



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO



“NUEVAS PERSPECTIVAS DEL SISTEMA DE FORMACIÓN DOCENTE”
• MENDOZA - 2008 •

Eje Temático IV: La investigación educativa. Desafíos y perspectivas.

García, Mariana – Urbani Gómez, Nadia. “Desarrollo de las competencias laborales y calidad de vida en los post-primarios para personas con discapacidad del gran Mendoza”. FEEyE. UNCuyo.

Como becaria del Proyecto de Investigación “*Habilidades Sociales y Calidad de Vida. Una mirada desde los alumnos de programas educativos compensatorios*”, e interesada especialmente en las personas con discapacidad, presenté un nuevo proyecto cuyo tema a investigar es el “**Desarrollo de las Competencias Laborales y Calidad de Vida en los post-primarios para personas con discapacidad del Gran Mendoza.**”

El proyecto de investigación mencionado, y en el cual se encuadra el presente proyecto, me permitió obtener información sobre los conceptos de habilidades sociales y calidad de vida que han servido de sustento para el desarrollo de mi investigación. Así mismo, incorporé otro concepto relevante que se configura como el eje central para este trabajo. El mismo se refiere al desarrollo y al proceso de formación sistemática de las competencias laborales.

Es importante señalar que el proyecto del cual se desprende este trabajo llevará a cabo su investigación en los programas educativos compensatorios donde asisten jóvenes entre 11 y 18 años. Es así que me surgió la necesidad de aportar información proveniente de otro grupo de alumnos, entre 13 y 25 años, que asisten a los post-primarios de educación especial.

OBJETIVOS:

General:

- Caracterizar las Competencias Laborales que se trabajan con los alumnos con discapacidad en los post-primarios del Gran Mendoza e identificar la relación del desarrollo de estas competencias con la percepción de su calidad de vida.

Específicos:

- Identificar las Competencias Laborales que se desarrollan sistemáticamente en los post-primarios del Gran Mendoza.
- Analizar la correlación entre las Competencias Laborales identificadas y la percepción de calidad de vida de los alumnos con discapacidad.
- Determinar la percepción de las familias de los alumnos con discapacidad sobre la calidad de vida futura de los mismos.

MARCO TEÓRICO

Los autores que se constituirán como sustento teórico del presente trabajo serán aquellos que profundizan sobre los temas de Habilidades Sociales, Competencias Laborales y Calidad de Vida.

Monjas Casares (1999:28) plantea que las Habilidades Sociales son “*las conductas o destrezas sociales específicas requeridas para ejecutar una tarea de índole interpersonal. Implica un conjunto de comportamientos adquiridos y aprendidos y no un rasgo de personalidad. Son un conjunto de comportamientos interpersonales complejos que se ponen en juego en la interacción con otras personas*”.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO



“NUEVAS PERSPECTIVAS DEL SISTEMA DE FORMACIÓN DOCENTE”
• MENDOZA - 2008 •

Centrándonos en el tema de las Competencias podemos decir que son la “*capacidad real para lograr un objetivo o resultado en un contexto dado.*” (Sarazola, Machado y Peláez, 1998)

La Competencia Laboral, específicamente, surge como punto de encuentro entre los sectores educativo y productivo. Ésta es definida como una “*pieza central de un enfoque integral de formación que, desde su diseño y operación, conecta el mundo del trabajo y la sociedad con la educación, centrando su atención en el mejoramiento del capital humano como fuente principal de innovación, conocimiento, diferenciación y competitividad.*”¹ Por último, es importante dejar en claro que se trabaja con el término Calidad de Vida entendido como el concepto que refleja las condiciones de vida deseadas por una persona en relación con ocho necesidades fundamentales que representan el núcleo de las dimensiones de la vida de cada uno (Schalock y Verdugo, 2001). Si bien éste es un constructo multidimensional, en esta investigación se pretende focalizar el abordaje en algunos aspectos que se relacionan con las Competencias Laborales: relaciones interpersonales, autodeterminación, bienestar emocional e inclusión social.

