuar en una situación determinada.

Gráfico 14: Utilización racional de elementos.



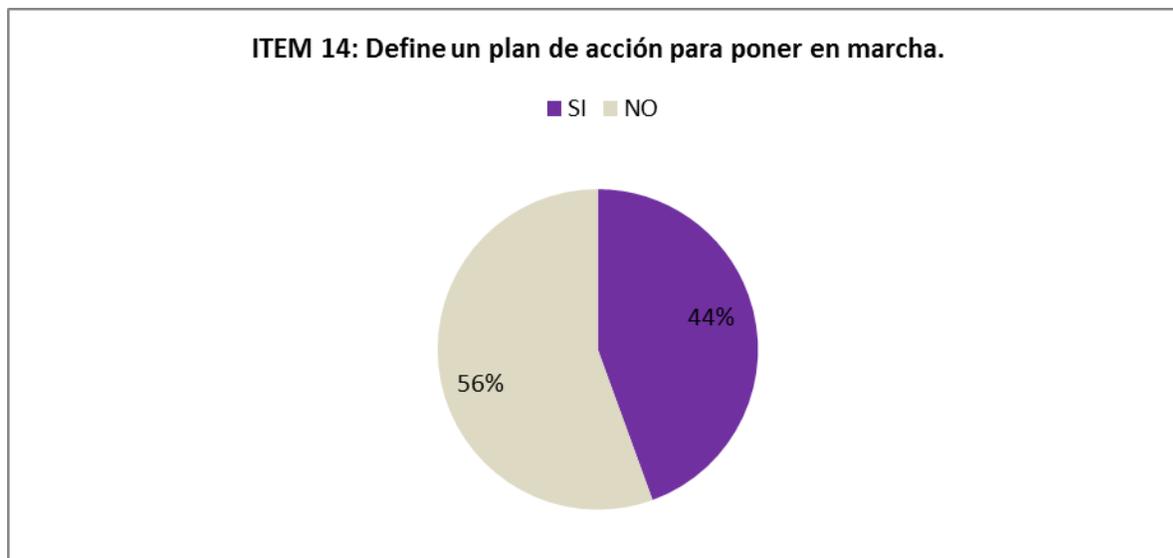
El gráfico nos permite observar que el 78% de los y las estudiantes en condición de discapacidad de la institución, identifican fuentes de recursos disponibles, mientras que el 22% de los consultados manifestaron no hacerlo.

Gráfico 15: Utilización racional de elementos.



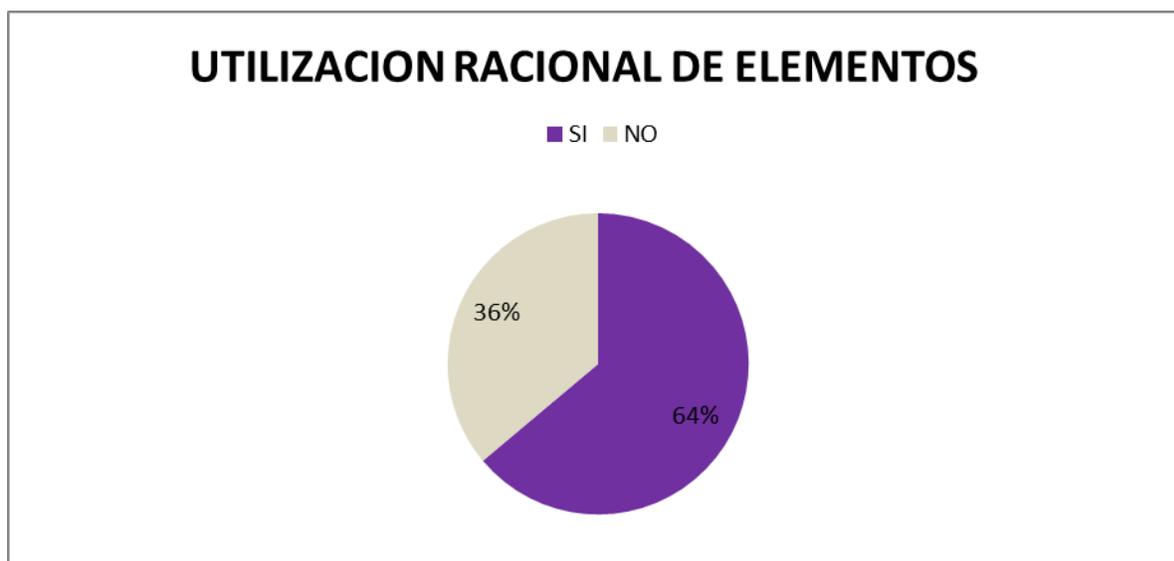
En el grafico anterior se puede apreciar como el 33% de los y las estudiantes en condición de discapacidad de la institución, dan buen uso al material, mientras el 67% de los consultados muestran lo contrario.

Gráfico 16: Utilizacion racional de elementos.



El anterior grafico muestra como el 44% de los y las estudiantes en condición de discapacidad de la institución, definen un plan de acción para poner en marcha, mientras que el 56% de los consultados no lo hacen.

Gráfico 17: Utilización racional de elementos. Consolidado.



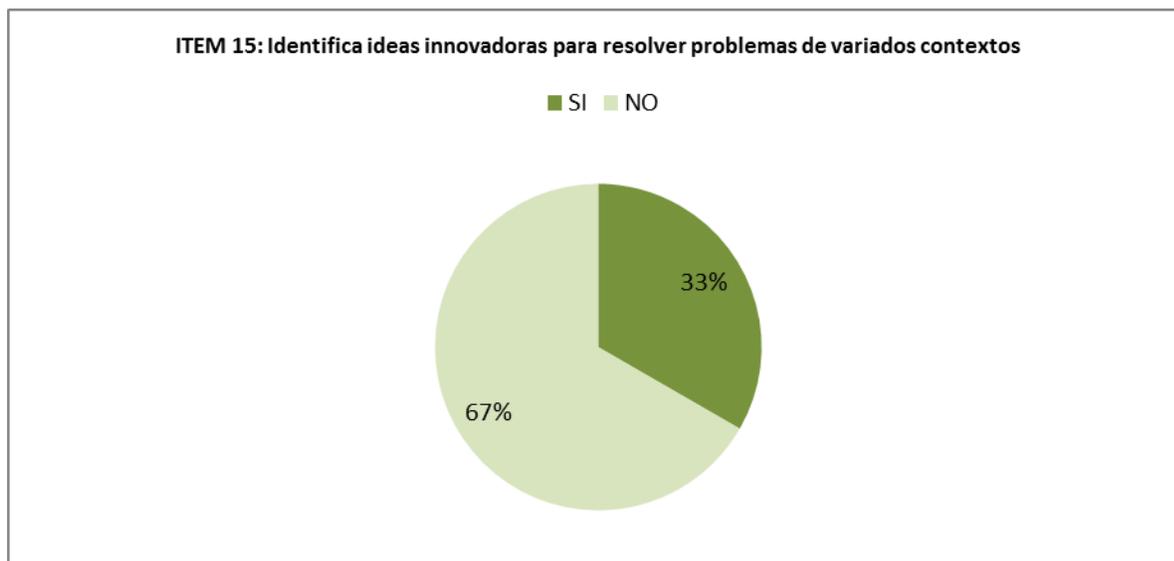
El gráfico anterior nos muestra que el 64% de los y las estudiantes en condición de discapacidad de la institución, utilizan racionalmente los elementos, mientras que el 36% de los consultados manifestaron no hacerlo.

Análisis: En el momento de identificar las fuentes de suministro para obtener recursos y así definirse en un plan de acción, se pone en juego no solo esfuerzo y positivismo sino un nivel intelectual mayor; ser conciente de una carencia sensorial permite, valorar aun más tanto lo humano como lo material.

6.1.4 Creatividad

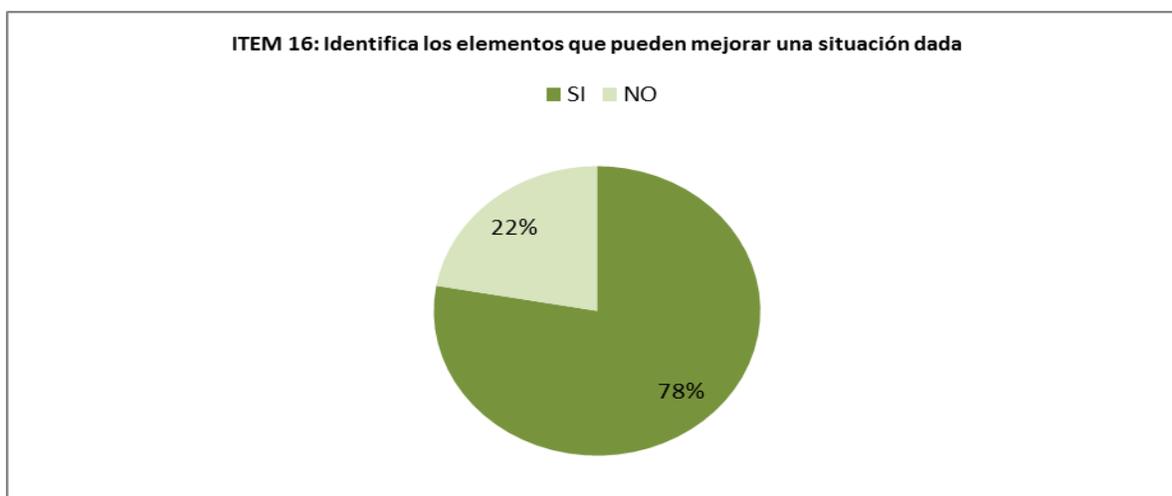
Creatividad: Transformacion de Procesos

Gráfico 18: Transformacion de procesos.



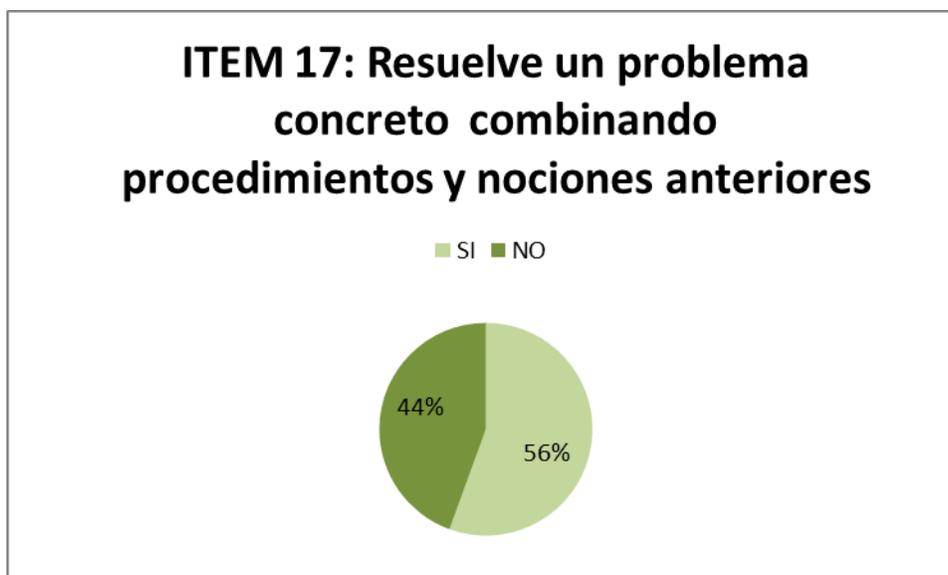
En el gráfico anterior observamos que el 33% de los y las estudiantes en condición de discapacidad de la institución, identifica ideas innovadoras para resolver problemas de variados contextos, mientras que el 67% de los consultados manifestaron no hacerlo.

