

Ponencias

Cuarto Congreso Internacional
Pedagogía y TIC

“La Educación Superior en la era digital:
Tendencias e Innovaciones”.

Ibagué-Colombia 2015

ÁVACO. Centro de Innovación Educativa.

Universidad de Ibagué

Ibagué, Colombia.

Octubre de 2015

Presidente del Consejo Superior

Eduardo Aldana Valdez

Rector

Alfonso Reyes Alvarado

Directora de ÁVACO

Cecilia Correa Valdés

© Alvaro Ferney Soler Rocha, 2015

© Bernarda Elisa Pupiales Rueda, Dorothy Pupiales Rueda, 2015

© Carlos Augusto Corredor Ramírez, Jaime Oswaldo Linares Guerra , 2015

© Darío Esteban Recalde Morillo, Carlos Hernán Aponte Coronado, 2015

© Gloria Astrid Moreno Cortés, 2015

© Hernando Gonzáles Umaña, 2015

© Cristina Ayala Arteaga, 2015

© Jaqueline Cruz-Huertas, 2015

© Daniela Martínez M, Lizeth Karina Melo B, José Luis Romo, 2015

© Juan Fernando Fandiño Ramírez, 2015

© Miller Antonio Pérez Lasprilla, 2015

© Nyckiyret Flórez Barreto, 2015

© Ruth Arroyo Tovar, 2015

© Sharon Alejandra Marín Reyes, 2015

© Walter José Antonio Vargas Cabrera, 2015

© Yenny Marcela Sánchez Rubio, 2015

Diseño y diagramación: Ivan Ricardo Machado Triana

Comité editorial: Cecilia Correa Valdés, Luis Gerardo Pachón Ospina, Alexa Bajaire Lamus

Correspondencia

Universidad de Ibagué, Centro de Innovación Educativa ÁVACO

Calle 67, Carrera 22. AA: 487

Teléfono: +57 8 2709400. Ext: 463-464

Ibagué-Tolima, Colombia.

www.unibague.edu.co avaco@unibague.edu.co

Primera edición versión digital: Ponencias en el marco del Cuarto Congreso Internacional “Pedagogía y TIC”: La educación superior en la era digital: Tendencias e innovaciones, realizado en la Universidad de Ibagué del 3 al 4 de diciembre de 2015

Publicaciones ÁVACO ISSN 2248-8421. Esta obra se puede reproducir para fines educativos citando la respectiva fuente

Contenido

Introducción.....	6
El papel del juego en las escuelas rurales Una perspectiva desde los programas educativos gratuitos.....	7
Uso del entorno virtual para mejorar el acceso al trabajo de la persona con discapacidad: Estudio etnográfico en cinco ciudades de España.....	20
Los Podcast como forma significativa de reinterpretar los conceptos en los procesos de lectoescritura desde los MOOC.....	32
Experiencia del sistema de evaluación de los aprendizajes (SIEA) en el curso de Introducción a la Ingeniería 1.....	41
La teoría del EMIREC como mediación comunicacional para mejorar el aprendizaje del inglés.....	52
Propuesta para el uso de aprendizaje activo en cursos de algoritmia y programación.....	73
La desmaterialización de la enseñanza artística en el medio académico tradicional y sus impactos.	91
Ambiente enriquecido con TIC para el aprendizaje de funciones	96
Las tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en la educación preescolar: algunos componentes metodológicos para su integración.....	116
B-learning y aprendizaje colaborativo: Articulación por TIC	135
Organización de contenidos educativos digitales en Objetos de Aprendizaje	148
Teoría en casa y “deberes” en el aula, en ecuaciones diferenciales.....	166

Una propuesta de innovación docente para la facultad de administración de empresas turísticas y hoteleras de la universidad externado de Colombia.....	172
Efectos del uso de plataformas virtuales educativas, como herramientas pedagógicas para apoyar el aprendizaje de las ciencias básicas en los estudiantes de grados 8°, 9°, 10° y 11° de las instituciones educativas de los municipios de Apartadó y Chigorodó en el Urabá antioqueño.....	181
Implementación de aula virtual en el área de humanidades-lengua castellana para afianzar los procesos de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de undécimo grado e incorporar los recursos tecnológicos del colegio Aníbal Fernández de Soto de Bogotá, Distrito Capital.....	192
Análisis de los procesos de lectura y escritura mediados por el computador y la Internet, en los estudiantes de segundo semestre de dos universidades de Ibagué.....	206

Uso del entorno virtual para mejorar el acceso al trabajo de la persona con discapacidad: Estudio etnográfico en cinco ciudades de España.