Habiendo mencionado los conceptos de base del presente proyecto, se desarrollará a continuación el trabajo de investigación basado en la búsqueda de bibliografía actualizada en Internet referida a la conceptualización y enseñanza de las Competencias Laborales, y a cómo influyen éstas en las personas con discapacidad para que puedan insertarse satisfactoriamente en el ámbito laboral.

Si tenemos en cuenta que la sociedad es vista como un sistema equitativo de cooperación, las personas con discapacidad pueden desempeñarse como miembros cooperativos. Un ciudadano entonces es aquel que puede ser un participante libre e igual durante toda una vida, que puede decidir y llevar adelante libremente el plan de vida que considere más atractivo. En otras palabras que tengan el derecho a tener derechos.²

De esta manera podemos afirmar que las personas con discapacidad, al igual que todas las personas integrantes de esta sociedad y consideradas “normales”, tienen derecho a sentirse libres de elegir un puesto de trabajo adaptado a sus capacidades y que le genere satisfacción y felicidad.

Hahn, H. (1988) afirma que “la discapacidad surge del fracaso de un entorno social estructurado a la hora de ajustarse a las necesidades y las aspiraciones de los ciudadanos con carencias, más que de la incapacidad de los individuos discapacitados para adaptarse a las exigencias de la sociedad”

Desde la perspectiva política de John Rawls (2000) ante la discapacidad, entonces, podemos decir que es necesario conceder a grupos minoritarios (en este caso a las personas con discapacidad) la maximización de los bienes sociales (empleo, ingresos, educación y salud entre otros). Para esto es prioritario que las instituciones elijan lo correcto para todos y no lo bueno para pocos, ya que la plena realización del ser humano deriva de la más completa integración de los

¹ Corpoeducación (2003) *Competencias laborales: bases para mejorar la empleabilidad de las personas*

² Molina Béjar. *La discapacidad y su inclusión social: un asunto de justicia.*



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO



“NUEVAS PERSPECTIVAS DEL SISTEMA DE FORMACIÓN DOCENTE”
• MENDOZA - 2008 •

individuos en su comunidad. Las instituciones deberían maximizar los bienes primarios sociales (educación, salud, trabajo) para aquellas personas que en condición de discapacidad presentan niveles escasos o diferentes de los bienes primarios naturales (salud, capacidades, limitaciones). Así que no se compensa el déficit, sino se maximiza la oportunidad.³

Si nos insertamos en el tema de lo laboral debemos recordar y tener en cuenta que el país está asistiendo a nuevos modelos económicos y socio productivos que exigen nuevas capacidades. La escuela no puede quedar al margen de estos cambios ya que su responsabilidad es formar ciudadanos productivos.

Ya no se puede plantear el proceso enseñanza-aprendizaje en una escuela divorciada de la realidad. Y tampoco se puede esperar que el país se dinamice en una nueva manera de producir, con jóvenes o adultos excluidos del sistema por falta de capacitación.⁴

Toda persona para su realización como ser humano y su convivencia social, tiene derecho a un trabajo y la obligación de realizarlo para los demás, pero la persona con discapacidad puede requerir de medios y respaldos legales que atenúen las limitaciones y las barreras, asegurando o favoreciendo la participación laboral en equiparación al trabajador común, requiriendo básicamente de capacitación en función de sus habilidades y expectativas laborales y oportunidad del trabajo de acuerdo a sus competencias.

La formación profesional, es el proceso por el cual una persona debe llegar a una síntesis entre lo que *puede hacer*, capacidades y competencias, lo que *quiere hacer*, intereses y lo que *debe hacer*, exigencias del trabajo, acorde a las posibilidades actuales y reales del mercado laboral de la comunidad.

El abordaje para la capacitación requiere de una intervención interdisciplinaria y transdisciplinaria que considere la integridad del sujeto, pues es un aprendizaje para el trabajo y no un aprendizaje de un trabajo.⁵

Es necesario, entonces, que desde las escuelas se trabaje con el aprendizaje y desarrollo de las competencias laborales para que las personas sepan desenvolverse en el ámbito laboral independientemente de cuál sea el trabajo que desempeñen. Con esto no se quiere dejar de lado, ni se minimiza la importancia que conlleva el aprendizaje de contenidos específicos para determinados puestos de trabajo. Lo que se quiere expresar con todo esto es que ambos aprendizajes son relevantes e interdependientes, y que con ellos las personas consiguen un desempeño más eficaz del trabajo seleccionado.