Gráfico 19: Transformacion de procesos.



En el anterior grafico se observa que un 78% de los y las estudiantes en condición de discapacidad de la institución, identifican los elementos que pueden mejorar una situación dada, solo un 22% de los consultados manifestaron no hacerlo.

Gráfico 20: Transformacion de procesos.



En el grafico anterior se aprecia que el 56% de los encuestados, estudiantes en condición de discapacidad de la institución, resuelven un problema concreto combinando procedimientos y nociones anteriores, mientras que el otro 44% manifestaron no hacerlo.

Gráfico 21: Transformacion de procesos.

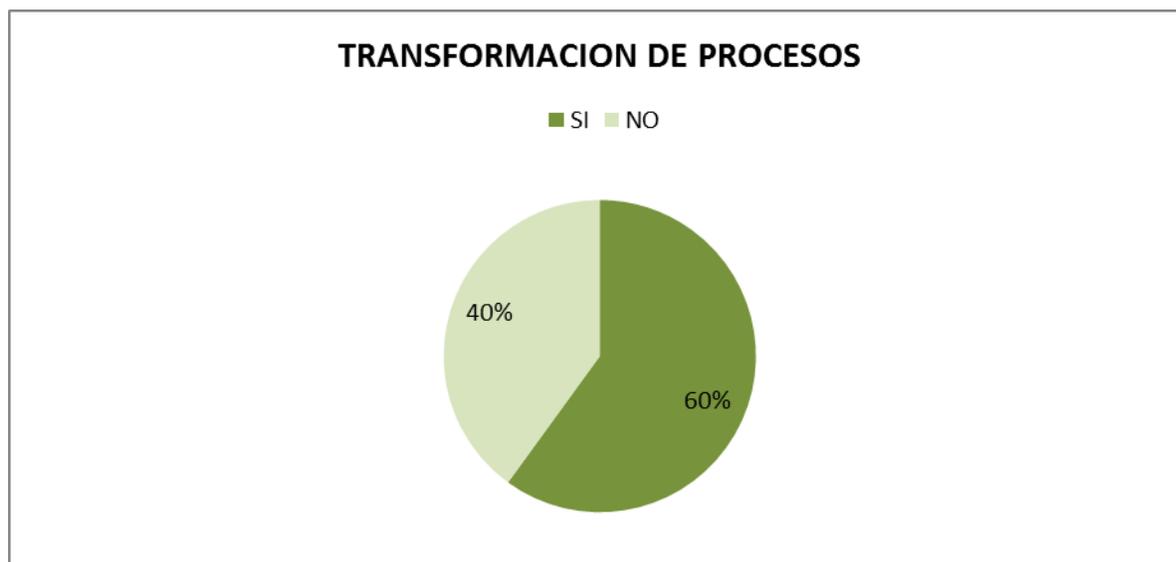


En el anterior grafico podemos apreciar que el 67% de los y las estudiantes en condición de discapacidad de la institución, ponen a prueba en la práctica ideas asociadas a un problema o situación, mientras que el 33% de los consultados manifestaron no hacerlo.

Gráfico 22: Transformacion de procesos.



El grafico anterior nos muestra como el 67% de los y las estudiantes en condición de discapacidad de la institución, asumen metodologías diferentes para dar respuesta a un problema concreto, mientras que el 33% de los consultados manifestaron no hacerlo.

Gráfico 23: Transformacion de procesos. Consolidado.

Este grafico muestra que un 60% de los y las estudiantes en condición de discapacidad de la institución, transforman procesos, mientras que el 40% de los consultados manifestaron no hacerlo.

El desempeño de esta competencia aunque es mayor en estudiantes con discapacidad cognitiva, es más variada y enriquecedora en los jóvenes con discapacidad sensorial, estos muestran mejores desempeños en actividades individuales, ellos desde su mundo buscan salir adelante, tener una disposición diferente frente a..., son recursivos, dinámicos, positivos y entusiastas cuando se proponen algo.

6.2 ANALISIS GENERAL DE LA OBSERVACION ETNOGRAFICA

6.2.1 TRABAJO EN EQUIPO

Buscando contrastar y complementar la teoría con la práctica, en cuanto a la formación de Competencias Laborales Generales y siendo mediados por la observación e interpretación, es a partir del análisis de las tablas de observación etnográfica a estudiantes en condición de discapacidad de la Institución Educativa Francisco José de Caldas, que se pudo constatar que algunos de estos alumnos tienen un muy buen desempeño para el trabajo en equipo, esto se evidencio en las observaciones directas en las aulas y en las aulas taller, el acompañamiento y apoyo de sus compañeros es de gran valor para los resultados en esta competencia. Es de aclarar que es más notorio el desarrollo de esta competencia en estudiantes en condición de discapacidad sensorial debido a que pueden demostrar determinadas habilidades, establecer roles y responsabilidades para así cumplir con objetivos comunes.

“Hay muchas actividades en las que Natalia y Katerine no participan con cosas relacionadas con el tema, pero están siempre pendientes de todos nos motivan, nos alegran y hasta nos asombramos por que no se rinden” comenta Yeison uno de sus compañeros

6.2.2 LIDERAZGO

El papel que desempeñan algunos líderes tiene mucha influencia en los ambientes escolares, ellos se convierten en un modelo a seguir para los estudiantes en

condición de Discapacidad Cognitiva, en aquellos educandos con mayor compromiso neurológico el liderazgo se interpreta como el seguimiento de instrucciones y ordenes, lo más importante para ellos es estar ahí, participar, así la capacidad de asimilación sea mínima.

En los estudiantes sordos es notoria la capacidad para convocar y poner a funcionar un equipo en lo que se pretende, pero el liderazgo es real en ellos cuando interactúan y trabajan con aquellos que tienen su discapacidad, sus procesos comunicativos y los resultados obtenidos denotan un buen papel de líder.

“...las niñas no tienen buenos niveles de conocimientos en algunos temas, así que le es muy difícil liderar un trabajo, ellas lo hacen más desde el punto de vista motivacional y social” (entrevista a docentes).

Schmidt y Hunter (1998), citados por Castro y Benatuil (2007, Giraldo p. 87), verifican que la inteligencia es el mayor predictor del rendimiento en una tarea, especialmente para aquellas relativamente complejas. Lo anterior nos permite entonces comprender como los compromisos cognitivos afectan de manera directa el liderazgo de estos estudiantes en los equipos de trabajo, los estímulos, motivación, buen humor y solidaridad, aunque son aspectos importantes en un buen líder tienden a ser confundidos con lo que realmente significa el termino liderazgo.

De acuerdo a las impresiones del grupo investigador, la desventaja demostrada en estudiantes con discapacidad sensorial obedece a la poca claridad en la comunicación, el no comprender bien lo que se le dice o para el resto no entender lo que ellos desean comunicar, se convierte en un obstaculo en el momento de orientar una actividad para lograr un fin planteado en el grupo de trabajo.

“Trabajar con oyentes es dificil, uno se siente mal hay veces, humillado, ellos creen que nosotros no percibimos nada y nos cogen de burla, la mayoria de las veces nuestras opiniones no son muy tenidas en cuenta” (comenta Rosa Elena, sorda)

6.2.3 MANEJO DE RECURSOS

Analizando de forma detallada la ficha de observación etnográfica en cuanto al manejo de recursos se dejó entrever que en el desempeño de los estudiantes en condición de discapacidad hay motivación, y esto influye favorablemente en el manejo racional del material que manipulan. En el caso de sujetos con discapacidad sensorial es clara la habilidad que tienen para convertirse en líderes y son verdaderos monitores para dirigir determinados procesos más aún si están entre pares con igual discapacidad y en un taller que tengan experiencia. El resto de los estudiantes en condición de discapacidad cognitiva, de igual forma crean, proponen, diseñan y participan activamente de las actividades de manera eficaz. Los recursos son utilizados racionalmente no hay despilfarro de los materiales, ayudan a cuidar, a poner todo en el sitio adecuado y dar buen uso, se nota en ellos deseo y compromiso al realizar las actividades.

6.2.4 CREATIVIDAD

Las actividades prácticas que guardan relación con el campo laboral tienen mejores resultados, cuando de crear se trata estos estudiantes se desvinculan un poco o totalmente de sus grupos para poner a prueba sus conocimientos y alcanzar buenos resultados.

En los jóvenes con discapacidad cognitiva esta competencia se refleja más en el actuar, expresar sentimientos y el comportamiento ante desafíos encontrados en el día a día; queda claro entonces que lo pretendido por el MEN en la guía 21 sobre el desarrollo de esta competencia se da como complemento en estos estudiantes, cada uno desarrolla su potencial de forma diferente.

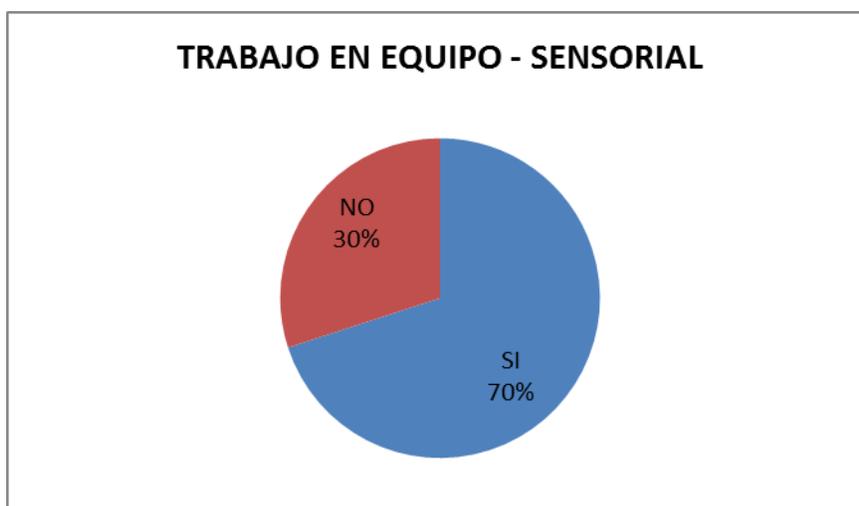
Si tenemos en cuenta lo descrito por Villada (2007, p. 136) “...*las competencias van desde lo personal hasta lo ocupacional*”, entonces los estudiantes en condición de discapacidad no alcanzaran este rango pretendido desde las políticas educativas nacionales y más aún si somos conscientes de las pocas oportunidades laborales y la falta de conciencia y reconocimiento empresarial.