Bernarda Elisa Pupiales Rueda², Dorothy Pupiales Rueda³

Resumen

La ponencia presenta el resultado del estudio llevado a cabo con 185 personas implicadas en el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad, de las cuales 80 pertenecían al colectivo de personas con discapacidad y las restantes laboraban en distintos ámbitos dentro del proceso. La investigación se llevó a cabo en cinco ciudades de España y se desarrolla a partir del enfoque de investigación cualitativa con el objetivo de comprender el proceso que antecede y precede a la búsqueda de empleo del colectivo en mención, para lo cual se desarrollan entrevistas en profundidad, encuestas y observación participante. Se realiza triangulación de resultados a partir del análisis de las respuestas obtenidas de la indagación de; las personas con discapacidad, los empresarios y los orientadores laborales, quienes se constituyen en los actores del evento estudiado. La investigación concluye que el ámbito de la inserción laboral para las personas con discapacidad es complejo, pese a que en las políticas del estado europeo y/o español ofrecen estímulos e incentivos a cambio de la contratación de las personas con discapacidad para la empresa oficial y la privada, con el objetivo de mejorar las posibilidades laborales y de inclusión del colectivo.

Palabras clave: Inclusión, proceso social, bienestar físico y emocional.

Abstract. The paper presents the results of the study on the employment of people with disabilities, conducted with 160 users, from six autonomous communities of Spain, registered in the Project: “Technologies of Information and Communication to the service of the work of People with Disabilities “, contained in the macro: advance digital citizenship-sponsored by the Ministry of Industry and Trade of the Community of Madrid-Spain, organized in 2008 and developed between 2009 and 2010. The research is qualitative and aims to investigate the process of employment of people with disabilities, for which in-depth interviews with both

2 Dra. Formación Inicial y Permanente Innovación Educativa, Universidad Complutense – Madrid, Post – doct Formación Profesorado de Educación Superior. Universidad de Lisboa – Portugal. Docente, Departamento Psicopedagogía, Universidad del Tolima. Coordinadora Grupo Investigación GIDEP U.T. bepupialesr@ut.edu.co.

3 Licenciada en Educación Básica, Universidad Mariana, Especialista en Desarrollo Humano, Universidad de Nariño. Docente, Instructora SENA, Programa Formación Técnica en la Primera, dorothyluna@hotmail.com,

employers and job counselors were made. Further surveys were administered to persons with disabilities, members of an NGO, which develops employment programs. Likewise laws and decrees as state policies on the subject were analyzed. Finally, the triangulation of results will be made and concluded on the difficulties encountered by the collective for job placement.

The research concludes that the scope of work for people with disabilities is complex, is accepted more easily people with physical disabilities than mental, and between types of sensory impairment, which is accepted with less difficulty by entrepreneurs is hearing impairment, especially for the development of material handling jobs, according to them “for being quiet and hard-working”.

Keywords: Inclusion, social process, physical and emotional wellbeing.

Glosario

Cocemfe: Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica.

Lismi: Ley de Integración Social de Minusválidos.

Introducción

Se sabe que a nivel mundial, más de 650 millones de personas presentan algún tipo de discapacidad, esto supone aproximadamente el 10% de la población y engloba al 9% de los ciudadanos, según la encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud (Instituto Nacional de Estadística, 1999).

La sociedad debe ser inclusiva, requisito indispensable para el desarrollo del talento y la capacidad de las personas que hacen parte de los colectivos minoritarios y vulnerables. Está comprobado que para la persona con discapacidad el trabajo le proporciona y determina la inclusión social a partir de dos valores agregados; la necesidad de sentirse útil para la sociedad y el salario por la contraprestación del desempeño laboral.