Según un informe de la “Secretary’s Commission on Achieving Necessary Skills” (SCANS), podemos distinguir dos grandes grupos de competencias laborales:⁶

Competencias básicas:

- Habilidades básicas: lectura, redacción, aritmética y matemáticas, expresión y capacidad de escuchar.

³ Molina Béjar. *La discapacidad y su inclusión social: un asunto de justicia*.

⁴ Baleztena y cols. *Las competencias laborales: un motor de cambio en la escuela*.

⁵ Cirelli (2006) *Capacitación en oficios para alumnos con discapacidad intelectual*.

⁶ Vargas Zúñiga (2004) *Trabajo decente para todos. 40 preguntas sobre competencia laboral*.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO



“NUEVAS PERSPECTIVAS DEL SISTEMA DE FORMACIÓN DOCENTE”
• MENDOZA - 2008 •

- Aptitudes analíticas: pensar creativamente, tomar decisiones, solucionar problemas, procesar y organizar elementos visuales y otro tipo de información, saber aprender y razonar.
- Cualidades personales: responsabilidad, autoestima, sociabilidad, gestión personal, integridad y honestidad.

Competencias transversales:

- Gestión de recursos: tiempo, dinero, materiales y distribución, personal.
- Relaciones interpersonales: trabajo en equipo, enseñar a otros, servicio a clientes, desplegar liderazgo, negociar y trabajar con personas diversas.
- Gestión de información: buscar y evaluar información, organizar y mantener sistemas de información, interpretar y comunicar, usar computadores.
- Comprensión sistémica: comprender interrelaciones complejas, entender sistemas, monitorear y corregir desempeño, mejorar o diseñar sistemas.

- Dominio tecnológico: seleccionar tecnologías, aplicar tecnologías en la tarea, dar mantenimiento y reparar equipos.

En la medida en que todos estos saberes más específicos no sean una acumulación de aprendizajes descontextuados, sino que puedan ser actualizados en la vida diaria y en la resolución de situaciones laborales, podremos hablar de competencias específicas para familias de ocupaciones.⁷

¿Cómo es el proceso que se sigue para aplicar el enfoque de competencia laboral? Este proceso consta de cuatro pasos claramente identificables:⁸

- **Identificación de competencias:** Es el método o proceso que se sigue para establecer, a partir de una actividad de trabajo, las competencias que se movilizan con el fin de desempeñar tal actividad, satisfactoriamente.
- **Normalización de competencias:** La competencia identificada y descrita con un procedimiento común, se convierte en una “norma”, un referente válido para las instituciones educativas, los trabajadores y los empleadores.
- **Formación basada en competencias:** Una vez dispuesta la descripción de la competencia y su normalización, la elaboración de currículos de formación para el trabajo será mucho más eficiente si considera la orientación hacia la norma y está vinculada a las necesidades del sector empresarial.
- **Certificación de competencias:** Alude al reconocimiento formal acerca de la competencia demostrada (por consiguiente, evaluada) de un individuo para realizar una actividad laboral normalizada. El certificado es una garantía de calidad sobre lo que el trabajador es capaz de hacer y sobre las competencias que posee para ello.

La acreditación de competencias debe tener tres características necesarias para ser útil en el mercado de trabajo:

- a) visibilidad para los empleadores y las asociaciones profesionales, es decir que se sepa cuáles son las habilidades concretas que esa acreditación indica;

⁷ Gallart y Jacinto. *Competencias laborales: Tema clave en la articulación educación-trabajo*

⁸ Vargas Zúñiga (2004) *Trabajo decente para todos. 40 preguntas sobre competencia laboral*



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO



“NUEVAS PERSPECTIVAS DEL SISTEMA DE FORMACIÓN DOCENTE”
• MENDOZA - 2008 •

b) transferibilidad de un sector educacional a otro, de manera que las competencias adquiridas en el aprendizaje en el trabajo sirvan para continuar estudios en la formación profesional, y que las habilidades adquiridas en la educación general, debidamente complementadas con conocimientos técnicos o práctica laboral, sirvan para la inserción en el mercado de trabajo;

c) que puedan trasladarse de un tipo de puesto de trabajo a otros, de una empresa o sector a otro, o en otras palabras, que sean reconocidas transversalmente en el sistema ocupacional.⁹