El tema de las competencias debe ser asumido con diferentes perspectivas en el sector educativo, el desconocimiento de la existencia de determinados grupos con particularidades e intereses es lo que ha desviado la importancia que guarda el término en la educación.

6.3 ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS COMPETENCIA LABORALES GENERALES EN LOS ESTUDIANTES CON DISCAPACIDAD SENSORIAL Y DISCAPACIDAD COGNITIVA

Dado que los datos obtenidos de las Competencias Laborales Generales en la lista de chequeo y en la observación mostraron algunas diferencias importantes para la discusión entre los alumnos con discapacidad cognitiva y los que presentan discapacidad sensorial, como se muestra en el análisis anterior, se consideró pertinente considerar comparativamente los resultados de estos dos grupos poblacionales. A continuación se presenta el análisis anunciado en cada una de las dimensiones de la variable: Competencias Laborales Generales

Gráfico 24: Trabajo en equipo – sensoriales.



El 70% de los estudiantes muestran un buen desempeño en esta dimensión, así la comunicación no sea muy clara en los grupos de trabajo ellos aportan ideas, ejecutan roles, contribuyen con conocimientos y responden por las tareas asignadas. Esta discapacidad sensorial limita la interacción con los otros miembros del equipo,

pero trata de ser compensada en el momento de enfrentar una tarea y responder por ella.

Teniendo en cuenta lo descrito por Mejía (2004) “...la lengua es uno de los elementos que constituye una realidad social, el mundo se construye se mantiene y se transforma por medio de las interacciones comunicativas”, entonces, hasta que las aulas inclusivas no transforme y pongan en práctica habilidades comunicativas de acuerdo a la necesidad presente este factor se convertirá en un obstáculo más para el desarrollo de las competencias.

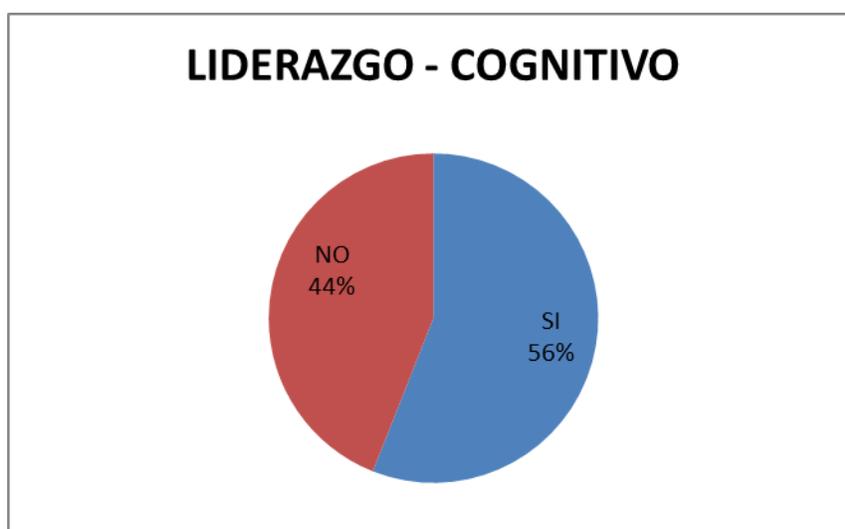
Gráfico 25: Trabajo en equipo – cognitivos.



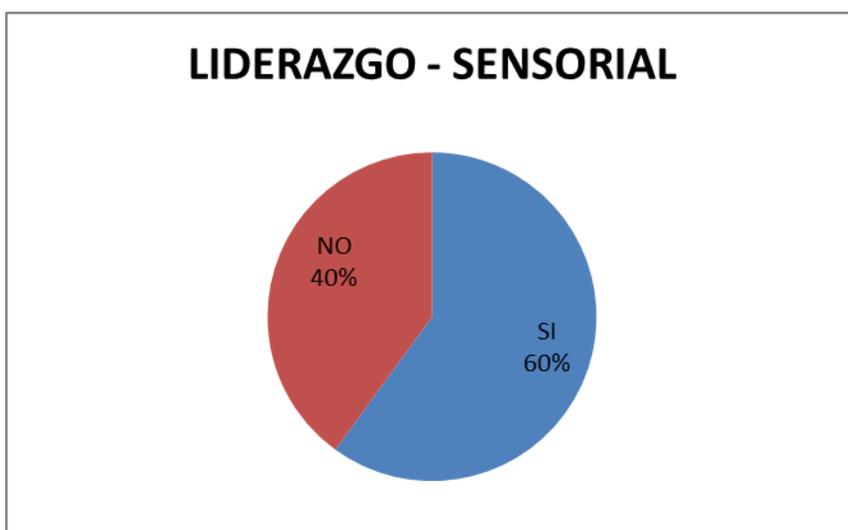
Los compromisos neurológicos limitan los trabajos colectivos que requieren de análisis y argumentación, de acuerdo con la gráfica el 60% de estos estudiantes tiene buenos desempeños en esta dimensión siendo más notorio en los acuerdos que realizan entre ellos y el rol que desempeñan, que en el momento de aportar ideas que guardan estrecha relación con aprendizajes complejos, los aportes no son muy significativos notándose la desventaja entre unos y otros.

El trabajo en equipo de estos estudiantes es más valorado desde lo emocional y cooperativo que desde lo intelectual.

Gráfico 26: Liderazgo – cognitivos.



Como se ha podido evidenciar en la gráfica en cuanto a liderazgo, se puede observar claramente que de la muestra de los estudiantes con discapacidad cognitiva el 56% tiene un desarrollo de esta competencia, mientras que el otro 44% aún tiene dificultad para desarrollarla.

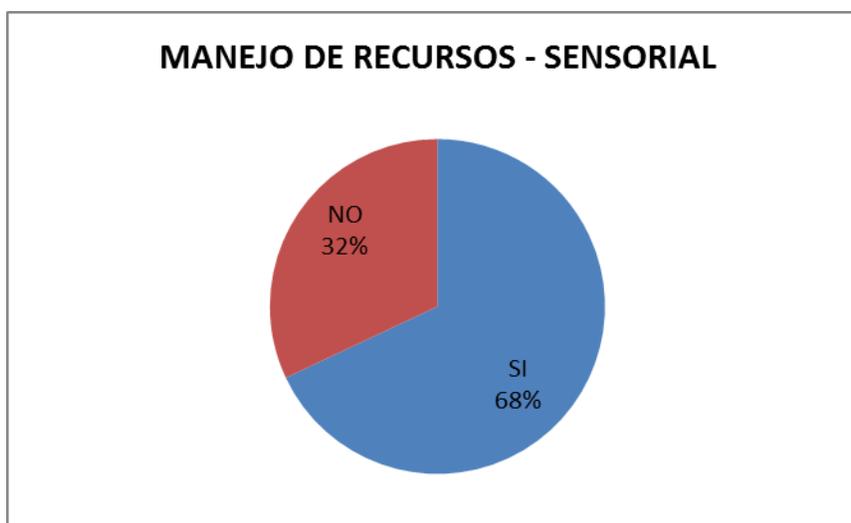
Gráfico 27: Liderazgo – sensoriales.

Los estudiantes con discapacidad sensorial que se utilizaron en la muestra tiene un desarrollo de la competencia de liderazgo en un 60%, sin embargo el otro 40% de la muestra aun presentan una dificultad para hacerlo.

Si se quiere precisar sobre el concepto de liderazgo es necesario tener en cuenta la definición de Viveros (2003) citado por Giraldo (2009) cuando dice: *“Entendemos por liderazgo el correcto ejercicio del mando, que se traduce en satisfacción del grupo de trabajo por haber cumplido con los objetivos encomendados”*. Este autor, considera al líder como el motor del grupo, quien motiva, estimula, dirige y es aceptado por sus compañeros para cumplir con un propósito. Es por ese motivo que el objetivo del liderazgo es convertir a las personas en seres más autónomos y así tener la oportunidad de decidir sobre el desarrollo del futuro que tienen en sus manos para que el resultado final sea convertir los seres humanos en unos excelentes ciudadanos.

Según la afirmación de Tordera (2007), citado por Giraldo (2009) “...los líderes tienen ante todo la capacidad de generar un buen clima en el grupo ya que introducen sus interpretaciones a través de la interacción con muchos de sus miembros, además, a través de la naturaleza y calidad de esas interacciones se interpreta el estado de la organización en general.” Es así como se demuestra que el grupo se encarga de legitimar las características del liderazgo, debido a que comparten un tema, la visión de futuro es similar, hay una capacidad para trabajar con otros, adaptarse a otros, tiene actitud de servicio, el objetivo es común, y tiene un lenguaje que les da la posibilidad de escuchar y comunicar a la gente y poder demostrar que están comprometidos éticamente. Esta competencia es necesaria desarrollarla desde los primeros años especialmente cuando se está en la juventud ya que esta permite aportar mayor identidad a todos los individuos y proyectarlos al futuro.

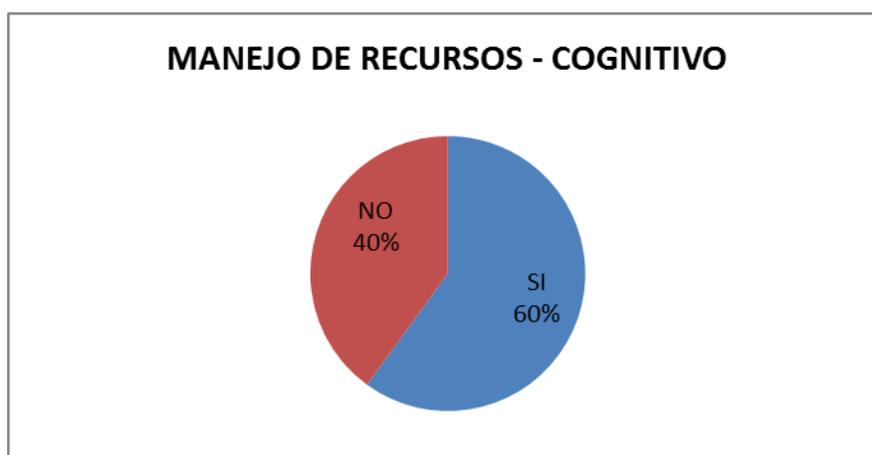
Gráfico 28: Manejo de recursos – sensoriales.