Sin embargo y pese a que a partir de 1982, España cuenta con la (LISMI); Ley de Integración Social de Minusválidos y el Real Decreto *27 del 2000*¹ de Medidas Alternativas, el índice de inserción laboral del colectivo es aún incipiente. Por una parte porque las empresas prefieren adoptar las medidas alternativas, en vez de contratar a personas con discapacidad, y por otro porque el nivel de formación del colectivo fue bajo, en ese entonces aún fueron incipientes las actividades de acompañamiento para la inclusión de dicho colectivo, en las instituciones de educación superior. Lo cual fue determinante para culminar los estudios de educación superior de dicho colectivo.

Metodología

Se desarrolla a partir de una investigación etnográfica a través del trabajo de campo, y del estudio de la legislación generada sobre el tema en el espacio europeo y específicamente en España. La entrevista en profundidad se desarrolló tanto en forma individual, como grupal, además se aplicó una encuesta escrita, y se realizó observación participante en diferentes momentos y etapas del proyecto.

Luego se realizó sistematización de resultados, interpretación y el análisis de las respuestas obtenidas de los distintos colectivos y estrategias de investigación aplicadas, y finalmente se realiza la triangulación de resultados, a partir de las respuestas obtenidas de los tres colectivos implicados en el evento; personas con discapacidad, empresarios y orientadores laborales.

El trabajo de campo

Las entrevistas en profundidad, las encuestas y la observación participante se llevaron a cabo con los tres colectivos implicados en el proyecto, los cuales en su momento desempeñaron diversos roles en el proyecto. Igualmente se realizó entrevista grupal en torno a posibilidades, dificultades y fortalezas sobre el tema. A continuación se describe al grupo participante en todo el proceso.

- Nueve orientadores laborales de la ONG, y de universidades,
- Mujer con discapacidad sensorial de habla,
- Mujer con movilidad reducida,
- Varón con movilidad reducida,
- Mujer, familiar de persona con discapacidad intelectual,
- Varón, familiar de persona con enfermedad mental,
- Mujer, familiar de persona joven con enfermedad de baja prevalencia,
- Mujer, familiar de menor con enfermedad de baja prevalencia,
- Mujer, responsable de ONG; dedicada a prestar servicios de orientación laboral para personas con discapacidad,
- Mujer, con discapacidad, directora de ONG que desarrolla iniciativas para el colectivo,
- Mujer, trabajadora social de programa de apoyo para el teletrabajo,
- Mujer, asistente personal de una persona con discapacidad intelectual leve,

- Varón con discapacidad intelectual,
- Mujer especialista en lenguaje de señas,
- Mujer con discapacidad que se desempeña como orientadora laboral,
- Varón con movilidad reducida que se desempeña como médico fuera de Madrid,
- Setenta (70) empresarios,

Las entrevistas en profundidad

Se desarrollaron con empresarios, orientadores laborales y personas con discapacidad, las últimas participan también de una encuesta escrita. Ver anexos.

La observación participante

Se desarrolló respecto a la actividad de 37 personas que participan en el proceso, de los cuales nueve (9) se desempeñan como orientadores laborales, seis (6) empresarios y/o directivos de empresas, 17 personas con discapacidad ubicadas en la Comunidad de Madrid, y cinco (5), administrativos que laboraron en los equipos de trabajo, dedicados a la búsqueda de empleo del colectivo, dos de ellos en dos (2) universidades de Madrid; Universidad Carlos Tercero y Universidad Complutense de Madrid.

Etapas de la investigación

La investigación se desarrolló en ocho etapas:

1. Seleccionó la ONG, para realizar la investigación, el criterio fue que se encuentre en la etapa inicial de un proyecto.
2. Se perfilan los interrogantes de partida y se construye el marco teórico,
3. Se diseñan los instrumentos para la recolección de la información, (encuesta, entrevistas y se proponen parámetros que guían la observación participante),
4. Se convocó al grupo que será investigado, (aplicar los instrumentos), el criterio fue que estuviesen interesados en participar de la experiencia.
5. Sistematizaron de resultados.
6. Análisis de resultados.
7. Triangulación de resultados
8. Elaboración de conclusiones
9. Redacción del artículo.

Resultados

Perspectiva legal y política europea para la inclusión laboral de las personas con discapacidad

El empleo aporta calidad de vida al colectivo de personas con discapacidad a partir de dos valores añadidos; la posibilidad de integración social y el salario devengado.