El diseño curricular de un determinado programa no precisa “entregarlo todo”; se trata de identificar lo necesario para lograr el desarrollo de las competencias requeridas. Algunas preguntas prestan un gran apoyo al efecto de diseñar un currículo: ¿qué competencias se pretende desarrollar?, ¿qué conocimientos debe aplicar?, ¿qué habilidades debe dominar?, ¿qué actitudes debe exhibir?

Formar por competencias implica que la dirección de los programas apunte hacia el desarrollo de capacidades aplicables a un amplio rango de situaciones laborales involucradas en el ámbito de una ocupación.¹⁰

Además, el proyecto ocupacional también requiere:¹¹

- Relevamiento de fuentes de reclutamiento de empleos, de asesoramiento, de ayuda, de instituciones para el micro crédito, en caso de autoempleo.

- Identificación y manejo de algunas herramientas o instrumentos para la búsqueda de empleo: entrevistas, construcción del currículum, cartas de presentación.

- Análisis e interpretación de avisos de empleo.

- Trabajo en equipo. Exposición. Argumentación, comprensión de mensajes. Producción colectiva.

-Presentación de diversos modelos de cartas de presentación. Redacción de la carta.

- Redacción del currículum vitae. Reflexión sobre el perfil laboral, los aspectos que se desean priorizar para presentarse en el trabajo, los aspectos de la propia experiencia y formación que más se adecuan al puesto.

- Presentación de distintos modelos de entrevista laboral.

El presente proyecto intenta dar cuenta de las Competencias Laborales que se desarrollan sistemáticamente en el currículum trabajado en los post-primarios de la Educación Especial.

Es importante aclarar que en la Provincia de Mendoza, además de los servicios que cubren la escolaridad obligatoria, la Dirección de Educación Especial tiene ocho escuelas posprimarias, de formación laboral.

Dichas escuelas tienen una duración de cuatro años, estructurados en dos ciclos, uno básico y otro superior. Tienen cuatro horas diarias de clase, con un recreo de por medio, pensando en una estructura que les permita asimilar después un horario laboral. El tope de egreso es a los 25 años de edad.

⁹ Gallart y Jacinto. *Competencias laborales: Tema clave en la articulación educación-trabajo*

¹⁰ Vargas Zúñiga (2004) *Trabajo decente para todos. 40 preguntas sobre competencia laboral.*

¹¹ Baleztena y cols. *Las competencias laborales: un motor de cambio en la escuela.*



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO



“NUEVAS PERSPECTIVAS DEL SISTEMA DE FORMACIÓN DOCENTE”
• MENDOZA - 2008 •

Estas escuelas apuntan a un cierto mantenimiento intelectual y a que los jóvenes con discapacidad puedan obtener una certificación para su inserción laboral. En este sentido, la Dirección de Educación Especial articula con la Gerencia de Discapacidad de Ministerio de Salud y Desarrollo Social un programa con empresas que brindan a estos alumnos la oportunidad de realizar una experiencia laboral, a la manera de una pasantía.

Para estas escuelas, dedicadas básicamente a la parte laboral, se desarrolló un diseño curricular (en conjunto con los directores de las escuelas y los supervisores) que apunta a una formación más íntegra. El nuevo diseño, que entró en vigencia en 2004, incorpora espacios y temáticas que hacen al autovalimiento y a la vida de relación, a que los alumnos se puedan desenvolver solos dentro de un ámbito social. Entonces, entre otras cosas, se incluyen: modos de participar en la comunidad inmediata (asociaciones vecinales, centros culturales, cooperativas, etc); modos de comercializar productos elaborados por ellos mismos; modos de comportarse en algunas situaciones formales; diversas formas de comunicarse, desde atender el teléfono hasta escribir un e-mail y enviarlo desde la computadora.¹²

Para la juventud en general, la transición a la vida adulta significa la construcción de una identidad adulta, la seguridad de que se es competente y se puede sobrevivir sin el apoyo familiar necesario en la niñez. Este proceso es difícil para todos los jóvenes, pero aún lo es más para los que sufren discapacidades.