En estudiantes con discapacidad sensorial solo un 32% de ellos no manejan adecuadamente los recursos, lo que nos deja ver que el 68% de los estudiantes con

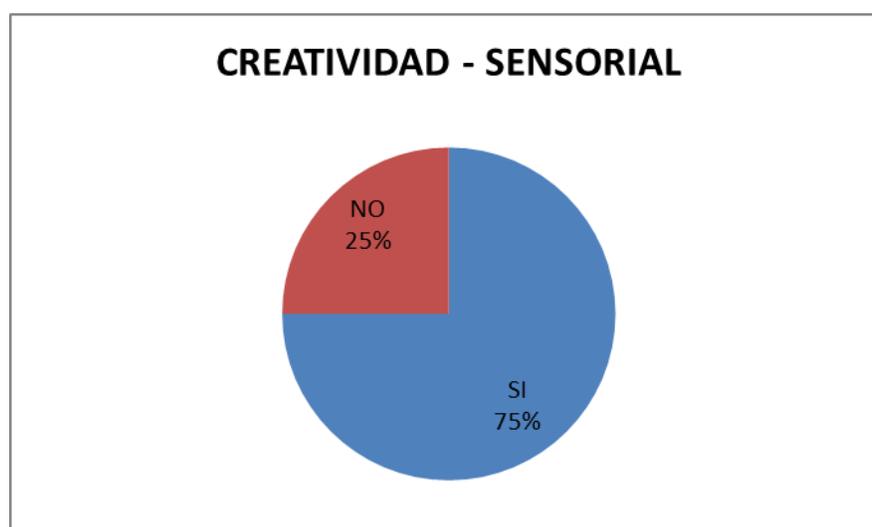
discapacidad sensorial si cumplen con esta categoría; dicha diferencia se marca entonces en el ítem 12 que habla de que identifica las fuentes de recursos disponibles, los estudiantes con discapacidad sensorial lo identifican más fácilmente que los estudiantes con discapacidad cognitiva.

Gráfico 29: Manejo de recursos – cognitivos.



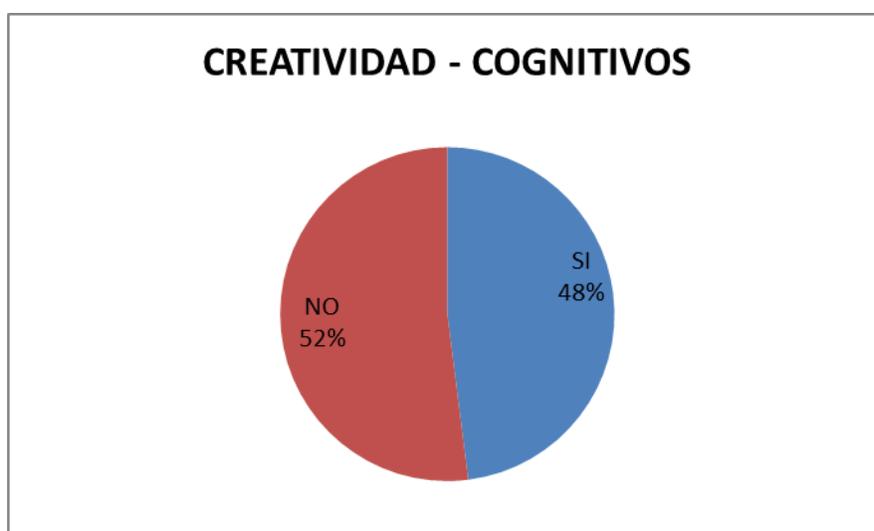
En la gráfica se puede observar cómo un 60% de los estudiantes con discapacidad cognitiva tiene mejor manejo de los recursos mientras que el 40% de estudiantes con la misma discapacidad no hacen buen uso de los recursos.

Gráfico 30: Creatividad – sensoriales.



La gráfica para las personas con discapacidad sensorial nos muestra como un 75% tienen la competencia de la creatividad y un 25% no la han desarrollado, desde este dato se puede argumentar que la actitud creativa, el enfrentar situaciones curiosidad y el riesgo es una habilidad de la mente, por lo que es aprendida y se puede desarrollar; es decir, enseñar y aprender.

Gráfico 31: Creatividad – cognitivos



La grafica nos muestra como el 48% de las personas con discapacidad cognitiva son creativas, mientras que el 52% de ellos no poseen esta competencia, entendiéndose la creatividad como la capacidad y la rapidez para encontrar la solución a un problema, la cual depende de la experiencia, la cual es adquirida, aunque lo realmente original del pensamiento creativo es el proceso previo a encontrar la solución, donde muestre la capacidad de utilizar la información almacenada en la memoria de una manera nueva y distinta, lo que implica flexibilidad de pensamiento así como la capacidad de la persona para ir más allá y profundizar sobre sus propias experiencias.

La idea de que la creatividad está ligada a la inteligencia tiene muchos adeptos entre los psicólogos. Se esperan actos creativos en los que tienen un CI elevado, y no se espera en aquellos cuyo CI es bajo. (...) Tal confusión, a menudo, es juzgada lamentable, pero la tradición parece haber prevalecido. (Guilford, 1980)

A continuación se presentan la discusión de los datos aportados en esta parte del análisis en cada una de las dimensiones descritas porcentualmente.

6.3.1 TRABAJO EN EQUIPO

Diego Villada (2007) en su libro Competencias hace un análisis muy coherente sobre este concepto y lo interrelaciona con una realidad sentida durante el desarrollo de la investigación cuando hace referencia a la importancia y el peso que tiene la motivación, la inteligencia y los entornos positivos en el desarrollo de CLG, de hecho se puede constatar como en el análisis de la dimensión relacionada con trabajo en equipo se obtuvo un mayor desempeño en estudiantes con discapacidad sensorial con un 70% mientras que el cognitivo obtuvo un 56% siendo el ítem 3 uno de los más bajos que dice: Aporta sus conocimientos, ideas y experiencias y logra que sus compañeros lo comprendan, lo anterior confirma y ratifica lo descrito por Villada (2007) cuando hace referencia que la inteligencia es un factor importante en el desarrollo de competencias de hecho los estudiantes con mayor compromiso cognitivo, no alcanzaron desempeños notorios porque sus desventajas genéticas siempre permanecerán y existen conceptos que requieren ser interiorizados, analizados y argumentados, en las tablas de observación etnográfica esta dimensión muestra resultados similares a los de las

gráficas, la participación de los estudiantes cognitivos es más de motivación y cooperación que de conocimientos.

Algunos de ellos poseen buena comunicación y empatía lo que les posibilita mejores desempeños de trabajo en equipo; interactuar, comunicar e informar es lo que realmente tiene importancia para la vida. (Villada, 2007, p. 102,114).

*“Me gusta mucho trabajar con Jessica, es muy divertida y a todo le saca chiste, cuando algo no sale bien nos motiva y así no nos ayude mucho a resolver el problema, nos da ánimo”.
(Comenta Yeimy una compañera).*

“A mí me gusta más trabajar solo, porque pierdo mucho tiempo tratando de explicar a otros o entender las ideas de los demás, hay momentos en los que uno tiene que estar muy concentrado y los oyentes hablan mucho, se ríen, se mueven, eso desconcentra y no queda bien el trabajo” (expresa un estudiante sordo).

“La población sorda requiere de muchas experiencias para entender, comprender y darle significado a la realidad” (Orientación para la atención a población con discapacidad sensorial, p.25).

Mientras lo anterior no se dé, la posibilidad de aportar e integrar conocimientos en un grupo de trabajo y la puesta en marcha de habilidades sociales que estos estudiantes poseen no serán desarrollados de forma competente, de ahí la importancia de un enriquecimiento colectivo entre familia-modelo lingüístico-escuela, pero es muy

difícil porque así existan políticas educativas claras en atención a esta población el talento humano es mínimo y poco el compromiso de los entes gubernamentales.

6.3.2 LIDERAZGO

En cuanto a la dimensión del liderazgo la diferencia entre estudiantes con discapacidad cognitiva y discapacidad sensorial no es muy marcada, se evidencia que según el ítem 10 con un porcentaje de 4% hay dificultad para generar un ambiente de confianza ante los compañeros y en los grupos de trabajo donde hay estudiantes con discapacidad cognitiva. Por otro lado el ítem 7: Sensibiliza los miembros del equipo y reconoce sus problemas colectivos y el ítem 8: Los problemas colectivos son identificados participativamente, son los más bajos en ambas poblaciones, los estudiantes cognitivos son inseguros y temen el rechazo lo mismo ocurre con los estudiantes sensoriales.

“En nosotros no hay capacidad para liderar debido a la comunicación, además los sordo somos muy negativos, pensamos que no tenemos información suficiente para liderar” comenta Paula Alejandra Giraldo modelo lingüístico.

El aporte anterior confirma que así existirá habilidades para liderar la comunicación y la inseguridad son factores que obstaculizan este proceso en los estudiantes sordos.

6.3.3 MANEJO DE RECURSOS

Al analizar la dimensión relacionada con el manejo de recursos se puede observar tanto en las gráficas de las listas de chequeo como en las fichas de observación etnográfica que la utilización de recursos necesarios es evidente en ellos de acuerdo con el argumento de Luz Mary Lopez Franco Doctora en *educación con énfasis en educación de sordos. Educación de Lamar (Texas)* .“Somos analíticos pero concretos, eso hace que seamos más recusivos y busquemos fuentes diferentes para que nos suministren mas recursos” así lo expresa. Lo anterior podría interpretarse entonces como que los estudiantes sordos son más conscientes y racionales a la hora de utilizar materiales

6.3.4 CREATIVIDAD

Esta es la dimensión con mayor desempeño en los estudiantes con discapacidad sensorial esto se confirma con la relación existente entre inteligencia y creatividad siendo un tema muy debatido, pero la mayoría de los investigadores apoyan la teoría que sostiene que para ser creativo es necesario un nivel medio alto de inteligencia, si bien la inteligencia no es suficiente para explicar la existencia o presencia de la creatividad, por lo que no todos los sujetos inteligentes son creativos.

En el caso de la población cognitiva es un factor común que la creatividad este más relacionado con lo artístico y lo manual, sus compromisos neurológicos

obstaculizan el desarrollo de ciertos niveles de inteligencia que son necesarios para que esta competencia se desarrolle de manera eficaz

7. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

7.1 TRABAJO EN EQUIPO

Buscando contrastar y complementar la teoría con la práctica, en cuanto a la formación de Competencias Laborales Generales y siendo mediados por la observación e interpretación, es a partir del análisis de las tablas de observación etnográfica y los resultados de la lista de chequeo a estudiantes en condición de discapacidad de la Institución Educativa Francisco José de Caldas, que se pudo constatar que algunos de estos alumnos tienen un muy buen desempeño para el trabajo en equipo, esto se evidencio en las observaciones directas en las aulas y en las aulas taller, el acompañamiento y apoyo de sus compañeros es de gran valor para los resultados en esta competencia. Es de aclarar que es más notorio el desarrollo de esta competencia en estudiantes en condición de discapacidad sensorial debido a que pueden demostrar determinadas habilidades, establecer roles y responsabilidades para así cumplir con objetivos comunes.