La Unión Europea y España cuentan con diversos modelos y formas de apoyo para la mejora de las posibilidades de empleabilidad del colectivo, entre los principales se encuentran; el Empleo con apoyo, los Centros Especiales de empleo y el teletrabajo. En el 2010, año en el cual se desarrolló la investigación, en España el trabajo para el colectivo, se rigió por la [*Ley 13/1982, de 7 de abril*](#), (LISMI) de Integración Social de Minusválidos la cual establece que las empresas públicas y privadas constituidas por más de 50 trabajadores tienen la obligación de contratar a un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2% de la plantilla, además del proyecto europeo a favor de la Inclusión Social de 2009 y 2010, cuyo propósito es la lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social, en el cual se incluye el colectivo de personas con discapacidad. Igualmente la Estrategia de Lisboa 2001, en la cual los Estados miembros de la Unión Europea, ponen en marcha el plan nacional de acción para la inclusión social.

En esta guisa, se encuentra el Real Decreto *27 del 2000*¹ de Medidas Alternativas, el cual hace referencia a que las empresas de más de 50 trabajadores, deben incluir un 2% de personas con discapacidad en la plantilla de trabajadores, de lo contrario la empresa, tiene el deber de cumplir con la compra de bienes y/o servicios a un Centro Especial de Empleo, en el cual laboran personas con discapacidad. También se incluye la contratación de un trabajador autónomo discapacitado, la donación o acción de patrocinio a favor de una entidad cuyo objeto social sea la formación profesional, la inserción laboral y la creación de puestos de trabajo a favor de personas con discapacidad y/o la creación de un enclave laboral.

La población en estudio: El estudio aglutinó a 185 personas, de las cuales 80 presentaron algún tipo de discapacidad, las otras 70, hicieron parte del grupo de empresarios y/o administradores de empresas (futuros contratadores) y las restantes 35 laboraron en diversos ámbitos y momentos del proceso.

Resultados a partir de la encuesta y la entrevista en profundidad, aplicada al grupo de personas con discapacidad

En cuanto a la edad: Las edad oscila entre los 17 y los 50 años.

Tipo de discapacidad: De las 80 personas con discapacidad, el 50% presenta discapacidad física (movilidad), seguido de un 35% de discapacidad sensorial y un 15% presentó discapacidad intelectual.

Estado civil: Del total de las 80 personas con discapacidad entrevistada y encuestadas, un 3% estaban casados (as) y un 2% tenían hijos a su cargo, el 95% de las mujeres estaban solteras y un 2% son madres.

Formación y ámbito laboral del colectivo de personas con discapacidad: En cuanto a la formación; el 3,5% de las personas con discapacidad cursó educación primaria, el 60% estudios de bachillerato, el 20% posee formación técnica, el 15% había realizado cursos de corta duración y el 1,5% tuvo formación profesional. Y el 1.5% de la población contó con un título profesional, las carreras oscilaron entre el ámbito de salud, magisterio, trabajo social, ingenierías y empresariales. Para Jiménez y Huete (2010) “las personas con discapacidad en general presentan niveles educativos significativamente más bajos que el resto de la población de su mismo sexo y edad, la tasa de actividad y de empleo es menor que la del resto de la población de similares características sociodemográficas”².

La experiencia laboral: Un 20% de la población con discapacidad contó con experiencia laboral en empresas, el tipo de trabajo osciló entre; médicos, enfermeros, docentes, jefes de proyecto, de personal, mantenimiento de equipos, de computadores, de cámaras fotográficas, como auxiliares de contabilidad y biblioteca, párrocos, bibliotecólogos, auxiliares de pasajeros en estaciones de metro y tren, cocineros, auxiliares de cocina, recolectores de basura, buzzoneadores, retractiladores-empacadores, encuadernadores manuales, manipuladores de alimentos, de medicamentos, manejo de maquinaria de empaquetado, entrega de diarios gratuitos, elaboración de escobas y trapeadores, elaboración de bisutería, meceros(as) de cafeterías/restaurantes, cargadores y conductores de toros (carros pequeños para apilar mercancía en grandes superficies), entre otros. En un 20%, el desempeño en dichos puestos de trabajos se desarrolló antes de sobrevenir la discapacidad, el 80%, habían nacido con ella.