Conseguir la ocupación laboral de jóvenes con discapacidad en un entorno lo más normalizado posible de trabajo, sería la consecuencia lógica de un periodo formativo facilitador de una adecuada inserción.¹³

HIPÓTESIS DE TRABAJO

-Las competencias laborales se desarrollan de forma sistemática en los post-primarios de educación especial, encontrándose plasmadas en sus currículums.

-Los alumnos de los post-primarios para personas con discapacidad presentan una percepción positiva de su calidad de vida que se correlaciona con el aprendizaje y desarrollo de las competencias laborales en el ámbito escolar.

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS EMPLEADAS

El diseño seleccionado corresponde a una investigación con enfoque metodológico cuantitativo y cualitativo, se pretende construir un cuestionario que permita valorar las competencias laborales y la percepción de la calidad de vida de los alumnos de los post-primarios para personas con discapacidad.

Las encuestas serán destinadas a los docentes y alumnos de los establecimientos mencionados.

En el proceso de la investigación por encuesta se establecen tres fases de desarrollo que se han tomado como referencia en el diseño de la investigación que se presenta:

¹² *Respuestas a necesidades educativas especiales*, 2003

¹³ Ugarriza, José Ramón Y Mendía, Rafael (1997) *La transición a la vida activa de jóvenes con necesidades educativas especiales: marco curricular para el programa de aprendizaje de tareas*.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO



“NUEVAS PERSPECTIVAS DEL SISTEMA DE FORMACIÓN DOCENTE”
• MENDOZA - 2008 •

1. Teórico-conceptual: planteamiento de objetivos y/o problemas e hipótesis de investigación
2. Metodológica: selección de la muestra y de las variables objeto de estudio; confección del cuestionario piloto y su formulación definitiva.
3. Estadística-conceptual: codificación y análisis de datos para obtener resultados, a partir de los cuales se podrán realizar generalizaciones e integrar en el marco teórico de partida las conclusiones elaboradas.

Hasta el momento se han llevado a cabo la fase 1, en la cual se plantearon los objetivos y se recabó información referida a la formación de competencias laborales; y la fase 2, cuyos cuestionarios pilotos se adjuntan en el apartado de anexos.

Con respecto a la fase 3, su desarrollo se efectuará en los meses siguientes.

El tipo de muestreo utilizado será estadístico, y la muestra estará compuesta por alumnos con diferentes tipos de discapacidad entre 13 y 25 años que ingresan a los post-primarios en el Gran Mendoza. Los establecimientos seleccionados son cinco, ubicados en los departamentos de Godoy Cruz y Ciudad. El cálculo de la muestra se realizará teniendo en cuenta la representatividad de la misma en relación con la base muestral de la población al momento de aplicar el instrumento.

CONCLUSIONES PARCIALES PROVISORIAS

Se ha observado que si se educa a las personas con discapacidad en base a una formación en competencias podrán tener mayores posibilidades de ejercer eficientemente un cargo laboral que, además de adecuarse a sus capacidades, les interese, les ayude a su inserción en la sociedad y les aumente su percepción positiva sobre su calidad de vida.

Esta base teórica desarrollada ha permitido, además, visualizar cómo se encaminará el presente proyecto en lo que resta del año 2008. Las acciones futuras se realizarán teniendo en cuenta la información sobre el desarrollo de las competencias laborales, pero también, se analizarán bajo la luz de conceptualizaciones referidas a la calidad de vida.

Con esto se intentará definir cuál es la relación entre estas dos grandes concepciones (competencias laborales y calidad de vida) y cuál es la percepción de la calidad de vida de los alumnos con discapacidad desde el punto de vista de los docentes, de las familias y de los propios alumnos que conforman la comunidad escolar de la muestra seleccionada.