“Hay muchas actividades en las que Natalia y Katerine no participan con cosas relacionadas con el tema, pero están siempre pendientes de todos nos motivan, nos alegran y hasta nos asombramos por que no se rinden” comenta Yeison uno de sus compañeros

7.2 LIDERAZGO

El papel que desempeñan algunos líderes tiene mucha influencia en los ambientes escolares, ellos se convierten en un modelo a seguir para los estudiantes en condición de Discapacidad Cognitiva, en aquellos educandos con mayor compromiso neurológico el liderazgo se interpreta como el seguimiento de instrucciones y ordenes, lo más importante para ellos es estar ahí, participar, así la capacidad de asimilación sea mínima.

En los estudiantes sordos es notoria la capacidad para convocar y poner a funcionar un equipo en lo que se pretende, pero el liderazgo es real en ellos cuando interactúan y trabajan con aquellos que tienen su discapacidad, sus procesos comunicativos y los resultados obtenidos denotan un buen papel de líder.

“...las niñas no tienen buenos niveles de conocimientos en algunos temas, así que le es muy difícil liderar un trabajo, ellas lo hacen más desde el punto de vista motivacional y social” (entrevista a docentes).

Schmidt y Hunter (1998), citados por Castro y Benatuil (2007, Giraldo p. 87), verifican que la inteligencia es el mayor predictor del rendimiento en una tarea, especialmente para aquellas relativamente complejas. Lo anterior nos permite entonces comprender como los compromisos cognitivos afectan de manera directa el liderazgo de estos estudiantes en los equipos de trabajo, los estímulos, motivación, buen humor

y solidaridad, aunque son aspectos importantes en un buen líder tienden a ser confundidos con lo que realmente significa el termino liderazgo.

De acuerdo a las impresiones del grupo investigador, la desventaja demostrada en estudiantes con discapacidad sensorial obedece a la poca claridad en la comunicación, el no comprender bien lo que se le dice o para el resto no entender lo que ellos desean comunicar, se convierte en un obstaculo en el momento de orientar una actividad para lograr un fin planteado en el grupo de trabajo.

“Trabajar con oyentes es dificil, uno se siente mal hay veces, humillado, ellos creen que nosotros no percibimos nada y nos cogen de burla, la mayoria de las veces nuestras opiniones no son muy tenidas en cuenta” (comenta Rosa Elena, sorda)

7.3 MANEJO DE RECURSOS

Analizando de forma detallada la ficha de observación etnográfica en cuanto al manejo de recursos se dejó entrever que en el desempeño de los estudiantes en condición de discapacidad hay motivación, y esto influye favorablemente en el manejo racional del material que manipulan. En el caso de sujetos con discapacidad sensorial es clara la habilidad que tienen para convertirse en líderes y son verdaderos monitores para dirigir determinados procesos más aún si están entre pares con igual discapacidad y en un taller que tengan experiencia. El resto de los estudiantes en condición de discapacidad cognitiva, de igual forma crean, proponen, diseñan y participan activamente de las actividades de manera eficaz. Los recursos son utilizados

racionalmente no hay despilfarro de los materiales, ayudan a cuidar, a poner todo en el sitio adecuado y dar buen uso, se nota en ellos deseo y compromiso al realizar las actividades.

7.4 CREATIVIDAD

Las actividades prácticas que guardan relación con el campo laboral tienen mejores resultados, cuando de crear se trata estos estudiantes se desvinculan un poco o totalmente de sus grupos para poner a prueba sus conocimientos y alcanzar buenos resultados.

En los jóvenes con discapacidad cognitiva esta competencia se refleja más en el actuar, expresar sentimientos y el comportamiento ante desafíos encontrados en el día a día; queda claro entonces que lo pretendido por el MEN en la guía 21 sobre el desarrollo de esta competencia se da como complemento en estos estudiantes, cada uno desarrolla su potencial de forma diferente.

Si tenemos en cuenta lo descrito por Villada (2007, p. 136) “...*las competencias van desde lo personal hasta lo ocupacional*”, entonces los estudiantes en condición de discapacidad no alcanzaran este rango pretendido desde las políticas educativas nacionales y más aún si somos conscientes de las pocas oportunidades laborales y la falta de conciencia y reconocimiento empresarial.

8. CONCLUSIONES

- El presente trabajo mostró aspectos interesantes sobre el desarrollo de Competencias Laborales en los estudiantes con discapacidad cognitiva y sensorial, las pretensiones del Ministerio de Educación Nacional en la serie N 21 Articulación de la Educación con el mundo productivo (2007) en la cual define las CLG como *“El conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que un joven estudiante debe desarrollar para desempeñarse de manera apropiada en cualquier entorno productivo sin importar el sector económico de la actividad, el nivel del cargo, la complejidad de la tarea o el grado de complejidad requerida”*, denota claramente como el concepto de Diversidad no forma parte de estas políticas ya que desde el punto de vista teórico, la estandarización es el denominador común lo que se podría traducir entonces en exclusión desde las competencias y dificultándose aún más la flexibilización curricular.
- Las Competencias Laborales Generales no guardan relación entre lo escrito, enseñado, aprendido, evaluado y aplicado en los diferentes niveles de la educación, por tanto los procesos educativos se ven afectados siendo más notorios en el nivel de la media, y dejando en desventaja a los estudiantes en condición de discapacidad.
- El coeficiente intelectual es un factor determinante en el desarrollo de Competencias Laborales Generales, lo que se traduce en una limitante para los

estudiantes en condición de discapacidad cognitiva y sensorial que ingresan a las aulas.

- Los estudiantes en condición de discapacidad sensorial, muestran mejores desempeños en el desarrollo de Competencias Laborales Generales, sobresaliendo en creatividad y trabajo en equipo; lo significa que la comunicación a pesar de ser limitada es comprendida.

9. RECOMENDACIONES

Para el desarrollo de las Competencias Laborales Generales debe tenerse en cuenta no solo los contextos, sino, también las condiciones físicas, sensoriales y cognitivas de los estudiantes. Por lo tanto, el tema de las competencias debe ser asumido con diferentes perspectivas en el sector educativo, el desconocimiento de la existencia de determinados grupos con particularidades e intereses es lo que ha desviado la importancia que guarda el término en la educación.

Para que el termino de inclusión sea apropiado y aplicado de acuerdo con las políticas educativas nacionales vigentes, es necesario que se le dé más importancia a la capacitación y actualización docente, como también la planificación y ejecución de procesos evaluativos para que estos no siga siendo homogenizados en las aulas de clase o en la selección para el ingreso a la educación superior a personas en condición de discapacidad.

Las secretarías de educación tanto departamentales como municipales deben vigilar y velar por el cumplimiento en la atención educativa de las personas en condición de discapacidad, estas deben conocer, reconocer y atender de manera pertinente a esta población.

10. BIBLIOGRAFÍA

- Agudelo Mejía, Santiago. (2006). *Competencias Laborales*. Revista Internacional Magisterio- Educación y Pedagogía, No 22, Bogotá: Librería Editorial Magisterio.
- Barrios, Nelson Enrique, Castillo, María Consuelo, Fajardo, Faride, Rojas, José Humberto y Novoa, Adriana Judith. (2004). *El aula, un escenario para trabajar en equipo*. En: <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/educacion/tesis01.pdf> (Recuperado en Julio 16 de 2014).
- Bernilla Rodríguez, Euder. (2011). *Docencia Universitaria at Universidad Nacional de Piura*. En: <http://es.slideshare.net/Bernachi/los-metodos-mixtos> (Recuperado en Julio 16 de 2014).
- Bustamante Zamundio, Guillermo. (2002). *Las Competencias lingüística, Ideológica y Comunicativa; a propósito de la Evaluación Masiva en Colombia*. Bogotá: Ed. Sociedad Colombiana de Pedagogía, Alejandría Libros.
- Bustamante Zamundio, Guillermo. (2003). *Un caso de recontextualización. Las “competencias” en la educación colombiana*. Bogotá: Ed. Sociedad Colombiana de Pedagogía, Alejandría Libros.
- Bustamante Zamundio, Guillermo. (2004). *La Moda de las Competencias*. Bogotá: Ed. Sociedad Colombiana de Pedagogía, Alejandría Libros.
- Cardona Taborda, Miller Antonio. (2012). *Evaluación en un currículo por competencias*. Institución Educativa Francisco José de Caldas “INTEC”. Supía – Caldas.
- Cejas Martínez, Magda. (S, f). En: http://juancarlos.webcindario.com/La_educacion_basada_en_competencias_Ma

gda_Cejas_.pdf (Recuperado en Julio 16 de 2014).

Constitución Política de Colombia. (1991). En:

http://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=10&ved=0CGkQFjAJ&url=http%3A%2F%2Fcoqui.unimagdalena.edu.co%2Findex.php%3Foption%3Dcom_samco%26view%3Dsamcofront%26task%3DdescargarNorma%26id%3D252%26Itemid%3D888&ei=PVzhU7yvHMr-8AHcKYGICg&usg=AFQjCNFE_m16lpIDshV404AbxtiA6krLog&sig2=LI857UBZ_K1zsBJ-zRh-s . (Recuperado en Noviembre 15 de 2013).

Couto, Laura. (S, f). *Pensamiento creativo y juegos artísticos. Taller de juegos artísticos como medios de expresión para el desarrollo del pensamiento creativo*. En:

http://fido.palermo.edu/servicios_dyc/opendc/archivos/5343_open.pdf

(Recuperado el 8 de julio de 2014).

Daft, Richard. (2006). *La experiencia del liderazgo*. En:

<http://psicologosenlinea.net/tipos-liderazgo> (Recuperado en agosto 11 de 2014)

Egido Gálvez, Inmaculada, Cerrillo Martin, Rosario y Camina Durantes, Asunción. (2009). *Inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo, un reto para la orientación*. En:

<http://e-spacio.uned.es/revistasuned/index.php/reop/article/view/11446>

(Recuperado en noviembre 10 de 2013).

Fernández Batanero, José María. (2008). *La investigación en educación especial. Líneas temáticas y perspectivas de futuro*. En:

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982008000100002)

[26982008000100002](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982008000100002) (Recuperado en noviembre 10 de 2013).

- Gallar, María Antonia y Jacinto, Claudia. (1995). *Competencias laborales: Tema clave en la articulación educación – trabajo*. *Boletín de la Red Latinoamericana de Educación y Trabajo*. En: <http://www.ilo.org/public/spanish/region/cempro/cinterfor/temas/complab/xxxx/es/p/i.htm> (Recuperado en mayo 23 de 2014).
- Gardner, Howard. (1999). *Mentes creativas una anatomía de la creatividad*. En <http://www.monografias.com>educación> (Recuperado en julio 18 de 2014).
- García Ruiz, Alix Solangel y Fernández Moreno, Aleida. (2005). *La inclusión para las personas con discapacidad: entre la igualdad y la diferencia*. En: <http://www.redalyc.org/pdf/562/56230213.pdf> (Recuperado en noviembre 10 de 2013).
- Giraldo Guerrero, Omaira y Ortiz Castro, Sara Liliam. (2009). *Los ámbitos de interacción social en la formación de competencias laborales generales en los estudiantes de la básica secundaria de las Instituciones Educativas Francisco José De Caldas de Supía y el Llano de Marmato*. Supía – Caldas. Universidad de Manizales.
- Gómez, Emilio. (2006). *Acerca de ser un Emprendedor...* En: <http://moleculax.blogspot.com/2008/03/acerca-de-ser-un-emprendedor.html> (Recuperado en agosto 5 de 2014).
- Greene, Robert. (2007). *Las 33 estrategias de la guerra*. En <http://es.wikipedia.org/wiki/creatividad>. (Recuperado en marzo 10 de 2014)
- Guilford, Joy Paul. (1952). *Desarrollo de la creatividad*. En: <http://www.psicologiaonline.com>articulo> (Recuperado en junio 11 de 2014)

Guilford, Joy Paul. (1965). *La creatividad*. En:

<http://www.psicologia.online.com<Articulos>. (Recuperado en julio 4 de 2014).