Experiencia no cualificada: Un 0,5%, se desempeñaban como limpiadores (as), en cafeterías o en centros Especiales de Empleo, como cuidadores de niños, en especial de familiares cercanos o de sus propios hijos.

En el entorno arquitectónico: Se encontró que un 60% del mobiliario de la ciudad no está adaptado a las necesidades del colectivo de personas con discapacidad, lo cual limita la accesibilidad, se observó y constató en los andenes, autobuses, estaciones de tren e intercambiadores de autobuses. Faltan pasamanos o agarraderas en las escaleras, seguido de la falta de ascensores en un 60%, en las estaciones de tren, en un 40% de las estaciones de metro y en un 80% de los intercambiadores de autobuses.

En el lugar de desempeño laboral: las barreras arquitectónicas representaron un 40 % de los obstáculos dentro del espacio físico de las empresas. Se percibió especialmente en el mobiliario, en la mesa de trabajo, en la ubicación de las chapas de puertas y cerradura de ventanas, y en la falta de agarraderas en baños y duchas, entre otros.

Análisis descriptivo a partir de la encuesta: pese a que un 70% de la población expresó y se percibió motivada por lograr un buen resultado en el proceso, el 15% confesó tener temor e inseguridad respecto a no lograr el nivel de desempeño requerido, frente a un 25% que teme una posible discriminación por parte de los compañeros de trabajo, y un 20% expresó que, en el último puesto de trabajo se sintió subvalorado en su capacidad laboral y social, y un 30% de la población manifestó que una barrera para culminar con éxito el bachillerato fue ser objeto de discriminación, especialmente si la discapacidad es física. (Bullyng).

Resultados entrevista y encuesta con empresarios, y administrativos: Fueron 70 los empresarios entrevistados. La edad de los empresarios osciló entre los 30 y 60 años. En cuanto a las empresas; se encontró ofertas de trabajo en 3.000 empresas tanto en el ámbito nacional e internacional. Se logró respuesta vía internet, aproximadamente de 1.200 empresas, con las cuales se llevó a cabo algún tipo de comunicación, sin embargo no se logró acuerdo sobre el proceso, ya que algunas de ellas estaban ubicadas en zonas de cercanías, (polígonos industriales), y en 45%, presentaron deficiencias en las estaciones de tren, no se encontraban adaptadas para personas con movilidad reducida.

El nivel de formación: En un 95%, los empresarios contaron con formación universitaria, entre las carreras profesionales y titulaciones más frecuentes se encuentran; el 60%, en el ámbito de la administración de empresas, un 20% en ingenierías, especialmente en sistemas, y un 20%, en titulaciones en trabajo social o magisterio.

Iniciativa de sensibilización para los empresarios: la ONG, ofreció un curso, para los empresarios, que se perfilaban como futuros contratadores, en el proyecto. El curso se denominó; “Teletrabajo de personas con discapacidad como buena práctica de responsabilidad social corporativa”, con una duración de 100 horas, en modalidad tele formación, se abordaron temas, en torno a; la razón ética de la responsabilidad social, la política social y de empleo en la Unión Europea y en España, importancia de la orientación laboral para la empresa, acercamiento al colectivo de personas con discapacidad, tele formación y desarrollo competencial, el concepto de teletrabajo y de las actividades teletrabajables, la contratación de personas con discapacidad y las subvenciones del Estado, y sobre riesgos laborales en el desempeño del trabajo y del teletrabajo.

Empresas futuras contratadoras: Entre las empresas que se perfilaron como futuras contratadoras, se encontró un 35% de empresas especializadas en telecomunicaciones, (Call Center), un 20% en empresas en el sector de servicios, un 20%, en Centros Especiales de Empleo y ONG, un 5% en Ayuntamientos, un 10%, en empresas empacadoras y retractiladoras, un 10% en empresas de manipulación de alimentos y fármacos, y un 10% en fábricas de elementos varios para el hogar, entre otros.

A continuación se realiza el análisis de los resultados de la observación y de la entrevista en profundidad aplicada a empresarios y a preparadores laborales, además de los resultados de las encuestas y entrevistas aplicadas a las personas con discapacidad.

Los orientadores laborales: Fueron 9 los orientadores laborales inmersos en el estudio, la edad osciló entre los 25 y 50 años. En un 60%, provienen de carreras tales como, magisterio y trabajo social, y un 30% poseen titulación en educación especial, y un 5% de carreras diversas, tal como derecho o empresariales. El orientador desarrolla itinerarios de inserción laboral a partir de procesos puntuales, tales como creación, reelaboración o adecuación de la hoja de vida, según el empleo o el perfil para el cual prevea concursar. Igualmente les preparan para la entrevista, la cual se orienta a la presentación personal, al manejo del estrés, a la asertividad que deben tener en el momento de preguntar en torno aspectos tales como; el salario, el horario de trabajo, los tiempos de descanso, el periodo de prueba, entre otros. La búsqueda de ofertas de empleo se realiza especialmente a través de la red (internet), o en los centros especiales de empleo, ONG, diarios locales y nacionales e internacionales y a través de las bolsas de empleo en universidades y/o en centros o escuelas populares entre otros. EL salario del orientador laboral osciló aproximadamente entre 1.900 y 2.400 euros.

Las personas con discapacidad y su percepción sobre el proceso: Las personas con discapacidad coinciden en un 98% en que el proceso de búsqueda de empleo es complejo y que presupone un alto nivel de estrés. En un 75%, concuerdan en que pese a que existen leyes en España y en Europa orientadas a estimular a las empresas por contratarles, éstas demuestran resistencia a la inclusión laboral del colectivo. Y si lo hacen, se dan a la tarea de comprobar a través de varios filtros la capacidad de trabajo del futuro trabajador. En un 78%, concluyen que las barreras son físicas, (arquitectónicas), psíquicas y sociales.

Para un 85% de la población con discapacidad el trabajo es sinónimo de inclusión social y de independencia económica, y un 90% se propone lograr metas a través de él, la etapa de vacaciones y las salidas con amigos, constituyen espacios que motivan la inclusión psicosocial a través del trabajo. Según Jiménez, y Huete (s.f.) los costos más altos están asociados con la locomoción, comer, beber y las limitaciones para el cuidado personal. También hay coincidencia en que la gravedad de Estudio sobre el agravio comparativo económico que ocasiona la discapacidad la deficiencia tiene, en general, más influencia en la magnitud de los costes adicionales derivados de la discapacidad que el tipo concreto de deficiencia³.

Existe dificultad para que la persona con discapacidad se interese por hacer parte de iniciativas de inserción laboral, posiblemente porque un 30%, los usuarios del programa cuentan con una pensión contributiva, la cual consiste en la posibilidad que ofrece el gobierno para devengar el 70%, del monto del salario, que usualmente devengaría sin laborar, para

lo cual el tipo y el nivel de discapacidad debe haber sido comprobado por un tribunal médico especializado, el cual pertenece a la seguridad social oficial. A dicha pensión tienen únicamente derecho quienes hayan sido certificados con un 65% de discapacidad y para ser dictaminada, es sometida a exámenes específicos, tanto físicos y psicológicos, por parte de grupos de médicos especializados para cada tipo de discapacidad. Quizá, por esta razón fue compleja la búsqueda de personas interesadas por la iniciativa, ya que sopesaban entre el salario que se ofrecía por trabajar ocho (8) horas diarias, y el devengado con la pensión, si este no superaba los 1.000 euros, mostraban poco interés. La pensión contributiva recibida por ellos, en su momento oscilaba entre los 600 y los 800 euros.

Los empresarios y/o empresas futuras contratadoras: Para un 65% de los empresarios encuestados, es ventajoso contar con personas con discapacidad en la empresa, especialmente por las ayudas que ofrece el gobierno por contratar a un trabajador con cualquier tipo de discapacidad. El dinero tiene como fin la adaptación del puesto de trabajo, o del entorno del espacio de trabajo. En su momento fue de 6.000 euros anuales por cada trabajador con discapacidad. Sin embargo únicamente el 10% de las empresas invirtió en dicha adecuación.

El 55% de los empresarios o administrativos, muestran preferencias por trabajadores con discapacidad sensorial, (del habla o auditiva), requeridos para desempeñar actividades de digitación, la razón: porque desarrollan altos niveles de concentración y por la velocidad en la transcripción en computador.

Jiménez, y Huete, (s.f.), afirman al respecto; “en el caso de la discapacidad auditiva también son las ayudas técnicas y adaptaciones (audífonos, bucle magnético, dispositivos avisadores, teléfono de texto, fax, etc.) el principal vector de gasto adicional, junto con los servicios de interpretación en lengua de signos. Las personas con discapacidad auditiva tienen unos gastos superiores a la media en comunicaciones (telefonía, Internet) y en el transporte, debido a que su red de amistad suele estar geográficamente más dispersa de lo que es habitual en otros grupos”³.

Triangulación de resultados: Los tres colectivos; personas con discapacidad, orientadores laborales y empresarios, concluyen que la barrera arquitectónica constituye el principal obstáculo que una persona sortea para desplazarse tanto en el proceso de búsqueda de empleo, como para el desempeño laboral, especialmente si se trata de una discapacidad de movimiento, seguido de barreras sociales y psíquicas por parte del entorno y de sí mismo. Los orientadores laborales, tanto de las bolsas de trabajo de las ONG, de las universidades y de las alcaldías, demostraron interés por el colectivo de trabajadores con discapacidad sensorial, auditiva o de habla. Dicha preferencia, se nota especialmente si las ofertas de trabajo, corresponde al de manipulación de materiales, de empaquetado o de digitación. Sin embargo para la persona con dicha discapacidad, el pago por cada hora de trabajo no compensa el resultado de dicha

dedicación y esfuerzo. “deseo cambiarme de trabajo, porque ahora el jefe nos pone unas metas muy altas en transcripción de texto, y ya mis manos no pueden ir más rápido”. Persona con discapacidad, estudio 2009.

Los tres colectivos concuerdan en que la inserción laboral del colectivo en mención presenta mayor dificultad para las personas sin algún tipo de formación o titulación. Este aspecto es determinante y además es una de las causas por la cual la persona con discapacidad tiene menos opción de lograr un puesto de trabajo. Sin embargo la inclusión educativa del mencionado colectivo sobre todo en el ámbito de la formación superior, en ese entonces fue incipiente.

Discusión. Existen barreras sociales, y arquitectónicas que limitan el pleno desarrollo y la participación de las personas con algún tipo de discapacidad, en lo social y en lo laboral. Disminuir dichas barreras, se logra a partir de una pedagogía de inclusión, ya sea en las empresas, las instituciones educativas y la comunidad en general y de esta manera avanzaría hacia el fortalecimiento de una sociedad incluyente.

Es determinante el nivel de formación de los docentes en cuanto a las posibilidades de atención a la diversidad, para orientar procesos formativos con personas con discapacidad, para Valdes, AM, y Monereo C, (2012) esto sucede por el desconocimiento por parte de los profesionales de las alternativas existentes para las personas adultas con discapacidad, especialmente de los enfoques desarrollados desde la óptica inclusiva.

En este sentido, los docentes deben ofrecer diversas posibilidades para mejorar la accesibilidad, además de proveer acompañamiento y ofrecer metodologías flexibles, realizar adaptaciones curriculares, y ser capaces de valorar otro tipo de habilidades, que generalmente el colectivo desarrolla para compensar las que tiene disminuidas. En general las ciudades no están adaptadas para el desplazamiento de personas con movilidad restringida, con lo cual el contar con una silla de ruedas no mejora, ni garantiza la disminución de dichas barreras. Es necesario que dicha limitación sea compensada con la adaptación del mobiliario del entorno, para mejorar la accesibilidad. Es adecuado que hayan espacios adaptados para que la persona con discapacidad logre sin dificultad, pasar, subir o bajar, abrir la puerta del ascensor, timbrar en el autobús, contar con un puesto o sillas adaptada, además de sitios especiales en el parqueadero, entre otros. Jiménez, Huete. (s.f.)³.

En general, si para una persona sin discapacidad en el año 2009 a 2010 en España, lograr un puesto de trabajo fue una tarea compleja, lo fue en un 80% más para quien presento algún tipo de discapacidad.⁴

Es necesario crear conciencia sobre la importancia de que el colectivo participe activamente de todos los ámbitos; empleo, recreación, producción intelectual y artística, sin

ser objeto de discriminación. Gómez, Verdugo y Arias, (2010)5.

Es necesario generar y desarrollar acciones pedagógicas que conlleven a comprender y a aceptar la diversidad como una realidad, para generar desarrollo humano de quien incluye y la mejora de condiciones económicas y sociales de quien es incluido. Verdugo, Galván y otros (2012)6

Para mejorar la inclusión laboral del colectivo, es determinante el nivel de formación alcanzado, además de la experiencia lograda en el ámbito de desempeño.

Es necesario generar una cultura de inclusión, con el objetivo de lograr que la persona con discapacidad sea valorada integralmente, como un trabajador con capacidad para aportar dinamismo, desarrollo y creatividad a la empresa y a los grupos de trabajo con los cuales interacciona Pallisera, (2013)7.

Pese a las ayudas, a las políticas y a las metas que se ha trazado la Unión Europea y España en los últimos cinco (5) años, las empresas prefieren adoptar medidas alternativas, (comprar insumos y material en empresas donde laboran personas con discapacidad), en lugar de contratarlas directamente. Shalock, Verdugo8.

Pese al desarrollo de iniciativas, y la política de inclusión tanto del gobierno, como de las ONG, el resultado entre el año 2010 y el 2011, fue incipiente. En la práctica, solo el 0,1%, de las personas adscritas al proyecto en la ONG, logró un puesto de trabajo en empresa, esto ocurrió en el grupo ubicado en la Comunidad de Madrid, en las demás ciudades, no se logró ningún tipo de inserción laboral, 0,0% del colectivo.

La mejora de la calidad implica el cambio y renovación en la planificación, la implementación y la evaluación de programas. Guiar y controlar ese proceso requiere entender los cambios que están ocurriendo dentro de los programas de educación y habilitación para personas con discapacidad, así como las estrategias de dirección y gestión requeridas para adaptarse con éxito a los desafíos y oportunidades que provocan estos cambios. Schalock y Verdugo (2007)8.

Referencias

Real Decreto 27/2000 de 14. BOE Núm. 22. de enero que establece las medidas alternativas al cumplimiento de la cuota de reserva para trabajadores con discapacidad; 2000; Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2000/01/26/pdfs/A03410-03412.pdf>

Jiménez LA, Huete GA. La discapacidad en España: Datos epidemiológicos Aproximación desde la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud; Ministerio de trabajo y asuntos sociales de España; 1999. [consultado 10/08/2014] Disponible en: <http://usuarios.discapnet.es/ajimenez/Documentos/AJL/epidemiologia.pdf> 1999

Jiménez LA, Huete GA. Estudio sobre el agravio comparativo económico que ocasiona la discapacidad. Ministerio de sanidad, política social e igualdad y Universidad Carlos III de Madrid. [consultado 15/10/2014] Disponible en: <http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/estudio-agravio-comparativo-es.pdf>

Valdes, AM, y Monereo C. Desafíos a la formación del docente inclusivo: la identidad profesional y su relación con los incidentes críticos. 2012. [Consultado el 15/06/2014] Disponible en: <http://www.rinace.net/rlei/numeros/vol6-num2/art8.pdf>

Gómez LE, Verdugo y Otros. Evaluación de los derechos de las personas con discapacidad intelectual: estudio preliminar. Behavioral Psychology – Psicología Conductual, 19(1), 207-222. Barcelona. 2011.

Verdugo MA, Galván L, Crespo LR, Pérez G, Tamarit C. Resúmenes y Abstracts de las VIII Jornadas Científicas internacionales de investigación sobre discapacidad. Revista española sobre discapacidad Intelectual. Madrid. Vol. 43 (1), Núm. 241. Pág. 9 a 91, 2012.

Pallisera Díaz, M. La inclusión laboral y social de los jóvenes con discapacidad intelectual. El papel de la escuela. En Revista interuniversitaria en formación del profesorado. Universidad de Zaragoza. Vol. 25. 2011. No 1. PP. 185-200. [Consultado 10/07/2013]. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27419147011>.

Shalock, RI, Verdugo MA. El concepto de apoyos para personas con discapacidad intelectual. Hastings College. EEUU. y Universidad de Salamanca. En Revista Española sobre Discapacidad intelectual. Vol.38 (4). Núm. 224. 21/36. [Consultado 17/08/2014]. Disponible: http://www.feaps.org/archivo/centro-documental/doc_download/293-el-concepto-de-calidad-de-vida-en-los-serv