Es muy importante que, en el ámbito laboral, se tome conciencia de que debe paliarse la situación de desempleo de las personas con discapacidad, capacitándolas para el trabajo y pensando por ejemplo, en medidas que otorguen ventajas a las empresas que tomen a estas personas y/o adapten a ellas los lugares de trabajo. Es un error creer que las personas que tienen una discapacidad por su sola condición no pueden desempeñarse. Hay que medir la capacidad efectiva de la persona en cuestión.¹⁴

¹⁴ Aghetoni, *Discapacidad y trabajo*.












UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO



“NUEVAS PERSPECTIVAS DEL SISTEMA DE FORMACIÓN DOCENTE”
• MENDOZA - 2008 •

BIBLIOGRAFÍA

-  AGHETONI, HERNAN ALEXIS. *La discapacidad y el trabajo*. Consultado en www.calidadmayor.com.ar/.../legislacioncomparadayjurisprudenciasobrediscapacidad/AghetoniTC.doc el 03 de Diciembre de 2007
-  BALEZTENA, M.; CISTERNAS, M.; FERREYRA, V.; BUSTOS, V. Y SALOMONE, M. Fundación Rayuela para la Cultura y la Educación. *Las competencias laborales: un motor de cambio en la escuela*. Consultado en http://www.institucional.mendoza.edu.ar/congresos/sigloxxi/ponencias/las_competencias_laborales.pdf el 12 de Febrero de 2008
-  CASTILLA, MÓNICA; PARÉS, BENITO y equipo (2007) *Proyecto de investigación de la SeCyT 2007/09: Habilidades Sociales y Calidad de Vida. Una mirada desde los alumnos de programas educativos compensatorios*. U.N.Cuyo. Facultad de Educación Elemental y Especial. Mendoza.
-  CIRELLI, MIRIAM (2006) *Capacitación en oficios para alumnos con discapacidad intelectual*. Consultado en <http://portal.educ.ar/debates/eid/informatica/para-trabajar-clase/capacitacion-en-oficios-para-alumnos-con-discapacidad-intelectual.php> el 12 de Febrero de 2008
-  Corpoeducación (2003) *Competencias laborales: bases para mejorar la empleabilidad de las personas*. Bogotá. Consultado en http://www.google.com/search?q=cache:Zplqakb_3vgJ:www.mineducacion.gov.co/documentos/III_Base_mejorar_empleabilidad_personas.pdf+habilidades+sociales+competencia+laboral+educacion+especial&hl=es
-  GALLART, MARÍA ANTONIA y JACINTO, CLAUDIA. Organización de Estados Iberoamericanos Para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (1995) *Competencias laborales: tema clave en la articulación educación-trabajo*. Biblioteca digital de la OEI - cuaderno de trabajo 2. Consultado en <http://www.oei.es/oeivirt/fp/cuad2a04.htm> el 12 de Febrero de 2008
-  MOLINA BÉJAR, ROCÍO. *La discapacidad y su inclusión social: un asunto de justicia*. Consultado en <http://www.revmed.unal.edu.co/revistafm/v53n4/v53n4a6.html> el 12 de Febrero de 2008
-  VARGAS ZÚÑIGA, F. OIT-CINTEFOR (2004) *Trabajo decente para todos. 40 preguntas sobre competencia laboral*. Consultado en <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/i.htm> el 03 de Diciembre de 2007
-  SARAZOLA, MACHADO, PELÁEZ (1998) *Integración Normalizada de las Personas con Discapacidad en las Instituciones de Formación profesional en Latinoamérica. Serie integración normalizada en la formación para el trabajo: un proceso de inclusión social*. Montevideo. Consultado en <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/integra/5/pdf/pre.pdf>



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO



“NUEVAS PERSPECTIVAS DEL SISTEMA DE FORMACIÓN DOCENTE”
• MENDOZA - 2008 •

📖 UGARRIZA, JOSÉ RAMÓN y MENDÍA, RAFAEL (1997) *La transición a la vida activa de jóvenes con necesidades educativas especiales: marco curricular para el programa de aprendizaje de tareas*. Consultado en http://www.hezkuntza.ejgv.euskadi.net/r43-2459/es/contenidos/informacion/dia6/es_2027/adjuntos/AATCAST.pdf el 27 de Marzo de 2006