Hernández Sampieri, Roberto, Fernández Collado, Carlos y Baptista Lucio, Pilar

(2010). *Metodología de la investigación*. México Editorial Mc Graw Hill

Huerta Amezola, Jesús, Pérez García, Irma Susana y Castellanos, Ana Rosa. (S, f).

Desarrollo curricular por competencias profesionales integrales. En:

<http://educar.jalisco.gob.mx/13/13Huerta.html> (Recuperado el 6 de diciembre de 2008).

Ley General de Educación. (1994). Ley 115. En:

http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85906_archivo_pdf.pdf

(Recuperado en Octubre 20 de 2013).

Maldonado García, Miguel Ángel. (2003). *Las competencias, una opción de vida:*

metodología para el diseño curricular. Colombia: Ecoe ediciones.

Maldonado García, Miguel Ángel. (2006). *La Formación Laboral en el Marco de las*

Competencias, Límites y Posibilidades. Revista Internacional Magisterio-Educación y Pedagogía. No 22. Bogotá: Librería Editorial Magisterio.

Malo, Miguel Angel. (2002). *Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo*

español. En:

https://www.google.com.co/?gfe_rd=cr&ei=n7PsU_vyIMu99Abl6YGgCg&gws_rd=ssl#q=Las+personas+con+discapacidad+en+el+mercado+de+trabajo+espa%C3%B1ol+Miguel+Angel+Malo (Recuperado en octubre 20 de 2013).

Mejía Osorio, Lucy (2004). *Estrategias para mejorar las competencias en comprensión*

y producción textual en los estudiantes. Medellín, editorial COOIMPRESOS.

- Ministerio de Educación Nacional. (2001). *Orientaciones generales para el diseño de situaciones didácticas en matemáticas a estudiantes sordos*. Bogotá.
- Ministerio de Educación Nacional. (2003). *Competencias Laborales: Base para Mejorar la Empleabilidad de las Personas*. Bogotá.
- Ministerio de Educación Nacional. (2004). *Corporación para el desarrollo de la educación básica. Orientaciones para la formación de competencias laborales generales en la educación media*. Bogotá. Editorial Corpoeducación
- Ministerio de Educación Nacional. (2005). *Orientación para el diseño y mejoramiento de la oferta de CLG en la educación media*. Documento de trabajo. Bogotá.
- Ministerio de Educación Nacional. (2006a). *Serie Guías No. 21 Articulación de la Educación con el Mundo Productivo. Competencias Laborales Generales*. Bogotá.
- Ministerio de Educación Nacional. (2006b). *Orientaciones pedagógicas para la atención educativa a estudiantes con discapacidad sensorial*. Bogotá.
- Ministerio de Educación Nacional. (2006c). *Orientaciones pedagógicas para la atención educativa a estudiantes con discapacidad motora*. Bogotá.
- Ministerio de Educación Nacional. (2006d). *Orientaciones pedagógicas para la atención educativa a estudiantes con discapacidad cognitiva*. Bogotá.
- Muñoz Montaña, Juan Carlos y Gil Ospina, Armando Antonio. (S, f). *Apuntes para una aproximación diacrónica de las competencias y su interpretación en el contexto educativo parte I*. En:
<http://scienti.colciencias.gov.co:8084/publindex/docs/articulos/0121-1633/3/1.pdf>
(Recuperado en julio 22 de 2013).

Organización Mundial de la Salud. (1980). En: <http://www.who.int/topics/disabilities/es/>
(Recuperado en agosto 15 de 2013).

Organización Mundial de la Salud. (2011). En:
http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf (Recuperado
en julio 3 de 2014)

Peña Hernández, Paula Andrea. (2010). *Implementación de la política pública de
inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en la ciudad de
Popayán – Cauca (Colombia)*. En:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=265419645013> (Recuperado en noviembre
10 de 2013).

Rincón Machado, Cesar Augusto. (2013). *Los núcleos problémicos como ejes
dinamizadores de la formación por competencias*. En: [http://ut-
repositorio.metabiblioteca.org/bitstream/001/1007/1/RIUT-BHA-spa-2014-
Los%20n%C3%BAcleos%20probl%C3%A9micos%20como%20ejes%20dinamiz
adores%20de%20la%20formaci%C3%B3n%20por%20competencias.pdf](http://ut-repositorio.metabiblioteca.org/bitstream/001/1007/1/RIUT-BHA-spa-2014-Los%20n%C3%BAcleos%20probl%C3%A9micos%20como%20ejes%20dinamizadores%20de%20la%20formaci%C3%B3n%20por%20competencias.pdf)
(Recuperado en julio 13 de 2014).

Robinson, Sir Ken, (1980). *La escuela está acabando con la creatividad*. En
http://www.youtube.com/watch?v=nPB-1q97zg&feature=player_embedded.
(Recuperado en agosto 12 del 2014).

Secretaria de Educación. (2003). *Plan de cubrimiento gradual. Atención a la población
con Necesidades Educativas Especiales del Municipio de Manizales 2000-2003*.
Manizales.

Servicio Nacional para el Aprendizaje (Sena). (2012). *Mentalidad emprendedora- un proyecto de vida*. Revista Ser empresario Nro.1. Bogotá

Soto Calderón, Ronald. (2003). *La inclusión educativa: una tarea que le compete a toda una sociedad*. Revista electrónica "Actualidades Investigativas en Educación". San José de Costa Rica. Universidad de Costa Rica.

Taylor, Alfred Edward (1996). *La atención a los niños sobresalientes*. En <http://docs.google.com/documento/edit?id...H3> (Recuperado en julio 10 de 2014)

Tobón, Sergio. (S. f). En:

http://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CBwQFjAA&url=http%3A%2F%2Ffiles.nathalyeismenia.webnode.com.ve%2F20000134-ff07c1e3d%2FLAS%2520COMPETENCIAS%2520Y%2520EL%2520PENSAMIENTO%2520COMPLEJO.doc&ei=xXzKU762AuHMtYnYLADg&usq=AFQjCNFXt_yCjbfQ6pjF-2nlwSwNej-ddA&bvm=bv.71198958,d.cWc (Recuperado en Julio 7 de 2014)

Tobón, Sergio. (2006). *Competencias en la educación superior. Políticas hacia la calidad*. Bogotá: Ecoe Ediciones.

Torrado, María Cristina. (1998). *De la evaluación de aptitudes a la evaluación de competencias*. Bogotá: Editoriales del ICFES.

Torrado, María Cristina. (1999). *El Desarrollo de Competencias: Una Propuesta para la Educación Colombiana. Hacia una Cultura de la Evaluación para el Siglo XXI*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

Torres Cárdenas, Edgar. (2002). *Las competencias, una aproximación desde*

Aristóteles. En: Torres, E., Marín, L., Bustamante, G. Gómez, J. & Barrantes, E. *El Concepto de Competencia I: Una mirada interdisciplinar*. Bogotá: Ed. Sociedad Colombiana de Pedagogía, Alejandría Libros.

Vasco Uribe, Carlos Eduardo. (2008). *Problemas y desafíos de la educación por competencias*. En:

http://www.universia.net.co/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=1849

8. (Recuperado en diciembre 6 de 2013).

Villada, Diego. (2001). *Introducción a las competencias*. Manizales: Secretaría de Educación Municipal.

Villada Osorio, Diego. (2007). *Competencias*. Manizales: Editorial Sintagma.

11. ANEXOS

ANEXO 1: Grupo de discusión

Fecha: Octubre 15 de 2013
 Hora: 4:00 p.m.
 Lugar: Aula rotatoria Institución Educativa Francisco José de Caldas
 Tema: El desarrollo de Competencias Laborales Generales evidenciadas desde los talleres de exploración y en los talleres articulados con el Sena.
 Objetivo: Analizar desde diferentes áreas técnicas, cómo los estudiantes demuestran el desarrollo de Competencias Laborales Generales.

El desarrollo de la reunión giró en torno a cuatro preguntas:

- 1 ¿Qué actitud se evidencian en los estudiantes de la media técnica?
- 2 ¿Cuáles son las falencias más notorias en los procesos formativos?
- 3 ¿Qué Competencias Laborales Generales enfatizan más desde cada taller?
- 4 ¿Cómo miden las Competencias Laborales Generales en sus estudiantes?

Cuatro docentes que orientan áreas relacionadas con el campo laboral y las cuatro estudiantes responsables del proyecto de investigación fueron los participantes de esta discusión.

El liderazgo, la solidaridad, el trabajo en equipo y la creatividad son actitudes comunes evidenciadas en múltiples ámbitos sociales y estas no pasan inadvertidas ni para docentes, estudiantes u otras personas que comparten diferentes espacios dentro y fuera de la institución, así mismo, las dimensiones se desarrollan y se nutren del intercambio en los diferentes ámbitos en que se mueve el individuo en cada una de las etapas de la vida, de ahí la realidad vista en las aulas de clase.

“Es difícil a veces pretender desarrollar en los muchachos el liderazgo o trabajo en equipo si no han sido motivados desde la niñez” comenta uno de los docentes; lo anterior nos permite analizar detalladamente lo planteado por Bass (1998), donde afirma que solo los líderes con características transformacionales provocan cambios en los seguidores, ya que los concientizan sobre la importancia y el valor de los resultados obtenidos, llevándolos a trascender sus intereses personales hacia los colectivos y si nuestros estudiantes no han sido favorecidos con ambientes que despierten la capacidad de dirigir y fortalecer el trabajo de un grupo para obtener un fin común, estamos entonces alejados de la posibilidad de encontrar líderes positivos en las aulas.

Lo anterior nos lleva a concluir que no hay liderazgos definidos, sino, momentos de liderazgo ejercidos según las dinámicas y circunstancias, además estos momentos están muy relacionados con intereses comunes como lenguaje, ideales y códigos; así mismo el liderazgo está muy relacionado con el vínculo entre las personas.

Ya para finalizar el conversatorio, se puede concluir que la creatividad, el trabajo en equipo, el liderazgo y el manejo de recursos, son competencias que además de

importantes, están poco desarrolladas y son evidenciadas desde los talleres de exploración y talleres articulados.

ANEXO 2: TABLAS DE OBSERVACIÓN ETNOGRÁFICA: Permite a los observadores registrar lo que sucede en el contexto escolar de los estudiantes con y sin discapacidad; y conocer características de ellos.

Tabla 2: Trabajo en equipo.

OBSERVACION TRABAJO EN EQUIPO

FECHA	OCTUBRE 2013
HORA	7:00 A 9.00 AM
LUGAR	I.E FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
GRADO	NOVENO JORNADA DIURNA
COMPETENCIA	TRABAJO EN EQUIPO Y COMUNICACIÓN
AREA	GESTION EMPRESARIAL
DEFINICION TEORICA	Trabajo en equipo y comunicación:” Consolidar un equipo de trabajo integrándose y aportando conocimientos, ideas y experiencias para definir objetivos colectivos y establecer roles y responsabilidades para realizar un trabajo coordinado con otros”. Ministerio de Educación Nacional, Corpoeducación, 2004
DESCRIPCION REAL	El grupo inicia la clase normalmente, la profesora expone las indicaciones para el trabajo en clase, brinda ciertas recomendaciones y divide los grupos para el desarrollo de la guía a trabajar, cada grupo se reúne y empieza a trabajar la tarea asignada, al finalizar la hora los grupos entregan su producto finalizado.
PERCEPCION DEL GRUPO INVESTIGADOR	Los dos estudiantes en condición de discapacidad se ubican en grupos diferentes, durante el desarrollo de la actividad Faber se muestra inquieto, busca llamar la atención y tomar la vocería pero sus compañeros se oponen y le reclaman la falta de compromiso en la culminación de lo propuesto en la clase, ante esta situación asume una actitud pasiva y de desinterés. “Es muy difícil trabajar con él, profe” dice uno de sus compañeros. En el caso de Brenda la situación es casi

	opuesta, sus compañeros tratan de involucra directamente pero ella se limita a observar y a copiar lo que otros realiza
--	---

FECHA	OCTUBRE 2013
HORA	7:00 A 9.00 AM
LUGAR	I.E FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
GRADO	DECIMO JORNADA DIURNA
COMPETENCIA	TRABAJO EN EQUIPO Y COMUNICACION
AREA	CONTABILIDAD
DEFINICION TEORICA	Trabajo en equipo y comunicación: “Consolidar un equipo de trabajo integrándose y aportando conocimientos, ideas y experiencias para definir objetivos colectivos y establecer roles y responsabilidades para realizar un trabajo coordinado con otros”. Ministerio de Educación Nacional, Corpoeducación, 2004.
DESCRIPCION REAL	La docente inicia su clase haciendo un repaso de la clase anterior, los grupos de trabajo se ubican en los respectivos lugares, en el aula es visible el equipo al que pertenecen los estudiantes de inclusión, es el más numeroso, en el desarrollo de la clase interactúan constantemente y se colaboran entre ellos, es evidente la participación de una de las niñas que presentan menor compromiso cognitivo. La comunicación entre los integrantes es buena. Buscan apoyarse y tratan de solucionar las dificultades internamente involucrando siempre a los estudiantes en condición de discapacidad.
PERCEPCION DEL GRUPO INVESTIGADOR	Aunque los estudiantes traten al máximo involucrarse en el desarrollo de los ejercicios, esto se dificulta con las dos niñas que presentan mayor compromiso neurológico, en este caso la participación de ellas en cuanto a conocimiento es poco pero con muy buena disposición para copiar y tratar de responder lo propuesto en el equipo...

FECHA	OCTUBRE 2013
HORA	8:00 am A 4:00 pm
LUGAR	I.E FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
GRADO	CLEI 4 Y 5 SABATINA
COMPETENCIA	TRABAJO EN EQUIPO Y COMUNICACION
AREA	TALLER DE PANADERIA
DEFINICION TEORICA	Trabajo en equipo y comunicación: “Consolidar un equipo de trabajo integrándose y aportando conocimientos, ideas y experiencias para definir objetivos colectivos y establecer roles y responsabilidades para realizar un trabajo coordinado con otros”. Ministerio de Educación Nacional, Corpoeducación, 2004.
DESCRIPCION REAL	Las indicaciones dadas por la docente son puestas en marchas durante la jornada, aunque la comunicación en los grupos de trabajo no es tan precisa, se logra entre ellos interacción y entendimiento en el momento preciso.
PERCEPCION DEL GRUPO INVESTIGADOR	La dinámica en el trabajo es participativa coherente y con buenos resultados, se nota como los estudiantes en condición de discapacidad son muy tenidos en cuenta por el resto del grupo y reciben apoyo constante de la docente y los compañeros....

Tabla 3: Liderazgo.

OBSERVACION DE LIDERAZGO

FECHA	OCTUBRE 2013
HORA	7:00 A 9.00 AM
LUGAR	I.E FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
GRADO	NOVENO JORNADA DIURNA
COMPETENCIA	LIDERAZGO
AREA	GESTION EMPRESARIAL
DEFINICION TEORICA	Liderazgo: “Identificar e influir positivamente en las necesidades de un grupo, convocarlo, organizarlo, comprometerlo y canalizar sus ideas, fortalezas y recursos para alcanzar beneficios colectivos, actuando como agente de cambio mediante acciones o proyectos”.

	Ministerio de Educación Nacional, Corpoeducación, 2004.
DESCRIPCION REAL	El grupo inicia la clase normalmente, la profesora expone las indicaciones para el trabajo en clase, brinda ciertas recomendaciones y divide los grupos para el desarrollo de la guía a trabajar, cada grupo se reúne y empieza a trabajar en la tarea asignada, al finalizar la hora los grupos entregan su producto finalizado.
PERCEPCION DEL GRUPO INVESTIGADOR	Si el escuchar y participar coherentemente es una conducta que está relacionada con el modelo que desde los hogares se aprende con personas cercanas, entonces la carencia de esta habilidad tiene su razón de ser en uno de los estudiantes (Faber).

FECHA	OCTUBRE 2013
HORA	7:00 A 9.00 AM
LUGAR	I.E FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
GRADO	DECIMO JORNADA DIURNA
COMPETENCIA	LIDERAZGO
AREA	CONTABILIDAD
DEFINICION TEORICA	Liderazgo: "Identificar e influir positivamente en las necesidades de un grupo, convocarlo, organizarlo, comprometerlo y canalizar sus ideas, fortalezas y recursos para alcanzar beneficios colectivos, actuando como agente de cambio mediante acciones o proyectos". Ministerio de Educación Nacional, Corpoeducación, 2004.
DESCRIPCION REAL	La docente inicia su clase haciendo un repaso de la clase anterior, los grupos de trabajo se ubican en los respectivos lugares, en el aula es visible el equipo al que pertenecen los estudiantes de inclusión, es el más numeroso, en el desarrollo de la clase interactúan constantemente y se colaboran entre ellos, es evidente la participación de una de las niñas que presentan menor compromiso cognitivo. La comunicación entre los integrantes es

	buena. Buscan apoyarse y tratan de solucionar las dificultades internamente involucrando siempre a los estudiantes en condición de discapacidad.
PERCEPCION DEL GRUPO INVESTIGADOR	Se asignan tareas a los grupos de trabajo, esta dinámica se realiza en todas las clases; los objetivos a cumplirse son claros al igual que el tiempo establecido, cada grupo es autónomo para el desarrollo de la actividad o elección de su líder, en el transcurso de la actividad se observa solamente una relación de intercambio entre el líder y los miembros del grupo, no se ve claramente el compromiso de los demás y la buena imagen que tengan de su líder, la función de él se resume en orden y llamados de atención.

FECHA	OCTUBRE 2013
HORA	8:00 am A 4:00 pm
LUGAR	I.E FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
GRADO	CLEI 4 Y 5 SABATINA
COMPETENCIA	LIDERAZGO
AREA	TALLER DE PANADERIA
DEFINICION TEORICA	Liderazgo: "Identificar e influir positivamente en las necesidades de un grupo, convocarlo, organizarlo, comprometerlo y canalizar sus ideas, fortalezas y recursos para alcanzar beneficios colectivos, actuando como agente de cambio mediante acciones o proyectos". Ministerio de Educación Nacional, Corpoeducación, 2004.
DESCRIPCION REAL	Las indicaciones dadas por la docente son puestas en marchas durante la jornada, aunque la comunicación en los grupos de trabajo no es tan precisa, se logra entre ellos interacción y entendimiento en el momento adecuado.
PERCEPCION DEL GRUPO INVESTIGADOR	Se les nota su parte humana, son simpáticas y están prestas a compartir sus conocimientos, son colaboradoras y participativas, ellas se sienten familiarizadas en esta área ya que han trabajado en la panadería didáctica de la Institución

Tabla 4: Creatividad.

OBSERVACION CREATIVIDAD

FECHA	OCTUBRE 2013
HORA	7:00 A 9.00 AM
LUGAR	I.E FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
GRADO	NOVENO JORNADA DIURNA
COMPETENCIA	CREATIVIDAD
AREA	GESTION EMPRESARIAL
DEFINICION TEORICA	Creatividad: “Cambiar y transformar procesos con métodos y enfoques innovadores”. Ministerio de Educación Nacional, Corpoeducación, 2004.
DESCRIPCION REAL	Todo está preparado, cada grupo de trabajo debe crear y poner en funcionamiento una empresa, este tipo de actividad llama mucho la atención y permite que a la mayoría de los estudiantes le fluyan las ideas, la diferencia entre estudiante en condición y sin condición de discapacidad, no es muy relevante, la interacción ente unos y otros es constante y acertada.
PERCEPCION DEL GRUPO INVESTIGADOR	La relación horizontal entre estudiantes y maestros es una situación que beneficia la formación de estudiantes críticos, autónomos y creativos. La forma como se establezcan las normas y la aceptación de ellas por parte de los estudiantes determina en la mayoría de los casos actitudes positivas y creadoras, las cuales son vistas en los resultados y productos culminados.

FECHA	OCTUBRE 2013
HORA	7:00 A 9.00 AM
LUGAR	I.E FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
GRADO	DECIMO JORNADA DIURNA
COMPETENCIA	CREATIVIDAD
AREA	CONTABILIDAD
DEFINICION TEORICA	Creatividad: “Cambiar y transformar procesos con métodos y enfoques

	innovadores”. Ministerio de Educación Nacional, Corpoeducación, 2004.
DESCRIPCION REAL	Durante el desarrollo de la clase no son muy notorios los procesos creativos, pero de acuerdo con los comentarios hechos por la docente, cuando se requiere innovar o aplicar una estrategia diferente el papel de los estudiantes en condición de discapacidad no es relevante.
PERCEPCION DEL GRUPO INVESTIGADOR	No es condición en la mayoría de los estudiantes en condición de discapacidad tomar iniciativa, podría pensarse que los entornos son muy monótonos, y no los obliga a decidir o innovar, en ellos es notoria una posición pasiva y a la espera que otros decidan por ellos.

FECHA	OCTUBRE 2013
HORA	8:00 am A 4:00 pm
LUGAR	I.E FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
GRADO	CLEI 4 Y 5 SABATINA
COMPETENCIA	CREATIVIDAD
AREA	TALLER DE PANADERIA
DEFINICION TEORICA	Creatividad: “Cambiar y transformar procesos con métodos y enfoques innovadores”. Ministerio de Educación Nacional, Corpoeducación, 2004.
DESCRIPCION REAL	La clase inicia con las indicaciones básicas hechas por la docente, describe las formulas y procedimientos de los productos a elaborar y da libertad para que ellos creen y decoren según sus gustos y los elementos del medio, la mayoría de los estudiantes buscan apoyo en los demás estudiantes que conocen más sobre este tema (Estudiantes en condición de discapacidad).
PERCEPCION DEL GRUPO INVESTIGADOR	La experiencia adquirida en algunos años, no solo ha permitido que la elaboración y la decoración de productos de panadería sean de un buen nivel como se nota claramente en los estudiantes en condición de

	discapacidad, sino que ha contribuido también al fortalecimiento de aspectos tan importantes como la solidaridad y las buenas relaciones interpersonales.
--	---

Tabla 5: Manejo de recursos.

OBSERVACION MANEJO DE RECURSOS

FECHA	OCTUBRE 2013
HORA	7:00 A 9.00 AM
LUGAR	I.E FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
GRADO	NOVENO JORNADA DIURNA
COMPETENCIA	MANEJO DE RECURSOS
AREA	GESTION EMPRESARIAL
DEFINICION TEORICA	Manejo de recursos: "Identificar, ubicar, organizar, controlar y utilizar racional y eficientemente los recursos disponibles, en la realización de proyectos y/o actividades". Ministerio de Educación Nacional, Corpoeducación, 2004.
DESCRIPCION REAL	Los grupos de trabajo se disponen a desarrollar la actividad y alcanzar así el objetivo propuesto para la clase. Lanzamiento de una empresa procesadora de alimentos
PERCEPCION DEL GRUPO INVESTIGADOR	Al interior de cada grupo es notoria la motivación para la realización de la actividad, el material puesto a disposición por ellos mismos es muy bien utilizado, tanto en utilidad como en evitar despilfarro del mismo. En actividades como estas en las que se propone, crean y diseñan es muy activa la participación de los estudiantes es más evidente y eficaz.

FECHA	OCTUBRE 2013
HORA	7:00 A 9.00 AM
LUGAR	I.E FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
GRADO	DECIMO JORNADA DIURNA

COMPETENCIA	MANEJO DE RECURSOS
AREA	CONTABILIDAD
DEFINICION TEORICA	Manejo de recursos: "Identificar, ubicar, organizar, controlar y utilizar racional y eficientemente los recursos disponibles, en la realización de proyectos y/o actividades". Ministerio de Educación Nacional, Corpoeducación, 2004.
DESCRIPCION REAL	En esta actividad el manejo de recursos, es mínimo ya que se debe realizar un ejercicio de aplicación en el libro mayor y de balance, los estudiantes hacen uso del libro reglamentario, elementos tecnológicos necesarios y las notas consignadas en las clases anteriores.
PERCEPCION DEL GRUPO INVESTIGADOR	La actividad como tal no permite que se evidencie un despilfarro en el manejo de recursos, pero aunque es ocasional se nota como lo existente es utilizado de forma adecuada.

FECHA	OCTUBRE 2013
HORA	8:00 am A 4:00 pm
LUGAR	I.E FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
GRADO	CLEI 4 Y 5 SABATINA
COMPETENCIA	MANEJO DE RECURSOS
AREA	TALLER DE PANADERIA
DEFINICION TEORICA	Manejo de recursos: "Identificar, ubicar, organizar, controlar y utilizar racional y eficientemente los recursos disponibles, en la realización de proyectos y/o actividades". Ministerio de Educación Nacional, Corpoeducación, 2004.
DESCRIPCION REAL	Cada grupo recibe los ingredientes y la cantidad necesaria para cumplir con lo propuesto (elaboración de los productos propuestos en la clase anterior) la docente enfatiza sobre la importancia del buen uso del material y la exactitud en el manejo de cantidades, un error en este proceso desencadena daños en la producción y por ende un producto de mala calidad, por lo

	tanto cada estudiante debe estar pendiente y desempeñar el papel asignado con responsabilidad.
PERCEPCION DEL GRUPO INVESTIGADOR	La empatía, responsabilidad y trabajo en equipo se ven reflejados en la mayoría de los estudiantes, la actividad en cierta forma no permite el despilfarro en el uso del material, aunque es de aclarar que la motivación influye mucho en esto, los estudiantes en condición de discapacidad se convierten en monitores y dirigen los procesos teniendo en cuenta la experiencia que tienen en este trabajo, no solo fortalecen su grupo, sino, que asesoran otros y la comunicación dentro de lo práctico se facilita. La actividad culmina con éxito y la producción como se esperaba.

ANEXO 3: LISTA DE CHEQUEO DILIGENCIADA.

Tabla 6: Lista de chequeo diligenciada.

**INSTITUCIÓN EDUCATIVA FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
SUPIA, CALDAS
LISTA DE CHEQUEO.
EVALUACION DEL DESEMPEÑO EN COMPETENCIAS LABORALES GENERALES**

JORNADA: Diurna y sabatina

FECHA: 19 de Noviembre de 2013

NOMBRE DE LOS ESTUDIANTES:

SUJETO 1: Jessica Alejandra Montiel Zapata **DISCAPACIDAD:** Física **GRADO:** Decimo

SUJETO2: Shirley Katherine Zapata Tangarife **DISCAPACIDAD:** Cognitiva y Física **GRADO:** Decimo

SUJETO 3: Natalia Giraldo Giraldo **DISCAPACIDAD:** Física **GRADO:** Decimo

SUJETO 4: Jairo Andrés Osorio **DISCAPACIDAD:** Sensorial **GRADO:** Decimo

ESCALA DE VALORACIÓN CUALITATIVA

NORMAS BASICAS DE CUMPLIMIENTO		Sujeto 1		Sujeto 2		Sujeto 3		Sujeto 4	
Trabajo en equipo		Cumple/ no cumple							
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO

1	Hace acuerdos sobre normas y reglas con sus compañeros.	X		X		X		X	
2	Respeto la opinión de sus compañeros y no toma una actitud de indiferencia.	X		X		X		X	
3	Aporta sus conocimientos, ideas y experiencias y logra que sus compañeros lo comprendan.	X			X		X		
4	Respeto los turnos y el orden de la palabra.	X		X		X		X	
5	Asume el rol y las funciones asignadas por el equipo	X		X		X			X
Liderazgo									
6	Ayuda siempre al compañero o al que lo necesita.	X		X			X	X	
7	Los problemas colectivos son identificados participativamente	X		X		X		X	
8	Sensibiliza los miembros del equipo y reconoce sus problemas colectivos	X		X		X			X
9	Reconoce las habilidades de sus compañeros.	X		X		X		X	
10	Genera un ambiente de confianza ante los compañeros.	X		X		X		X	
Manejo de recursos									
11	Selecciona y utiliza los recursos necesarios para actuar en una situación determinada.	X		X		X		X	
12	Identifica las fuentes de recursos disponibles	X			X		X	X	
13	Da buen uso al material.	X		X			X	X	
14	Define un plan de acción para poner en marcha.	X			X		X	X	
Creatividad									
15	Identifica ideas innovadoras para resolver problemas de variados contextos	X		X			X	X	
16	Identifica los elementos que pueden mejorar una situación dada	X		X		X		X	
17	Resuelve un problema concreto combinando procedimientos y nociones anteriores	X		X			X	X	
18	Pone a prueba en la práctica ideas asociadas a un problema o situación	X		X		X		X	
19	La respuesta a un problema concreto es asumida con una metodología de acción, no necesariamente conocida	X		X		X		X	

OBSERVACIONES:

**INSTITUCIÓN EDUCATIVA FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
SUPIA, CALDAS
LISTA DE CHEQUEO
EVALUACION DEL DESEMPEÑO EN COMPETENCIAS LABORALES GENERALES**

NOMBRE DE LOS ESTUDIANTES:**SUJETO 1:** Rosa Elena Jaramillo Castañeda **DISCAPACIDAD:** Sensorial **GRADO:** Undécimo**SUJETO2:** Sandra Yulieth Hernández **DISCAPACIDAD:** Sensorial **GRADO:** Undécimo**SUJETO 3:** Luis Evelio Quiceno **DISCAPACIDAD:** Sensorial **GRADO:** Clei II**SUJETO 4:** Jhon Faber Tabares **DISCAPACIDAD:** Cognitiva **GRADO:** Noveno**SUJETO 5:** Brenda Ileana Calvo Gonzales **DISCAPACIDAD:** Cognitiva **GRADO:** Noveno**ESCALA DE VALORACIÓN CUALITATIVA**

<i>NORMAS BASICAS DE CUMPLIMIENTO</i>		Sujeto 1		Sujeto 2		Sujeto 3		Sujeto 4		Sujeto 5	
Trabajo en equipo		Cumple/ no cumple		Cumple/ no cumple		Cumple/ no cumple		Cumple/ no cumple		Cumple/ no cumple	
		SI	NO								
1	Hace acuerdos sobre normas y reglas con sus compañeros.	X		X		X		X		X	
2	Respeto la opinión de sus compañeros y no toma una actitud de indiferencia.	X			X		X		X	X	
3	Aporta sus conocimientos, ideas y experiencias y logra que sus compañeros lo comprendan.		X		X	X			X		X
4	Respeto los turnos y el orden de la palabra.		X		X	X			X		X
5	Asume el rol y las funciones asignadas por el equipo	X		X			X	X			X
Liderazgo											
6	Ayuda siempre al compañero o al que lo necesita.	X		X		X		X		X	
7	Los problemas colectivos son identificados participativamente	X		X			X	X			X
8	Sensibiliza los miembros del equipo y reconoce sus problemas colectivos		X		X		X	X			X
9	Reconoce las habilidades de sus compañeros.	X		X		X		X		X	
10	Genera un ambiente de confianza ante los compañeros.	X		X			X		X		X
Manejo de recursos											
11	Selecciona y utiliza los recursos necesarios para actuar en una situación determinada.	X		X		X		X		X	
12	Identifica las fuentes de recursos disponibles	X		X		X		X		X	
13	Da buen uso al material.		X		X		X	X			X
14	Define un plan de acción para poner en marcha.		X	X			X	X			X
Creatividad											
15	Identifica ideas innovadoras para resolver problemas de variados contextos		X		X		X	X			X

16	Identifica los elementos que pueden mejorar una situación dada	X		X		X		X			X
17	Resuelve un problema concreto combinando procedimientos y nociones anteriores	X		X			X	X			X
18	Pone a prueba en la práctica ideas asociadas a un problema o situación	X		X		X		X			X
19	La respuesta a un problema concreto es asumida con una metodología de acción, no necesariamente conocida		X		X	X		X			X

OBSERVACIONES: