

Fortalecimiento de las habilidades blandas de los amigos del alma dentro del proceso de inclusión  
socio laboral en best buddies Colombia

“un aporte al programa de oportunidad laboral”

Línea de “Cultura, Educación y Política”

Estudiantes:

Cristian Felipe Bernal Muñoz

Geraldine Cristina Estefanía Salinas Gamboa

Universidad Pedagógica Nacional

Facultad de Educación

Departamento de Psicopedagogía

Licenciatura en Educación Especial

Bogotá D.C

2022

Fortalecimiento de las habilidades blandas de los amigos del alma dentro del proceso de inclusión

socio laboral en best buddies Colombia

“un aporte al programa de oportunidad laboral”

Línea de “Cultura, Educación y Política”

Estudiantes:

Cristian Felipe Bernal Muñoz

Geraldine Cristina Estefanía Salinas Gamboa

Asesora:

Paola Andrea Rincón Pedroza

Universidad Pedagógica Nacional

Facultad de Educación

Departamento de Psicopedagogía

Licenciatura en Educación Especial

Bogotá D.C

2022

## Tabla de Contenido

Introducción .....	15
Contextualización.....	17
Macro contexto .....	17
Historia de Best Buddies .....	18
Identificando el propósito de Best Buddies Colombia.....	19
Programas que ofrece Best Buddies Colombia. ....	21
Instituciones aliadas de Best Buddies Colombia.....	24
Alianzas estratégicas de Best Buddies Colombia. ....	25
Malla de Oportunidad Laboral de Best Buddies Colombia. ....	26
Micro contexto.....	28
Acciones 2021 Talleres de autogestión para egresados de la Fundación Best Buddies.....	29
Visitando las empresas aliadas de Best Buddies Colombia para caracterización de la población. ....	33
Problema Educativo .....	36
Justificación.....	38
Objetivos .....	41
Objetivo General.....	41
Objetivos Específicos .....	41
Marco de Antecedentes .....	42
Búsqueda a Nivel Local.....	42
Búsqueda a Nivel Nacional .....	45

Búsqueda a Nivel Internacional.....	48
Marco Teórico.....	52
Discapacidad Intelectual.....	52
Empleo con Apoyo.....	54
Fases o Etapas.....	55
Ajustes Razonables.....	55
Barreras para la Inclusión de PcDI.....	56
Habilidades blandas.....	57
Comunicación Asertiva.....	58
Inteligencia emocional.....	59
Conocer y gobernar las emociones.....	59
Marco Metodológico.....	62
Paradigma de Investigación Socio Critico.....	62
Enfoque de Investigación Cualitativo.....	64
Tipo de Investigación: Investigación – Acción.....	65
Fases.....	67
Planificar.....	67
Actuar.....	68
Observar.....	69
Reflexionar.....	69
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	70
Técnica de Observación.....	70
Técnica de Prueba Documental.....	71
Fotografías.....	71

Articulación con la Línea de Investigación.....	73
Propuesta Pedagógica.....	75
Introducción.....	75
Justificación.....	76
Objetivo General.....	77
Objetivos Específicos.....	77
Modelo Pedagógico.....	78
Rol del Docente (Educador Especial).....	79
Rol del aprendiz (AA).....	80
Contexto (BBC).....	80
Estrategias y Recursos Pedagógicos.....	80
Recursos pedagógicos curriculares.....	81
<i>Propósitos</i> .....	81
Evaluación.....	81
Enseñanza.....	81
Recursos pedagógicos didácticos.....	82
Secuencia didáctica.....	82
Metodología didáctica.....	83
Recursos didácticos.....	83
Diseño de la Propuesta Pedagógica.....	85
Modulo Formativo 1 “Comunicación Asertiva”.....	86
Módulo Formativo 2 “Planificación”.....	87
Módulo Formativo 3 “Inteligencia Emocional”.....	88
Implementación de la Propuesta Pedagógica.....	89

Acercamiento y Reconocimiento de la Población .....	89
Construcción de los Instrumentos.....	90
Implementación de los Módulos Formativos a través de los Talleres Pedagógicos .....	92
Modulo 1: Me Comunico.....	93
Taller 1. “No me gusta, necesito conocerlo mejor” .....	93
Taller 2. “Mirando con los oídos” .....	94
Módulo 2: Planificación .....	95
Taller 3. “Planifico para alcanzar mis metas” .....	95
Taller 4. “Organizo mi tiempo” .....	96
Módulo 3: Soy Asertivo.....	96
Taller 5. “Todo aprendizaje tiene una base emocional” .....	97
Taller 6. Inteligencia emocional, la clave del éxito.....	98
Evaluación de los Módulos Formativos .....	98
Análisis de resultados.....	100
Instrumentos .....	100
Aplicación de los instrumentos.....	101
Cuestionario Comunicación Asertiva.....	101
Cuestionario Planificación .....	105
Cuestionario Inteligencia Emocional .....	110
Ficha de Observación a las Empresas.....	114
Diarios de Campo .....	122
Comunicación Asertiva.....	122
Planificación.....	124
Inteligencia Emocional.....	125

Aprendizajes Adquiridos por Modulo .....	126
Análisis Comunicación Asertiva .....	129
Análisis Planificación .....	130
Análisis Inteligencia Emocional .....	133
Evidencias .....	136
Evidencia Comunicación Asertiva .....	136
Evidencia Planificación .....	138
Evidencia Inteligencia Emocional .....	139
Conclusiones .....	141
Referencias Bibliográficas .....	147
Apéndices .....	152
Apéndice A. Ficha de Observación Empresas.....	152
Apéndice B. Rubrica de Evaluación.....	155
Apéndice C. Consentimiento Informado .....	156
Apéndice D. Rubrica de Evaluación.....	158

## **Agradecimientos**

*Este triunfo no es solo mío, es de un equipo maravilloso de trabajo que sin lugar a dudas me han demostrado que su Amor es por siempre y para siempre y a quien les debo todo mi Amor y Gritud.*

*Agradezco al Dios de la Vida y a mi Reina María por permitirme hacer posibles este sueño y proyecto.*

*A la Universidad Pedagógica Nacional, por abrirme sus puertas y darme la oportunidad de formarme tanto a nivel académico como a nivel personal.*

*A toda mi familia y amigos que de múltiples formas ayudaron a la construcción de este proyecto de amor.*

*A mis Abuelitos hermosos, que desde el cielo celebran mi triunfo.*

*A mis Padres, que me han enseñado que cada quien tiene lo que se merece y hoy en retrospectiva sé que me merezco lo más bello de la vida.*

*A mi Madrina y Madre Victoria Muñoz, por enseñarme que el camino acompañado se hace más corto.*

*A mi Hermano, por enseñarme que familia es familia y cariño es cariño.*

*A mi Prima y Hermana Daniela Angulo, por permitirme ser y estar de la forma más genuina.*

*A mi compañera y Amiga de Tesis y de practica Cristina Salinas, por darme la maravillosa oportunidad de redescubrirnos desde otros espacios de la vida, aprendiendo a querernos y respetarnos en nuestra diversidad.*

*A Martha Suarez, por siempre tener un Café y un plato de comida caliente para las largas jornadas de estudio.*

*A mi proyecto de Amor Mariano Tins By Buhos, que me ha regalado la posibilidad de viajar para conocer sitios maravillosos y poder crear recuerdos que siempre vivirán en mi mente y en mi corazón.*

*A mi Perrhijo Pistacho, por su Amorosa Compañía del que siempre está, sin esperar nada a cambio.*

*A mi Amado Compañero de Vida Buito, por creer en mi desde el primer día.*

**Cristian Felipe Bernal Muñoz**

*En primer lugar quiero agradecer a mi mamá Sandra Cristina Gamboa Cruz y a mi hermano Sebastián Salinas Gamboa, por el apoyo brindado durante estos cinco años de formación, por*



*darle animo cada vez que me sentía agotada, exhausta y con ganas de dejar todo atrás; a ti mamá por creer en mí, por demostrarme día a día que lo que uno se propone a diario si se puede lograr, te agradezco infinitamente por haberme inculcado desde pequeña que vale la pena estudiar y superarse, pues gracias a esto hoy puedo decir que la educación si transforma e emancipa el alma.*

*Por otro lado, quiero agradecerle a mi compañero de tesis, con quien estoy totalmente agradecida por haberme apoyado cuando más lo necesitaba, por creer en mi por sacar día a día lo mejor de mí, por demostrarme que las personas que llegan a tu vida, traen consigo aprendizajes, experiencias e historias de vida que te permiten construirte día a día.*

**Geraldine Cristina Salinas**

## **Dedicatorias**

*Lo realmente importante es invisible a los ojos.*

*Celebro con infinito Amor y una inmensa explosión de Felicidad este triunfo y lo dedico al Dios de la Vida y a mi Reina María en sus advocaciones de Guadalupe, Milagrosa y Fátima que siempre estuvieron junto a mi brindándome el maravilloso Don de la Sabiduría, del Amor y del Perdón.*

*A mi Amada Madre Natividad, que me enseñó a Amar sin esperar nada a cambio y de quien he recibido el Amor más Puro y Genuino, aunque la vida nos separó demasiado rápido, hoy sé que solo gracias a su amoroso corazón, a sus consejos y a su compañía que sigue más viva que nunca he podido lograr edificar mis sueños.*

*A mi Emprendimiento TBB, por darme la oportunidad de hacer arte para alguien a quien se le dificulta, quien me enseñó el valor de amar y sentir el orgullo del trabajo propio, de construir desde cero, de darme la oportunidad de equivocarme y reinventarme para seguir siendo una fuente económica y de amor.*

*A mi Amado Perrhijo Pistacho, de quien he aprendido el maravilloso don de darlo todo sin esperar nada a cambio, y el sin precedentes me ha entregado el valor más hermoso que un ser de luz puede entregar y es la LEALTAD, un regalo que atesoro y guardo en mi Corazón.*

*A mi Amado Compañero de Vida, Buhito, quien me ha hecho la vida mucho más fácil y ligera, de quien cada día aprendo un poquito más, a quien le debo ser mi bastión económica en esta travesía, quien me dio el SI desde el primer día, quien me apalanca en todas mis locuras y quien me ha permitido reencontrarme en el amor propio para hoy ser capaz de poderle decir TE AMO.*

**Cristian Felipe Bernal Muñoz**

*Quisiera dedicarle mi trabajo de grado a mi compañera Andrea Juliet Reyes, no sin antes mencionarte que este no es un logro individual, pues desde siempre supe el gran esfuerzo que hacías por continuar estudiando, sin embargo, a veces la vida tiene planes distintos para cada uno de nosotros. Amiga donde quiera que estés quiero que sepas que este logro también es por ti.*

**Geraldine Cristina Salinas**

## **Índice de Abreviaturas**

Lista de Abreviaturas que se utilizaron para representar palabras mencionadas en el presente trabajo.

**Abreviatura**

**Significado**

**BBC**

Best Buddies Colombia

<b>AA</b>	Amigo del Alma
<b>PL</b>	Preparador Laboral
<b>OL</b>	Oportunidad Laboral
<b>PcDI</b>	Persona con Discapacidad Intelectual
<b>PPI</b>	Proyecto Pedagógico Investigativo
<b>IA</b>	Investigación Acción
<b>BID</b>	Banco Interamericano de Desarrollo
<b>IE</b>	Inteligencia Emocional

### **Índice de figuras**

Figura 1.Propósito de BBC. Fuente Propia. ....	20
Figura 2.Objetivo del Programa OL. Fuente Propia. ....	21
Figura 3.Objetivo del Programa de inclusión social y voluntariado. Fuente Propia.....	22
Figura 4.Objetivo de los talleres de formación. Fuente Propia. ....	22

Figura 5.Objetivo del calendario. Fuente Propia.....	23
Figura 6.Objetivo de las alianzas Sena. Fuente Propia. ....	23
Figura 7.Objetivo del Modelo de Inclusión Económica. Fuente Propia. ....	24
Figura 8.Adaptado de Instituciones Aliadas. Fuente Website Best Buddies Colombia 2021. ....	25
Figura 9.Alianzas estratégicas BBC. Fuente Propia. ....	26
Figura 10.Necesidades encontradas en el proceso de caracterización. Fuente propia. ....	33
Figura 11.Espiral de la Investigación Acción. Fuente Propia. ....	67
Figura 12.Módulos formativos con sus respectivas temáticas y competencias a obtener. Fuente Propia. ....	85
Figura 13.Juego Stop. Fuente Propia. ....	86
Figura 14.Actividad en Casa. Fuente Propia.....	87
Figura 15.Autorretrato AA. Fuente Propia.....	88
Figura 16.Implementación de la Propuesta Pedagógica. Fuente Propia. ....	89
Figura 17.Estructura de las sesiones que guían los módulos formativos. Fuente Propia.....	93

### **Índice de tablas**

Tabla 1.Fases de Selección.....	27
Tabla 2.Etapas de Formación a la empresa. ....	27
Tabla 3. Fases de identificación de la problemática.....	30
Tabla 4.Componentes de la IE. ....	60

Tabla 5. Ficha de Observación a las Empresas .....	114
Tabla 6. Evaluación de los Módulos. ....	128

### **Índice de apéndices**

Apéndices .....	152
Apéndice A. Ficha de Observación Empresas.....	152
Apéndice B. Rubrica de Evaluación.....	155

Apéndice C. Consentimiento Informado .....	156
Apéndice D. Rubrica de Evaluación.....	158

## **Introducción**

El proyecto pedagógico investigativo “*Desarrollo de capacidades para el fortalecimiento de las habilidades blandas de los Amigos del Alma dentro del proceso de oportunidad sociolaboral en Best Buddies Colombia*” se realizó por dos docentes en formación de la licenciatura en educación especial de la Universidad Pedagógica Nacional.

Este proyecto se adelantó siguiendo el paradigma de la investigación socio crítica, colocado en marcha siguiendo el método de la investigación-acción y a la luz del enfoque cualitativo, donde

el proceso estuvo enfocado en la valoración por competencias de la Persona con Discapacidad Intelectual (en adelante PcDI), como un sujeto de posibilidades y no de carencias.

La Propuesta pedagógica titulada *Me Comunico, Planifico y Soy Asertivo*, busca una transformación de paradigmas, donde los procesos pasen de ser verticales y el conocimiento unidireccional, jerárquico y descendente, a ser Horizontal y donde ambos actores, Maestro y Aprendiz ejercen acciones activas, propositivas, educativas y donde los procesos de retroalimentación se hacen en ambas vías y se propicie una construcción Bidireccional.

Para lograr tal fin, se efectuarán procesos de formación en tres habilidades Blandas fundamentales a la hora de estar en una empresa con un perfil administrativo, operativo y Mixto y que son transversales en todos los aspectos de la vida, entre los que se ubican: La comunicación asertiva, la planificación y la Inteligencia Emocional. Dicha propuesta se dividió en tres módulos formativos que se constituyen en unidades acordes a la formación en determinado saber, los cuales están encaminados a fortalecer una competencia; dentro de estos módulos se hace necesario establecer un conocimiento específico que será puesto en práctica a través de talleres pedagógicos y finalmente evaluados para verificar su asimilación y correcta aplicación dentro del marco del programa de oportunidad laboral de Best Buddies Colombia (en adelante BBC).

Este proceso fue planeado y ejecutado por los docentes en formación, de forma virtual, en siete pasos que se citan seguidamente:

Primero, hicieron una caracterización de la población para determinar los aspectos y habilidades más relevantes dentro del campo laboral. Segundo, formularon la pregunta problematizadora en base a la experiencia pedagógica. Tercero, hicieron la debida indagación documental y teórica para definir las categorías guía. Cuarto, establecieron la propuesta pedagógica en función de



fortalecer tres habilidades blandas fundamentales dentro del campo laboral. Quinto, organizaron el diseño metodológico en base a los tiempos, grupo poblacional y espacios facilitados por BBC. Sexto, ejecutaron la propuesta pedagógica en base a las necesidades y características propias de los participantes. Séptimo, realizaron una recolección de datos para analizar el nivel de comprensión de las temáticas.

## **Contextualización**

### **Macro contexto**

El siguiente apartado esta direccionado a realizar una breve contextualización entendiendo ésta como lo propone El documento de Trabajo , Praxis LEE, Plan (2017) Rincón, Mateus y Vega en el artículo “Guía cómo hacer una contextualización” es un proceso que busca revelar las diferentes formas en que se produce la experiencia, donde es importante tener en cuenta las relaciones que se producen con el contexto, generando así cuestionamientos sobre la experiencia para así llegar a comprender de qué manera se ha constituido. (p. 5)

En ese sentido y teniendo como base lo anterior, las siguientes líneas pretenden dar a conocer información relevante del lugar donde se desarrolló el presente Proyecto Pedagógico Investigativo (PPI en adelante), como también está dedicado a reconocer de manera detallada el lugar de la experiencia pedagógica, su historia, los propósitos, los programas, los actores principales, las alianzas, su red de trabajo y finalmente se encontrará información sobre la malla de oportunidad laboral, sobre la cual se rige la fundación para desarrollar todos los procesos de inclusión sociolaboral.

### ***Historia de Best Buddies***

Best Buddies es una organización internacional la cual fue fundada por el señor Antony Kennedy en el año 1989 en Estados Unidos; esta organización surge gracias a la presencia Rosmery Kennedy en su núcleo familiar, quien era una persona con discapacidad intelectual y además era su tía. Para ese momento Rosmery no contaba con los apoyos necesarios para poder acceder a una vida autónoma e independiente, pues para aquel momento los espacios de participación eran muy pocos, lo cual le dificultaba la interacción y el reconocimiento de sus habilidades y capacidades. Es por esta razón que, con la finalidad de empezar a visibilizar y comprender la discapacidad, Antony Kennedy crea la organización Best Buddies, la cual tiene como finalidad equiparar a los sujetos con discapacidad intelectual de habilidades que les permitan acceder a la inclusión social y laboral a partir de programas de voluntariado y de oportunidad laboral.

Cabe aclarar que esta organización busca reconocer a las PcDI y así mismo transformar y erradicar los imaginarios que la sociedad tiene respecto a la discapacidad, pues allí se pretende, que a través de la creación de lazos de amistad y del trabajo digno que las PcDI “en la

organización reconocidos como Amigos del Alma” (AA en adelante), mejoren su calidad de vida y logren en el futuro ser autónomos e independientes.

Por otro lado, de acuerdo con la página oficial Best Buddies Colombia (2003) y el Magazín de la LEE (2019) esta organización llega a Colombia en el año 2003 y se menciona que ya está en más de 50 países, con una participación de 100 mil millones de personas a nivel mundial y que en Colombia ya está en 16 ciudades y 14 municipios. Cabe aclarar que en Bogotá su participación también es notoria pues ya cuenta con una sede principal la cual se encuentra ubicada en la Carrera 7b Bis # 124-58.

### ***Identificando el propósito de Best Buddies Colombia***

Teniendo como base lo que propone Best Buddies Colombia en su página web oficial el propósito general es:



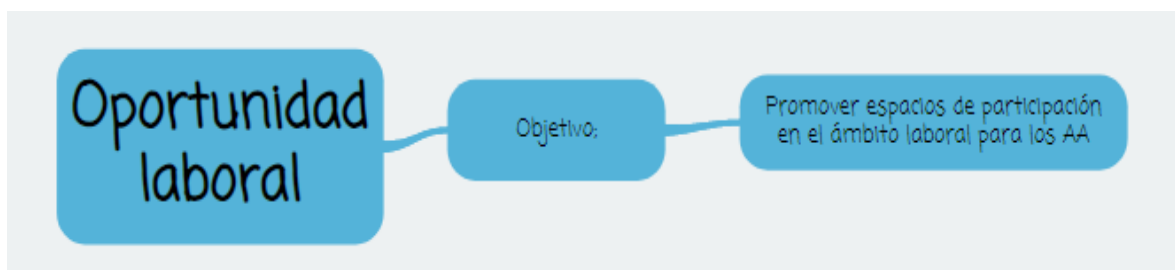
Figura 1. Propósito de BBC. Fuente Propia.

En base a lo anterior es pertinente mencionar que BBC gracias a sus propósitos ha logrado llegar a más de 50 países con su slogan “Trabajamos por hacer indiferente la diferencia” lo que le ha permitido impactar y establecer más de 80 alianzas con diferentes instituciones de carácter público y privado, por lo tanto de allí se resalta que el trabajo que realiza BBC es vincular al AA, la familia y el empleador, a través de una estrategia de trabajo colaborativo donde todos los implicados hacen parte del proceso de manera activa. BBC ha logrado con el pasar de los años, eliminar aquellos imaginarios sociales que impiden que los AA logren tener una vida autónoma e independiente, pues gracias a las alianzas que la BBC a gestionado con algunas organizaciones tales como: Fundación Ceytin, Universidad Pontificia Javeriana, Fundación Reina Sofía, Comfenalco, entre otras, hoy en día 661 AA gracias a estas alianzas se encuentran laborando de manera digna en empresas prestigiosas y así mismo gozando de una calidad de vida, gracias a sus esfuerzos y al poyo que BBC les brinda a partir de la vinculación a sus programas.

### ***Programas que ofrece Best Buddies Colombia.***

De acuerdo con la información rastreada, se dice que BBC, trabaja desde el año 2003 bajo tres líneas, las cuales buscan generar oportunidades laborales, desarrollar habilidades sociales a partir de los vínculos y finalmente generar un impacto en Colombia, es por esta razón que BBC ofrece los siguientes programas:

- Oportunidad laboral.



*Figura 2. Objetivo del Programa OL. Fuente Propia.*

Este programa se basa en la confianza y la credibilidad que pone la empresa aliada en el AA, pues de esta manera se busca generar espacios laborales que permitan dar paso al proceso de inclusión Socio laboral, donde es necesario adquirir un compromiso por parte de los AA, sus padres y de la institución aliada. Cabe aclarar que en este proceso es necesario la presencia de los Preparadores Laborales quienes son sujetos de diferentes disciplinas del saber “psicólogos, educadores especiales y trabajadores sociales” (en adelante PL), los cuales desempeñan un papel fundamental ya que son los encargados de realizar un acompañamiento y seguimiento a los AA en su proceso de adaptación al puesto de trabajo, como también se encargan de generar herramientas útiles y eficaces para que el AA logre adquirir las habilidades y las competencias necesarias que le permitan permanecer en un puesto de trabajo buscando de esta manera que el AA pueda ser un trabajador productivo, como también se busca mitigar toda aquella barrera que impida que los AA pueda desarrollar su labor de manera correcta.

- Inclusión social y voluntariado.

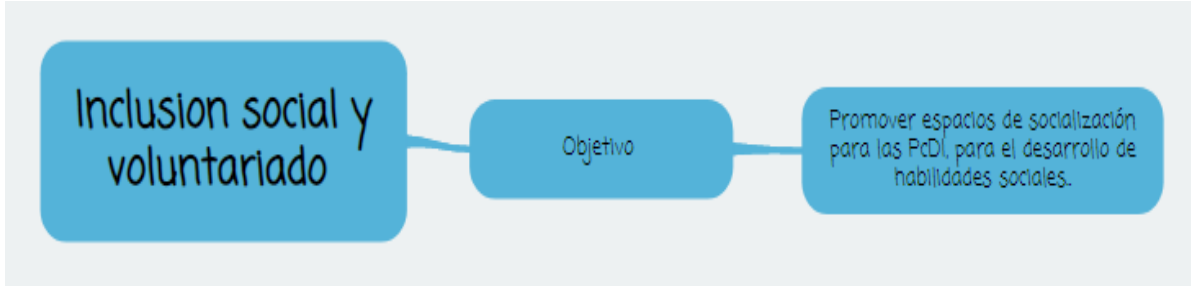


Figura 3. Objetivo del Programa de inclusión social y voluntariado. Fuente Propia.

En este programa se busca desarrollar las habilidades sociales de los AA a través de la creación de un lazo de amistad con personas sin discapacidad las cuales son reconocidas en BBC como voluntarios, lo que genera que los AA y los voluntarios encuentren sentimientos en común, mejoren su forma de interactuar y se genere una confianza mutua, permitiendo así comprender el mundo desde otras perspectivas que no impliquen solo la discapacidad.

- Talleres de formación.

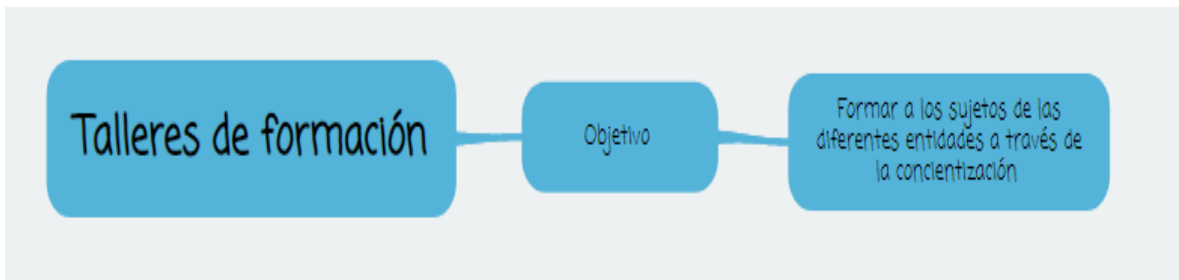


Figura 4. Objetivo de los talleres de formación. Fuente Propia.

Los talleres de formación están dirigidos a empresas privadas que desean iniciar con los procesos de inclusión sociolaboral, y buscan formar a los individuos en el desarrollo de habilidades y de concientización respecto a la inclusión, convirtiendo a los sujetos en gestores sociales capaces de comprender las diferentes formas de ser y estar en el mundo.

- Calendario.

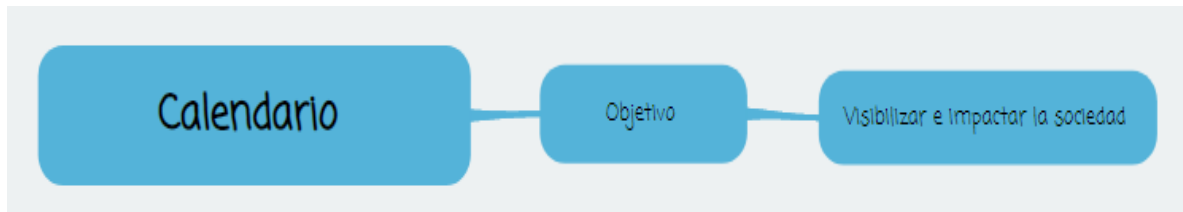


Figura 5. Objetivo del calendario. Fuente Propia

En este programa se busca visibilizar e impactar a través de la toma de fotografías de los diferentes momentos y temáticas que se trabajan dentro de BBC, logrando así mejores procesos de sensibilización y visibilizar las habilidades y capacidades de los AA.

- Alianza con el Sena.

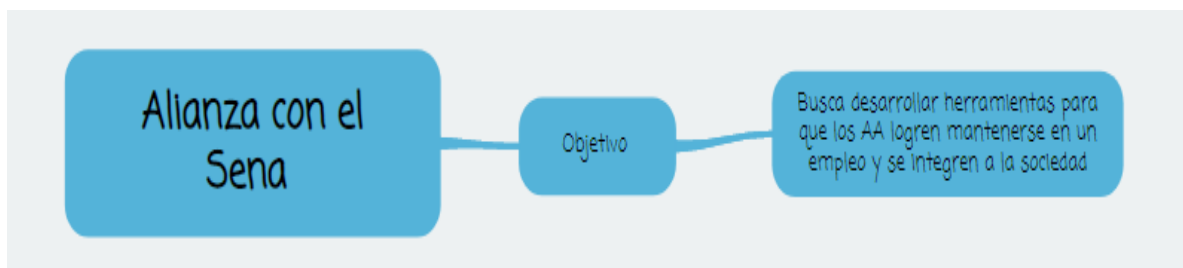


Figura 6. Objetivo de las alianzas Sena. Fuente Propia.

En este programa BBC realiza una alianza con el Sena y una empresa aliada de carácter privado, con la finalidad de formar y dotar a los sujetos con habilidades necesarias para el trabajo, con el fin de ser incorporados en una empresa.

- Proyecto cooperación con la fundación Saldarriaga Concha & BID “Modelo de inclusión económica para personas con discapacidad BID”.

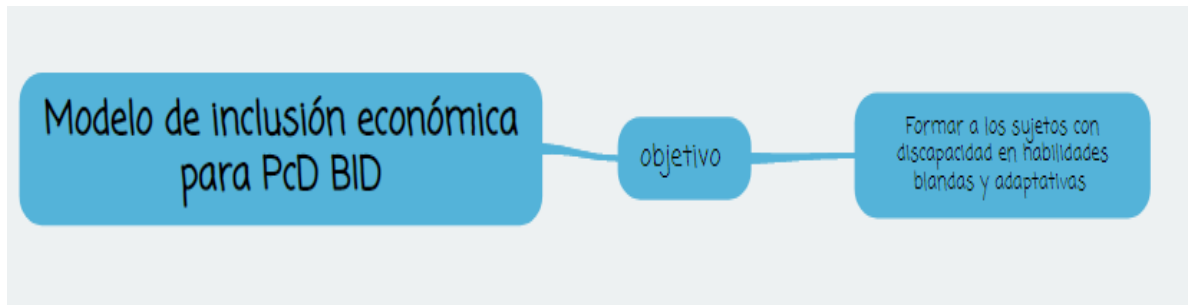


Figura 7. Objetivo del Modelo de Inclusión Económica. Fuente Propia.

En este proyecto BBC trabaja en colaboración con la Fundación Saldarriaga Concha con los fondos que son suministrados por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID); en este proyecto se busca preparar a las PcDI en habilidades blandas y adaptativas para brindarles un apoyo en la búsqueda de trabajo. No obstante, en el proceso también se realiza un trabajo con las entidades que participan en el proceso de empleabilidad.

#### ***Instituciones aliadas de Best Buddies Colombia.***

Como se señala en la información consultada, se evidencia que BBC realiza un trabajo en colaboración con más de 80 instituciones a nivel nacional, donde se identifica la presencia de instituciones como: Liceo Arkadia Colombia, Andecol Fundación, Fundane, Instituto de Adaptación laboral en Santander; entre otras. De allí que sea importante mencionar que para llevar a cabo esta alianza BBC trabaja a partir de una triada donde se encuentran: los AA como foco central, la familia como principal red de apoyo y las instituciones aliadas como entidades que creen en el proceso; todo esto con la finalidad de brindar un acompañamiento integral y un empoderamiento. A continuación, se encontrará una imagen tomada de la página oficial BBC que logra dar cuenta de la información escrita anteriormente, con la finalidad de brindar una mayor comprensión.





Figura 8. Adaptado de Instituciones Aliadas. Fuente Website Best Buddies Colombia 2021.

### ***Alianzas estratégicas de Best Buddies Colombia.***

Por medio de la búsqueda en diferentes fuentes se logra identificar que BBC tiene dos alianzas estratégicas importantes las cuales se describen en la siguiente figura:

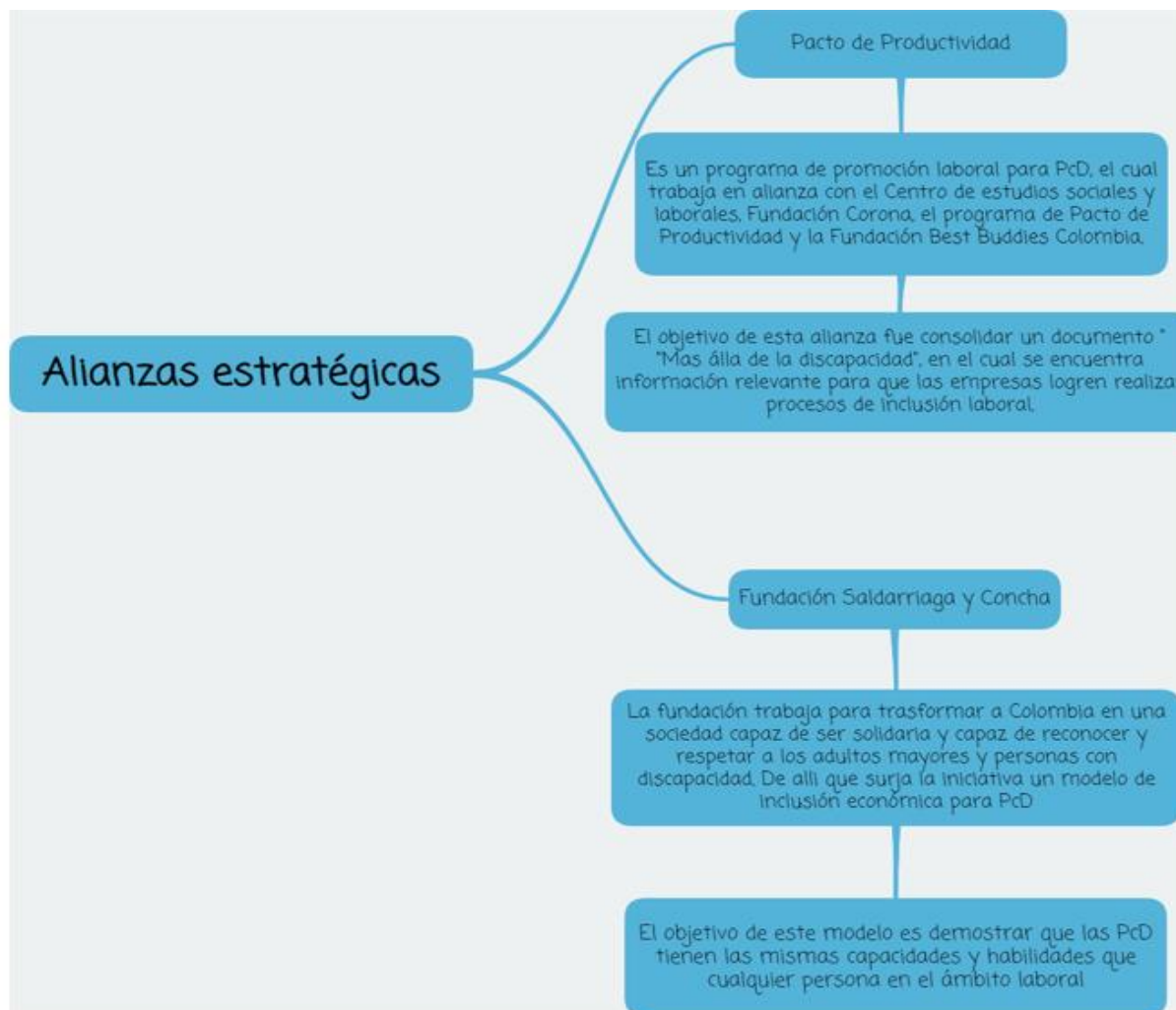


Figura 9. Alianzas estratégicas BBC. Fuente Propia.

### ***Malla de Oportunidad Laboral de Best Buddies Colombia.***

En medio de la práctica pedagógica la cual se llevó a cabo en el año 2021 durante los semestres número I Y II, se da la oportunidad de dialogar con la coordinadora de BBC y algunos de los PL, quienes con la finalidad de brindar una mayor comprensión de ¿cómo se llevan a cabo los procesos de inclusión socio laboral? dentro del programa OL, se generan espacios de dialogo los cuales tuvieron como objetivo brindar información a los docentes en formación en relación a que es la malla de oportunidad laboral. De lo anterior se logra recoger que la malla de oportunidad laboral es la ruta de navegación por la cual se rigen los trabajadores de BBC para realizar el debido

acompañamiento al AA en el proceso de vinculación con la empresa, de allí que esta malla contenga los parámetros establecidos por BBC los cuales deben ser ejecutados por los PL.

De acuerdo con lo anterior y para una mayor comprensión se realiza una explicación más detallada sobre las seis etapas que se manejan en el de programa Oportunidad laboral:

### **Etapas del programa Oportunidad Laboral de Best Buddies Colombia.**

- **Selección:** La presente etapa se divide en tres fases, primero se recolecta la información necesaria para crear el perfil del AA, luego se realiza la selección y finalmente el acompañamiento con la empresa aliada.

Tabla 1. Fases de Selección.

<b>Fases del proceso</b>	<b>Descripción</b>
<b>Fase 1</b>	Se realiza la lista de competencias específicas con las que debe contar la PcDI para acceder al cargo, esto en compañía de BBC y la empresa aliada.
<b>Fase 2</b>	Se realiza una revisión de las vacantes (Operativas, administrativas o mixtas), para posteriormente socializar la información con las PcDI, para luego realizar la entrevista, las pruebas y finalmente enviar la hoja de vida.
<b>Fase 3</b>	Se inicia con el proceso de acompañamiento en los diferentes escenarios, según lo requiera la empresa durante el proceso de selección del personal.

Nota. Fuente Propia.

- **Etapas de Formación a la empresa:** Esta se divide en cuatro sub etapas, en las cuales se busca fundamentar conceptos, analizar la participación del AA, construir apoyos para que el AA logre adaptarse a el contexto y finalmente realizar una evaluación que permita dar cuenta del desempeño que ha tenido en su entorno laboral.

Tabla 2. Etapas de Formación a la empresa.

<b>Formación a la empresa</b>	
<b>Etapas del proceso</b>	<b>Descripción</b>

<b>Etapa Cero</b> “Formación a la empresa”	En esta etapa se realiza una sensibilización y orientación respecto a los ajustes razonables, para posteriormente efectuar una evaluación que busca observar el impacto del proceso de inclusión.
<b>Etapa uno</b> “Full time”	En esta etapa se realiza un acompañamiento al AA con la finalidad de asegurar que los procesos de inclusión social y laboral se estén llevando de la mejor manera, por tal razón se propone que el AA reconozca sus obligaciones, su lugar de trabajo, las políticas, con la finalidad de que el AA comprenda todo lo que implica ser parte del proceso.
<b>Etapa dos</b> “Preparación laboral”	En esta etapa el AA en compañía del preparador laboral reconocen e identifican los apoyos que requiere para poder lograr una vida independiente y autónoma.
<b>Etapa tres</b> “Empresa inclusiva”	En esta etapa el preparador laboral realiza una valoración del desempeño que ha tenido el AA en su entorno laboral, con la finalidad de buscar mejorar los procesos.
<b>Etapa cuatro</b> “Coordinación laboral”	En esta etapa el preparador laboral en compañía del coordinador laboral, realiza la entrega del documento que contiene el plan de acción y las observaciones que se le realizan al AA, con la finalidad de continuar con el proceso de inclusión social y laboral.

*Nota. “Adaptado de la malla de OL realizada por Álzate, Bernal, García y Parra (2020)”. Fuente Propia*

### **Micro contexto**

El siguiente apartado pretende dar a conocer las acciones realizadas por los docentes en formación las cuales tuvieron como propósito identificar la problemática, para ello se realizaron dos acciones durante el año 2021 e inicios del año 2022. De allí que como primera acción para el año 2021 se realizó el diseño y la ejecución de talleres virtuales enfocados en la autogestión los cuales estuvieron dirigidos a un grupo de egresados; entendiendo este como aquel grupo

conformado por AA que se encuentran ubicados en diferentes ciudades, que ya pasaron por un proceso de formación académica y vocacional y están en un periodo cesante.

Debido a las implicaciones de la Pandemia mundial, en el marco del Covid-19, implicó el desarrollo de la Praxis de modo remoto y como segunda acción para inicios del año 2022 se realizaron dos visitas a las empresas Woden Colombia y Alkosto calle 68, con la finalidad de identificar ¿Qué ocurre con el AA en su punto de trabajo?, Cabe aclarar que lo anterior hace referencia a aquellas situaciones que se presentan en medio de la ejecución del trabajo que se encuentre realizando el AA, esto en relación a actitudes y comportamientos, trabajo en equipo, resolución de problemas, desempeño autónomo y habilidades blandas.

### ***Acciones 2021 Talleres de autogestión para egresados de la Fundación Best Buddies.***

Durante el año 2021 en el periodo académico I – II, bajo el marco de la practica pedagógica de la LEE semestres VII y VIII, el trabajo estuvo direccionado a identificar la problemática y las necesidades de los AA, de allí surge la oportunidad de empezar a trabajar con un grupo de 24 PcDI los cuales conformaron el “grupo de egresados”, cabe aclarar que este nombre es el que le otorga BBC a aquel conjunto de personas que ya pasaron por un proceso de formación como auxiliares a través de las alianzas mencionadas en los apartados anteriores, pero que a la fecha no se encuentran laborando. De acuerdo a lo anterior se inicia un proceso de formación a través de la creación de talleres enfocados en la “autogestión” entendiendo los autogestores como un grupo de PcDI mayores de edad, que se organizan para analizar las cuestiones que los preocupan, defender sus derechos y visibilizar el colectivo (Plena inclusión, 2017). Por tal razón los docentes en formación realizaron el proceso en tres etapas las cuales se describirán de manera más clara en el siguiente cuadro:

Tabla 3. Fases de identificación de la problemática.

<b>Fases del proceso de identificación de la problemática y las necesidades de los AA</b>	
<p>Etapa 1 “Observación”</p>	<p>Durante esta etapa los maestros en formación realizaron un proceso de observación y de acompañamiento a las diferentes actividades que realiza la BBC, de allí que se generara la oportunidad de participar en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conferencias para los AA: En estos espacios se trabajaron temas como la violencia económica, fortalecimiento de habilidades, toma de decisiones y el manejo adecuado del dinero.</li> <li>• Procesos de selección de los AA: En este espacio se pudo observar el proceso que realizan los PL para llevar a cabo el ingreso y selección de los AA a la BBC</li> <li>• Capacitación regional: Este espacio se enfocó en dar a conocer el marco normativo que acoge a la PcDI, y los beneficios tributarios que se generan en una empresa al contratar a una PcDI.</li> </ul>
	<p>En esta etapa los maestros en formación realizaron la creación de unos talleres pedagógicos los cuales tuvieron en cuenta</p>

<p>Etapa 2 “Creación de talleres”</p>	<p>las necesidades de la población observadas durante la etapa uno, como también se buscó generar unos “talleres pretexto” para de identificar una problemática visible; capaz de ser abordada a través de una propuesta pedagógica que logre dar respuesta a la misma. De allí que surja la idea de generar unos talleres pedagógicos los cuales estuvieron enfocados en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Autogestión</li> <li>• Derechos y deberes de las PcDI</li> <li>• Empoderamiento</li> </ul>
<p>Etapa 3 “Implementación “</p>	<p>En esta etapa se inicia con la implementación de los “talleres pretexto” a un grupo de egresados compuesto por 24 PcDI, en este espacio se abordaron las temáticas mencionadas en la etapa anterior, bajo la modalidad virtual, los días miércoles en el horario de 9:00 am – 11:00 am. Cabe mencionar que estos talleres tuvieron como objetivo formar a los AA en dichas temáticas, como también propiciar espacios de interacción y comunicación entre los docentes en formación y los AA, que permitirán identificar una problemática.</p>

*Nota: Fuente propia.*

De acuerdo a lo anterior es pertinente mencionar que para llevar a cabo el proceso mencionado anteriormente los docentes en formación diseñaron para cada sesión una planeación la cual estuvo mediada por nueve momentos y se esperaba que en cada espacio se generara un aprendizaje y una reflexión en torno a la autogestión, los derechos y deberes de la PcDI y el empoderamiento. Por otra parte, como ya se mencionó anteriormente estos talleres fueron el pretexto para identificar las necesidades y problemáticas que más sobresalen en los AA, logrando a través de los espacios de comunicación e interacción, generados por los docentes en formación identificar las siguientes dificultades.

- Dificultades en su comunicación asertiva: Pues en medio del dialogo los AA hacían referencia a situaciones particulares que les ocurrieron cuando laboraron, como faltas de respeto, dificultad para expresar lo que sienten y saltarse el conducto regular.
- Dificultades en la planificación: Se logra observar que los AA tienen claridad en el cumplimiento de la norma en acciones como llegar temprano al lugar de trabajo y cumplir con las labores asignadas, pero a la hora de ponerlo en práctica no se veía reflejado.
- Dificultades a nivel de la inteligencia emocional: En medio del dialogo los AA expresaron durante las sesiones que presentaban dificultad para manejar sus emociones cuando se les presentaban situaciones a nivel laboral (llamados de atención, problemas con los compañeros de la empresa y dificultades a nivel personal) pues generalmente no logran tener un autocontrol en término de las emociones, lo que ocasiona que el campo laboral se vea afectado por las situaciones descritas anteriormente.

En ese orden de ideas, gracias a la observación y a la interacción se logra establecer que los AA tienen una preparación alta en términos de su labor a desempeñar, debido a que BBC cuenta con programas que buscan la formación para la vida laboral; como se expuso en líneas anteriores



dentro del marco de la Malla de OL donde se identifica que no se le invierte el tiempo suficiente a las áreas mencionadas, y adicional a esto algunos de los AA Egresados no cuentan con otros espacios de formación y/o actualización, cabe aclarar que lo anterior son aspectos que los PL consideran vitales para la empleabilidad . De allí que se logre extraer que existe una necesidad en términos de fortalecimiento que complemente todo lo que implica ser parte del campo laboral.

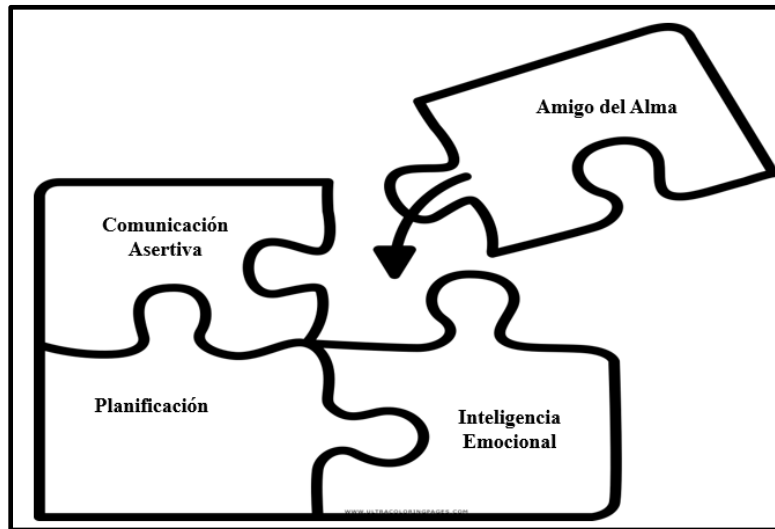


Figura 10. Necesidades encontradas en el proceso de caracterización. Fuente propia.

### ***Visitando las empresas aliadas de Best Buddies Colombia para caracterización de la población.***

Para inicios del año 2022- 1, gracias a las acciones realizadas desde la coordinación de BBC, y a los acuerdos de intervención planteados en el marco de la praxis IX para dar continuidad al proceso iniciado en el año 2021, donde se logra gestionar dos espacios de visitas los cuales tuvieron como objetivo dialogar con los diferentes PL que se encontraban en las empresa Woden Colombia y Alkosto Calle 68, esto con la finalidad de identificar: primero que rol desempeña el PL, segundo verificar si la problemática mencionada en el apartado anterior persiste en los puntos de trabajo, y como tercera medida se buscó reconocer que ocurre con los AA en estos espacios. Para ello los maestros en formación con el asesoramiento de la docente titular diseñaron una ficha

de observación de acompañamiento la cual surge con la finalidad de identificar tres grandes aspectos, el primero estuvo enfocado en validar si la problemática seleccionada persiste en los puntos de trabajo donde se encuentran ubicados los AA, como segunda medida se buscó identificar ¿Cuál es el rol que desempeñan los PL? y finalmente se buscó identificar que ocurre con el AA en su punto de trabajo en relación a sus habilidades blandas, por tal razón la ficha de observación está diseñada bajo tres componentes los cuales se describirán a continuación.

- Componente uno “Contexto”: En este componente se buscó recolectar información respecto a la organización y distribución de los espacios físicos donde se encuentran inmersos los AA, esto con la finalidad de analizar a través de preguntas orientadoras como el espacio físico altera las funciones de AA y si existen o no espacios asignados para conversar acerca de las problemáticas que surgen en el entorno laboral.
- Componente dos “AA”: Este apartado estuvo direccionado a recolectar información sobre el AA en términos de sus habilidades, a través de preguntas orientadoras donde se buscaba identificar las formas de trabajo grupal de los AA, el cumplimiento de los horarios, resolución de problemas y la habilidad para comunicarse de forma asertiva con sus pares.
- Componente tres “PL estrategias”: El objetivo de este componente estuvo enfocado en identificar el rol que cumple el PL en un contexto laboral, también conocer un poco sobre las estrategias que utilizan para fortalecer los procesos de los AA, y finalmente se buscó recoger información respecto a la forma como abordan las temáticas con los AA.

(Ver Apéndice A), cabe aclarar que cada componente estuvo mediado por un objetivo, para así lograr obtener más información y enfocar el análisis en los diferentes aspectos durante el recorrido en el acompañamiento a las empresas como también las variables de este tipo de contexto.

En cada encuentro se tuvo la oportunidad de dialogar con el PL que se encontraba en la empresa que se estaba visitando, donde se conversó sobre el rol que ejerce, y las problemáticas que surgen en el contexto con los AA, lo que conlleva a ratificar nuevamente que los AA presentan dificultades a nivel de “comunicación asertiva, planificación e inteligencia emocional”. Pues allí los PL con la finalidad de brindar mayor información a los docentes en formación realizaron su trabajo en presencia de los mismos, donde una de sus labores es retroalimentar al AA respecto a las falencias, y allí es donde se denota nuevamente que presentan dificultades en las habilidades blandas mencionadas anteriormente, porque muchas de las retroalimentaciones estaban enfocadas en tener una buena actitud a la hora de recibir algún llamado de atención, en saber controlar las emociones, también estaban enfocadas en recordar lo importante que es realizar las tareas asignadas entre otras situaciones.

Por otra parte, con la finalidad de ratificar si la información recolectada a partir de la observación era correcta, en medio de estas visitas se tuvo la oportunidad de preguntar a los PL ¿Cuáles eran las problemáticas más visibles en los puntos de trabajo con los AA? A lo que los PL contestaron la falta de formación en ciertas habilidades que son necesarias para el trabajo. De allí que sea necesario mencionar que durante estas visitas no solo se logró identificar una problemática, sino también se generó la posibilidad para pensar de qué manera como docentes en formación se pudiera contribuir a los procesos de formación de los AA teniendo en cuenta el contexto donde se encuentran inmersos.

## **Problema Educativo**

Para ahondar en el reconocimiento y caracterización del grupo, y ratificar o descartar la problemática detectada, se diseñó y aplicó un cuestionario por cada una de las habilidades blandas a trabajar (Comunicación Asertiva, Planificación e Inteligencia Emocional), cada uno compuesto por 5 preguntas las cuales estaban enfocadas en poder identificar que comportamientos o acciones tienen los AA antes unas situaciones determinadas, estas fueron aplicadas antes de cada Módulo Formativo en el semestre 2022-1.

La información aquí recogida se pudo contrastar con la que se recogió en las visitas a las empresas Wodem Colombia y Alkosto calle 68, pudiendo así, y basados en el análisis de la Ficha de observación, diseñada para el recorrido del acompañamiento a dichas empresas, detectar que los AA responde de forma conceptual, o técnica, desde el deber ser de su labor como trabajador, es decir que en base a lo aprendido en el proceso con los PL en las diferentes capacitaciones que reciben antes, durante y después del proceso laboral y a esto sumándole lo que se concibe como políticamente correcto dan una serie de respuestas que apuntan a que los AA conocen y desarrollan de forma asertiva las habilidades blandas, pero en interacción directa, tanto con el PL como con los AA, se evidencia que no llevan a la práctica dichos conocimientos o claridades para el desempeño de su labor en el puesto de trabajo, denotando esto, una inconsistencia entre la información escrita proporcionada, y la realidad situada en el desempeño de su labor en la empresa.

En base a lo anterior y a partir del análisis y participación directa en el contexto de BBC se registran situaciones puntuales con los AA tales como:

- Conocimiento de normas y rol en el trabajo, pero dificultad en la aplicación real de comportamientos asertivos como adulto trabajador.

- Problemas de manejo y control emocional a la hora de recibir llamados de atención y/o recomendaciones sobre su labor.
- Dificultades en la planificación de los tiempos, acorde a las funciones asignadas, así como en la organización de las diferentes tareas de su puesto de trabajo.

Lo cual posibilita hacer una mirada más amplia del rol del educador especial dentro de un contexto de inclusión socio laboral y de lo cual surge la siguiente pregunta:

*¿Cómo fortalecer las Habilidades Blandas de Comunicación Asertiva, Planificación e Inteligencia Emocional de los AA de BBC dentro del programa de Oportunidad Laboral mediante una propuesta pedagógica?*

## **Justificación**

El presente PPI se desarrolla al interior de la práctica pedagógica; en el marco de la praxis VII y las praxis VIII y XI en BBC; cabe aclarar que este proyecto se llevó a cabo dentro del programa de Oportunidad Laboral en donde se encuentran vinculados AA que en la actualidad están viviendo el proceso de inclusión sociolaboral, a partir de las vinculaciones que logra realizar BBC a través de las alianzas. En ese orden de ideas es pertinente mencionar que este proyecto se ejecutó en medio de la contingencia generada por el virus la Covid 19 en el año 2021 lo que posibilitó que BBC generara diferentes escenarios de participación, dentro de los cuales se destacan talleres y entrevistas los cuales se llevaron a cabo por medio de la plataforma digital Meet, esto con la finalidad de identificar una problemática.

Por lo anterior los docentes en formación generaron espacios de formación y participación para los AA los cuales posibilitaron un dialogo abierto y bidireccional, teniendo como pretexto unas temáticas. De allí se logra identificar que en la BBC existen escenarios de formación para la adquisición de aquellas destrezas que les permitan a los sujetos desarrollar labores específicas en el campo laboral, lo que implica que se deje a un lado el fortalecimiento de las habilidades que se conocen en el campo educativo como “habilidades blandas” entendiendo estas como lo propone (USAID; Fundación Corona; ANDI, 2016)

Las habilidades o competencias blandas son necesarias para hacer frente a los diferentes desafíos que encuentran las personas en cada etapa de su vida, especialmente al enfrentarse con el mundo laboral. Existe consenso en que no es suficiente con la preparación académica, dado que el mundo laboral exige otras habilidades más allá de las técnicas, como la capacidad de comunicar las ideas, la responsabilidad, la autoestima, el compromiso, la empatía y el sentido de responsabilidad. Las habilidades blandas constituyen entonces herramientas esenciales de interacción con las personas en los

ámbitos social y laboral, así como para la toma de decisiones y el ejercicio pleno de su ciudadanía. Por lo tanto, es necesario trabajar en la formación de estas habilidades desde la educación primaria y media (p, 23).

En base a lo anterior para el año para el año 2022-I los docentes en formación con la finalidad de continuar indagando sobre la problemática identificada, realizan un recorrido de acompañamiento directo a la labor del PL, y de forma concreta a las empresas Woden Colombia SAS y Alkosto Calle 68. Donde se identifica en medio del recorrido y el dialogo con el PL que los AA presentan dificultades en cuanto al manejo de las emociones en situaciones problema, llegando al llanto o a la renuncia porque consideran que lo prudente es guardar silencio antes de comunicar asertivamente las situaciones o sentimientos, por otra parte también se evidencia que los AA se les dificulta organizar sus actividades de tal forma que puedan cumplir con cada una de ellas, pues en ocasiones los PL comentan que no logran culminar con todos los propósitos planificados para el día debido a que no hacen un buen manejo del tiempo.

De allí que surja la necesidad de generar una propuesta pedagógica donde los principales beneficiados sean los AA, dado a que el mundo laboral requiere de personas que cuenten con lo que en el campo laboral se conoce como “competencias laborales” entendiendo estas como lo propone el MEN:

Son 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 responsabilidad requerido (p, 6).

Desde esta perspectiva se busca aportar al proceso de inclusión sociolaboral como también contribuir al proceso de formación de los AA en términos de las habilidades blandas ya que se observa que los AA en sus puntos de trabajo presentan dificultades para comunicarse

asertivamente, manejar sus emociones y planificar sus tareas, lo que conlleva a que en ocasiones sean despedidos y el clima laboral se vea afectado. De allí que sea importante mencionar que trabajar desde el campo educativo las habilidades blandas les permitirá a los AA desenvolverse de una mejor manera, ya que podrán comunicarse con respeto y empatía con sus compañeros de trabajo, como también sabrán manejar mejorar las situaciones y sus emociones, pues es claro que el mundo laboral requiere que los sujetos no solo cuenten con las destrezas específicas para desarrollar su trabajo, sino también requiere de aquellas habilidades que le permitan desenvolverse de manera integral.



## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Fortalecer las habilidades blandas de comunicación asertiva, planificación e inteligencia emocional en los AA que se encuentran dentro del programa de oportunidad laboral de Best Buddies Colombia en calidad de Egresados.

### **Objetivos Específicos**

- Aplicar instrumentos de recolección de información, que posibiliten la elaboración de una propuesta pedagógica de fácil comprensión.
- Diseñar e implementar una Propuesta Pedagógica, basada en las habilidades blandas de Comunicación Asertiva, Planificación e Inteligencia Emocional.
- Reconocer cómo aporta al AA egresado, la implementación de la PP “*Me Comunico, Planifico y Soy Asertivo*”.

## **Marco de Antecedentes**

De acuerdo con los intereses del presente PPI se hace necesario realizar una búsqueda de antecedentes a nivel local , nacional e internacional que permita evidenciar la importancia de contribuir desde el campo educativo en el fortalecimiento de las habilidades blandas de las PcDI en el campo laboral, esto con la finalidad de identificar posibles rutas de acción y recomendaciones que podrían contribuir al proceso que se está llevando a cabo en la BBC con los AA, los cuales ya han sido motivo de investigación en otros documentos. De acuerdo con lo anterior se logró identificar que existe documentación valiosa respecto a las siguientes temáticas:

### **Búsqueda a Nivel Local**

- Título: Manual didáctico para formadores en habilidades blandas en personas con discapacidad intelectual leve.

Autores: Gissel Viviana Mayorga Beltrán (2020)

El presente trabajo de grado según Mayorga (2020) tuvo como objetivo diseñar un manual didáctico para formadores en habilidades blandas en personas con discapacidad intelectual leve (pág., 29). Pues la autora menciona que desde su experiencia al trabajar en diferentes centros de empleabilidad, existe un gran desconocimiento en cuanto a las posibles estrategias para trabajar con PcDI , lo que impide que las condiciones para garantizar el empleo de estas personas sea mínima; por tal razón decide a partir de las necesidades que logró identificar en medio del análisis de otros proyectos, la búsqueda de las cifras de desempleo, y la identificación de las dificultades que poseen las PcDI para fortalecer las habilidades blandas, crear un manual didáctico dirigido a los docentes, capacitadores y talleristas, en el cual se encuentra como trabajar los 4 tipos de habilidades blandas elementales, las cuales pueden ayudar a mejorar la adaptabilidad de las PcDI, Por tal razón la autora en su manual decide trabajar: las habilidades

comunicativas, el liderazgo, el trabajo en equipo y la orientación al logro, con la finalidad de brindar diferentes herramientas de aprendizaje que les sirvan a los docentes y a las personas que están participando de los procesos de inclusión socio laboral, buscando facilitar la adaptación de las PcDI a el mundo laboral.

- Título: Encuentro de saberes: Estrategias pedagógicas para fortalecer la autodeterminación de las personas con discapacidad intelectual de Funter.

Autores: Gonzales D, Chindoy M, Peña A, Toro J, Angaita c, Gualteros F (2018)

Este trabajo de grado tuvo como objetivo fortalecer la autodeterminación en las personas con discapacidad intelectual de Funter, por medio de la implementación de estrategias pedagógicas con la finalidad de promover su calidad de vida. Cabe aclarar que para cumplir el objetivo los investigadores generaron varios espacios pedagógicos que posibilitaron las experiencias, logrando así identificar la problemática a partir de la aplicación de un instrumento, que buscaba evaluar la autodeterminación de allí que consideren que la población a la que se le realizó la evaluación presenta dificultades para tomar decisiones, para saber elegir, organizar y planificar.

Por lo tanto el grupo de trabajo realizo tres fases de investigación las cuales consistieron en realizar y documentar una descripción de la realidad de la localidad y de la fundación para luego caracterizar y evaluar a la población a partir de un instrumento adaptado el cual buscaba evaluar la autodeterminación, de allí que se logre identificar las dificultades del grupo , para posteriormente diseñar e implementar una propuesta pedagógica llamada “construyendo amistad con los champions” ,esto con el objetivo implementar estrategias pedagógicas que fomenten la autodeterminación y de esta manera incidir en la mejora de la calidad de vida de la población .

Por otra parte para completar la investigación realizaron una recolección de los datos obtenidos al implementar la propuesta pedagógica y realizaron una segunda aplicación de la evaluación para lograr determinar en qué nivel de autodeterminación se encontraba la población; para finalmente realizar una triangulación con la información para lograr aportar a partir de conclusiones la importancia de implementar estrategias pedagógicas que aporten a los procesos de autodeterminación y que impacten en la calidad de vida de los sujetos con discapacidad intelectual de la fundación.

- Título: Fortalecimiento de habilidades blandas en jóvenes con discapacidad intelectual.

Aporte al proceso educativo en pro de la inclusión sociolaboral.

Autores: Carrión N, Fonseca A, Gil A, Martínez k (2021)

El presente proyecto investigativo se llevó a cabo con el propósito de fortalecer las habilidades blandas en los jóvenes del nivel cuatro de la sección de educación especial del Instituto Pedagógico Nacional, por medio de una propuesta pedagógica que logrará aportar al proceso educativo de la población y en pro de la inclusión sociolaboral. De allí que surgiera la propuesta pedagógica llamada “Sembrar habilidades blandas en la adultez para la inclusión sociolaboral de la diversidad”, la cual se constituyó a partir de cinco módulos en los cuales se abordaron temáticas como: la concepción de la vida adulta y el fortalecimiento de habilidades blandas, tales como; la resolución de problemas, planificación, comunicación e inteligencia emocional, con la finalidad de continuar contribuyendo a los procesos educativos de la población, como también al procesos de inclusión sociolaboral

Cabe aclarar que para llevar a cabo este proceso el grupo de trabajo se rigió a partir de ocho momentos; donde para empezar realizaron una caracterización de la población para identificar las particularidades, luego de esto realizaron la formulación de la pregunta de investigación teniendo

como base las experiencias vividas durante la práctica pedagógica, consecutivamente realizaron la búsqueda de antecedentes con la finalidad de tener una guía para su proceso, para posteriormente dar inicio a la planeación de la propuesta pedagógica que diera respuesta a la problemática y así lograr organizar el diseño metodológico para ejecutar e implementar la propuesta pedagógica, dando paso a la recolección de los resultados como también a la presentación de los resultados para así lograr finalizar con el proceso teniendo como base el objetivo central.

Por lo anterior el equipo de trabajo en concordancia con su propuesta pedagógica conforma cinco módulos de tipo formativo en los cuales se trabajan lo que implica ser adulto y se fortalecen las habilidades blandas (resolución de problema, la comunicación, inteligencia emocional y la planificación).

### **Búsqueda a Nivel Nacional**

- Título: Practicas de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en el contexto laboral de empresas privadas en la ciudad de Bogotá

Autores: Botero, V (2016)

El objetivo del presente este trabajo según Botero (2016) es comprender los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad en empresas del sector privado de la ciudad de Bogotá para contribuir al fortalecimiento de las políticas de inclusión de personas con discapacidad (pág. 33). De modo que para lograr este propósito la autora realizó una indagación sobre la evolución histórica del concepto de discapacidad con el propósito de identificar la evolución de dicho concepto, para luego analizar su relación con los procesos de inclusión laboral. De lo anterior es pertinente mencionar que al realizar esa relación se observa que las personas con discapacidad se

encuentran en una gran desventaja en cuanto al resto de la población sin discapacidad y que esto se debe a los prejuicios, la poca formación y a la falta de adaptación en los espacios laborales.

Es por ello que después de analizar la situación problema se realiza un diseño metodológico el cual es de tipo cualitativo y analítico- descriptivo el cual tuvo como propósito, analizar los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad, en empresas del sector privado bajo la mirada de tres actores fundamentales: la persona con discapacidad, su jefe inmediato y un familiar, esto con la finalidad de reconocer los procesos de inclusión que se realizan en la empresa, los beneficios y las barreras que se generan durante el proceso. Cabe aclarar que para seleccionar la población se realizó una búsqueda sobre los programas de inclusión laboral que existen a nivel distrital, ubicando el programa “Pacto de Productividad” donde se observa que 48 empresas hacen parte de este proceso y solo 16 de ellas accedieron a ser parte de la investigación, de allí que en esta propuesta pedagógica se seleccionó una persona con discapacidad por cada empresa, y en los lugares donde se contaba con la presencia de más de dos personas con discapacidad la empresa realizó la selección de una sola persona. Luego de esto también se realizó la selección del jefe inmediato y finalmente un miembro de la familia, todo esto con la finalidad reconocer cómo se están llevando a cabo los procesos de inclusión que son ejecutados por la empresa, cuáles son los beneficios y las barreras que se presentan.

En respuesta a lo anterior, se realizó la recolección de la información a través de entrevistas conversacionales semiestructuradas, las cuales estuvieron dirigidas al jefe inmediato y al familiar seleccionado, con la finalidad de recolectar información relevante respecto al proceso, no obstante, también se realizó una observación del contexto con la finalidad de aproximarse a la realidad.

Para finalizar algunas de las grandes conclusiones que logro identificar la propuesta pedagógica, es que las 16 empresas realizan un gran esfuerzo para generar procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad, por otro lado se observa que de las 16 empresas adscritas a la investigación, tan solo 10 desarrollan su proceso de inclusión a partir de apoyos con fundaciones, lo que genera que a la hora de implementar dicho proceso se tenga en cuenta las características de la persona con discapacidad y se logre así capacitarla en las fortalezas y habilidades que requiera la persona.

- Título: ¡Vivamos la diversidad! Estrategias pedagógicas que visibilizan y fortalecen las habilidades sociales y comunicativas de la población con discapacidad intelectual para facilitar la inclusión social.

Autores: Mora H, Cortes C (2016)

La presente investigación tuvo como objetivo fortalecer las habilidades sociales y comunicativas, que faciliten los procesos de inclusión social de la población con discapacidad intelectual, en la comunidad de Hunza esta propuesta se llevó a cabo en la Casa de la cultura ciudad de Hunza, la cual se enfoca en fomentar procesos artísticos, patrimoniales y culturales con la finalidad de generar espacios de interacción y convivencia para la comunidad. De allí que la propuesta estuviera enfocada en potenciar las habilidades sociales y comunicativas de 5 niños con discapacidad intelectual los cuales tenían entre 5 y 10 años y un adulto de 33 años de edad con síndrome de Down.

Por tal razón la propuesta surge debido a la observación detallada del contexto durante varios meses, lo cual les permitió recolectar información valiosa sobre la participación que ejerce el grupo de personas mencionadas anteriormente, donde se observa que algunas tareas que se les asignan están enfocadas a la limpieza o a la realización de planas lo que imposibilita que estos

sujetos demuestren sus capacidades y habilidades y así mismo que su participación en eventos o actividades sea nula, no obstante es pertinente mencionar que en dicha observación lograron evidenciar que muchos de los participantes tienen grandes habilidades y destrezas que se pierden, las cuales son motivo de interés para la creación de la propuesta.

En ese sentido el equipo de trabajo para llevar a cabo su propuesta pedagógica propuso tres momentos: el primero estaba enfocado en reconocer e identificar las necesidades, barreras y habilidades de la población, para el segundo momento se realizó la creación y la ejecución de estrategias pedagógicas (talleres) y para el último momento se realizó el análisis de los resultados obtenidos a partir de la ejecución de la propuesta pedagógica.

Como resultado de lo anterior la propuesta pedagógica al analizar los resultados logra identificar que el objetivo de su propuesta logro cumplirse porque lograron a través del reconocimiento de la población y de la problemática generar cambios ya que lograron mejorar la participación del grupo seleccionado y fortalecer sus habilidades a partir de la creación de espacios formativos.

### **Búsqueda a Nivel Internacional**

- Título: Proyecto Delicias Sobre Ruedas: Un aporte al desarrollo de habilidades socio-laborales en los estudiantes con la discapacidad intelectual leve de la escuela especial Andalué.

Autores: Hurtado A, Jara C, Márquez, T (2019)

La presente tesis tuvo como objetivo develar la percepción de las familias con respecto a la implementación, desarrollo y contribución del proyecto Delicias sobre ruedas de la escuela Andalué. Cabe aclarar que esta investigación surge a raíz de la problemática encontrada en la escuela especial Andalué de Maipú, la cual cuenta con 255 estudiantes con discapacidad



cognitiva de allí que esta institución cuente con tres niveles de educación (parvulario, básica y laboral).

En ese sentido la instrucción se rige bajo su sello distintivo institucional “preparación para la vida y el trabajo “por tal razón allí se menciona que a lo largo de los años han implementado talleres laborales y que en ese mismo contexto surge el proyecto “delicias sobre ruedas” el cual buscaba potenciar el desarrollo de habilidades sociolaborales, realizando una asociación con el tema de productividad con la finalidad de aumentar la participación en los contextos laborales.

- Título: Formación en habilidades blandas de un grupo de personas con discapacidad intelectual del CAIPAD ACEFOPAVAS a fin de potenciar su inserción laboral.

Autores: Esquivel T, Vargas F (2019)

El presente proyecto tuvo como objetivo según Esquivel y Vargas (2019), facilitar procesos de formación de habilidades blandas de un grupo de personas adultas con discapacidad intelectual del CAIPAD ACEFOPAVAS el cual promueve la inserción en el campo laboral. Para lograr dicho objetivo, el equipo de trabajo consolidó una propuesta pedagógica la cual tuvo como finalidad promover procesos de inserción laboral por medio de la ejecución de cursos sobre habilidades blandas, cabe aclarar que esto se llevó a cabo con un grupo de cinco personas adultas con discapacidad intelectual quienes gracias a los cursos estuvieron inmersos en un periodo de prueba en una empresa la cual contaba con procesos de inclusión.

La propuesta se rigió bajo la metodología cuantitativa y por medio de la participación acción ya que para llevar a cabo el proceso los participantes hicieron uso del Curso de Formación por Competencias Básicas vinculadas con el mundo del trabajo (habilidades blandas), para jóvenes con discapacidad el cual fue elaborado por la Universidad Nacional y el Consejo de la persona

Joven, en ese sentido es pertinente mencionar que el equipo de trabajo adaptó la propuesta ya establecida teniendo en cuenta las necesidades de la población. Por otro lado, para llevar a cabo la propuesta se tuvo en cuenta el contexto que compone al sujeto (familia), las particularidades de la persona con discapacidad, el CAIPAD ACEFOPAVAS y las empresas, de igual forma esta propuesta consistió en la creación de estrategias con la finalidad de incorporar a las PcDI en el proyecto a partir de la creación de estrategias de sensibilización las cuales lograron brindar herramientas para seguir contribuyendo en los procesos de inserción laboral.

Cabe aclarar que para lograr dicho objetivo el grupo de investigación integra a las familias de los participantes con la finalidad de recolectar información a través de grupos focales y entrevista a fin de registrar como se perciben las realidades y así mismo permitirá conocer las opiniones y la perspectiva de la familia respecto a la experiencias y situaciones vividas en medio del proceso y del proyecto.

Por otra parte, teniendo como base la información recolectada por medio de la búsqueda de los diferentes documentos, se logra identificar que cada proyecto desde su interés, reconoce la importancia de fortalecer las habilidades blandas de las PcDI, pues como se menciona en cada uno, estas son necesarias para lograr surgir y permanecer en el campo laboral. Por lo anterior, esta investigación permitió recolectar grandes aportes que sirven como guía para pensar y construir una apuesta que les aporte a las necesidades de los AA, teniendo en cuenta el contexto donde se encuentran inmersos estos sujetos, pues como se identifica en los documentos es importante realizar una indagación respecto a la población para poder identificar las posibles problemáticas, para así proceder a generar herramientas que sean útiles para la población.

No obstante esta búsqueda también permitió reiterar lo importante que es generar procesos pedagógicos que le apuesten al fortalecimiento de las habilidades blandas, pues en el campo

laboral estas son necesarias para poder mantenerse, de allí que en los documentos se logre observar que las empresas brindan las herramientas en términos de lo que requiere el contexto, sin embargo no se generan espacios complementarios que tengan en cuenta las necesidades de la población, lo que genera que la PcDI no logre en muchas ocasiones permanecer en el empleo, o incluso no logre acceder a un empleo debido a la falta del fortalecimiento de las habilidades blandas. De allí que el presente PPI tenga como objetivo fortalecer las habilidades blandas partiendo de la identificación de la problemática y reconociendo las particularidades de cada población, para así proponer y efectuar una propuesta pedagógica que contribuya de manera significativa en los procesos de fortalecimiento y desarrollo de habilidades que son necesarias para el campo laboral.

## **Marco Teórico**

### **Discapacidad Intelectual**

De acuerdo con la AAIDD (2011) “la discapacidad intelectual se caracteriza por presentar limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como en la conducta adaptativa, las cuales se manifiestan en las habilidades adaptativas, conceptuales, sociales y prácticas y que esta discapacidad se origina antes de los 18 años” (p. 24).

Con base a lo anterior el presente PPI reconoce que comprender el término discapacidad intelectual permite identificar de manera global algunas de las características que hacen parte del diagnóstico, pero sin dejar a un lado al sujeto ya que es el foco central de esta investigación. Por lo tanto se busca desde esta mirada generar mediaciones adecuadas que tengan en cuenta las necesidades y particularidades de la población sin dejar a un lado la individualidad de cada sujeto, buscando desde allí que la discapacidad no sea lo que defina o caracterice a la persona, sino por el contrario se busca reconocer los procesos de cada sujeto, como también se pretende que las PcDI logren participar en diferentes escenarios bajo las mismas condiciones que cualquier sujeto, como lo menciona Palacios (2008) “La vida de una persona con discapacidad tiene el mismo sentido que la vida de una persona sin discapacidad. En esta línea, las personas con discapacidad remarcan que ellas tienen mucho que aportar a la sociedad, pero para ello deben ser aceptadas tal cual son, ya que su contribución se encuentra supeditada y así mismo muy relacionada con la inclusión y la aceptación de la diferencia” (p, 104).

De allí, que en concordancia con la (Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo, 2011) se mencione que la PcDI debe ser vista y comprendida desde un enfoque multidimensional a partir de las cinco dimensiones que esta propone, las cuales son:

- Dimensión de las habilidades intelectuales: (Neisser y cols.,1996) mencionan que esta dimensión hace referencia a la capacidad que le permite al sujeto comprender el entorno que lo rodea a través de la experiencia, y que estas habilidades no solo se limitan al proceso de retención de conceptos. (p, 37)
- Dimensión de la conducta adaptativa: (Luckasson y Col. 2002) entienden la conducta adaptativa como “un conjunto de habilidades conceptuales, sociales y prácticas aprendidas por la persona la persona para funcionar en su vida diaria” (p, 9)
- Dimensión de la salud: La Organización Mundial de la Salud (1999) define esta dimensión como aquel estado que le permite al sujeto tener un bienestar físico, mental y social de manera íntegra, lo que significa que si el sujeto no se encuentra bien en términos de su salud esto puede afectar las dimensiones anteriormente descritas. (p, 38)
- Dimensión de la participación: Se entiende por participación a las interacciones y los roles que el sujeto tiene con los diferentes entornos que lo permean. (p, 39)
- Dimensión de contexto: Bronfenbrenner, (1979) entiende el contexto como aquel espacio donde el sujeto se desenvuelve, y que estos pueden influir en la vida de los sujetos. (p, 40).

Por lo anterior, el presente PPI pretende reconocer al sujeto desde sus potencialidades, capacidades y habilidades, con la finalidad de aportar al proceso de inclusión sociolaboral a través de herramientas que les permitan a los AA participar de manera activa en los diferentes escenarios, teniendo en cuenta cada una de las dimensiones, pues es claro que para realizar procesos es necesario trabajar de manera conjunta.

## **Empleo con Apoyo**

El empleo con apoyo se configura como una realidad presente en nuestro PPI porque son ese conjunto de acciones y ajustes razonables que hacen efectivos los PL de BBC para orientar y acompañar el AA en el proceso de oportunidad laboral, de aquí la importancia de poder definir este concepto que como lo refiere (la Enmienda a la Ley de Rehabilitación de 1986 y 1988 de los Estados Unidos de América) citado por (Garavito, 2014) es:

Un empleo competitivo en un ambiente integrado con servicios de apoyo continuo para las personas con las discapacidades más significativas:

- Para quienes el empleo competitivo no ha tenido lugar tradicionalmente.
- Para quienes el empleo competitivo ha sido interrumpido o intermitente, como resultado de una discapacidad significativa.
- Quienes, a causa de la naturaleza y gravedad de su discapacidad, necesitan servicios de apoyo continuo, que incluyen tanto los servicios de apoyo iniciales intensivos y servicios extendidos después de la transición de los servicios de apoyo iniciales, con el fin de realizar un trabajo (p, 82)

Dentro de las características del Empleo con Apoyo propuestas por (Wehman, Sale y Parent, 1992) citado por (Garavito, 2014) se encuentran:

- Permitir el acceso al mercado del empleo ordinario con todas las condiciones que lo componen.
- proporcionar un apoyo continuo para obtener y mantener el empleo.
- Crear oportunidades de empleo más allá de los servicios de desarrollo de habilidades.

- Tener una estrategia que permite a todas las PcD acceder a los programas para lograr un empleo.
- Ofrecer una gran variedad de opciones de trabajos teniendo presente la diversidad de empleos existentes y apoyos que se pueden ofrecer (p, 83)

### ***Fases o Etapas***

Para poder adelantar un proceso sistematizado donde se trabajen todos los aspectos, se hace necesario poder diferenciar cada parte del mismo, en ese orden de ideas (Garavito, 2014) establece el siguiente orden:

- Introducción al Empleo con Apoyo.
- Evaluación y trazado del perfil profesional.
- Marketing - oferta de trabajadores y servicios de apoyo continuado a empresas-, análisis del trabajo.
- Implicación de la empresa.
- Dotación de apoyos dentro y fuera del lugar de trabajo.
- Diagnóstico de conductas problemáticas y seguimiento (p, 82)

### **Ajustes Razonables**

Este concepto es dentro de nuestro PPI uno de los pilares ya que permite en un primer momento identificar las problemáticas y en base a estas y conociendo a la población con la que se va a trabajar poder estructurar un esquema de trabajo que se adapte a la realidad y supla las necesidades, como lo menciona La Guía para el Proceso de Inclusión Laboral de PcD, del Ministerio de Trabajo, los ajustes razonables son:

Las medidas de adecuación del ambiente físico, social y actitudinal para las necesidades específicas de las PcD. Estos ajustes deben facilitar la accesibilidad o participación de una PcD en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos. Todas estas adecuaciones se realizan en cada etapa del proceso de forma transversal según las necesidades específicas de cada una de las PcD. Dicho arreglo permite la accesibilidad o participación de una PcD en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores. Los ajustes requeridos para que el empleado pueda trabajar son responsabilidad de la empresa. Esta debe prever la provisión de adaptaciones razonables para permitir que los trabajadores con discapacidad accedan a los espacios e información requeridos en la empresa y puedan realizar su trabajo de manera efectiva. Como su nombre lo indica, estos ajustes son razonables y no deben significar un gasto desproporcionado. Las organizaciones tanto privadas como públicas pueden apoyar a las empresas en el estudio y realización de estas medidas. (p, 14)

### **Barreras para la Inclusión de PcDI**

Entendidas desde esta investigación como un obstáculo que impiden el desarrollo de ciertas actividades, generando una desigualdad de oportunidades, La Guía para el Proceso de Inclusión Laboral de PcD, del Ministerio de Trabajo, lo referencia así:

De acuerdo con la Ley Estatutaria 1618 de 2013, una barrera es cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad. Las barreras pueden ser:

- Actitudinales: aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones y estigmas que impiden u obstaculizan el acceso en igualdad de condiciones de las



personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad.

- Comunicativas: aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y, en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las PcD a través de cualquier medio o modo de comunicación. Se incluyen las dificultades en la interacción comunicativa de las personas
- Físicas: aquellos obstáculos materiales, tangibles o contruidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las PcD. (p, 15)

### **Habilidades blandas**

De acuerdo con (USAID; Fundación Corona; ANDI, 2016) las habilidades blandas o competencias laborales se entienden como aquellas habilidades que le permiten al sujeto hacer frente a los diferentes desafíos que encuentran las personas en cada etapa de su vida, especialmente al enfrentarse con el mundo laboral. Existe consenso en que no es suficiente con la preparación académica, dado que el mundo laboral exige otras habilidades más allá de las técnicas, como la capacidad de comunicar las ideas, la responsabilidad, la autoestima, el compromiso, la empatía y el sentido de responsabilidad. Las habilidades blandas constituyen entonces herramientas esenciales de interacción con las personas en los ámbitos social y laboral, así como para la toma de decisiones y el ejercicio pleno de su ciudadanía. Por lo tanto, es necesario trabajar en la formación de estas habilidades desde la educación primaria y media.

(p, 23)

Por lo anterior, se puede decir que, al realizar un fortalecimiento de las habilidades blandas, permitirá que los AA logren desenvolverse de manera eficiente y eficaz en el campo laboral, pues serán sujetos mucho más empáticos y respetuosos ya que comprenderán la importancia de ser sujetos puntuales, comprometidos y responsables.

Por tal razón y teniendo como base la problemática encontrada, las habilidades que se busca fortalecer son:

### ***Comunicación Asertiva***

De acuerdo con (Casa Diego Granados, Martínez Estrada, Riatiga Corredor, Vergara López, 2015) esta se entiende como:

La habilidad social de relación, es una forma de expresión consciente, mediante la cual se manifiestan las ideas, deseos, opiniones, sentimientos o derechos de forma congruente, clara, directa, equilibrada, honesta y respetuosa, sin la intención de herir o perjudicar, y actuando desde una perspectiva de autoconfianza. (p, 24)

En base a lo que proponen los autores y centrándolo específicamente en el fortalecimiento de dicha habilidad, es apropiado mencionar que esta habilidad les permitirá a los AA comunicar sus opiniones deseos y necesidades bajo la línea del respeto, generando de esta manera un ambiente laboral y personal mucho más ameno.

### ***Planificación:***

Stoner, (1997) plantea que la planificación es un proceso que permite el establecimiento de metas, donde es necesario elegir algunos medios para alcanzar los objetivos propuestos (p, 9).

Cabe aclarar que partiendo de la situación problema encontrada, fortalecer la planificación y facilitar herramientas para que los AA lo implementen en el campo laboral les servirá para evitar

problemas a causa de la no planificación, también para crear planes de contingencia donde se tenga en cuenta ¿cuál es la meta? , ¿Qué debo hacer para cumplirla? entre otras cosas que son importantes a la hora de planear, pues en el campo laboral es necesario tener claridad sobre las funciones para así mismo planear como serán ejecutadas.

### ***Inteligencia emocional***

De acuerdo con lo que propone Goleman, D, quien es mencionado por (Domínguez, R, 2004) la inteligencia emocional se refiere a la habilidad que poseen los sujetos para tener conciencia de sí mismo y de las propias emociones y su expresión, autorregulación, control de impulsos y de la ansiedad, diferenciación de las gratificaciones, regulación de los propios estados de ánimo, motivación y perseveración a pesar de las frustraciones (optimismo), empatía, confianza en los demás y las habilidades sociales (p, 50).

Por tal razón al fortalecer la inteligencia emocional de los AA, permitirá que ellos el campo laboral, a la hora de encontrarse en una situación que implique el uso de la emocionalidad logren ser sujetos asertivos, no obstante, también se mejorara las relaciones sociales pues sabrán adaptarse a las diferentes situaciones y así mismo comprender y entender los sentimientos de los demás.

### **Conocer y gobernar las emociones**

Teniendo como base el texto “La Inteligencia Emocional como una Habilidad Esencial en la Escuela” de Pablo Fernández Berrocal y Natalio Extremera Pacheco (2002) se entiende esta como “la IE se define como la habilidad de las personas para atender y percibir los sentimientos de forma apropiada y precisa, la capacidad para asimilarlos y comprenderlos de manera adecuada y la destreza para regular y modificar nuestro estado de ánimo o el de los demás” (p, 2).

Adicional el texto se basa en el modelo de habilidad, donde se menciona que esta puede ser usada para el beneficio propio o para mejorar las relaciones interpersonales, de allí que este se compone de cuatro grandes elementos que aseguran que su aplicabilidad sea eficiente, los cuales se describirá a continuación.

Tabla 4. Componentes de la IE.

Componentes que aseguran su aplicabilidad	
Percepción y expresión emocional	Los sentidos entregan información valiosa sobre el contexto, es responsabilidad del sujeto realizar una adecuada interpretación, que permita convertirlos en expresiones de emociones y en una verbalización correcta
Facilitación emocional	Se comprende como la capacidad para sentir la emoción desde una adecuada interpretación para darle lugar a la razón.
Compresión emocional	Para comprender al otro, se requiere empezar por uno mismo, para luego realizar un análisis sobre lo que ha vivido el otro.
Regulación emocional	Se reconoce la importancia de aprender a manejar las emociones negativas y positivas de manera eficiente y adecuada.

*Nota: Adaptado de revista la inteligencia emocional como una habilidad esencial en la escuela. Fuente Propia.*

En cuanto la información descrita anteriormente se puede decir, que implementar la inteligencia emocional dentro del campo formativo es vital, pues le permite al sujeto comprender y regular sus emociones como también aprender a equilibrarlas y reconocerlas en los demás, adicional, también le permite adquirir empatía y mejorar sus relaciones personales ya que podrá autorregularse de acuerdo a la situación en la cual se encuentre inmerso el sujeto.

## **Marco Metodológico**

Este proyecto pedagógico investigativo, se abordará desde el paradigma Socio – Crítico que se fundamenta principalmente en la construcción del saber por medio de un análisis crítico y reflexivo desde las experiencias y realidades de los sujetos, pretendiendo autonomía y mejora continua de los procesos y de la calidad de vida de los implicados en el mismo; el enfoque sobre el cual se estructura es Cualitativo, donde no se tendrán en cuenta valores numéricos, sino que todo el trabajo se desarrolla por medio de la definición de una problemática y del diseño y desarrollo de un plan de acción que dé solución a la misma, siendo esta posible de evaluar desde su practicidad y ejecución dentro de un determinado espacio, para nuestro caso específico dentro del campo laboral; y se ubica dentro del marco de la investigación – acción ya que es el resultado de un proceso previo de observación participante y no participante y de la recopilación de información de carácter cualitativo, que se convierte en la base para estructurar una propuesta de acción para dar respuesta a las diferentes realidades previamente detectadas.

Seguidamente se hace un desglose de cada uno de los aspectos anteriormente mencionados y cómo se articulan con el presente PII.

### **Paradigma de Investigación Socio Crítico**

En el campo de la investigación, un paradigma se configura como una serie de pasos o procedimientos al cual el investigador se adhiere para desarrollar un determinado proceso, para nuestro PPI el socio -crítico se ajusta a los objetivos que se quieren cumplir, teniendo en cuenta sus características y basándonos en el postulado de Arnal (1992), citado por (Alvarado Lusmidia, García Margarita, 2008), la cual dice que:

El paradigma sociocrítico adopta la idea de que la teoría crítica es una Ciencia Social que no es puramente empírica ni solo interpretativa; sus contribuciones, se originan, "de los

estudios comunitarios y de la investigación participante". tiene como objetivo promover las transformaciones sociales, dando respuestas a problemas específicos presentes en el seno de las comunidades, pero con la participación de sus miembros.

El paradigma socio crítico se fundamenta la crítica social como un marcado carácter autorreflexivo, considera que el conocimiento se construye siempre por intereses que parten de las necesidades de los grupos; pretende la autonomía racional y liberadora del ser humano; y se consigue mediante la capacitación de los sujetos para la participación y transformación social. Utiliza la autorreflexión y el conocimiento interno y personalizado para que cada uno tome conciencia del rol que le corresponde dentro del grupo; Para ello se propone la crítica ideológica y la aplicación de procedimientos del psicoanálisis que posibilitan la comprensión de la situación de cada individuo, a sus intereses A través de la crítica. Seguido el conocimiento se desarrolla mediante un proceso de construcción y reconstrucción sucesiva de la teoría y la práctica. (p, 190).

En el marco de este paradigma, el proyecto investigativo en curso, implica procesos de interpretación de la realidad, no con supuestos sino en base a la interacción directa con los sujetos que permiten solidificar una autentica verdad, buscando así por medio de los módulos de aprendizaje una transformación de su realidad, que en este caso específico es la necesidad del fortalecimiento de algunas habilidades blandas que se requieren para hacer parte activa y positiva al estar dentro de una empresa, siendo aquí muy claro que el conocimiento y la investigación se hace de forma bidireccional, es decir no hay una única y absoluta verdad, desde una mirada educativa trabajando con los potenciales de cada sujeto y de la comunidad.

## **Enfoque de Investigación Cualitativo**

Este PPI se adhiere al enfoque cualitativo que en palabras de (Vega Genaro, Ávila Javier, Vega Alfredo, Camacho Nicolas, Becerril Alma, Leo Guillermo, 2014), en su trabajo sobre los paradigmas en la investigación cualitativa y cuantitativa, dicen:

El enfoque cualitativo, por lo general se utiliza primero para descubrir y refinar preguntas de investigación y a veces se prueban hipótesis. Se basa en métodos de recolección de datos sin medición numérica como la descripción y la observación del fenómeno. El proceso es flexible y se mueve entre los eventos y su interpretación. Es frecuente en fenómenos sociales, su énfasis no está en medir las variables involucradas en dicho fenómeno, sino en entenderlo, no lleva a cabo análisis estadístico. Los métodos de recolección de datos utilizan técnicas que no pretenden medir ni asociar las mediciones con números, tales como la observación no estructurada, entrevistas abiertas, revisión de documentos, discusión en grupos, evaluación de experiencias personales, inspección de historias de vida, análisis semántico y de discursos cotidianos, integración con grupos o comunidades. La investigación se conduce básicamente en ambientes naturales, donde los participantes se comportan como lo hacen en su vida cotidiana. El investigador observa eventos ordinarios y actividades cotidianas tal y como suceden en ambientes naturales, está directamente involucrado con las personas que se estudian y con sus experiencias personales. Se utilizan técnicas de investigación y habilidades sociales de una manera flexible. (p, 526).

En base a lo anterior se puede detallar que todo lo aquí descrito se ajusta al proceso adelantado en este PPI, ya que se ha asumido desde una perspectiva subjetiva donde cada sujeto es autónomo y parte activa del proceso, las realidades no son simuladas ni alteradas a fin de lograr un objetivo



sino por el contrario 100 por ciento naturales y espontaneas, se trabaja desde la flexibilización de los tiempos, espacios y participantes, es decir que se está en constante cambio sin que esto afecte el objetivo, ya que al ser un proceso de valoración cualitativo, en todos los sujetos es aplicable y altamente beneficioso al momento del ingreso y permanencia dentro de una empresa, esto haciendo referencia a que en los diferentes semestres se ha realizado cambio de participantes y de estrategias pedagógicas.

Por otra parte, se cuenta con una multiplicidad de contextos como lo son el desarrollo de sus actividades diarias en casa, de sus hobbies o actividades de esparcimiento bien sean de carácter artístico o deportivo y de forma especial en el desarrollo de sus actividades dentro de las empresas bien sea desarrollando su labor, en actividades de ocio como el descanso o en reuniones de capacitación, que permiten ver al sujeto en acción en diferentes espacios y situaciones que hacen que la observación y el análisis e incluso la evaluación sea mucho más efectiva para determinar las carencias y sobre estas estructurar un trabajo que sea participativo y eficiente en la práctica.

### **Tipo de Investigación: Investigación – Acción**

La Investigación Acción (IA en adelante) se constituye como el modo organizado y sistemático en el que se van a ejecutar una serie de acciones que permiten lograr los objetivos propuestos, para el presente PPI se hace una investigación previa acompañada de una serie de talleres, observación participativa y no participativa y tertulias con los diferentes actores que hacen parte del proceso de oportunidad laboral específicamente con los AA y los PL, para conocer de primera mano su realidad en temas puntuales de empleabilidad como tiempos de estar cesante, cantidad de oportunidades laborales, principales barreras al momento de solicitar empleo, respeto a sus derechos laborales y carencias propias al momento de presentarse a una vacante y de esta forma

poder determinar cuáles son los vacíos que se presentan en los AA para así estructurar una propuesta educativa y formativa que permita hacer de este proceso una autentica realidad de inclusión socio laboral.

En palabras de Martínez (2000) en su trabajo “Investigación - Acción en el aula” dice:

La metodología de la IA representa un proceso por medio del cual los sujetos investigados son auténticos coinvestigadores, participando muy activamente en el planteamiento del problema a ser investigado (que será algo que les afecta e interesa profundamente), la información que debe obtenerse al respecto (que determina todo el curso de la investigación), los métodos y técnicas a ser utilizados, el análisis e interpretación de los datos, la decisión de qué hacer con los resultados y qué acciones se programarán para su futuro. El investigador actúa esencialmente como un organizador de las discusiones, como un facilitador del proceso, como un catalizador de problemas y conflictos, y, en general, como un técnico y recurso disponible para ser consultado. (p, 28).

Se hace aquí importante resaltar que la IA, propicia una comunicación horizontal, es decir donde todos los participantes son actores activos e investigadores y productores de su propio conocimiento, desarrollando un compromiso con el proceso ya que de este se logra extraer conocimiento fundamental para lograr procesos mucho más flexibles y amenos dentro del clima organizacional. Por otra parte, dentro de este mismo accionar, la evaluación y la retroalimentación se convierten en el medio para ir definiendo en donde debe haber un mayor trabajo y que estrategias se hacen necesarias para lograr los objetivos propuestos.

## Fases

Dentro del marco de la Investigación – Acción se citan unas fases que posibilitan un esquema para la estructuración, desarrollo y análisis de un proyecto investigativo y teniendo en cuenta la propuesta pedagógica aquí expuesta se logra hacer una articulación con lo postulado por Sandín (s.f.), quien indica que este proceso se caracteriza por ser una espiral de cambio, ya que la característica principal de esta metodología es la naturaleza cíclica del proceso en el que la planificación, la acción, la observación y la reflexión son sus pilares fundamentales (p, 534) como se ilustra en la siguiente figura:

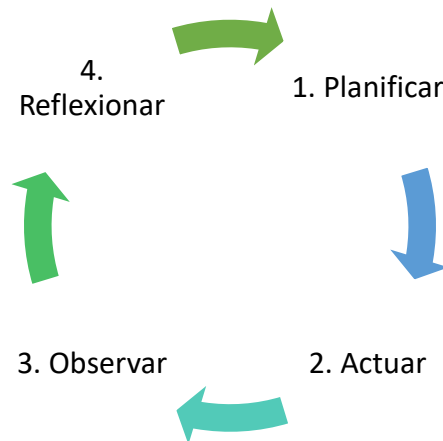


Figura 11. Espiral de la Investigación Acción. Fuente Propia.

En base al esquema anterior, el presente PPI se organizó de la siguiente manera:

### ***Planificar***

Para comenzar se realizó un proceso de gestión el cual tuvo como objetivo reunir un grupo de AA de diferentes ciudades que ya fueran egresados y que estuvieran en lista de espera para una oportunidad laboral, este proceso se adelantó a través de llamadas telefónicas, los números de contacto fueron facilitados por BBC en cabeza de su coordinadora y la citación se hizo por medio de WhatsApp gracias a la gestión de algunos PL. Antes de dar inicio al proceso de formación por

medio de los Módulos Formativos se hizo la firma y explicación del Consentimiento Informado (Ver Apéndice C) por parte de los AA, en este punto los Docentes en Formación comunicaron a los AA que toda la información recogida durante los talleres será utilizada única y exclusivamente con fines académicos directamente del equipo de Habilidades Blandas para la presentación de su tesis dentro de la Universidad Pedagógica Nacional; se continuo con una serie de visitas a diferentes empresas aliadas de BBC como Alkosto Calle 68 y Woden Colombia y donde por medio de la observación directa, y el diseño de los instrumentos: Ficha de observación, Encuesta y Cuestionarios, se buscaba extraer información de las principales problemáticas y necesidades del contexto y la población objeto. Luego se hizo un contraste entre la información recogido con los instrumentos y lo que los PL trabajan con los AA, información que se pudo extraer al verificar los temas que se ubican en la malla de oportunidad, de lo cual se puede aseverar que, aunque se trabajen dentro del proceso de OL, se identifican que siguen existiendo vacíos al momento de la ejecución dentro del campo laboral.

### ***Actuar***

Este proceso se inicia con 19 AA egresados, que actualmente se encuentran cesantes y se ubican en Bogotá y Medellín, teniendo como base que BBC no cuenta con un grupo para poder hacer efectiva la práctica docentes ya que los AA cesantes están en constante cambio en su ocupación, es decir que al estar disponibles para emplearse en cualquier momento pueden ser llamados por una empresa y automáticamente abandonan el proceso de formación, estos fueron convocados por los Docentes en formación vía telefónica y citados vía WhatsApp por los PL de BBC.

Para dar cumplimiento en la implementación de la propuesta pedagógica, los docentes en formación diseñaron seis módulos formativos, cada uno con dos talleres pedagógicos, todos con el propósito de lograr una formación vocacional para la vida practica y para facilitar unas

herramientas que permitieran un mejor desenvolvimiento dentro del campo laboral, tanto al momento de presentarse a una vacante como ya estando dentro de una empresa.

### ***Observar***

Este proceso se inicia con la construcción de los instrumentos de evaluación, posteriormente una apertura y análisis de la información allí recogida, como lo fueron las encuestas vía online que se le hicieron a los AA antes de dar inicio a cada módulo para identificar que conocimientos previos tenían sobre la temática a trabajar la cual está dividida en 5 preguntas, la cuales están formuladas por medio de la ejemplificación de situaciones problemáticas y su valoración se hizo por medio de la Escala Likert que se caracteriza por indicar el nivel de aprobación o no antes una situaciones; para esta investigación se solicitó a los AA responder como realmente actúan en la vida cotidiana y no bajo ningún parámetro socialmente aceptado (Ver Apéndice B), a esto se suma la construcción de una rubrica de evaluación que se hizo efectiva al final de cada módulo para poder solidificar que tanto lograron aprender, comprender y colocar en práctica los AA sobre las diferentes temáticas abordadas, las fichas de observación para las visitas que se hicieron a las empresas para delimitar la información y focalizar la atención en unos ítems determinados e importantes para la investigación y los diarios de campo para recoger de forma escrita las experiencias vividas y el cumplimiento o no de la secuencia didáctica y el porqué, todo esto en cuanto al material probatorio escrito y en cuanto al visual, en cada una de las visitas y de los talleres pedagógicos se hizo la captura y recopilación de fotografías tanto a nivel virtual como presencial.

### ***Reflexionar***

En un primer momento se hace un análisis de la información recogida, para poder corroborar si se logró dar solución a las necesidades detectadas antes de hacer efectiva la propuesta pedagógica,

para luego dar paso a una verificación rigurosa y sistemática de si se cumplieron los objetivos propuestos y el impacto que tuvo en los AA.

### **Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

En el desarrollo de este PPI se utilizaron las siguientes técnicas e instrumentos que fueron diseñados en base a las necesidades de la comunidad y en función del cumplimiento de los objetivos propuestos:

#### ***Técnica de Observación***

Gracias a este recurso se pudo hacer una descripción, acompañada de autorreflexión y análisis crítico de las diferentes situaciones que se presentaron, se pudo adelantar de forma participativa por medio de unos talleres que permitieron un primer acercamiento a la población trabajando en la normatividad en derechos y deberes; por otra parte se trabajó de forma no participativa, donde se estuvo presente en diferentes entrevistas y actividades antes, durante y después del proceso de contratación, obteniendo información fiables de acuerdo a las conductas y forma de actuar de los diferentes actores y participantes de la investigación, para lograrlo se hizo uso de los siguientes instrumentos:

- Encuesta: Se configura como un procedimiento de carácter cuantitativo, donde por medio de unas preguntas previamente diseñadas y que tiene un objetivo predeterminado se logra recopilar una información para ser analizada y de la que se pueden extraer datos altamente fiables.
- Ficha de Observación: En esta se registra de manera puntual una serie de datos por segmentos, y dando respuesta a una serie de preguntas guía, lo cual asegura poder fijar la atención en detalles importantes y relevantes para la investigación.

- **Cuestionarios:** En estos se ubican un conjunto de preguntas que van organizadas de forma secuencial y que son redactadas de forma coherente sobre un tema en específico; todo con el fin de poder validar el conocimiento que el entrevistado tiene sobre dicho tema.
- **Planeación:** Se definen los objetivos por cumplir, que se va a hacer o temática por ver, la forma y las estrategias que se va a utilizar, y en algunos casos la forma para evaluar o valorar el proceso.
- **Diarios de Campo:** Aquí se registran todos aquellos datos significativos y relevantes que por su importancia o novedad merecen ser estudiados y/o analizados posteriormente, también allí se hace una sistematización de la experiencia lo cual permite tener acceso a la información de forma verídica llevando también una secuencia en tiempo y de cumplimiento o no de los objetivos propuestos.
- **Rubricas de Evaluación:** Son una guía en la cual se definen los criterios que se tendrán en cuenta para poder identificar la comprensión lograda por el participante, dentro de una escala cualitativa no se trabaja en términos de supera o no el logro, sino de identificar carencias y poder así establecer una ruta de solución o fortalecimiento.

### ***Técnica de Prueba Documental***

Gracias a esta técnica se logra obtener información verificable de lo ocurrido en un determinado espacio de tiempo con un grupo específico, esto con el fin de poder comprender no solo su accionar si no su efectividad y calidad de este.

### ***Fotografías***

Son un medio por el cual se puede validar una evidencia, en este caso de carácter visual bien sea en papel o digital, el cual se basa en una imagen representativa de un suceso. Estas

intrínsecamente se convierten en una forma de lenguaje ya que transmiten un mensaje el cual es susceptible de interpretación y análisis.



## **Articulación con la Línea de Investigación**

El presente proyecto pedagógico se encuentra inscrito a la línea de investigación Cultura, Educación y Políticas “del Grupo de Investigación: Diversidades, Formación y Educación, de la LEE y correspondiente a la facultad de educación”; desde la cual se plantea que uno de los ejes y aportes principales es la Constitución de sujeto, donde se reconoce a este como ente principal, por lo tanto cada individuo es reconocido desde sus particularidades lo que implica que el sujeto en el contexto debe ser visto y reconocido desde su individualidad, su subjetividad, sus particularidades, logrando de esta manera identificar que cada uno de ellos, cuenta con unos procesos previos los cuales deben ser motivo de fortalecimiento.

Desde esta mirada los sujetos tienen un valor importante en la presente propuesta pedagógica, pues desde esta apuesta se busca fortalecer los conocimientos previos, teniendo en cuenta que muchos de los sujetos ya han pasado por procesos de formación, los cuales les han brindado la oportunidad de adquirir aprendizajes. Por otra parte también se espera a partir de los escenarios generados por los docentes en formación, mitigar aquellas barreras que impidan la participación del sujeto en el contexto “campo laboral”, esto debido a que se ha identificado que uno de los factores que impiden que los sujetos adquieran un empleo digno está estrechamente relacionado con la falta de cualificación en términos de las habilidades blandas, tal y como lo menciona en la revista Portafolio (2021) “ las habilidades blandas cada vez toman más relevancia en las empresas y pueden llegar a ser decisivas al momento de obtener un nuevo puesto de trabajo o un ascenso”.

Es por esta razón que el sujeto en el presente PPI es concebido como el individuo principal debido a que se busca a partir de la interacción generar procesos de formación que tengan en cuenta las necesidades contextuales como las necesidades del AA ya que el campo laboral no

solo exige habilidades en términos del cargo que se esté desempeñando, sino también requiere habilidades comunicativas, de planificación y de inteligencia emocional, las cuales permiten que los sujetos se desenvuelvan de una mejor manera en el campo laboral.

Por otra parte también es fundamental identificar el papel que cumplen los docentes en formación en el presente PPI, pues en esta apuesta el docente es aquel sujeto guía y mediador en un contexto laboral y busca fortalecer las “habilidades blandas “comunicación asertiva, planificación e inteligencia emocional”, con la finalidad generar procesos de aprendizaje bidireccionales, teniendo claro que docente no es aquel sujeto quien tiene la verdad absoluta, pues en esta propuesta se busca construir aprendizajes a través de la participación y la reflexión en términos de la importancia de poder contar con las habilidades blandas mencionadas anteriormente .

Por último, también se busca contribuir a la construcción de los AA a partir de los escenarios de formación y la participación, pues es claro que en la actualidad aún siguen existiendo y persistiendo las barreras impuestas por la sociedad y desde este aporte se busca que AA adquiera las herramientas necesarias para poder desenvolverse de la manera más óptima en el campo laboral.

## **Propuesta Pedagógica**

*“Me Comunico, Planifico y Soy Asertivo”*

### **Introducción**

A continuación, se presenta el desarrollo de la propuesta pedagógica *“Me Comunico, Planifico y Soy Asertivo”* en base a las Etapas que se trabajan en la malla de oportunidad de BBC desde una gestión formativa, en la cual participaron dos docentes en formación y diecinueve AA.

Teniendo en cuenta las necesidades del contexto y las posibilidades de interacción, el proceso se adelantó de forma virtual, haciendo uso de diferentes recursos y estrategias pedagógicas, teniendo como base el modelo socio-constructivista, ya que este favorece la interacción recíproca entre el docente, el aprendiz y el contexto, lo cual asegura un proceso de enseñanza-aprendizaje altamente participativo y significativo; configurándose de tal forma que se asegure un trabajo desde una mirada cualitativa.

Respecto al diseño de la propuesta, se tuvo en cuenta las características propias de la población y se estructuró con la finalidad de fortalecer las habilidades blandas de Comunicación Asertiva, planificación e Inteligencia Emocional de los AA de BBC, por medio de tres módulos formativos, con el objetivo de contribuir al programa de inclusión socio-laboral.

Esta propuesta pedagógica se llevó a cabo en tres grandes fases:

- Primero: Acercamiento y Reconocimiento de la población
- Segundo: Construcción de los instrumentos
- Tercero: Implementación de los módulos por medio de los talleres formativos.

La evaluación se realizó de forma digital al finalizar cada módulo, donde se hizo una valoración de carácter cualitativo en base a la rúbrica pre establecida.

## **Justificación**

La propuesta pedagógica nace como respuesta a las particularidades de los AA de BBC, dado que se identifica la necesidad de fortalecer las habilidades blandas de Comunicación Asertiva, Planificación e Inteligencia Emocional, por que como lo indica la revista latín TRADE:

La brecha entre la oferta y la demanda de talento se debe a varios factores. Los programas educativos actuales no responden a las necesidades del mercado laboral. En muchos aspectos son obsoletos ya que no se enfocan en la formación de las competencias y habilidades que se requieren para ser un talento atractivo y competitivo en el mundo del trabajo formal. (Flores, 2014, p 36)

Por otra parte, como se refiere Maya & Orellana (2016) las habilidades blandas actualmente son de alta importancia a la hora de un proceso de contratación, ya que aseguran un clima laboral positivo lo cual asegura una alta productividad.

Estos dos aspectos son fundamentales en la vida de los AA ya que se requiere de afianzar sus habilidades blandas para poder acceder a una oportunidad laboral, es decir donde logre cumplir con los requisitos para ser contratado y ya dentro de la empresa se convierta en un actor positivo y altamente participativo, generándose así una relación asertiva y enormemente significativa con su entorno laboral.

En base a lo anterior, esta propuesta resulta ser valiosa dado que, se empieza a gestar un proceso formativo en aspectos fundamentales que cada día van tomando más fuerza y que son transversales en todos los aspectos de la vida, no solamente del laboral, sino que trascienden a las múltiples relaciones sociales que van surgiendo, como también es la oportunidad de una construcción y un compartir de saberes y experiencias entre los docentes en formación y los AA,

adquiriendo estos últimos una serie de herramientas que posibilitan un desenvolvimiento natural y eficaz para permitirse ser parte activa y propositiva en los diferentes entornos sociales.

Para finalizar, es importante poder identificar el rol del educador especial dentro de esta propuesta, y es que se configura como el puente entre el saber y el aprendiz, es decir que se acerca a su población e identificando sus necesidades logra hacer los ajustes razonables para que puedan acceder al conocimiento y que este no sea un privilegio de pocos y la ausencia de otros por unas barreras y estigmas sociales, por otra parte este tiene una mirada más amplia de la realidad, siempre bajo la mirada de los potenciales y nunca de las carencias, para así poder hacer una proyección mucho más amplia de lo que significa la inclusión laboral de las PcDI, como una vivencia diaria en este caso puntual en el campo laboral, donde todos pueden ejercer una labor con la debida formación en competencias laborales y con los debidos ajustes razonables. Desde su quehacer pedagógico, este cuenta con una serie de herramientas y estrategias didácticas que le permiten estructurar y hacer efectivo los módulos formativos de forma accesible, participativa y de constante intercambio y amplia cercanía con la población.

### **Objetivo General**

Fortalecer las habilidades blandas de Comunicación Asertiva, Planificación e Inteligencia Emocional de los AA que hacen parte del proceso de oportunidad laboral de BBC, a través de tres módulos formativos, con el fin de contribuir al mejoramiento de estas habilidades en el campo laboral.

### **Objetivos Específicos**

- Comprender la importancia de expresar los deseos y necesidades de una forma clara y adecuada como parte importante del proceso de oportunidad laboral.

- Identificar la necesidad de organizar el tiempo de forma óptima haciendo uso de la planificación, fortaleciendo así el rol de adulto trabajador
- Reconocer las situaciones en las que aparecen emociones de difícil manejo, mejorando desde la inteligencia emocional en su control y adecuado manejo, fortaleciendo el rol de trabajador.

### **Modelo Pedagógico**

De acuerdo con el propósito de la presente propuesta pedagógica, la cual busca proponer unos módulos formativos en torno al fortalecimiento de ciertas habilidades blandas, teniendo como base los aprendizajes previos de los AA la siguiente propuesta pedagógica se enmarca bajo el modelo pedagógico socio-constructivista que propone Lev Vygotsky.

En ese sentido este modelo propone que el aprendizaje se establece a partir de las interacciones que el sujeto sostiene con su entorno social y cultural, lo que significa que el conocimiento previo da paso a la creación de un conocimiento nuevo, de allí que (Payer, 2019) mencione que:

“El constructivismo social es aquel modelo basado en el constructivismo, que dicta que el conocimiento además de formarse a partir de las relaciones ambiente-yo, es la suma del entorno social a la ecuación: Los nuevos conocimientos se forman a partir de los propios esquemas de la persona producto de su realidad y su comparación con los esquemas de los individuos que lo rodean” (pág. 2).

Por lo tanto, este modelo pedagógico se convierte en una ruta fundamental para direccionar y diseñar la propuesta pedagógica, ya que desde esta perspectiva se logra construir una serie de talleres en pro del fortalecimiento de algunas habilidades blandas, teniendo como base los aprendizajes previos que el AA ya tienen establecidos gracias a las interacciones con su contexto

inmediato. Por otra parte, es fundamental aclarar que estos módulos formativos buscan responder a las necesidades de los AA, como también pretenden complementar y transformar los conocimientos de los AA a través de las experiencias pedagógicas generadas por los docentes en formación.

Partiendo de lo anterior la presente propuesta se basa en la andragogía porque allí se realiza una apuesta a la educación para el adulto, ratificando que estos procesos no solo se dan en la niñez, sino que también se pueden generar en contextos diferentes a la escuela, en ese sentido

(Rodríguez, 2003) afirma que:

“La adultez es asumida no como un problema cronológico (niñez- adultez) sino como actitudinal, la adultez es la aceptación de la cultura previa del alumno, de su capacidad de generar sus propias estrategias de aprender y reconocer sus necesidades y expectativas individuales” (pág. 6).

De allí que las acciones que se realizan en cada sesión tienen en cuenta la población a la que va dirigida, los aprendizajes del sujeto, como también las necesidades particulares que el contexto demanda, porque como ya se ha mencionado esta apuesta busca aportar al fortaleciendo de habilidades de los AA en el campo laboral.

Adicional, dentro del modelo pedagógico establecido se reconoce que para generar un aprendizaje y como base fundamental para la creación de los módulos formativos siempre se tuvo en cuenta tres actores los cuales se describirán para una mayor comprensión.

### ***Rol del Docente (Educador Especial)***

De acuerdo con los intereses del presente PPI, el docente es aquel sujeto mediador del aprendizaje que busca generar espacios de construcción, reflexión y participación, de manera

bidireccional, donde el sujeto tenga la posibilidad de solidificar sus aprendizajes previos con la finalidad de construir nuevos, tal y como lo menciona Díaz Barriga y Hernández Rojas (1999) “Es un mediador entre el conocimiento y el aprendizaje de sus alumnos: comparte experiencias y saberes en un proceso de negociación o construcción conjunta (Co - construcción) del conocimiento” (p, 19).

### ***Rol del aprendiz (AA)***

El AA se convierte en el actor principal dado que se busca que el sujeto sume a sus conocimientos previos, nuevos aprendizajes a través de la participación y la interacción con el contexto, como lo menciona Sánchez y Fernández (2010) el estudiante construye el aprendizaje mediante la interacción con el contexto.

### ***Contexto (BBC)***

Se convierte en un espacio necesario porque permite la construcción del aprendizaje de manera bidireccional a partir interacción con los sujetos, de allí que Morales y Contreras (2020) mencionen que el contexto es un elemento que permite la interacción y es fundamental para que se dé el proceso de enseñanza y aprendizaje.

### **Estrategias y Recursos Pedagógicos**

Para llevar a cabo la propuesta pedagógica en una modalidad virtual, fue necesario la creación y la implementación de recursos, metodología y secuencia didáctica, los propósitos y finalmente la evaluación. Todo esto con la finalidad de llevar a cabo el proceso de fortalecimiento de las habilidades blandas de los AA “Comunicación Asertiva, Planificación e Inteligencia Emocional”. A continuación, se presentará lo descrito anteriormente de manera detallada:



## **Recursos pedagógicos curriculares**

### ***Propósitos***

De acuerdo con el propósito macro del PPI y a su organización, se establece la necesidad de generar dos competencias por cada módulo formativo

- Módulo comunicación asertiva:  
Expresa los deseos de manera correcta  
Se comunica sin agredir al receptor
- Módulo de planificación:  
Comprende la importancia de planificar sus tareas  
Reconoce la importancia de gestionar su tiempo
- Módulo de inteligencia emocional:  
Comprende la importancia del autoconocimiento  
Reconoce la importancia de manejar sus emociones

### ***Evaluación***

En términos de la evaluación se establece que esta se puede observar a partir de:

- La realización de las actividades planteadas dentro de las sesiones.
- A partir de la revisión de los compromisos asignados en la sesión pasada (tareas), las cuales son enviadas vía WhatsApp.

### ***Enseñanza***

De acuerdo a lo establecido en cada módulo se espera que el AA adquiera información detallada y puntual sobre las siguientes Habilidades Blandas:

- Comunicación asertiva

- Planificación
- Inteligencia emocional

Esta enseñanza se realiza con la finalidad de puntualizar en la importancia de fortalecer las habilidades descritas anteriormente y como estas son fundamentales para permanecer en el campo laboral.

### **Recursos pedagógicos didácticos**

#### ***Secuencia didáctica***

Cada uno de los talleres formativos se caracterizó por 3 momentos específicos:

1. Se realizaba un acercamiento teórico al concepto a trabajar durante la sesión, este momento llevaba este mismo nombre y tenía por objetivo que los AA se ilustran acerca de la temática, en algunos casos por medio de explicaciones de términos y su aplicabilidad y en otros a través de actividades excusa para que a partir de la realidad se pudiera hacer la explicación de la teoría.
2. El momento denominado aplicando lo aprendido, buscaba profundizar y validar la comprensión de la temática a través de actividades pedagógicas, las cuales consistían en proponer situaciones reales generalmente de carácter laboral, para ser analizadas y discutidas, para que a la luz de nuevo conocimiento poder ubicar la forma más estratégica y optima de actuar, abordar o de resolver en el caso de que fuera una situación problema.
3. Finalmente se realizaba el cierre de la sesión, por medio de conclusiones y compromisos para la próxima sesión, los cuales tenían como finalidad solidificar el conocimiento para continuar y no perder el foco de atención

Este espacio de formación se hizo efectivo en el periodo 2022 – 1, con una intensidad horaria de 2 horas con 30 minutos los días miércoles en modalidad virtual haciendo uso de la plataforma Meet y alcanzando un total de 6 sesiones efectivas.

### ***Metodología didáctica***

Se generó a partir de un proceso bidireccional donde el docente realizaba la exposición oral de una temática, la cual era colocada en práctica por los AA de manera inmediata, para que gracias a los nuevos conocimientos y sumando los conocimientos previos, el AA pueda responder a las determinadas tareas, que le permitieran solidificar, debatir y descubrir nuevos saberes, buscando la reflexión e interiorización de los mismos. Esto a partir de:

- Revisión de conceptos
- Actividades de refuerzo
- Evaluación pre conceptos
- Evaluación cualitativa de aprendizajes alcanzados
- Herramientas ofimáticas

### ***Recursos didácticos***

Para llevar a cabo la propuesta pedagógica se hizo uso de los siguientes recursos didácticos:

- Videos tomados de YouTube
- Juegos Online creados por los maestros en formación
- Juegos en físico
- Historias de vida
- Creación de dibujos
- Creación de acrósticos

- Lecturas
- Tiktok
- Padlet
- Diapositivas creadas por los Docentes en formación (Power Point y Canva)

Por lo anterior se hace necesario mencionar que para llevar a cabo cada módulo formativo fue necesario la creación de una planeación por sesión, la cual tuvo como propósito responder a las necesidades de los AA en términos de las habilidades blandas “Comunicación Asertiva, Planificación e Inteligencia Emocional”; por tal razón se utilizaron estrategias y recursos que le permitieran al AA mostrar sus conocimientos previos, como también complementarlos a partir de lo planteado en cada sesión, a través la participación y la reflexión constante.

## Diseño de la Propuesta Pedagógica

La presente propuesta pedagógica surge en respuesta a las necesidades observadas a través de diversas intervenciones generadas por los docentes en formación, durante el año 2021 en los semestres I y II. De allí que estas interacciones permitieron develar las características particulares de los AA y algunos de los aspectos que requieren de un fortalecimiento como lo son las habilidades blandas, las cuales son necesarias para la permanencia en el campo laboral.

Por consiguiente, con el propósito de contribuir en los procesos de inclusión sociolaboral de BBC y en el fortalecimiento de las habilidades blandas de los AA (comunicación asertiva, planificación e inteligencia emocional) se configuran tres módulos formativos, en los cuales se abordan las tres habilidades mencionadas anteriormente; donde cada módulo contiene dos sesiones con sus respectivas temáticas y competencias a obtener. Los módulos están compuestos como se ilustra en la siguiente figura:

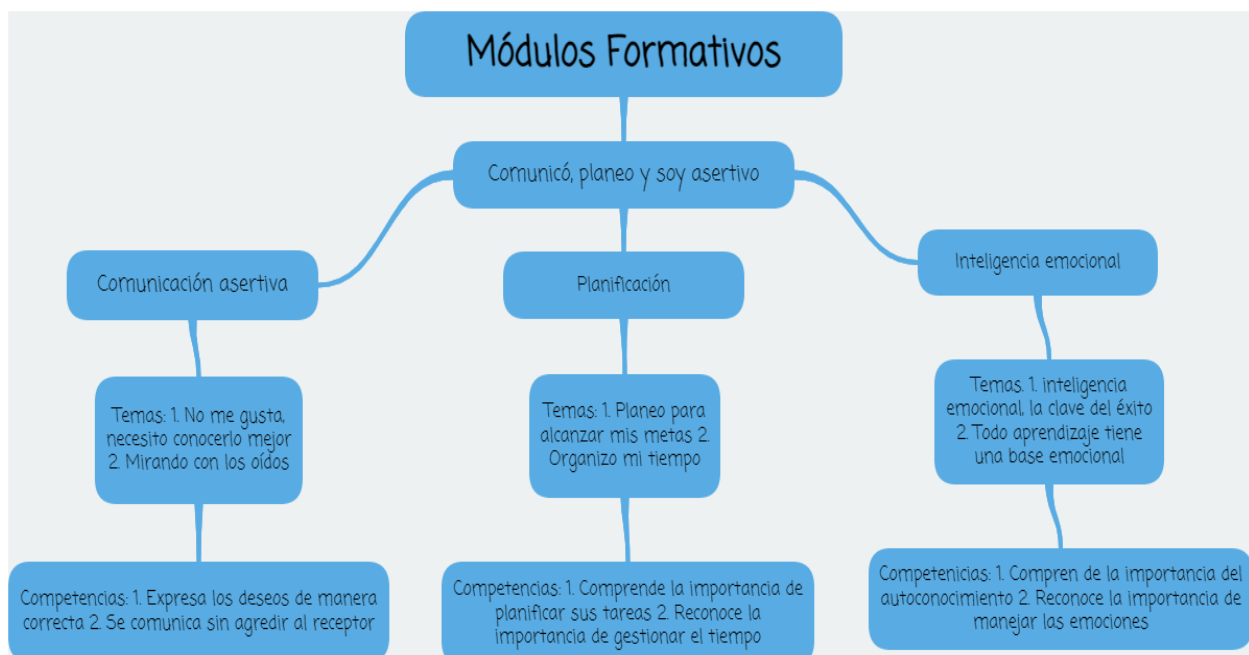


Figura 12. Módulos formativos con sus respectivas temáticas y competencias a obtener. Fuente Propia.

A continuación, con la finalidad de brindar mayor claridad de cada módulo formativo se realizará una breve descripción de cada uno de ellos.

### **Modulo Formativo 1 “Comunicación Asertiva”**

El presente modulo se enfoca en dar a conocer ¿qué es la comunicación asertiva?, su importancia y como esta es necesaria para lograr desenvolverse de manera adecuada en el campo laboral, de tal forma que en este módulo se brindan herramientas que el AA puede utilizar para mejorar su comunicación asertiva a través de actividades grupales que buscan la reflexión y el fortalecimiento de dicha habilidad. Por tal razón este módulo formativo lo compone dos sesiones.

- No me gusta, necesito conocerme mejor
- Mirando con los oídos

Como se puede observar en la siguiente ilustración (imagen), se da un acercamiento a la teoría a partir de un juego, en este caso Stop, que se convierte en la excusa para ir explicando y acercando al AA a la teoría en este caso la referente a la Comunicación Asertiva en temas puntuales como el respeto a la palabra, el seguimiento de instrucciones, escucha activa y el respeto al turno, todo se va desglosando en el desarrollo de la actividad.

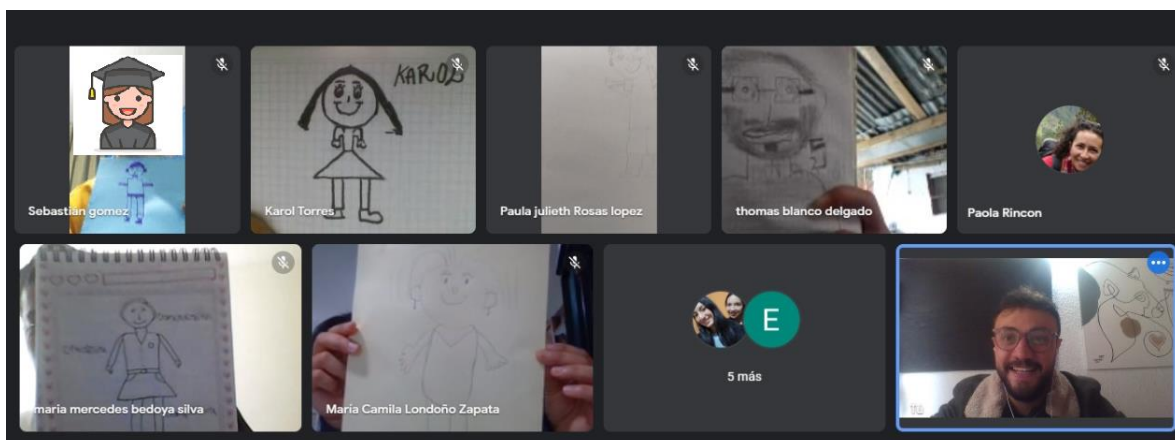


Figura 13. Juego Stop. Fuente Propia.

## Módulo Formativo 2 “Planificación”

Por medio de este módulo se busca que el AA comprenda la importancia de hacer uso de la planificación y la gestión del tiempo como una herramienta necesaria para la organización de sus actividades en el campo laboral, de allí que en este módulo se brinden herramientas que el AA puede implementar a la hora de laborar, por medio de actividades que buscan la reflexión en torno a la importancia, los beneficios y el fortalecimiento de la planificación. En ese sentido este módulo formativo lo compone dos sesiones.

- Planeo para alcanzar mis metas
- Organizo mi tiempo

En la siguiente ilustración (Imagen) se puede observar una de las actividades realizadas por una AA, la cual tuvo como objetivo establecer los compromisos para hacer un mejor manejo del tiempo, esto con la finalidad de buscar la reflexión y que los AA adquieran herramientas que puedan ser utilizadas en el campo laboral.

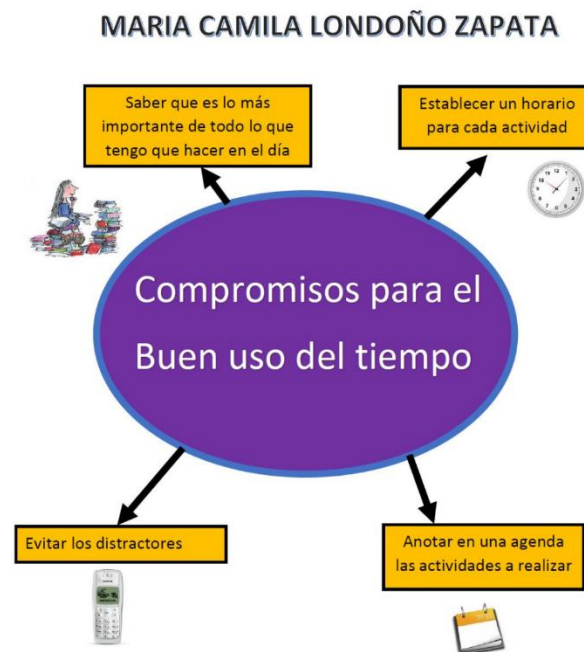


Figura 14. Actividad en Casa. Fuente Propia

### Módulo Formativo 3 “Inteligencia Emocional”

Este módulo esta direccionado a abordar la importancia de saber distinguir las diferentes emociones, y como actuar de forma adecuada en las diversas situaciones que se presentan en el campo laboral. De allí que este módulo este compuesto por dos sesiones.

- Todo aprendizaje tiene una base emocional
- Inteligencia emocional, la clave del éxito

En la siguiente ilustración (Imagen) se puede observar una de las actividades desarrollada llamada Autorretrato, que busco a partir de lo aprendido y en el marco de la temática, poder reconocer que la base de la inteligencia emocional es poder identificar los potenciales y las posibles falencias que tiene cada AA en el desarrollo de diferentes actividades dentro del campo laboral.

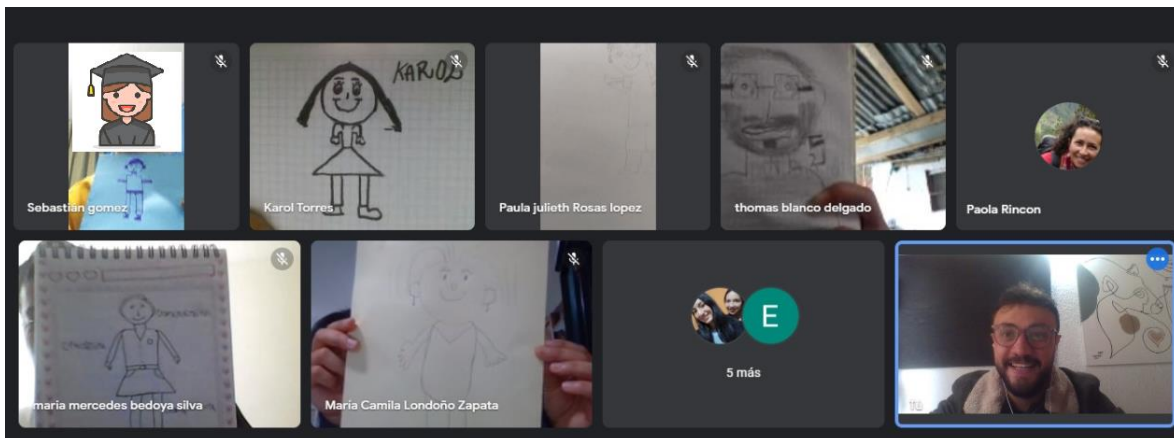


Figura 15. Autorretrato AA. Fuente Propia



## Implementación de la Propuesta Pedagógica

En la ejecución de la propuesta pedagógica, es necesario conocer cuáles han sido las etapas que se han desarrollado, para poder comprender más ampliamente como se van integrando de manera tal que requiere la una de la otra para lograr el objetivo final y por otra parte reconocer como esta propuesta pedagógica cobra especial relevancia dentro del proceso de oportunidad laboral de los AA de BBC; en la siguiente figura se hace un resumen de este proceso:



Figura 16. Implementación de la Propuesta Pedagógica. Fuente Propia.

### Acercamiento y Reconocimiento de la Población

Para dar inicio a la ejecución de la propuesta pedagógica y en pro de hacer una caracterización de la población y poder determinar sus aspectos y atributos más relevantes dentro del marco del proceso de oportunidad laboral se hicieron efectivos los siguientes pasos:

- Una encuesta para validar de forma cuantitativa algunos datos de la muestra poblacional y así tener una visión más amplia de la población con la que se va a

trabajar, en aspectos fundamentales como la formación académica, el espacio de tiempo sin emplearse y que tipos de labores han desempeñado.

- Unos encuentros pedagógicos con los AA en los temas de derechos y deberes dentro del marco de la contratación laboral, logrando así una formación a nivel conceptual pero que al tiempo fue la excusa pedagógica para poder establecer un primer contacto con los AA y de allí escuchar sus voces, sus necesidades y sus requerimientos.
- Visita a las Empresas Alkosto calle 68 y Woddem, para poder acercarse de forma orgánica y sin alteraciones del medio a la realidad laboral de los AA y su desenvolvimiento directamente en el desarrollo de sus funciones, de aquí se desprende la ficha de observación para citar allí los ítems más relevantes para la investigación que se está adelantando.

### **Construcción de los Instrumentos**

Los docentes en formación diseñaron tres tipos de instrumentos, el primer lugar los instrumentos que utilizaron para la recolección de la información, que son los que se ubican en la primera etapa y que fueron descritos anteriormente.

Los de evaluación de los procesos y entre estos se ubican:

- Tres Cuestionarios, para validar la aplicabilidad de las Habilidades Blandas en el campo laboral por parte de los AA y así poder establecer carencias y fortalezas.
- Planeaciones, para llevar un proceso sistemático y organizado de los talleres pedagógicos que se hicieron efectivos dentro de cada módulo.

- Diario de Campo, donde se hace un análisis de lo vivido durante la sesión a la luz de la veracidad del cumplimiento o no de lo planeado y el por qué; también se incluye allí nuevos aprendizajes y reflexiones sobre situaciones específicas.

## **Implementación de los Módulos Formativos a través de los Talleres Pedagógicos**

La propuesta pedagógica diseñada por los docentes en formación “Me comunico, planeo y soy asertivo” con la finalidad de responder a las necesidades de los AA fue estructurada bajo cinco pasos fundamentales, los cuales guiaron el proceso de fortalecimiento de las habilidades blandas (comunicación asertiva, planificación e inteligencia emocional). Por tal razón a continuación se realizará una breve descripción de los cinco momentos que componen las sesiones.

- Recordando lo trabajado: Este espacio tuvo como propósito la verificación de los aprendizajes adquiridos, como también la aclaración de dudas. Pues en este momento los AA debían compartir el compromiso establecido durante la sesión anterior, para así mismo en medio del dialogo aclarar dudas respecto a la temática abordada.
- Acercándonos al concepto: Se busca que el AA se acerque al concepto a trabajar en la sesión, por medio del dialogo y la explicación del mismo, mediado por el docente en formación.
- Pausa activa y descanso: Por medio de este espacio se busca generar participación, disminuir el estrés muscular y recuperar la atención.
- Aplicando lo aprendido: Este momento se pretende que el AA a partir de actividades propuestas por los docentes en formación practiquen la temática abordada durante la sesión y se genere un espacio de dialogo y participación bidireccional

Actividad en casa: Se pretende que el AA por medio de un compromiso adquirido durante la sesión continúe fortaleciendo sus aprendizajes y se generen nuevos interrogantes, los cuales son discutidos en la siguiente sesión.



Figura 17. Estructura de las sesiones que guían los módulos formativos. Fuente Propia

Los talleres pedagógicos iniciaron el 23 de marzo de 2022 y se finalizaron el día 4 de mayo de 2022 en el siguiente orden:

### **Modulo 1: Me Comunico**

Objetivo: Comprender la importancia de expresar los deseos y necesidades de una forma clara y adecuada sin agredir al otro

Modalidad: Virtual

#### **Taller 1. “No me gusta, necesito conocerlo mejor”**

Competencia: Expresa los deseos de manera correcta

Recursos: Video, Google Forms (Cuestionario), lapiceros, hojas de papel, panel grupal, imágenes para análisis de caso.

Descripción: En este primer taller, se hizo un cuestionario virtual para validar que conocimientos tienen los AA sobre la temática a trabajar para identificar el punto de partida y así al finalizar poder hacer una evaluación más asertiva, pues se puede asegurar en qué punto se estaba y a donde se logró llegar o que conocimientos se lograron aprender y/o reforzar. Luego, como

acercamiento a la temática se desarrolló una actividad que buso identificar las características fundamentales de la comunicación afectiva como lo son, el seguimiento de instrucciones, el respeto al turno, el respeto a la palabra del otro, la escucha activa y el manejo de emociones y situaciones como el error, la frustración y la sana competencia; la actividad central se dividió en dos partes, la primera consistió en reconocer que los derechos y deberes son universales y tal cual como yo los tengo el otro también los tiene y deben ser en igualdad de condiciones respetados y cumplidos, la segunda parte se basó en una actividad pedagógica relacionada con la identificación individual que se tiene sobre la realidad y como es necesario conocer el contexto global de todo situación antes de lanzar un juicio de valor. Se finalizo la sesión con un video para reforzar los conocimientos adquiridos y la asignación de la actividad en casa para reforzar conocimientos.

### ***Taller 2. “Mirando con los oídos”***

Competencia: Se comunica sin agredir al receptor

Recursos: Tiktok, Video, Hojas de Papel, colores, Lápiz, Bolígrafo, Caja Oscura, Cargador de Smartphone, Caja Metálica pequeña, estuche de gafas.

Descripción: En este segundo taller, se dio apertura por medio de la verificación de la actividad asignada para la casa, haciendo uso de las nuevas redes sociales para este caso tiktok, luego como acercamiento a la temática se relató un cuento y los AA fueron dibujando los personajes para posteriormente hacer un compartir donde se extrajo el mensaje del cuento y como este se aplica en el desarrollo de cualquier actividad laboral. La actividad central se dividió en dos momentos, en el primero se hizo un rompecabezas para reconocer la construcción de la realidad y de la verdad como un todo desde diferentes visiones y en el segundo momento se hizo una actividad relacionada con la habilidad que se tiene para comunicar la información correcta y la facilidad

para percibirla e interpretarla correctamente llamada la caja misteriosa, donde el docente en formación introducía su mano en una caja oscura e iba describiendo lo que sentía al ir tocando un determinado objeto que estaba dentro de la caja, los AA debían ir dibujando lo que creían que era a partir de lo que escuchaban, luego se mostraba el objeto y se comparaba con lo dibujado. Se finalizó la sesión con un video para reforzar los conocimientos adquiridos y la asignación de la actividad en casa para reforzar conocimientos.

## **Módulo 2: Planificación**

Objetivo: Identificar la necesidad de organizar el tiempo de forma óptima, haciendo uso de la planificación.

Modalidad: Virtual

### ***Taller 3. “Planifico para alcanzar mis metas”***

Competencia: Comprende la importancia de planificar sus tareas

Recursos: Para llevar a cabo el presente taller, se hizo uso de diapositivas creadas por los docentes en formación y una herramienta virtual “padlet”

Descripción: Para llevar a cabo la sesión, se inicia con la presentación del compromiso adquirido, el cual buscaba que el AA lograra identificar cuáles son los aspectos que se deben tener en cuenta para realizar la planificación de una actividad. Luego de esto y con la finalidad de ingresar a la temática propuesta para la sesión, los docentes en formación realizan una breve explicación del concepto planificación, para luego dar paso a las pausas activas y el descanso. Para continuar se inicia nuevamente la sesión con el propósito de practicar lo aprendido a partir de dos actividades donde la primera estuvo enfocada en recoger y retomar los saberes de los AA en términos de la planificación y la segunda actividad estuvo enfocada en reconocer la importancia de identificar

los pasos para lograr un objetivo. Para finalizar la sesión se realiza una reflexión en términos de la importancia de realizar ejercicios que denoten la planificación y la buena organización del tiempo.

#### ***Taller 4. “Organizo mi tiempo”***

Competencia: Reconoce la importancia de gestionar el tiempo

Recursos: Para llevar a cabo la sesión se hizo uso de las siguientes herramientas, padlet, video “el valor del tiempo” y diapositivas.

Descripción: Para llevar a cabo el taller se inicia la sesión con la presentación del compromiso asignado el cual tenía como objetivo introducir a los AA en la temática, como también reconocer que estrategias utilizan para organizar mejor el tiempo, luego de esto, con la finalidad de recoger los saberes previos de los AA se realiza la invitación para la creación de un padlet grupal donde se debía responder a la pregunta ¿qué es la gestión del tiempo?, para luego dar paso al siguiente punto el cual tiene como objetivo realizar un acercamiento al concepto “gestión del tiempo y así dar paso a las pausas activas y el descanso. Para continuar con la sesión se inicia con dos actividades que tienen como propósito, primero reconocer la importancia de priorizar e identificar las actividades que se realizan en el día a día, y segundo identificar los distractores que impiden que se realicen las tareas asignadas, finalmente se cierra la sesión con un panel grupal que busca la reflexión.

#### **Módulo 3: Soy Asertivo**

Objetivo: Reconocer las situaciones en las que aparecen emociones incontrolables y como puedo darles un manejo adecuado.

Modalidad: Virtual



### ***Taller 5. “Todo aprendizaje tiene una base emocional”***

Competencia: *Comprender la importancia del Autoconocimiento*

Recursos: Video, Tutorial de Wim Hof,

Descripción: En este quinto taller, se dio apertura con el compartir de la actividad asignada en la sesión anterior, como acercamiento a la temática se hicieron unos ejercicios de respiración guiados por Wim Hof, comprendiendo así la importancia de la respiración y el ritmo de esta, como base fundamental para lograr procesos asertivos a nivel emocional ya que oxigena el cerebro y permite visualizar más claramente las ideas y ser asertivo en las decisiones, Acto seguido , se hizo un cuestionario virtual para validar que conocimientos tienen los AA sobre la temática a trabajar para identificar el punto de partida y así al finalizar poder hacer una evaluación más asertiva, pues se puede asegurar en qué punto se estaba y a donde se logró llegar o que conocimientos se lograron aprender y/o reforzar; la actividad central estuvo dividida en dos segmentos, el primero estuvo direccionado al Autoconocimiento y al fortalecimiento de los potenciales, para esto el Docente en Formación invito a que los AA de forma Individual dibujaran su Autorretrato, posteriormente y de forma aleatoria alguno AA mostraron sus trabajos y explicaron 3 aspectos positivos que consideran tienen como potencial a nivel corporativo o empresarial. El segundo momento se hizo una actividad que busco distinguir las diferentes emociones que sentimos en determinados momentos y como debemos manejarlas correctamente, para lograrlo se hará una Brújula o Rosa de los Vientos donde en cada punto cardinal se ubicó una emoción en base a una acción ejecutada o a una vivencia. Se finalizo la sesión con un video para reforzar los conocimientos adquiridos y la asignación de la actividad en casa para reforzar conocimientos.

### ***Taller 6. Inteligencia emocional, la clave del éxito***

Competencia: Reconoce la importancia de manejar las emociones.

Recursos: Para llevar a cabo el presente taller, se hizo uso de diapositivas creadas por los docentes en formación, con la finalidad de presentar el concepto de forma más comprensible

Descripción del taller: Para llevar a cabo el taller se hace apertura con la presentación del compromiso asignado en la sesión pasada, el cual tenía como objetivo introducir al AA en la temática, para ello se propuso la creación de un acróstico a partir de la palabra inteligencia emocional esto con la finalidad de identificar la comprensión de los AA en términos del concepto, luego de esto con la propósitos de profundizar mucho más en la teoría respecto al concepto “inteligencia emocional “se realiza una breve explicación por parte de los maestros en formación, para luego dar paso a las pausas activas y al descanso. Para continuar la sesión se inicia con dos actividades las cuales tuvieron como propósito primero identificar una situación en la cual los AA hayan querido huir “contexto campo laboral”, esto con la finalidad de reflexionar si en vez de huir, se debe aprender a manejar y controlar las emociones, luego de esto se realizó la segunda actividad la cual tuvo como propósito en reconocer la importancia de hacer uso de la inteligencia emocional de manera adecuada. Finalmente se realiza el cierre de la actividad por medio de un panel grupal en el cual se busca que los AA reflexionen sobre la importancia de hacer uso de la inteligencia emocional en el campo laboral.

### **Evaluación de los Módulos Formativos**

Al finalizar cada módulo, se realizó una valoración del proceso que se hizo efectivo en los talleres pedagógicos, esto tomando como base la información recogida de los cuestionarios para validar el punto de partida y ahora con este instrumento a la luz de una perspectiva cualitativa poder ubicar los logros alcanzados por los AA en aspectos específicos como lo son planificación

de las actividades, responsabilidad en la entrega de forma y fondo de las tareas asignadas, participación en los encuentros, el correcto uso de la comunicación como medio para expresar los sentimientos y necesidades y la comprensión de la inteligencia emocional como la fusión perfecta entre la razón y la emoción para lograr los objetivos propuestos.

La evaluación se adelantó por medio de una rubrica preestablecida que oriento la finalidad de cada encuentro y se hizo efectiva por medio de reuniones virtuales de los docentes en formación, a través de un debate de saberes; Esta rúbrica de evaluación está dividida en 5 Ítems donde se hace una valoración de las principales acciones dentro del proceso formativo vocacional de los AA, la escala utilizada permite poder validar la manera en que se llevan a cabo los procesos y en base a esto, determinar aptitudes, cualidades y capacidades. (Ver Apéndice D).

## Análisis de resultados

### Instrumentos

En el siguiente apartado se presentarán los resultados obtenidos en medio de la ejecución de la propuesta pedagógica “*Me Comunico, Planifico y Soy Asertivo*” en la cual se buscó fortalecer y abordar las habilidades blandas de comunicación asertiva, inteligencia emocional y planificación. Por tal razón fue necesario realizar un análisis de la información recolectada en medio de la implementación de los módulos formativos, la cual se logró recoger a través del análisis de los diarios de campo, las fichas de observación a las empresas y los cuestionarios digitales cualitativos realizados por los AA. Por lo anterior a continuación se realizará una breve descripción de los tres instrumentos utilizados (cuestionario de las habilidades, ficha de observación y diarios de campo), para la recolección de información

- Cuestionario de las habilidades: Este instrumento fue elaborado por los docentes en formación, a través de la plataforma digital Google Forms y tuvo como objetivo reconocer y recopilar los saberes previos de los AA en términos de las habilidades blandas expuestas anteriormente. Cabe aclarar que para la realización del cuestionario no se contó con una misma cantidad de participantes, debido a que a medida que avanzó la propuesta pedagógica se presentó una disminución de la población por motivos personales de los AA.

Cada cuestionario estuvo compuesto por cinco preguntas haciendo uso de la escala Likert, entendiendo esta como lo menciona Maldonado (2007) “es un instrumento de medición o recolección de datos cuantitativos utilizado dentro de la investigación. Es un tipo de escala aditiva que corresponde a un nivel de medición ordinal; consiste en una serie de ítems o juicios a modo de afirmaciones ante los cuales se solicita la reacción del sujeto”

(pág,1). Por tal razón las preguntas seleccionadas para el cuestionario fueron preguntas cerradas y siempre se buscó que estas estuvieran relacionadas al contexto inmediato de los AA.

- **Ficha de observación:** El presente instrumento fue elaborado por los docentes en formación a partir tres campos, los cuales tuvieron como objetivo recopilar información respecto a ¿cómo estaba compuesta la empresa? en términos de organización, por otro lado, se buscó reconocer algunas características de los AA en cuanto a sus habilidades en relación al desarrollo de sus actividades laborales y finalmente el tercer componente estuvo dirigido a identificar las estrategias utilizadas por los PL para fortalecer tres habilidades blandas de los AA. Cada campo estuvo mediado por unas preguntas orientadoras, las cuales buscaron guiar la identificación de las principales problemáticas.
- **Diarios de campo:** Fueron elaborados por los docentes en formación bajo tres componentes donde se pretendía, primero diligenciar lo ocurrido durante la intervención pedagógica con la finalidad de recoger las voces de los AA, segundo, se propuso realizar un análisis de las adaptaciones que se realizaron en medio de la intervención y finalmente se buscó reflexionar acerca de los aprendizajes alcanzados en medio de la ejecución de los módulos formativos.

## **Aplicación de los instrumentos**

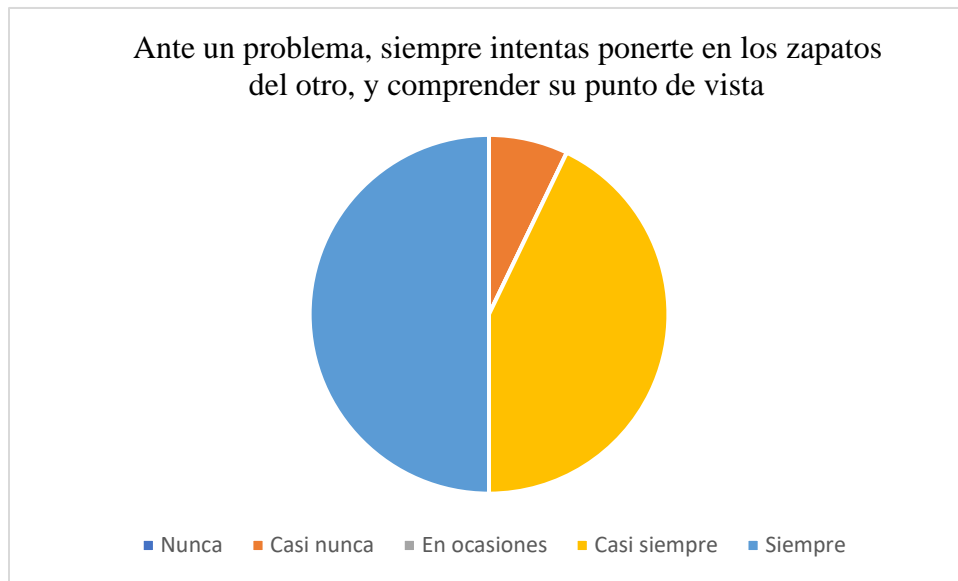
### ***Cuestionario Comunicación Asertiva***

Este cuestionario fue aplicado a 14 AA con las siguientes preguntas:

- Ante, un problema, ¿siempre intentas ponerte en los zapatos del otro?
- Cuando algo, no te gusta, ¿Eres capaz de sentir y expresar tus sentimientos?

- ¿Te cuesta expresar tus emociones con palabras?
- . Tus tareas diarias, ¿acostumbras a hacerlas de forma rápida y acelerada?
- ¿Piensas antes de actuar?

Grafica 1. Ante un problema, ¿Siempre intentas ponerte en los zapatos del otro?



Fuente: Elaboración propia 2022

Del grafico se observa que la mayoría de los AA son empáticos y logran comprender las situaciones del otro, representado en un 50% (7AA) con respuesta de siempre, constituyéndose en el doble de los que respondieron casi siempre con un 42.9% (6 AA) y un 7.1% (1 AA) de los que casi nunca.

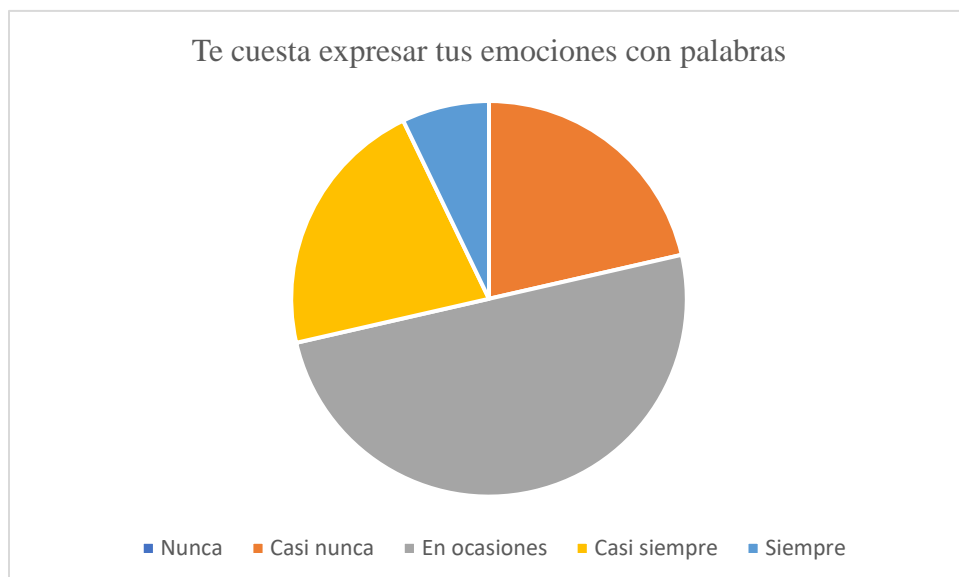
Grafica 2. Cuando algo no te gusta, ¿Eres capaz de sentir y expresar tus sentimientos?



Fuente: Elaboración propia 2022

Del grafico se observa que a la mayoría de los AA se les dificulta expresar sus sentimientos representado en un 42.9% (6AA) y 7.1% (1AA) consecutivamente, con respuestas de ocasionalmente y casi nunca, sin embargo, este valor se contrasta con el 50% (7AA) con respuestas de siempre y casi siempre.

Grafica 3. ¿Te cuesta expresar tus emociones con palabras?



Fuente: Elaboración propia 2022

Del grafico se observa que a la mayoría de los AA se les dificulta verbalizar sus emociones, prefiriendo mantener silencio, representado en un 50% (7AA) y un 21.4% (3AA) consecutivamente, con respuestas de Ocasionalmente y casi nunca, constituyendo en el doble de los que respondieron casi siempre y siempre que indica que logran hacerlo de forma efectiva y afectiva, representado en un 21.4% (3 AA) y 7.1% (1 AA) consecutivamente.

Grafica 4. Tus tareas diarias, ¿acostumbras a hacerlas de forma rápida y acelerada?

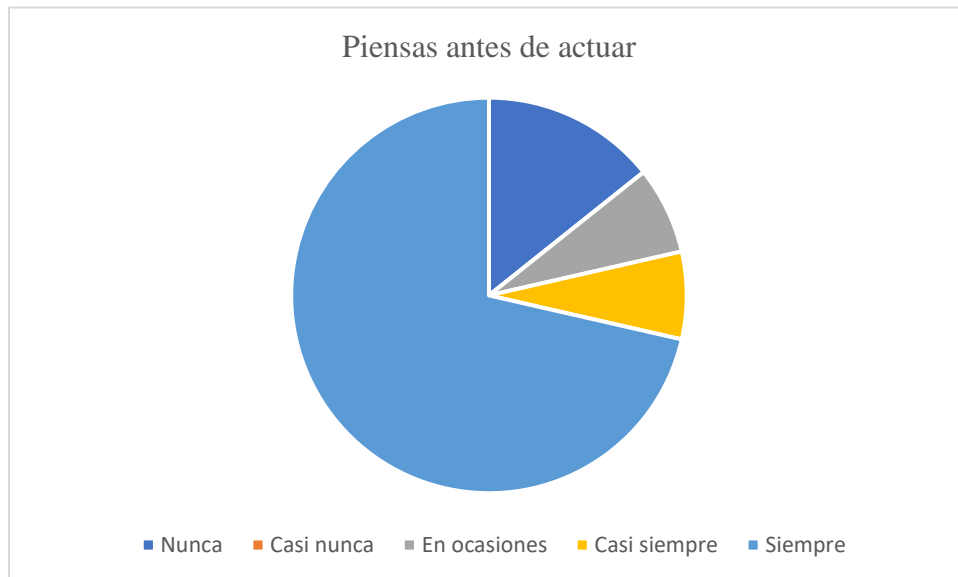


Fuente: Elaboración propia 2022

Del grafico se observa que la mayoría de los AA acostumbran a finalizar sus tareas de forma rápida casi de forma mecánica sin detenerse a analizar el por qué o la posibilidad de otras opciones de ejecutarlas, representado en un 35.7% (5AA) y de un 28.6% (4AA) con respuestas de siempre y casi siempre, que sumados constituyen más del doble de los que prefieren hacerlo de forma más tranquila y pausada, representado en un 14.3% (2AA).



Grafica 5. ¿Piensas antes de actuar?



Fuente: Elaboración propia 2022

Del grafico se observa que a la mayoría de los AA son prudentes y logran analizar las situaciones de forma objetiva antes de verbalizar o dar una respuesta, representado en un 71.4% (10AA) con respuesta de siempre, por otra parte, y en un mínimo porcentaje representado en un 14.3% (2AA), 7.1% (1AA) y 7.1% (1AA) consecutivamente, dieron respuestas de Nunca, ocasionalmente y casi siempre.

### ***Cuestionario Planificación***

Este cuestionario fue aplicado a 7 AA con las sigues preguntas:

- ¿Cuándo quiero alcanzar una meta, hago uso de la planificación?
- Cuando tengo varias tareas en el día, ¿suelo hacer una lista para organizar mejor mi tiempo?
- Cuando tengo varias tareas en el día, ¿logro elegir cuales son las más importantes?
- A diario me pregunto, ¿cuántas de mis metas del día alcance?
- ¿A diario utilizo estrategias para organizar mejor mi tiempo?

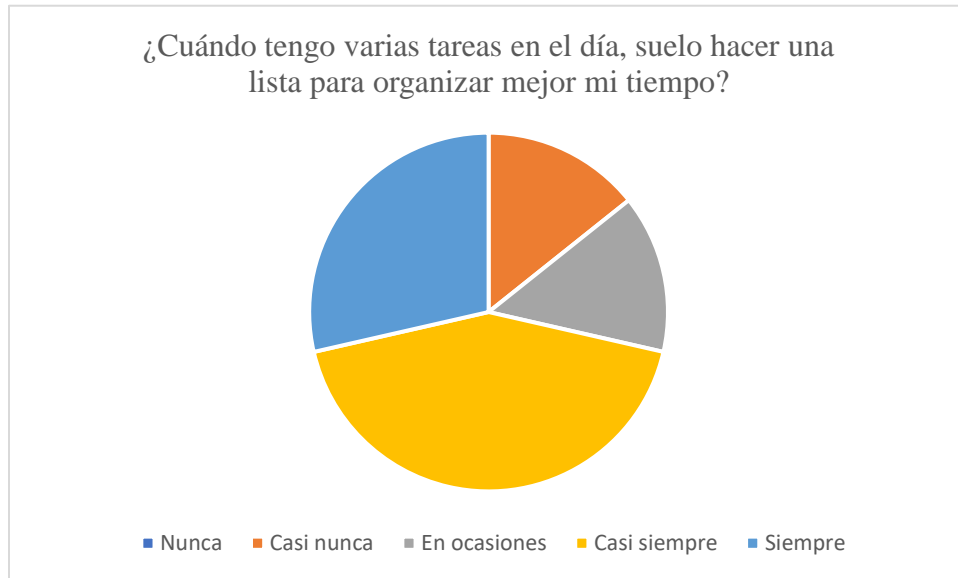
Grafica 6. ¿Cuándo quiero alcanzar una meta, hago uso de la planificación?



Fuente: Elaboración propia 2022

Del grafico se observa que la mayoría de los AA generan planes de acción para alcanzar sus metas, pues se infiere que logran generar un paso a paso para alcanzar una determinada acción representado en un 42.9% (6AA), con respuestas de siempre y casi siempre, sin embargo, hay una representación mínima de 14,3% (1AA) con respuesta de casi nunca, lo que significa que muy poco planea para alcanzar sus metas.

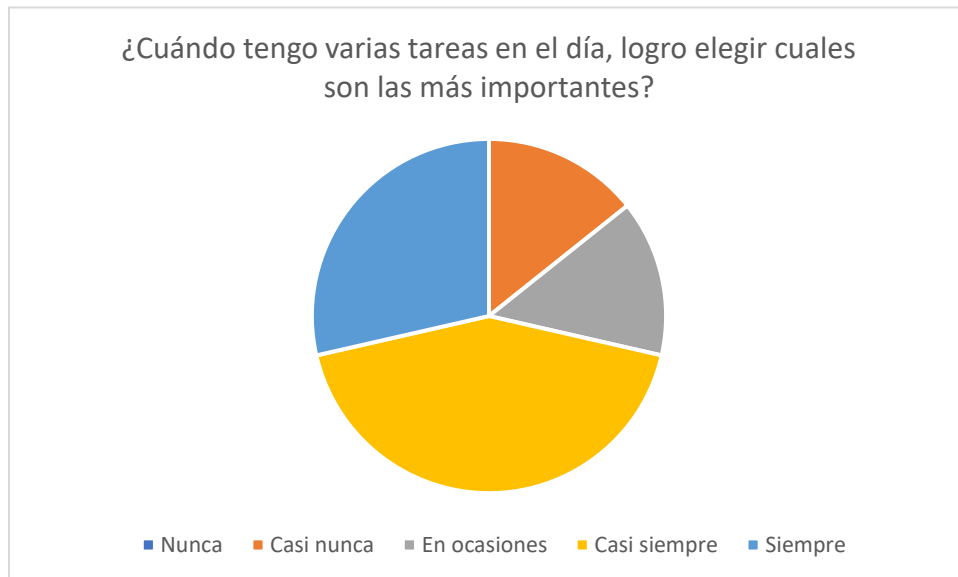
Grafica 7. Cuándo tengo varias tareas en el día, ¿suelo hacer una lista para organizar mejor mi tiempo?



Fuente: Elaboración propia 2022

Del gráfico se observa que la mayoría de los AA suelen identificar las tareas que deben realizar en el día, para así poder generar una lista y reorganizar mejor su tiempo representado en un 42,9% (3AA) con respuesta de casi siempre, sin embargo hay una representación de 28,6% (2AA) con respuesta de siempre, lo que indica que hay una representación mínima de 14,3% (2AA) con respuestas de casi nunca y ocasionalmente, lo que significa que se les dificulta identificar las tareas propuestas para el día.

Grafica 8. Cuándo tengo varias tareas en el día, ¿logro elegir cuales son las más importantes?



Fuente: Elaboración propia 2022

Del grafico se observa que la mayoría de los AA logran decidir y priorizar aquellas actividades que son más urgentes en su día a día representado en un 42,9% (3AA) con respuesta de casi siempre, mientras que el 28,6% (2AA) respondieron que siempre, el restante 14,3% (2AA) respondieron que casi nunca y en ocasiones.

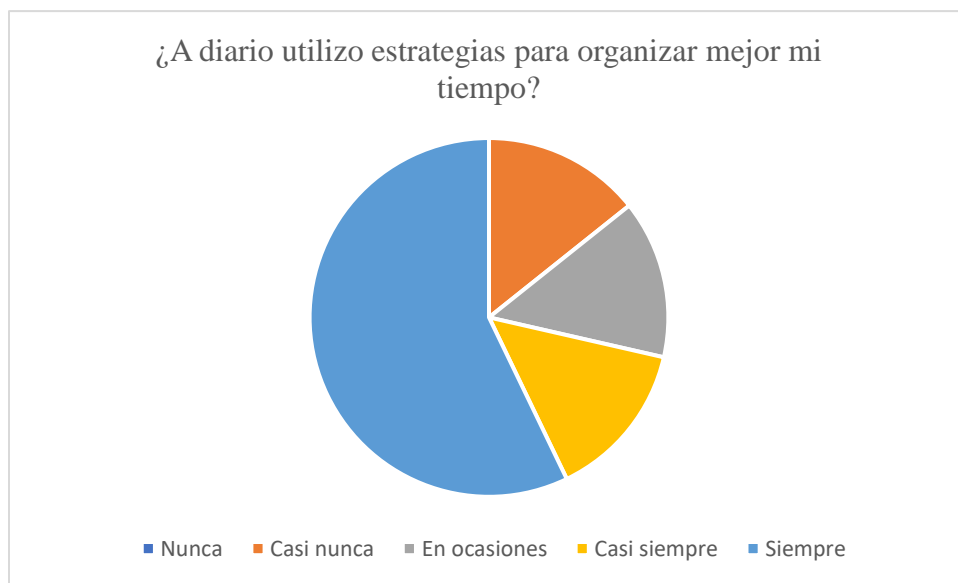
Grafica 9. ¿A diario me pregunto cuántas de mis metas del día alcance?



Fuente: Elaboración propia 2022

Del grafico se observa que la mayoría de los AA logran identificar y cuestionarse respecto a las metas alcanzadas en el día representado en un 28,6% (2AA) con respuesta de siempre, mientras que el 28,6% (4AA) respondieron que casi nunca y en ocasiones, el 14,3% equivalente a (1AA) respondió que casi siempre.

Grafica 10. ¿A diario utilizo estrategias para organizar mejor mi tiempo?



Fuente: Elaboración propia 2022

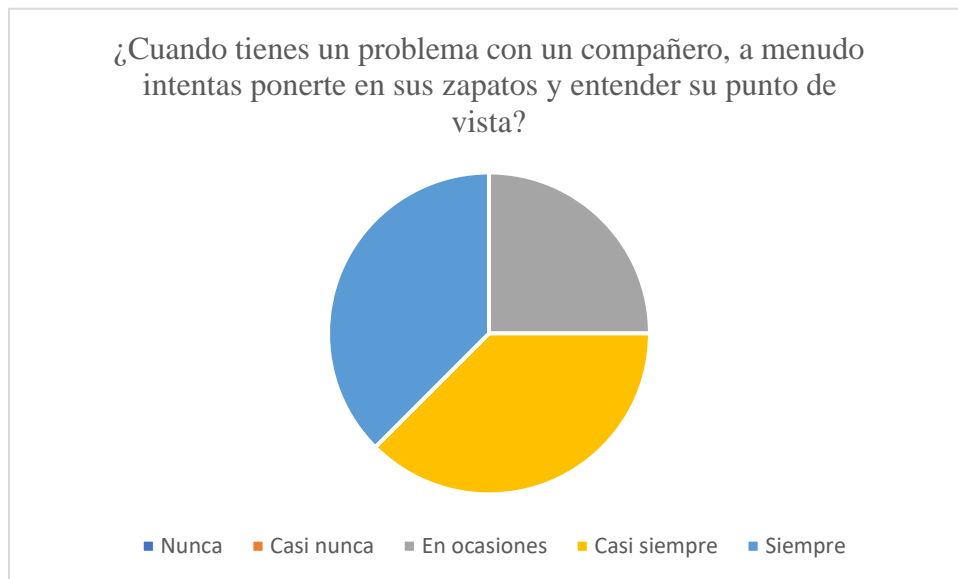
Del grafico se observa que los AA en su gran mayoría hacen uso de herramientas como el calendario, las alarmas o planificadores para optimizar mejor su tiempo representado en un 57.1% (4AA) con respuesta de siempre, el 14,3% (2AA) respondieron en ocasiones y casi siempre, y el 14,3% (1AA) respondió que casi nunca.

## ***Cuestionario Inteligencia Emocional***

Este cuestionario fue aplicado a 8 AA con las sigues preguntas:

- Cuándo tienes un problema con un compañero, ¿a menudo intentas ponerte en sus zapatos y entender su punto de vista?
- Cuando algo no te gusta, ¿Logras expresar lo que sientes de manera adecuada?
- ¿Te cuesta expresar tus emociones con palabras?
- ¿Te cuesta mostrar tus sentimientos a aquellos a quien más quieres?
- Cando te encuentras en un problema, ¿piensas antes de actuar?

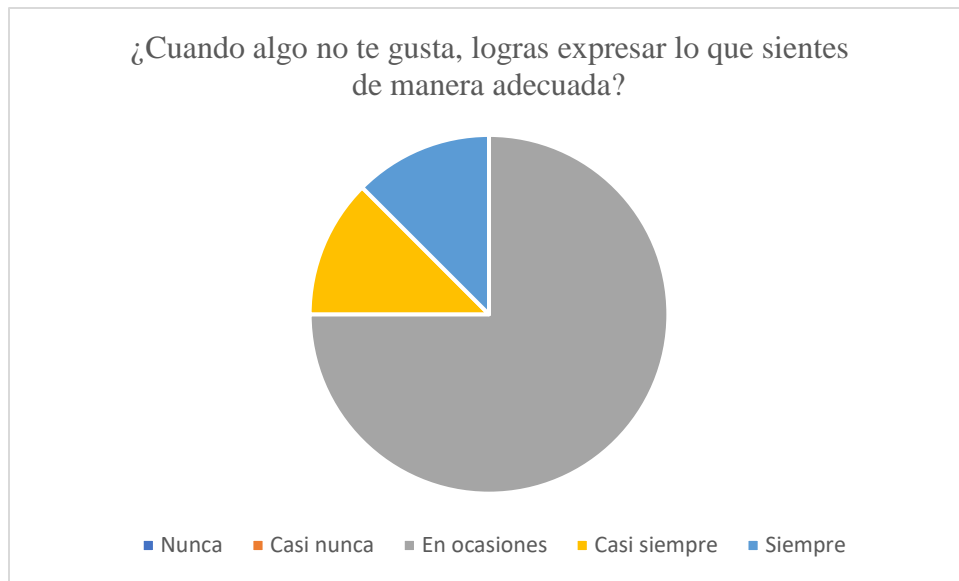
Grafica 11. Cuándo tienes un problema con un compañero, ¿a menudo intentas ponerte en sus zapatos y entender su punto de vista?



Fuente: Elaboración Propia 2022

Del grafico se observa que a la mayoría de los AA ante una situación problema intentan mantener la calma y poder comprender la situación de forma global al punto de colocarse en la situación del otro para entender su visión de la realidad, representado en un 37.5% (3AA), 37.5% (3AA) y un 25% (2AA) con respuestas de siempre, casi siempre y ocasionalmente.

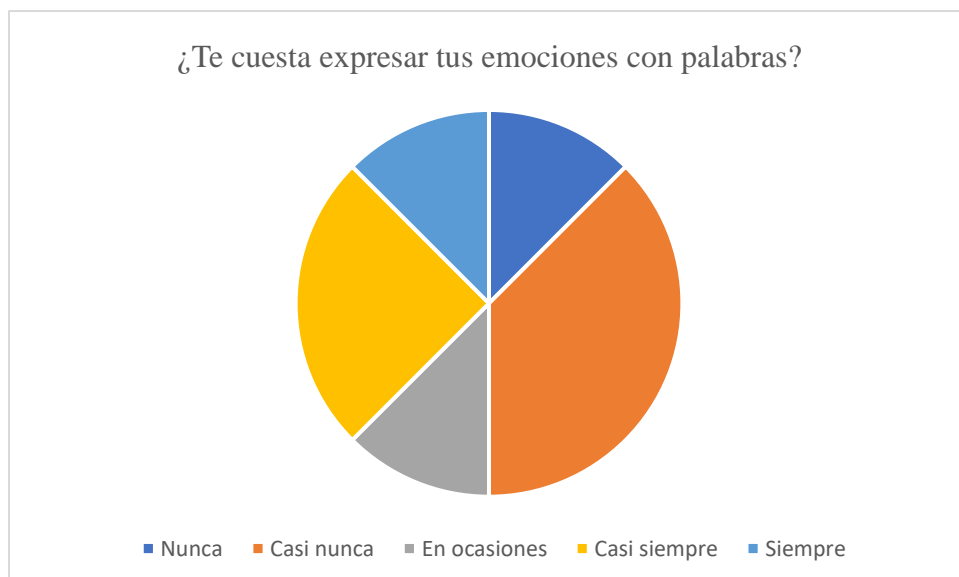
Grafica 12. Cuando algo no te gusta, ¿Logras expresar lo que sientes de manera adecuada?



Fuente: Elaboración propia 2022

Del grafico se observa que a la mayoría de los AA ocasionalmente expresan lo que sienten sin hostilidad ni agresividad representado en un 75% (6AA) con respuesta de ocasionalmente, en comparación a un 12.5% (1AA) con respuesta de siempre y casi siempre consecutivamente.

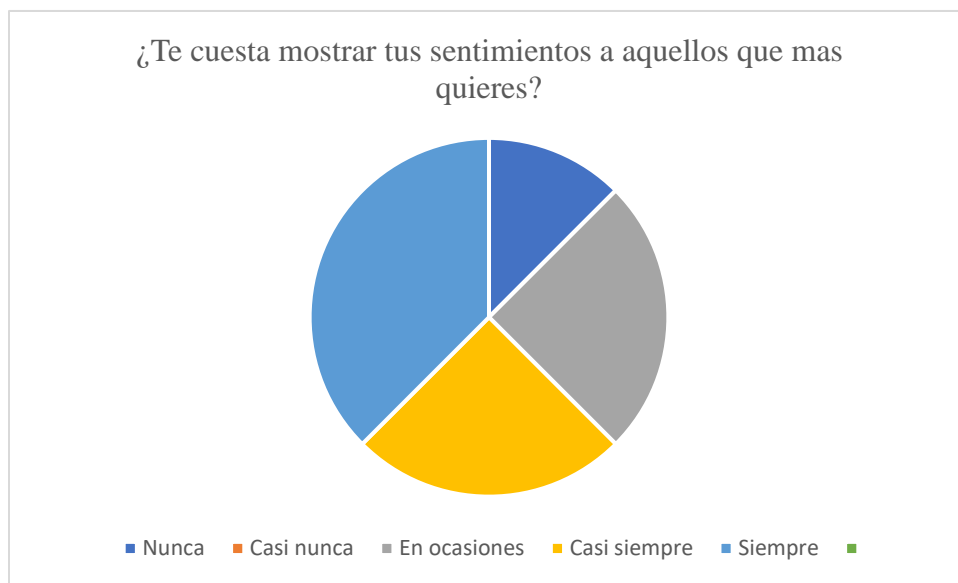
Grafica 13. ¿Te cuesta expresar tus emociones con palabras?



Fuente: Elaboración propia 2022

Del grafico se observa que a la mayoría de los AA no se les dificulta verbalizan sus emociones representado en un 37.5% (3AA) con respuestas de casi nunca, sin embargo, otro alto porcentaje de AA si se les dificulta representado en un 25% (2AA) con respuesta de casi siempre; seguidos de 12.5% (1AA) con respuesta de nunca, Ocasionalmente y Siempre consecutivamente.

Grafica 14. ¿Te cuesta mostrar tus sentimientos a aquellos a quien más quieres?

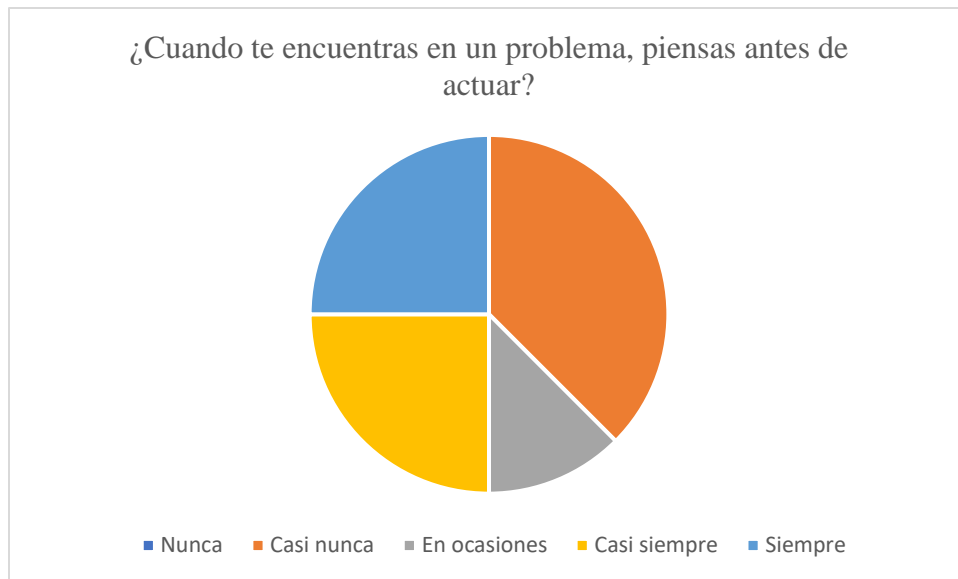


Fuente: Elaboración propia 2022

Del grafico se observa que la mayoría de los AA no tienen facilidad para expresar sus sentimientos a las personas que más quieren representado en un 37.5% (3AA) con respuesta de Siempre, en este mismo orden se ubican Casi siempre y ocasionalmente representado con un 25% (2AA) consecutivamente, por el contrario, solo un 12,5% (1AA) no le cuesta esta acción.



Grafica 15. Cando te encuentras en un problema, ¿piensas antes de actuar?



Fuente: Elaboración propia 2022

Del gráfico se observa que la mayoría de los AA ante una situación problema no acostumbran a pensar antes de ejecutar una acción y generalmente se dejan llevar por los impulsos del momento, representado en un 37,5% (3 AA), sin embargo se presenta una dualidad con las respuestas de siempre y casi siempre, donde los AA indican que si logran hacer procesos racionales antes de actuar o de responder ante una situación problema representado en un 25% (2AA) consecutivamente, por el contrario, solo un 12,5% (1AA) respondió ocasionalmente.

Nota: Por las características de la población este proceso estuvo acompañado y asistido por los docentes en formación aclarando dudas y colocando ejemplos para lograr una mayor y mejor comprensión de las preguntas a fin de que las respuestas fueran las más cercanas a la realidad.

## Ficha de Observación a las Empresas

Tabla 5. Ficha de Observación a las Empresas

Empresa	Alkosto	Wodem
<p><b>Contexto</b></p> <p>En este espacio se puede verificar si el diseño universal arquitectónico esta siendo aplicado y en tal caso que no, si se están haciendo efectivos los ajustes razonables para lograr una mayor accesibilidad. También se valida la calidad del ambiente para el desarrollo de las labores y los mínimos de calidad y seguridad en el trabajo.</p>	<p>Existe una iluminación adecuada con lámparas de amplio alcance que permite una excelente iluminación, aparte de que cuenta con ventanales en la parte superior que permiten la entrada de luz natural, en una pared se ubica un tablero donde semanalmente se publican las tareas asignadas y la hora de almuerzo para que al inicio de turno cada AA pueda acercarse y verificar la información, todas las herramientas están disponibles para los colaboradores, como montacargas, bisturí, cinta, escaleras, entre otros que son necesarios a la hora de ejecutar una tarea, el uso del tapabocas es obligatorio y la empresa suministra tapabocas quirúrgico para asegurar la asepsia, también el continuo lavado de manos y la aplicación de gel anti-bacterial, se pueden ubicar varios dispensadores para uso de los colaboradores y de los clientes, el ambiente permanece en perfecto estado de limpieza y aseo, no se ubican ni se detectan regueros o utensilio mal ubicados, en</p>	<p>Cuenta con una iluminación adecuada pues se logra observar que en el techo hay lámparas grandes que permiten que todo el lugar cuente con una adecuada iluminación, por otra parte es pertinente mencionar que no se observa ningún organigrama alrededor de la empresa, pues se aclaró que al ingresar a la empresa a cada AA lo capacitan respecto a sus funciones y al ser tan repetitivas los AA lo interiorizan, por lo anterior los AA desde su llegada a la empresa, les hacen entrega de los implementos de bioseguridad, pero se observa que no hacen un adecuado uso de estos implementos. Wodem cuenta con la presencia de 61 AA los cuales están distribuidos por toda la empresa, ya que Wodem está dividida en 4 secciones (remano factura, reparación de equipos móviles y pc y desensamble) en ese sentido los AA son ubicados en diferentes puntos de acuerdo a su perfil, no obstante, es pertinente mencionar que estos no son los únicos cargos pues también se observa que</p>

	<p>caso de estar haciendo aseo o algún descargue de mercancía de altura se coloca una cinta de prohibido el paso para evitar accidentes por caída de objetos o de piso húmedo, todos los colaboradores cuentan con sus herramientas de seguridad laboral y son de uso obligatorio según su labor como lo son guantes de carnaza, tapabocas, cubre cara, soporte al cuerpo para cargas pesadas, casco, uniforme y botas punta de acero con suela antideslizante.</p> <p>Los AA se encuentran organizados en 3 grupos que son distribuidos en los 3 horarios con los que cuenta el almacén, apertura, intermedio y cierre, la asignación es de 3 funciones principalmente, empaque al final de caja, ubicación de los carros de mercado dentro del almacén y rastreo de los mismos desde el parqueadero y frenteo como se le denomina a la ubicación de mercancía de proximidad de fecha al vencimiento, estos trabajos posibilitan y refuerzan el trabajo en equipo ya que siempre son asignados en binas o tríos según la tarea. El almacén cuenta con amplios pasillos y espacios de movilización pensados desde</p>	<p>los AA están ubicados en cargos administrativos, en procesos de selección o como auxiliares de la felicidad. En cuanto a los espacios se observa que al ser una empresa que desempeña varios oficios realizan una gran optimización de los espacios y que en un mismo lugar realizan varias tareas, pero cada labor cuenta con un espacio exclusivo para realizarla, los pasillos son estrechos y están llenos de cajas lo que dificulta la movilidad por los diferentes lugares, en el área administrativa los espacios son muy reducidos pues en una sola oficina hay muchas personas trabajando, la empresa cuenta con espacios para dialogar de manera individual con los AA, pues cuando se presentan novedades o son citados para realizar capacitaciones, cuentan con una sala amplia, con sillas y en ocasiones con equipos electrónicos.</p>
--	---	--

	<p>un diseño universal para personas con movilidad reducida y para el paso de las maquinaria de abastecimiento, siempre limpio y sin obstáculos, el almacén cuenta con una sala de conferencias, la cual está destinada para este fin, para eventos educativos y reuniones, sin embargo por la complejidad del trabajo y donde se da prioridad a otras actividades y como se requiere de una serie de permisos documentados, este espacio es poco utilizado por el PL, así que este hace uso de la plazoleta de comidas para sus reuniones.</p>	
<p><b>AA</b></p> <p>Es el actor principal de la investigación y en este espacio se puede contrastar lo que ellos y otros actores han manifestado de forma especial en el tema de necesidades y como nosotros a partir de esto estructuramos un plan de trabajo y mejora continua.</p>	<p>El proyecto a futuro que se hace más generalizado entre los AA es la compra de su vivienda, para lograrlo hacen un esfuerzo por permanecer en la empresa y así acceder a un beneficio que allí les otorgan de un subsidio adicional al del estado para tal fin, los AA son ampliamente diversos en sus formas de estar y actuar, algunos son muy callados y se restringen de verbalizar lo que piensan y sienten y otros son muy tranquilos al punto de incumplir y siempre tener una excusa generalmente basados en su discapacidad, sin embargo el ambiente es</p>	<p>Los AA durante la observación manifiestan que sus proyectos están relacionados a adquirir independencia, a la compra de objetos necesarios para la casa, a continuar sus estudios para poder asistir a una universidad, también desean progresar en el campo laboral. Por otra parte, se identifica que los AA son empáticos, son sujetos diversos, se puede observar que tienen grandes habilidades comunicativas pues se expresan con total libertad, sin embargo, algunos tienden a ser tímidos cuando se les hacen las retroalimentaciones o cuando</p>

	<p>agradable, hay colaboración y el nacimiento de amistades con sus pares que permiten el dialogo y la sana interacción social, sin embargo esta no se extiende fuera del lugar del trabajo, ya que en su gran mayoría fuera de allí permanecen solos, con sus familias o en otras tareas asignadas por su familia como el aseo de la casa o el cuidado de hermanos menores o de familiares mayores (tercera edad), una de las funciones que permiten o aseguran la camarería es la labor de parqueadero, que es la recolección y arrastre de los carros de mercado que los clientes dejan en el parqueadero para ser llevados hasta dentro del almacén, allí quienes tienen más agilidad y fuerza arrastrarán más carros sin embargo al final de la jornada se presenta como un trabajo grupal donde cada uno da lo mejor que tiene, la comunicación es altamente efectiva y afectiva, el respeto y la alegría son una constante, la comunicación es generalmente verbal y siempre está en pro de lograr los objetivos del almacén ya que esto asegura un beneficio económico a todos sus colaboradores por medio de un bono por cumplimiento.</p>	<p>reciben visitas de personal externo, los AA sobresalen por desarrollar un trabajo colaborativo.</p> <p>En cuanto a la organización los AA se encuentran ubicados de acuerdo a su perfil, pero existen casos donde ellos realizan más de una labor (labores mixtas) pues la empresa identifica que pueden realizarlas, en ese sentido los AA al ingresar a la empresa reciben una capacitación amplia respecto a sus funciones y estas al ser tan repetitivas tienden a ser interiorizadas a profundidad y no requieren de un planificador para recordar su función, sin embargo existen casos donde se olvida poner la etiqueta o realizar alguna actividad y es allí donde el jefe inmediato reporta la novedad a el PL quien se encarga de dialogar con el AA para que el recuerde y tenga presente que cada función o acción que no realice de manera adecuada puede afectar el proceso por ,o anterior si existe alguna dificultad los AA cuentan con el PL o sus compañeros de trabajo para solucionar la situación particular. En cuanto a la participación de los AA en la empresa es muy alta e igual que la de sus</p>
--	---	--

	<p>El AA debe estar pre dispuesto al cambio de función según la necesidad del almacén, los AA confirman que siempre sus labores son muy claras y no se deja espacio para la libre interpretación, cuentan con un supervisor inmediato y con compañeros que siempre están prestos a la resolución de dudas, también cuentan con una comunicación directa con el PL bien sea a través de llamadas o de medios electrónicos escritos, los AA expresan siempre que tienen varias opciones de solución en las diferentes tareas y como en su gran mayoría llevan bastante tiempo ya cuentan con diferentes estrategias que la experiencia les ha dado en este campo laboral.</p> <p>La participación de los AA es igual a la del resto de sus compañeros, pueden participar de todas las actividades, sin embargo, sus roles no cambian mucho, ya que el almacén ha hecho unos análisis de funciones vs capacidades y dentro de lo mismo es que ubican sus funciones, sin embargo, hay algunas exclusiones que han dado la oportunidad de desarrollar otras tareas como en el área de Fríos,</p>	<p>compañeros de trabajo pues las funciones que desempeñan son las mismas que las de los demás, no tienen ninguna restricción, ni mucho menos mayor apoyo que los demás, allí todos son iguales, debido a que la empresa está comprometida con los procesos de inclusión y por tal razón se preocupan por realizar sensibilizaciones que permitan el cambio de perspectiva, borrar imaginarios y hacer que la PcDI se sienta a gusto en su lugar de trabajo sin ningún tipo de discriminación .El principal motivante es el sueldo ya que les permite generar independencia y autonomía y administrar su propio dinero sin depender de sus padres .</p> <p>En cuanto a sus habilidades de autorregulación se puede decir que se observa que los AA debido a la carga laboral que manejan a diario han logrado aprender a manejar el estrés, a reconocerse a sí mismos con la finalidad de identificar todo aquello que consideran que deben mejorar, no obstante, manifiestan que han adquirido habilidades comunicativas, que les han permitido vencer sus miedos a expresar lo sienten y piensan, también</p>
--	---	---

	<p>Tecnología y Mercado, lo cual posibilita el fortalecimiento de otras habilidades. La principal actividad que es el principal motivante es el bono al cumplimiento porque significa dinero extra, aparte de esto también les asegura su permeancia en el trabajo, los AA siempre están dispuestos y participan activamente en todas las actividades, para el año 2021 y gracias a la participación de una de las AA fue la ganadora del bono MI CASA con un subsidio de más de cinco millones de pesos para la cuota inicial de su apartamento.</p> <p>Los AA son de los colaborares que menos excusan presentan y tienen el más alto cumplimiento en normas de bioseguridad y desde BBC se les ha hecho un proceso de concientización y autocuidado, el AA cumple sus labores según se le asignan y siguiendo el conducto, primero porque se le forma y segundo porque hay una fase práctica y de observación para lograr su correcta comprensión, para citar un ejemplo, en empaque, siempre ubicar lo pesado en el fondo y lo más delicado y/o frágil en la parte superior. Los AA tienen una constante</p>	<p>han logrado empezar a confiar y creer en ellos mismos. Sin embargo, es pertinente mencionar que los AA cuando presentan dificultades intentan resolverlas antes de buscar ayuda, ellos son capaces de adaptarse a los cambios ya que si la empresa considera que uno de ellos puede estar en otro cargo el AA logra adaptarse a esa nueva situación, sin embargo, en ocasiones estos cambios o el no lograr cumplir la labor genera frustración lo que conlleva a que no hagan un buen uso de sus emociones. Respecto a la habilidad para relacionarse con los otros se puede decir que son buenos ya que logran mantener una conversación de manera fluida, se comunican entre sí para dialogar sobre el trabajo, y se observa que el trabajo es de tipo colaborativo, para citar un ejemplo, si un modem no fue lavado y cepillado correctamente no puede pasar al área de empaque, en cuanto a la búsqueda de soluciones los AA en lo posible tratan de buscar estrategias que les permitan la resolución del problema por ellos mismos, solo en casos particulares se dirigen al PL para comunicar</p>
--	--	---

	<p>comunicación con los clientes, siempre en disposición al servicio y bajo los términos del respeto y sin nunca traspasar los límites de la confianza.</p>	<p>la dificultad como lo es en el caso de olvidar como funciona alguna máquina, por otra parte los AA son sujetos que con el pasar de los años han logrado adquirir ciertas habilidades que les permiten expresarse con claridad y defender sus argumentos.</p>
<p><b>PL</b></p> <p>Este profesional de diferentes ciencias humanas tiene especial relevancia ya que posibilita los ajustes para los AA y adelanta los procesos de sensibilización de la comunidad en proceso de inclusión socio laboral para PcDI.</p>	<p>Los PL hacen uso de diferentes materiales de carácter físico y virtual para dar a conocer las temáticas y posibilitar una comunicación fluida, siempre basándose en ejemplos de la vida cotidiana para acercar al AA a su realidad, los PL siempre tienen unos talleres ya predeterminados con posibilidad de ajuste según la necesidad, nunca se da campo a la improvisación, el material que usan siempre varia y puede ir desde escritos hasta videos propios o de otros, siempre con el fin de lograr que el AA comprendan e interioricen el mensaje.</p> <p>Los PL deben presentar un cronograma de actividades y una planeación anual sobre lo que se va a desarrollar y que se quiere lograr, esto pasa por el comité de Alkosto y si es aprobado se hace su ejecución, en caso de que Alkosto solicite ajustes deben ser efectivos y nuevamente</p>	<p>Los PL son profesionales recursivos pues hacen uso de los materiales que tengan a la mano, utilizan diferentes herramientas ya sean de tipo electrónico o físicos, esto con la finalidad de impartir a los AA las diferentes temáticas y así mismo posibilitar que la información llegue de diferentes maneras, los PL siempre hacen uso de la ejemplificación para dar mayor claridad a los AA pues hacen uso de ejemplos relacionados con la vida cotidiana y el contexto donde se encuentran ubicados. Los talleres que realizan están enfocados a recodar las tareas, a identificar oportunidades de mejora y a fortalecer ciertas habilidades, se observa que los PL realizan una labor importante porque a través de la observación y el dialogo con el AA pueden identificar problemáticas que son el eje de trabajo para los de talleres o capacitaciones,</p>



	<p>presentados para ser aceptados, en caso que se requiera de alguna modificación, debe ser previamente avisada y autorizada por Alkosto, dentro de esto siempre el PL debe ser un modelador de las situaciones y las actividades deben ir siempre encaminadas a la comprensión de las tareas laborales.</p> <p>Los PL tienen dentro de su planeación actividades relacionadas al trabajo individual personalizado y otras a el trabajo en equipo, ya que en estos almacenes se requiere de este como base fundamental para lograr los objetivos, el PL está en constante comunicación y siempre que visita los almacenes tienen un espacio de escucha para los AA, de allí toma nota y puede modificar algunas actividades para posibilitar que lo expresado por el AA se trabaje, para citar un ejemplo un AA que estaba dándole su dinero a su pareja, el problema es que parecía que el sujeto se estaba aprovechando de la realidad del AA y no estaba con él por un sentimiento genuino, esto permitió que la PL hiciera una planeación direccionada a este aspecto para hacer que el</p>	<p>esto con la finalidad de una mejora continua.</p> <p>En cuanto a la información de las actividades el PL siempre debe comunicar a la empresa las actividades que va a realizar debido a que muchas de ellas se realizan en los espacios de trabajo “dentro de la empresa”, lo que implica una búsqueda del lugar más óptimo para poder realizar la actividad, en ese orden de ideas las temáticas que se abordan son actividades que pretenden mejorar las habilidades para el trabajo, la calidad y el rendimiento del trabajo, lo que implica que estas sean comunicadas al jefe inmediato para así lograr tener una mayor claridad sobre los temas que se abordaran, así mismo las actividades planteadas tienden a ser fáciles para la comprensión ya que siempre se hace uso de la ejemplificación y en caso de no completar la actividad dejan algunas tareas para que los AA las realicen en casa y así logren interiorizar la temática.</p> <p>Para finalizar los PL realizan actividades que tengan en cuenta el trabajo colaborativo, pues siempre buscan recoger las experiencias de todos para así poder reflexionar y</p>
--	---	---

	<p>AA en cuestión sin ser personalizado entendiera el mensaje de que posiblemente estaba siendo estafado. Es importante mencionar que los PL se rigen por unos formatos ya pre diseñados, aceptados y auditados por BBC y Alkosto, donde llevan un registro esquemático de cada proceso y al final la retroalimentación y la presentación de los mismos para hacer evidente lo que se está trabajando, cómo se trabajó y los objetivos cumplidos y claramente lo que queda faltando por trabajar.</p>	<p>proponer nuevas temáticas que sean a fin con las necesidades de los AA, por otro lado el PL siempre está en constante comunicación con los jefes inmediatos y los AA esto con la finalidad de identificar problemáticas para así generar estrategias efectivas, también es pertinente mencionar que estos siempre buscan llevar al AA a que reflexione con la finalidad de buscar oportunidades de mejora, en ese sentido todas las actividades que realizan los PL son motivo para generar retroalimentaciones pues siempre buscan mejorar sus planes de acción.</p>
--	---	--

*Nota: Fuente propia.*

## **Diarios de Campo**

### ***Comunicación Asertiva***

El presente modulo tuvo como propósito que los AA comprendieran la importancia de expresar los deseos y necesidades de una forma clara y adecuada sin agredir al otro.

En relación a lo anterior se evidencio que los AA requieren de estar muy atentos a las indicaciones y directrices para que cada actividad cumpla su objetivo, ya que se confunde la participación con unas respuestas concretas, con una relatoría de historias de vida o de experiencias generalmente negativas que los AA han tenido en el desarrollo de sus actividades laborales. Voz de los AA #1 “Yo tuve muchos problemas con la Sra. del Aseo, porque a ella no le

gustan las personas como nosotros y era grosera incluso en una ocasión me tiro la coca del almuerzo y yo tuve que poner la queja y la echaron”

Aunque a la PcDI se le han vulnerado en algún momento algunos derechos, no es al único segmento de la población, a muchos otros también, así que los AA aprendieron que no por ser una PcD se debía tener algunos privilegios, los derechos son de todos y mis derechos llegan hasta donde empiezan los de los otros, es decir hay que cumplir también a unos deberes.

Voz de los AA #2 “Es que siempre tengo problemas en los trabajos por que llego tarde y no entienden que yo soy discapacitado y se me hace tarde”

Los AA comprendieron la obligación de hacer buen uso de los derechos, se citó el ejemplo de las incapacidades, donde estas realmente sea por una enfermedad real que impide el desarrollo de las actividades, pero no usarla como herramienta de excusa válida para desarrollar otras actividades; requieren de un refuerzo constante en aspectos fundamentales como la escucha activa, el respeto al turno, el respeto a la palabra y el seguimiento de instrucciones, en el desarrollo de las actividades se pudo identificar que algunos AA incluyeron ítems no asignados, otros no alzaban la mano por medio del chat, sino que hablaban de inmediato y se empezó a detectar AA poco participativos.

Se requiere de una transformación de mentalidad y de actitud frente a la disposición al trabajo en equipo, en su gran mayoría los AA están ya pre dispuestos a tener experiencias negativas en sus trabajos sin darse la oportunidad de conocer a su equipos y supervisores, también se ve un alto estigma de que todas las experiencias negativas están relacionas directamente a su discapacidad, sin hacerse conscientes que pueden ser el resultado de la eficiencia y eficacia en el trabajo o en las actitudes que se tienen. De esto queda la reflexión y la invitación a un cambio de mentalidad y a darse la oportunidad de nuevas experiencias sin tener pre concepciones, también de no auto marginarse ni de considerar que su única característica es la discapacidad, esta es solo una de sus

múltiples características únicas e irrepetibles como sujetos de derechos que son. Voz de los AA

#3 “El trabajador llegó y todos los compañeros lo miraron mal porque era discapacitado”

“Los jefes no lo quisieron ayudar porque no le gustaban las personas así... porque eran lentos”

“Ningún compañero quería almorzar con él porque lo veían como alguien raro”

### ***Planificación***

El presente módulo tuvo como propósito que los AA comprendieran la importancia de hacer uso de la planificación en el ámbito laboral y en la vida cotidiana, como también se buscó que los AA realizaran una mejor organización de su tiempo.

En relación a lo anterior se puede decir que los AA lograron aterrizar el concepto a través de actividades muy prácticas, pues al principio se evidencia que los AA entienden la planificación como “un proceso o una herramienta que les permite planear viajes o actividades del día a día de manera organizada”, sin embargo se identificó que no relacionaban la planificación con las metas a futuro o incluso que la planificación es un aspecto que es fundamental en el campo laboral, pues se observa que al poner en práctica el concepto los AA generan planes de manera desorganizada. Por tal razón se propuso que realizar un ejercicio que les permitiera generar un paso a paso, e identificar el tiempo que necesitan para cumplir el objetivo y así mismo los recursos que requieren para cumplir el objetivo solicitado, De lo anterior se puede observar que logran realizar ejercicios mucho más planificados pues logran articular la teoría generando ejercicios mucho más estructurados, donde se identifica que existe un paso a paso mucho más coherente.

Por otro lado se propuso trabajar la gestión del tiempo en relación con la planificación y de este ejercicio se logra evidenciar que los AA reconocen esta como aquellas estrategias que les permiten “organizar mejor el tiempo” en relación a su día y en el campo laboral, por lo anterior

pensar en la gestión del tiempo les permitió realizar reflexiones en términos de lo que implica hacer un mal uso del tiempo en campo laboral, pues esto lo relacionan con aquello que puede ocurrir si no se realizan las actividades como lo es “ el despido “, por otra parte también les permitió identificar lo necesario que es planificar y así mismo asignar un tiempo para cada actividad, pues en medio del ejercicio logran hacer la relación de lo que puede ocurrir en el campo laboral sino logran realizar todas sus actividades en tiempo establecido.

### ***Inteligencia Emocional***

El presente modulo tuvo como propósito que los AA trabajaran en reconocer las situaciones en las que aparecen emociones incontrolables y como puedo darles un manejo adecuado.

En relación a lo anterior se puede decir que los AA tienen la necesidad de saber si estos talleres les darán apertura a un trabajo, a lo cual se explica que por medio de estos talleres no se asegura el ingreso a un trabajo, pero si son la base fundamental para que adquieran herramientas que actualmente las empresas están solicitando y exigiendo como prioritarias en todo proceso de selección, ya que actualmente no solo se requiere de personal altamente calificado en un determinado saber, sino que se requiere de personal que sea actor participativo y activo dentro de la empresa, es decir que sean una ficha clave en la construcción de un ambiente laboral positivo. Los AA están en una angustia permanente de no encontrar trabajo y si estar participando en diferentes talleres y hacer diferentes cursos Sena. Voz de los AA #4 “Profe, es que uno es haga y haga cursos y nada que lo llaman, ya estoy desesperado”; se sienten frustrados porque consideran que fueron buenos en el desarrollo de sus prácticas laborales y no fueron tenidos en cuenta para ser contratados de forma indefinida, e incluso aseveran que no hay un proceso transparente y justo, ya que estuvieron con otros AA que tuvieron actitudes y acciones no correctas y estos si fueron contratados. Voz de los AA #5 “Profe, yo estuve en Alkosto y fui super juiciosa, y otros

compañeros llegaban tarde, se demoraban recogiendo los carros, le contestaban feo al jefe, se comían las cosas y miré profe, a ellos ya los llamaron y a uno que es juiciosa nada”

Los AA comprendieron la necesidad de aprender a manejar las emociones correctamente para poder expresar lo que se siente y a comunicar el mensaje adecuado para llegar a acuerdos de valor, algunos expresan tener carencia en temas artísticos, es decir que consideran que no son buenos para dibujar, esto dio paso a hacer un llamado a hacer el trabajo desde la habilidad, valorando que se esta es en un proceso formativo en unas habilidades fundamentales entre ellas y de forma intrínseca el empoderamiento, y donde todos y todas son capaces de hacer múltiples tareas, no es necesario ser especialista, lo que se requiere es voluntad de aprender y desarrollar los procesos siguiendo las directrices. Voz de los AA #6 “ay no profe, es que yo soy malo para dibujar, eso me queda horrible”

### **Aprendizajes Adquiridos por Modulo**

El presente apartado tiene como propósito presentar los resultados obtenidos, después de la implementación de la propuesta pedagógica “me comunico, planifico y soy asertivo”, esto con la finalidad de presentar e identificar los aprendizajes adquiridos por los AA, pues la propuesta pedagógica busco fortalecer las habilidades blandas de comunicación asertiva, planificación e inteligencia emocional a partir del dialogo bidireccional, las reflexiones y actividades de tipo práctico. Por ello es pertinente mencionar que estas habilidades deben continuar siendo fortalecidas en los espacios que promueven la inclusión sociolaboral, pues es claro que las PcDI en su gran mayoría han transitado por escenarios de formación los cuales les han permitido adquirir unos aprendizajes previos, sin embargo estos deben continuar siendo fortalecidos pues de esta manera se lograra tener una mayor participación en el campo laboral, debido a que en ocasiones existe una alta preocupación en términos de que la PcDI adquiera las habilidades

necesarias para desempeñar su labor, pero se dejan de lado las habilidades blandas las cuales complementan al sujeto. Por lo anterior a continuación se presentarán los análisis obtenidos después de la implementación de los módulos formativos.

A continuación, se presentará la rúbrica de evaluación creada por los docentes en formación, la cual se realizó con la finalidad de evaluar bajo una visión cualitativa el proceso efectuado en los módulos formativos de “comunicación asertiva, planificación e inteligencia emocional “. Por ello los docentes en formación evaluaron cada módulo a partir de los siguientes criterios.

- Nota 5 – Se asignará esta calificación si durante el proceso se observa que se logra completar todo lo propuesto, lo que equivale a un desempeño superior
- Nota 4 – Se asignará esta calificación si durante el proceso se observa que existen ítems que no se lograron cumplir a cabalidad, lo que equivale a un desempeño alto
- Nota 3 – Se asignará esta calificación si durante el proceso se observa que la mayor parte de ítems planteados no se cumplen, sin embargo, se planteara como una oportunidad de mejora. Lo que equivale a un desempeño básico
- Nota 2 – Se asignará esta calificación si se observa que durante el proceso falta mejorar, lo que equivale a un desempeño bajo
- Nota 1- Se asignará esta calificación si se observa durante el proceso que no se cumplió ningún ítem planteado, lo que significa que el desempeño fue muy bajo

Tabla 6. Evaluación de los Módulos.

	EXCELENTE (5)	BUENO (4)	ADECUADO (3)	MEJORABLE (2-1)	COMUNICACIÓN ASERTIVA	PLANIFICACIÓN	INTELIGENCIA EMOCIONAL
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	Utiliza de forma correcta los recursos y materiales según las indicaciones y propone nuevos usos.	Utiliza de forma correcta los recursos y materiales según las indicaciones.	Utiliza con alguna dificultad los recursos y materiales.	Utiliza con dificultad los recursos y materiales.	4.0	4.0	4.0
RESPONSABILIDAD	Entiende el significado de cumplir con los compromisos asignados y los ejecuta.	Cumple con los compromisos asignados.	Se dificulta el cumplimiento de algunos de los compromisos asignados.	Se dificulta el cumplimiento de los compromisos asignados.	5.0	5.0	5.0
PARTICIPACIÓN	Hace saber sus ideas de forma autónoma y es propositivo	Hace saber sus ideas de forma autónoma	Hace saber sus ideas sin ninguna propuesta innovadora	Hace saber sus ideas solo cuando se le solicitan	3.0	3.0	3.0
INTERACCIÓN	Se relaciona con sus pares y superiores con respeto y empatía	Se relaciona con sus pares y superiores con respeto	Se relaciona con alguna dificultad y no manifiesta una actitud respetuosa	Se relaciona con dificultad y no manifiesta una actitud respetuosa	4.0	4.0	4.0



COMUNICACIÓN	Transmite con coherencia sus ideas y necesidades	Transmite sin dificultad sus ideas y necesidades	Transmite con dificultad sus ideas y necesidades	Transmite con mucha dificultad sus ideas y necesidades	3.0	3.0	3.0
Total promediado: En este apartado realice la sumatoria de cada uno de los aspectos evaluados y divida el valor total en 5					3.8	3.8	3.8

*Nota: Fuente propia.*

### **Análisis Comunicación Asertiva**

Dentro del análisis de esta categoría, se puede identificar que la habilidad comunicativa está en todos los sujetos, pero requiere de ser trabajada continuamente desde dos focos principalmente; el primero consiste en no confundirlo con la Comunicación Pasiva donde se asume que el hecho de reservarse o de guardar silencio, realidad constante en la gran mayoría de los AA, es sinónimo de asertividad porque se tiene la falsa creencia que así se evitan discusiones y problemas, en realidad esta práctica es altamente perjudicial por que promueve la ansiedad y el temor ya que no se logran exteriorizar las necesidades y los sentimientos lo que en muchos casos hace que la persona entre en un conflicto interno al no encontrar la forma correcta de comunicarse y si lo logra, generalmente se siente culpable y con resentimiento.

El segundo en no tener autocontrol de las emociones y estar en práctica continua de la Comunicación Agresiva, en el marco de la práctica docente no se hizo evidente con los AA en el ejercicio de sus labores, sin embargo al entrar en diálogo con los AA expresan que este tipo de prácticas se hacen efectivas dentro de su grupo familiar, lo cual es una constante ya que al estar dentro de las empresas se deben cumplir unas normas de sana convivencia y se hace evidente el cumplimiento por miedo a perder el trabajo, sin embargo dentro de las familias no se tiene un miedo y se hace uso de esta comunicación donde lo que prevalece es utilizar expresiones que

lastimen al otro teniendo una actitud de culpar al otro o de exagerar las situaciones para estar siempre en calidad de víctima sin nunca asumir la responsabilidad de los actos.

Nuestra propuesta pedagógica en el ítem de Comunicación Asertiva y teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente hizo uso de varias estrategias, tales como: Ejemplificación de todas las actividades, verificación constante de que las instrucciones fueran comprendidas correctamente, análisis de las consecuencias del no uso de la comunicación asertiva, amplia gama de opciones para diferentes formas de comunicarse ante diferentes situaciones problemáticas y preguntas situadas en situaciones reales para una fácil comprensión y enfocadas a fortalecer la participación.

Los resultados obtenidos permitieron que los AA identificaran las diferentes clases de comunicación, en qué situaciones o con que personas específicas se estaba haciendo visible la práctica de la comunicación agresiva y pasiva y como lograr que en la gran mayoría de estas la comunicación llegue a ser asertiva es decir donde se logre expresar los sentimientos y necesidades de forma respetuosa, directa, confiada y calmada, siempre en busca de la empatía y defendiendo sus derechos.

### **Análisis Planificación**

Al iniciar el proceso con los AA se pudo identificar que logran dar respuesta de manera verbal o escrita al término “planificación” pues al preguntarles emiten respuestas como “ la planificación es organizar con tiempo las actividades del día a día” o “ planear es crear un paso a paso de cómo queremos hacer”, sin embargo a medida que fue avanzando el proceso se observa que los AA se les dificulta aterrizar el concepto con la práctica, pues al pensar en una meta logran identificarla pero cuando pretenden generar un paso a paso se les dificulta, pues tienden a hacer lo de manera desorganizada, para citar un ejemplo, se dio la instrucción de seleccionar y mencionar cinco

aspectos fundamentales para planear un viaje, y de esta actividad se destaca la voz de los AA #7 “profe, se debe tener en cuenta el transporte, la comida diaria, las maletas, hospedaje y una o dos tarjetas de crédito con presupuesto” lo que indica que se les dificulta generar un paso a paso organizado y consecuente con la meta.

Por tal razón al implementar el módulo formativo de planificación se buscó aclarar el concepto y poner el mismo en el contexto inmediato de los AA, lo que quiere decir que se buscó que trajeran experiencias de su vida cotidiana que les permitiera pensar en un paso a paso para cumplir una meta, identificar el tiempo que necesitan para lograrlo, y así mismo pensar en los recursos que requieren para alcanzar dicha meta, esto con el propósito de que identificaran las posibles consecuencias que podrían tener si no hacen uso de la planificación en el campo laboral. Por ello se plantearon ejercicios prácticos donde el AA teniendo en cuenta la explicación mediada por el docente en formación respecto a los aspectos anteriormente mencionados, lograron en el ejercicio práctico planear ejercicios mucho más organizados, donde se logra identificar un paso a paso claro, un objetivo e incluso identificar los recursos, pues se solicitó planear la compra del mercado de la semana y se obtuvieron respuestas como: Voz de los AA #8 “primero se debe revisar la cocina y saber qué hace falta, segundo hacer una lista, tercero coger dinero y luego ir al mercado a comprar lo que está en la lista”, lo que indica que los AA obtuvieron un avance importante puesto que lograron aterrizar el concepto a lo práctico de forma autónoma, como también reflexionar sobre las posibles consecuencias trayendo a colación experiencias propias como lo es el caso de una AA que mencionaba que, Voz de los AA #9 “cuando trabajaba siempre llegaba tarde y le llamaban la atención” lo que llevo a una reflexión colectiva sobre la importancia de planificar el viaje de la casa al trabajo, puesto que al no realizar una planificación

adecuada se corre el riesgo de perder el empleo o incluso dificultades con sus compañeros de trabajo.

Por otra parte en este mismo modulo se trabajó la gestión del tiempo con el propósito de que los AA comprendieran la importancia de saber organizar mejor su tiempo en el campo laboral, por ello se brindaron elementos como el concepto, su importancia, consecuencias y algunas estrategias que les permitirían acomodar mejor su tiempo; sin embargo al inicio del proceso se logra identificar que nuevamente los AA comprenden que es la gestión del tiempo o incluso reconocen algunos aspectos fundamentales, pues al preguntar sobre la temática logran dar respuestas como, voz de los AA #10 “organizar mejor mi tiempo y lo que voy a hacer”, voz de los AA #11 “planear rutinas el tiempo y la hora que me gaste en realizarlas” lo que indica que si reconocen el concepto, pero se evidencia una dificultad a la hora de ponerlo en práctica, pues al realizar ejercicios como lo fue la creación de la rueda del tiempo se observa que los AA tienden a realizar varias actividades en el día pero se les dificulta priorizarlas , lo que quiere decir que gastan mucho tiempo en actividades como “ pasear el perro” , “ dormir” o ver tv”.

Por lo anterior se puede decir que realizar este tipo de ejercicios les permitió a los AA reflexionar sobre el buen uso del tiempo e identificar la importancia de priorizar las tareas asignadas tanto en su vida cotidiana como campo laboral, porque con base a esta actividad los AA lograron realizar un ejercicio introspectivo que logra dar cuenta de los aprendizajes adquiridos ya que en medio de la reflexión mencionaron que cuando se está inmerso en el campo laboral se deben cumplir las tareas asignadas dando prioridad a aquellas que son urgentes porque de lo contrario esto podría generar dificultades.

En consecuencia, a lo anterior, este módulo de planificación también permitió que los AA a partir de sus aprendizajes, lograran aterrizar mucho más sus conocimientos pues siempre se buscó la

reflexión, el dialogo bidireccional y generar momentos de practica que les permitirá poner en contexto situaciones de su vida cotidiana versus el campo laboral, buscando de esta manera que el AA lograra fortalecer la habilidad a partir de la reflexión. Por ello también se trabajaron los distractores los cuales permitieron que identificaran aquellos elementos que les impiden realizar las actividades planteadas, de este momento practico se identificaron distractores como “Facebook, YouTube, Instagram” entre otras aplicaciones, lo que generó una reflexiona en términos de como estoy utilizando mi tiempo y como esto afecta mi vida laboral.

### **Análisis Inteligencia Emocional**

Los AA desconocen el concepto de Inteligencia Emocional, aunque al ubicarlos con ejemplos reales en base a la información recogida de las encuestas digitales logran formar un concepto, en que situaciones se hace evidente, cual es la forma de reaccionar ante las mismas y la importancia de estas en el desarrollo de una actividad laboral. Se hace evidente que los AA tienen claro la diferencia en donde pueden permitirse ciertas formas de actuar o de reaccionar e incluso citan ejemplos de cómo en el trabajo no tiene cierto tipo de reacciones pero que de igual forma les va generando frustración y estrés al punto que al llegar a casa y generalmente con sus familias permitirse comportamientos irracionales como gritar, hacer uso de palabras insultantes y hasta incluso golpear dejándose llevar por las emociones y permitiendo que el cerebro límbico responsable de las mismas controle la situación; por otra parte y aunque para los AA no es fácil verbalizar sus sentimientos gracias a estos espacios si logran expresar el estrés y la angustia que les provoca no estar laborando, incluso se hace evidente el desinterés por participar en más procesos de formación donde deben hacer una inversión de tiempo y dinero y donde no logran el objetivo final que es ubicarse laboralmente.

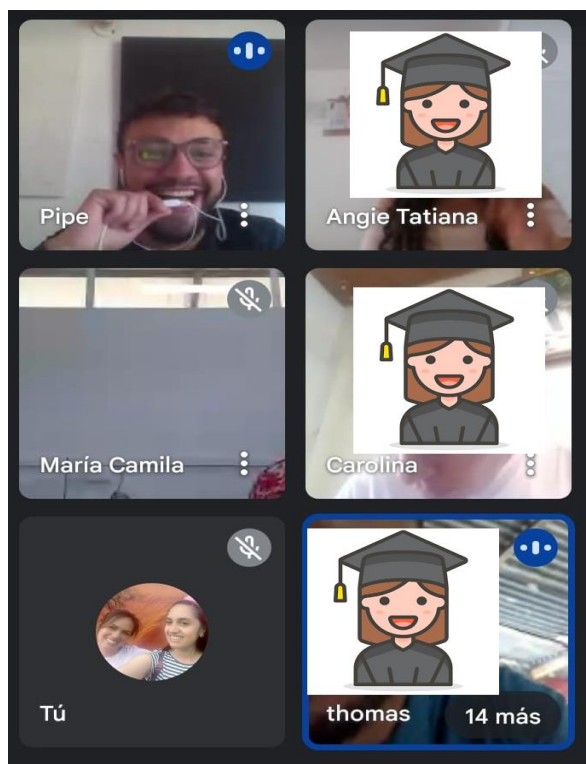
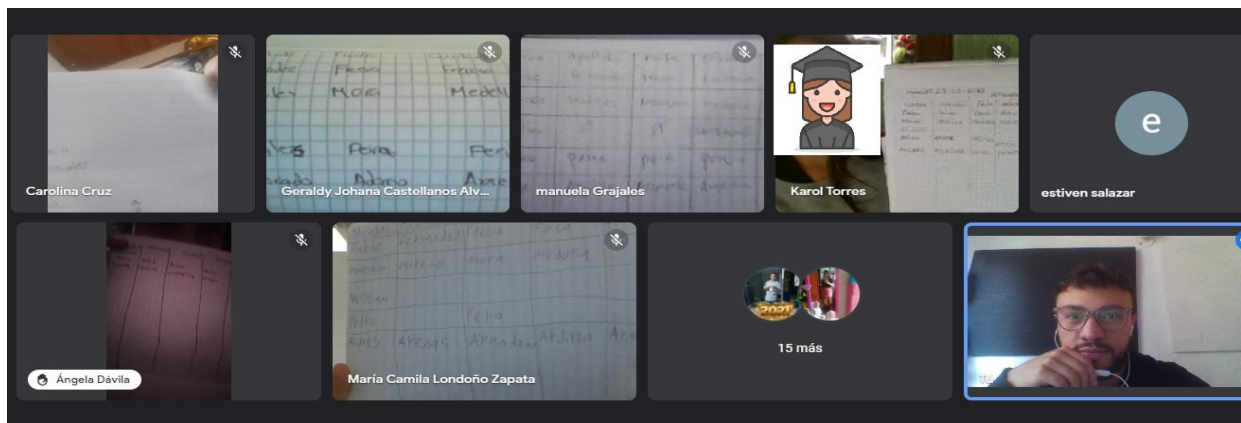
En base a lo anterior esta propuesta pedagógica trabajo por transformar estas realidades y evidencio un impacto positivo en los AA en tres aspectos fundamentales; primero, que al ser partícipes de esta formación se está haciendo una inversión en aspectos fundamentales que en la actualidad todas las empresas están requiriendo y están sobre valorando en el desarrollo de cualquier actividad de carácter laboral, no con esto quitando mérito a la formación intelectual, pero haciendo énfasis en que solo esta no es suficiente para poder ingresar a un trabajo y permanecer en el mismo, ya que en muchos casos se puede tener un excelente desarrollo por conocimientos pero si se carece de herramientas para una sana convivencia no será viable para una empresa contar con un colaborador con estas características, actualmente se debe ser un actor positivo en el aporte a un ambiente laboral de calidad lo que proporciona un mejor desarrollo laboral logrando un mejor rendimiento. Segundo, que los AA pudieron identificar que, aunque los seres humanos somos multifacéticos, debemos movernos en el marco del respeto no solo en los lugares o con personas específicas, sino a nivel general de forma especial con las familias y amigos que generalmente siempre están presentes y son una red de apoyo y base de muchos proyectos y tercero que para lograr una autentica Inteligencia Emocional se hace necesario reconocer los sentimientos y emociones, comprender el estado anímico y saber su causa, controlar y ser asertivos cuando una emoción emerge y como la exteriorizo, estar motivado donde se esté en una constante búsqueda de lograr los objetivos propuestos y no esperar resultados de inmediato aprendiendo que todo es un proceso dándole más valor al camino recorrido y los aprendizajes alcanzados que como tal a la meta, reconocer las emociones de los otros no solo al ser verbalizadas sino aprendiendo a interpretar adecuadamente sus acciones, tono de voz y gesticulaciones, logrando así una empatía donde respeto, no minimizo y comprendo la realidad del otro.

Es pertinente mencionar que la presente propuesta pedagógica logro identificar que para que la PcDI intelectual logre desenvolverse de manera óptima en su campo laboral requiere no solo del fortalecimiento de las habilidades prácticas en términos de su labor específico, sino que requiere del fortaleciendo de las habilidades blandas ya que estas le proporcionaran al sujeto un mejor desenvolvimiento en el campo laboral y personal porque podrán responder de manera asertiva a las dificultades que se le presenten, serán sujetos mucho más autónomos porque reconocerán que existen herramientas que les permiten organizar mejor su tiempo, y comprenderán la necesidad de gestionar sus emociones de manera adecuada, ya que el campo laboral lo requiere. Por lo anterior se hace necesario fortalecer las habilidades mencionadas anteriormente a partir de experiencias pedagógicas que les permitan poner en práctica lo aprendido, reflexionar a partir de las experiencias vividas, con la finalidad de poder aterrizar lo aprendido en contexto campo laboral.

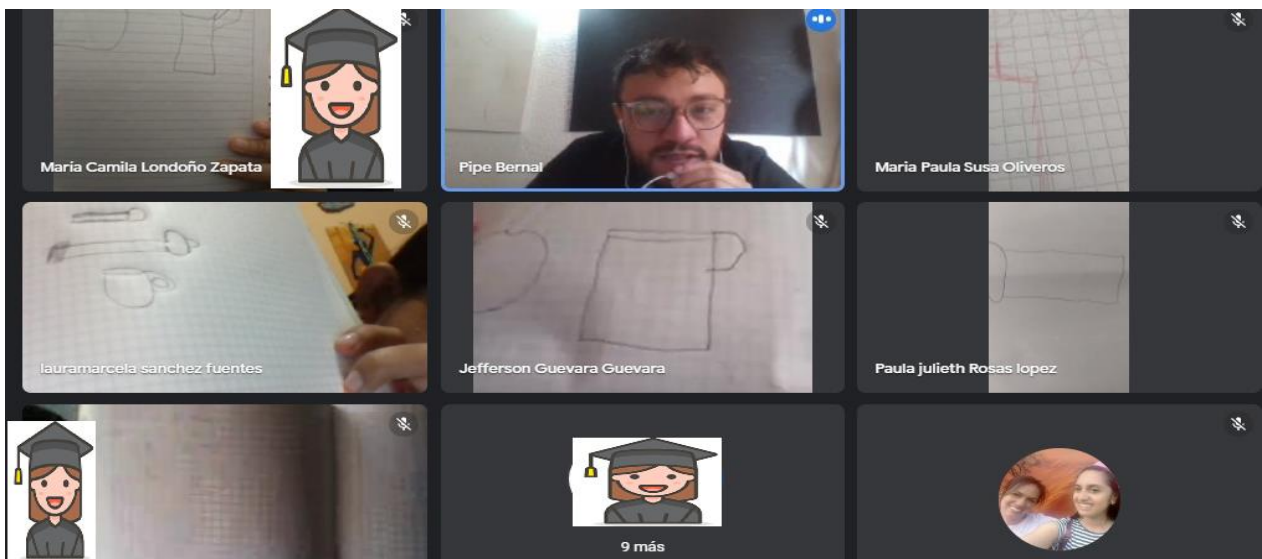
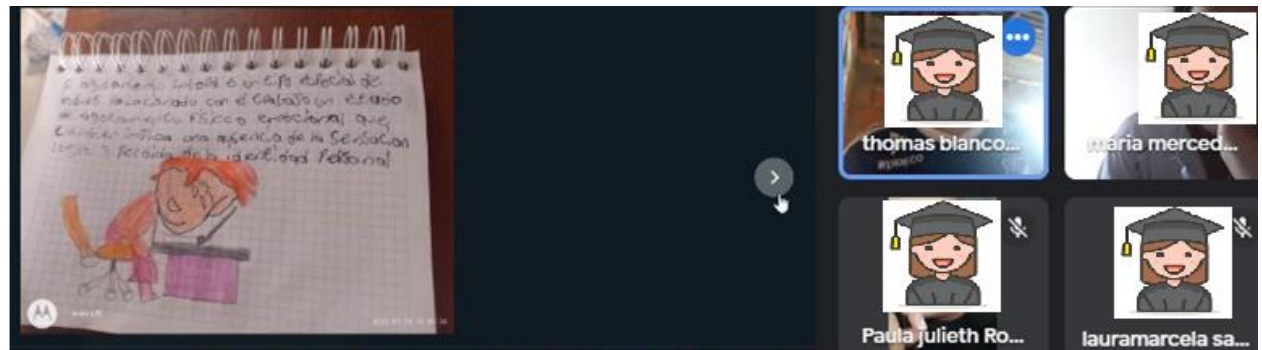
## Evidencias

En el siguiente apartado se presentará el material fotográfico recolectado a través de la propuesta pedagógica “Me comunico, planifico y soy asertivo”. La cual se ejecutó en BBC en el programa de OL a través de la plataforma digital Google Meet.

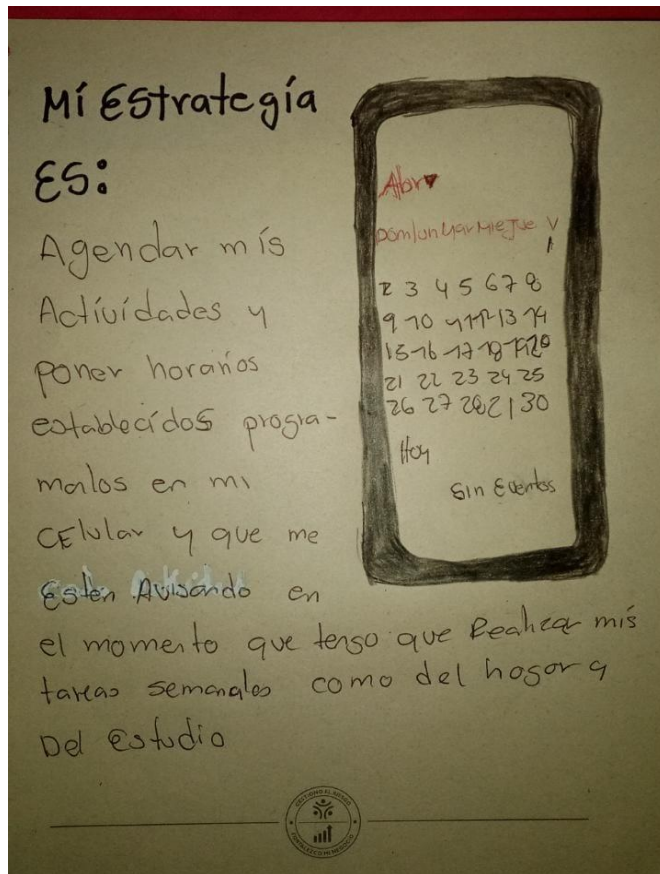
### Evidencia Comunicación Asertiva







## Evidencia Planificación



Geraldine Cristina Salinas Gamboa está presentando

### ¿Qué es la planificación?

Se entiende por planificación al conjunto de acciones y decisiones creadas para cumplir un objetivo específico.

\* La planificación nos permite organizar mejor nuestro tiempo y conseguir completar todas nuestras metas \*

Paola Rincon

7 más

Tú

Geraldine Cristina Salinas Gamboa está presentando

Planificación

la planificación es organizar con tiempo las actividades del día a día

La planificación es planear un viaje y a donde vamos y con nuestras familias primero los documentos de quién va viajar y cuántas personas

la planificación de un viaje es planear paso a paso como queremos hacer y como queremos que nos salga ese viaje

La planificación es un proceso sistemático en el que primero se establece una necesidad, y acto seguido, se desarrolla la mejor manera de enfrentarse a ella, dentro de un marco estratégico que permite identificar las prioridades y determinar los principios funcionales.

¿Qué es la planificación? Son las acciones y métodos que utilizó para alcanzar un objetivo.

## Evidencia Inteligencia Emocional

Sebastian gomez

Karol Torres

Paula julioth Rosas lopez

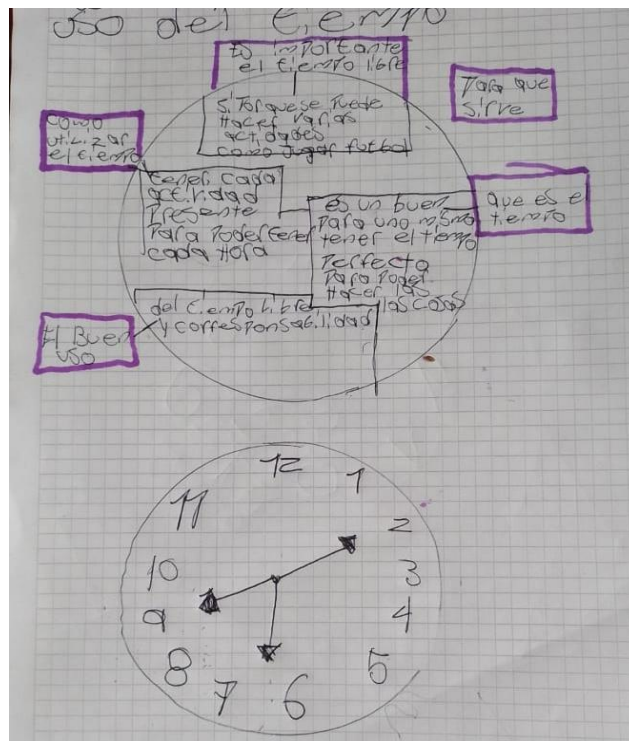
thomas blanco delgado

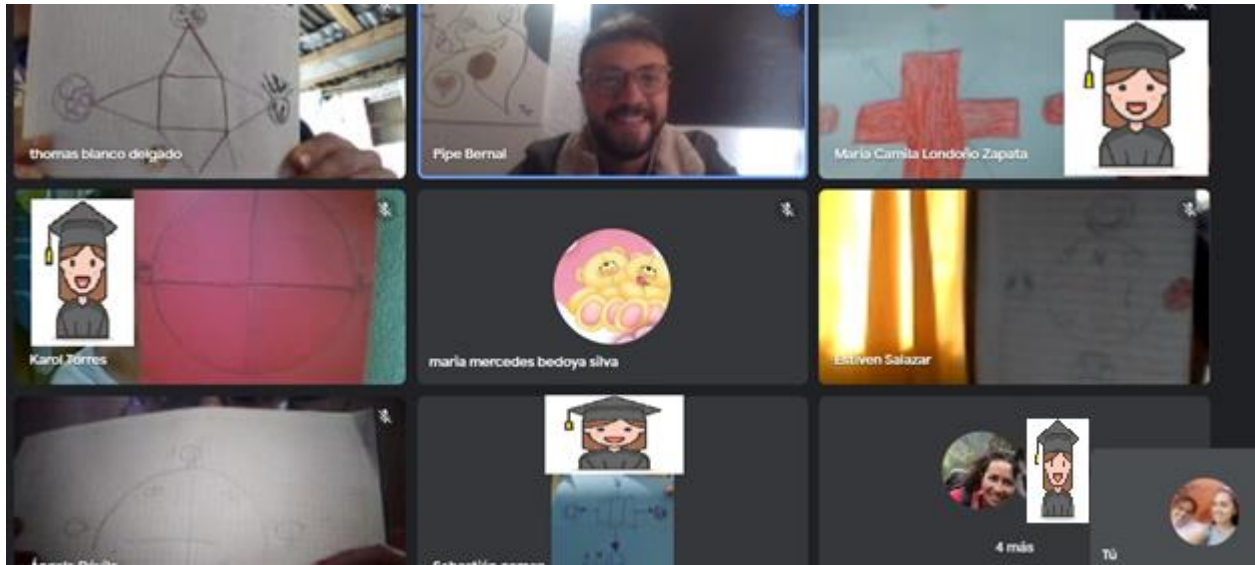
Paola Rincon

maria mercedes bedoya silva

Maria Camila Londoño Zapata

5 más





## Conclusiones

En la puesta en marcha del proyecto pedagógico “*Me comunico, Planifico y Soy Asertivo*” se posibilita una reflexión del impacto de este dentro del marco del programa de oportunidad laboral de BBC en el trabajo con los AA en los siguientes ítems:

- En cuanto a la aplicación de los instrumentos de recolección de información, se concluye que estos son importantes porque nos permitieron identificar las necesidades de la población y los aspectos a fortalecer, como también recolectar y categorizar la información para así poder realizar un análisis sobre la misma, por esta razón los instrumentos utilizados se diseñaron con base a los objetivos propuestos en el PPI. Por ello, algunos de los instrumentos empleados fueron las técnicas de observación, encuestas, fichas de observación, cuestionarios entre otros, los cuales se fundamentaron bajo la medida cualitativa, ya que de esta manera no se buscó recolectar datos numéricos sino por el contrario se buscó recopilar las voces de los AA.
- Respecto a la implementación de la propuesta pedagógica se puede concluir que esta se logró llevar a cabo a través del uso de la plataforma digital Google Meet, pues fue a través de este medio que los docentes en formación lograron generar un encuentro y un dialogo con los AA, lo que conllevó a que se presentaran algunos retos, como lo fue adaptar la propuesta pedagógica a una modalidad virtual, a la cual no se está acostumbrado, sin embargo con el propósito de llevar a cabo lo propuesto, se logró realizar los ajustes pertinentes en términos de la mediación de información.

Por otro lado, en medio de la implementación de la propuesta se logran visibilizar algunas dificultades a nivel técnico pues algunos de los AA no contaban con las herramientas necesarias o con un buen manejo de las TICS, razón por la cual fue

necesario que los docentes en formación realizaran algunos ajustes razonables que les permitieran a los AA participar de las actividades propuestas. Cabe aclarar que otra gran dificultad que se presentó fue que, al no tener un contacto directo con los AA, en ocasiones era difícil saber si lo propuesto estaba siendo comprendido de la manera correcta, por ello se optó siempre por dar la voz a todos los AA con la finalidad de verificar los aprendizajes. No obstante, es pertinente mencionar que esta modalidad nos permitió impactar una mayor cantidad de AA e incluso traspasar fronteras y llegar a AA de otras ciudades, razón por la cual se considera que la propuesta pedagógica logra impactar a la población ya que permitió que los AA fortalecieran las habilidades de comunicación asertiva, inteligencia emocional y planificación, pues cada módulo siempre buscó por medio de estrategias pedagógicas y la mediación virtual que los AA logaran poner en práctica lo aprendido.

- Con la implementación del presente PPI, se logra identificar que este aporte al programa de OL de los AA puesto que se logró generar insumos que pueden ser utilizados por los PL, no obstante la propuesta pedagógica permitió que dentro del programa OL se implementaran más horas de trabajo en cuanto a las habilidades blandas ya que estas son necesarias para que los AA logren desenvolverse de manera adecuada en el campo laboral. Por ello se puede concluir que los AA lograron a partir de sus conocimientos previos fortalecer dichas habilidades, puesto que a medida que el proceso fue avanzando, se pudo observar valiosos avances en cuanto a los aprendizajes de los AA, ya que, en las reflexiones, los diálogos y las tareas realizadas por los AA se puede visibilizar como ellos lograron interiorizar los conceptos para así poner en práctica lo aprendido tanto en el espacio formativo como en el campo laboral.

- Durante la ejecución de la propuesta pedagógica se tuvo la oportunidad de vivenciar diferentes experiencias, las cuales permitieron que los docentes en formación tuvieran un acercamiento directo con los PL de BBC, de allí que sea pertinente mencionar que la mediación que realizan estos sujetos con los AA está enfocada en tres aspectos fundamentales, donde para un primer momento se identifica que ellos se encargan de mantener un contacto directo con los AA que actualmente se encuentran en el campo laboral o formándose para ser parte de este, y son quienes identifican las necesidades que surgen en el contexto.

Por otro lado, los PL se encargan de realizar los ajustes razonables, necesarios y pertinentes teniendo en cuenta las particularidades de los AA y de la Empresa, para citar un ejemplo los PL con la finalidad de que los AA realicen todas sus labores, estructuran cronogramas que les permiten recordar cuáles son sus labores y el tiempo que deben destinar para cada actividad. Sin embargo se observa que los PL con la finalidad de garantizar la permanencia de los AA en las empresas se convierten en “apoyos generalizados”, es decir es un acompañante que debe estar durante todo el proceso, lo que invita a reflexionar sobre la importancia de reconocer y visibilizar los procesos de los AA, puesto que se observa que algunos de ellos llevan muchos años trabajando en empresas como Homecenter, Alkosto, Juan Valdez; entre otras, lo que indica que han logrado superar las dificultades y por ello la inclusión sociolaboral debe permitir que los AA en el campo laboral sean vistos y reconocidos como sujetos de derechos, autónomos, independientes y capaces.

- El rol que el Educador Especial tiene dentro un programa de oportunidad laboral en procesos de inclusión para personas con DI se ubica en dos campos de acción; el primero

se relaciona con las interacciones que hubo con los AA a nivel virtual, lo cual posibilitó de alguna forma poder ingresar a los hogares y a la realidad de los AA, no siendo contadas por ellos o sus familiares, si no que gracias a la observación directa se pudo verificar que tanto los AA estaban aprendiendo o mejor aún, colocando en práctica lo aprendido, para citar un ejemplo, en el desarrollo del módulo de comunicación asertiva los AA estaban aprendiendo la forma correcta de expresar sus necesidades y sentimientos, pero si por alguna razón se les pedía traer algo, se escuchaba de fondo la forma en como se lo solicitaban a sus familiares y/o acompañantes, esto hace que el rol de EE no sea solo el de transmitir un saber en específico, sino de poder hacer un análisis del contexto y de la realidad del sujeto para enfocar el proceso hacia una transformación real que no se quede únicamente en la palabra escrita o verbalizada, sino que se lleve a la práctica.

Siguiendo esta misma línea del rol del EE desde el análisis de las funciones desarrolladas por los PL, se puede asegurar que hay un amplio campo de trabajo reconfigurando la noción de diversidad, donde no solo se enmarca dentro del trabajo con la persona con discapacidad, sino que se extiende a todo aquel que requiera de un ajuste para lograr un objetivo, para citar un ejemplo, en BBC hay una multiplicidad de profesionales de diferentes áreas del saber, sin embargo para procesos formativos, los PL no EE, acuden a los EE para solicitar una guía en la estructura de procesos formativos pedagógicos, a tal punto que son los EE los que diseñaron la Malla de Oportunidad Laboral, que como ya se ha mencionado anteriormente es la guía sobre la cual se desarrolla el programa de oportunidad laboral en BBC.

- El aporte que los Docentes en Formación en EE hacen a la Malla de Oportunidad Laboral es un insumo de carácter pedagógico y didáctico que puede ser integrado a las actividades ya planeadas por BBC o que pueden ser implementados de forma libre por los



PL para variar o en algunos casos para cubrir alguna necesidad específica, para citar un ejemplo, los PL informaban que aunque hay ya un cronograma por cumplir, en algunos casos por situaciones específicas deben hacer modificaciones como es el caso de dos AA de Home Center que han tenido varios problemas y con la puesta en práctica del módulo de Inteligencia Emocional pudieron empezar a comprender la importancia de la empatía. Dentro de la malla este insumo se ubica específicamente en la etapa uno de full time, es decir donde hay un acompañamiento de tiempo completo el cual generalmente se da al ingreso de un AA a una empresa, fortaleciendo en la habilidad de Comunicación Asertiva la creación de estrategias que permitan tener claridad de los límites de las relaciones que se dan entre todos los agentes y la forma correcta y oportuna de expresar las necesidades y sentimientos. En la habilidad de planificación, poder establecer un cronograma donde se especifiquen las actividades a realizar evitando así tiempos muertos que sumados generan demoras en los procesos o que postergan los proyectos sin una razón clara, y en la Habilidad de Inteligencia Emocional, poder identificar que emociones se generan en determinadas situaciones y como se les puede dar manejo, generando así estrategias de autorregulación y resolución de problemas de forma asertiva.

- Se logra deducir que dentro del marco del Empleo con Apoyo los Docentes en Formación hacen un aporte de herramientas altamente eficaces y útiles para los AA al momento de solicitar un empleo y su permanencia en el mismo, se debe mencionar que los Docentes en Formación en primer lugar comprenden y entienden que la formación para PcDI está diseñada desde una visión vocacional, en este caso específico los AA deben adquirir unas competencias y unos conocimientos estrechamente relacionados a su práctica para poder desempeñar una labor específica y no quedarse en conocimientos abstractos; en segundo lugar, se enfocan en el fortalecimiento de tres habilidades que crean o posibilitan

oportunidades y que van más allá de la discapacidad, es decir que son intrínsecas en todos los sujetos pero que deben ser trabajadas para lograr su máximo potencial y que no se conviertan en una barrera, también se debe mencionar que la mala práctica de las mismas no están en relación con la discapacidad ni la discapacidad es una limitante para su práctica efectiva.

- Los Docentes en Formación hacen su aporte al programa de oportunidad laboral de BBC que está estrechamente ligado con el proceso de Inclusión Socio-Laboral por medio de un proyecto pedagógico que desde el campo de la educación busca mejorar significativamente y progresivamente la calidad de vida de las PcDI en este caso los AA, indagando y observando de manera crítica su contexto y abriendo espacios para conocer sus expectativas tanto personales como familiares, empezando así a generarse una transformación de los conceptos que la PcDI tiene sobre su realidad a nivel laboral; por otra parte posibilita una armonización de la realidad del AA, aportando de manera significativa a su crecimiento personal, al disfrute de su realidad, al reconocimiento de potenciales y a lograr la mayor autonomía que lo van configurando como un actor activo dentro del sistema que con los ajustes razonables puede desarrollar una labor con altos niveles de efectividad.

## Referencias Bibliográficas

AAIDD (2011). Discapacidad Intelectual. Definición, clasificación y sistemas de apoyo.

Alvarado, L., & García, M. (2008). Características más relevantes del paradigma socio-crítico: su aplicación en investigaciones de educación ambiental y de enseñanza de las ciencias realizadas en el Doctorado de Educación del Instituto Pedagógico de Caracas. *Revista Universitaria de Investigación*, 9(2), 187-202. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41011837011>

Botero, V. (2026). Prácticas de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en el contexto laboral de empresas privadas de la ciudad de Bogotá. Universidad Externado de Colombia

Carrión, A. Fonseca, H. Gil, C. Martínez, B (2021). Fortalecimiento de las habilidades blandas en jóvenes con Discapacidad Intelectual. Aporte al proceso educativo en pro de la inclusión sociolaboral. Universidad Pedagógica Nacional

Casadiego, G. Martínez, C. Riatiga, A. Vergara, E (2015). Habilidades de comunicación asertiva como estrategia en la resolución de conflictos familiares que permite contribuir al desarrollo humano integral en la familia [ Trabajo de grado]. Universidad Nacional, abierta y a distancia – Unad.

Chindoy, C. Duarte, P. Echeverría, T. León, A. Mendiavelso, G (2018). Encuentro de saberes: Estrategias pedagógicas para fortalecer la autodeterminación en las personas con discapacidad intelectual de Funter. Universidad Pedagógica Nacional

Díaz, B. Hernández. (1998). Estrategias para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista. México: McGraw Hill.

Domínguez, P. (2004). Intervención educativa para el desarrollo de la inteligencia emocional. Tomado de: <https://sid-inico.usal.es/idocs/F8/ART21135/dominguez.pdf>

Esquivel, G. Vargas, B. (2019). Formación en habilidades blandas de un grupo de personas con discapacidad intelectual del CAIPAD ACEFOPAVAS a fin de potenciar su inserción laboral. Universidad Nacional.

Fernández, P., & Extremera, N. La inteligencia emocional como habilidad esencial en la escuela.

Flores, M. (2014). Liberar el potencial humano. Latin Trade—March/April 2014—Edición Español by Latin Trade Group—Issuu. (s. f.). Recuperado 12 de mayo de 2022, de <https://issuu.com/latintrade/docs/lt22.2-marapr2014-spamag-rgb>

Garavito, D (2014). La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta. Universidad Nacional de Colombia.

Guía N° 21. Articulación de la educación con el mundo productivo. Competencias laborales generales. Tomado de: [https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-106706\\_archivo\\_pdf.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-106706_archivo_pdf.pdf)

Guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad. Ministerio de trabajo y Best Buddies Colombia.

Hurtado, A. Jara, C. Márquez. Rodríguez. Navas, C. (2019). Proyecto Delicias Sobre Ruedas: Un aporte al desarrollo de habilidades socio-laborales en los estudiantes con la discapacidad intelectual leve de la escuela especial Andalué. Universidad de Humanismo Cristiano

Maldonado, S. (2007). Manual práctico para el diseño de la Escala Likert. Tomado de: Dialnet-  
ManualPracticoParaElDisenoDeLaEscalaLikert-4953744.pdf

Martínez, M. (2000). La investigación acción en el aula. Agenda Académica Volumen 7, No 1.  
Universidad Simón Bolívar. Caracas, Venezuela. Obtenido de  
[https://docentia.webnode.es/\\_files/200000031-e2181e310b/ia.pdf](https://docentia.webnode.es/_files/200000031-e2181e310b/ia.pdf)

Maya, M. D., & Orellana, B. S. (1 de noviembre de 2016). Desarrollo de soft skills una  
alternativa a la escasez de talento humano. Obtenido de  
[file:///C:/Users/Felipe%20Bernal/Downloads/81-Texto%20del%20art%C3%ADculo-445-4-10-  
20190522.pdf](file:///C:/Users/Felipe%20Bernal/Downloads/81-Texto%20del%20art%C3%ADculo-445-4-10-20190522.pdf)

Mayorga, G. (2020). Manual didáctico para formadores en habilidades blandas en personas con  
discapacidad intelectual leve. [Trabajo de grado para optar al título de especialista en pedagogía].  
Universidad Pedagógica Nacional

Min trabajo (2022). Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad. Recuperado de:  
[https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-  
trabajo/inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad](https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad)

Mora, H. Cortes, C. (2016). ¡Vivamos la diversidad! Estrategias pedagógicas que visibilizan y  
fortalecen las habilidades sociales y comunicativas de la población con discapacidad intelectual  
para facilitar la inclusión social. Universidad Distrital Francisco José de Caldas

Morales, S. Contreras, T. (2020). Percepción del contexto educativo como un factor determinante  
en el proceso del aprendizaje en la traducción

Página oficial Best Buddies Colombia (2003)

Palacios, A. (2008). El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Tomado de: <https://www.cermi.es/sites/default/files/docs/coleccion/Elmodelosocialdediscapacidad.pdf>

Payer, M. (2019). Teoría del constructivismo social de Lev Vygotsky en comparación con la teoría de Jean Piaget. Recuperado de:

<http://www.proglocode.unam.mx/system/files/TEORIA%20DEL%20CONSTRUCTIVISMO%20SOCIAL%20DE%20LEV%20VYGOTSKY%20EN%20COMPARACION%20CON%20LA%20TEORIA%20JEAN%20PIAGET.pdf>

Plena inclusión. Madrid. Personas autogestoras (2017)

Portafolio (2021). Las habilidades blandas que facilitarán conseguir empleo. Recuperado de <https://www.portafolio.co/economia/empleo/habilidades-blandas-que-le-facilitaran-conseguir-empleo-mercado-laboral-552652>

Rincón, P. Rojas, I. Vega, N. (2017). Guía: Cómo hacer una contextualización

Rodríguez, P. (2003). La andragogía y el constructivismo en la sociedad del conocimiento. Laurus.

Salazar, D. Romero, G. (2006, Septiembre). Multiciencias. Vol. 6. Planificación. ¿Éxito Gerencial? Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/904/90460103.pdf>

Sánchez, Fernández, S. (2010). El profesor y el alumno. Figuras clave en el proceso de enseñanza –aprendizaje del sistema actual y en el EES. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/277206526\\_El\\_profesor\\_y\\_el\\_alumno\\_Figuras\\_clave\\_en\\_el\\_proceso\\_de\\_ensenanza-aprendizaje\\_del\\_sistema\\_actual\\_y\\_en\\_el\\_EEES](https://www.researchgate.net/publication/277206526_El_profesor_y_el_alumno_Figuras_clave_en_el_proceso_de_ensenanza-aprendizaje_del_sistema_actual_y_en_el_EEES)

Sandín, M. (.SF.). *Investigación Acción*. [Archivo PDF].

<http://media.picalab.cl/repo/descargas/bibliografia/Metodolog%C3%ADa%20de%20Investigaci%C3%B3n/Sand%C3%ADn.Investigaci%C3%B3n-Acci%C3%B3n.pdf>

USAID; Fundación Corona; ANDI. (octubre de 2016). Modelo de empleo inclusivo para población vulnerable. Recuperado de

<http://www.andi.com.co/Uploads/Documento%20del%20Modelo%20de%20Empleo%20Inclusivo.pdf>

Vega, G., Ávila, j., Vega, A., Camacho, N., Becerril, A., & Leo, G. (2014). Paradigmas en la investigación. Enfoque cuantitativo y cualitativo. Revista Científica Europea Edición No 15 Volumen 10. Querétaro, México. Obtenido de <https://core.ac.uk/reader/236413540>

Verdugo, A. (2002). Análisis de la definición de la discapacidad intelectual de la asociación americana sobre el retraso mental 2002. Universidad de Salamanca.

## Apéndices

### Apéndice A. Ficha de Observación Empresas.

Seguidamente, se presenta el instrumento utilizado para la recolección de información a partir de la técnica de observación.

FICHA DE OBSERVACIÓN ACOMPAÑAMIENTO PL			
Nombres de los docentes:			
Fecha:		Empresa:	
Componente 1_CONTEXTO			
I. Caracterizar el contexto (organización y ambiente físico del aula)	Objetivo	Preguntas Guía	Registro
a. Espacio de trabajo	Reconocer aspectos como iluminación, mobiliario, elementos de división de espacios, herramientas de trabajo, dispositivos electrónicos, espacios de movilidad.	¿Existe una iluminación apropiada en el lugar de trabajo? ¿Las herramientas y Organigrama están a la vista de los AA? ¿Los AA hacen uso de las herramientas de Bioseguridad? ¿Los AA hacen uso de las herramientas de seguridad en el trabajo?, ¿El ambiente está limpio y ordenado?	
b. Organización y distribución (AA, Herramientas y Mobiliario):	Identificar cómo están distribuidos los AA dentro de la empresa	¿Cómo están organizados los AA?; ¿La asignación de funciones facilita el trabajo cooperativo o por pares?; ¿La organización física de la empresa y la distribución de objetos y mobiliario facilita que los AA se desplacen con facilidad?; ¿Hay un espacio en la empresa destinado para dialogar y hacer un acompañamiento individual por parte del PL?	



### Componente 2\_AA

II. Caracterizar las relaciones de grupo (líderes, componentes o factores que intervengan en el ambiente laboral, motivación entre otros)	Objetivo	Preguntas Guía	Registro
a. Trabajo en equipo	Identificar formas de trabajo grupal, y búsqueda de apoyos naturales entre pares.	¿Qué proyectos se pueden observar entre los AA?; ¿Cómo se relacionan entre sí los AA, son empáticos, solidario, colaboradores?; ¿Qué hechos o circunstancias promueven la camaradería entre los AA, se apoyan entre sí?; ¿Cuál es el tipo de comunicación entre pares?	
b. Actitudes y comportamientos:	Identificar en el grupo cumplimiento en los horarios y de las tareas asignadas	¿Cómo es la organización de los tiempos y la planificación de tareas en los AA?; ¿Cuáles son las alternativas en la resolución de una tarea, es decir el AA sigue un plan, es recursivo, considera diversas rutas y elige la más adecuada?; ¿El AA contempla diversas posibilidades para enfrentar una actividad, es flexible ante los cambios e imprevistos?	
c. Motivación y reconocimiento entre pares:	Identificar intereses, posibilidades de acción, liderazgo y recursos que capturan la atención.	¿Cómo es la participación de los AA dentro de la empresa?; ¿Qué actividades parecen motivar más a los AA?; ¿Los AA muestran interés en las actividades que proponen en la empresa?	
d. Resolución de problemas:	Registrar hechos concretos o generales para resolver una tarea, causas por las que abandonan la tarea, recursividad y	¿Se pueden evidenciar habilidades relacionadas con la autorregulación y la autodirección?; ¿La resolución de tareas es autónoma o piden ayuda para su finalización?; ¿Los AA muestran habilidades de adaptación relacionadas con la identificación del contexto, el	

	resolución de problema.	control de impulsos, y realizan intercambios sociales para cooperar con otros?	
e. Desempeño autónomo (habilidades adaptativas y autodirección):	Identificar habilidades de adaptación en el AA relacionadas con: la autonomía, la autodirección (finalización de tareas, búsqueda de ayuda), y la habilidad para mantener intercambios sociales (inicio, mantenimiento, y finalización de interacciones, acorde al contexto).	¿Cómo son las interacciones sociales entre pares?; ¿Prevalece la ayuda mutua y el trabajo colaborativo?; ¿Tiene una comunicación fluida y continua con los clientes? ¿Se propicia la búsqueda de soluciones autónomas?; ¿Cuándo el AA se enfrenta a un problema, genera un plan o una alternativa de solución adecuada?; ¿El AA sabe defender sus argumentos haciendo uso de lo que sabe sobre el tema?; ¿En una discusión el AA presenta sus argumentos, y da su opinión, controlando sus impulsos y reconociendo sus sentimientos?	

**Componente 3 ESTRATEGIAS PL**

III. Caracterización de las estrategias que utiliza el PL para el desarrollo de sus actividades	Objetivo	Preguntas (a considerar como guía)	Registro
a. Tipos de materiales, recursos y herramientas:	Identificar las estrategias del PL y los apoyos que brinda para el desarrollo de sus actividades.	¿Hace uso de guías, o ejercicios prácticos sobre la temática a trabajar?; ¿Para el desarrollo de la temática, el PL se apoya en talleres para ejecutar el trabajo?; ¿Utiliza videos alusivos al tema, grabaciones u otros?	
b. Instrucciones, procedimientos y modificaciones (actividades /tareas):	Identificar los procedimientos que utiliza el PL para indicar a los AA la temática tanto al inicio como al final de las actividades, el PL hace una verificación oral y/o	¿El PL informa sobre las actividades a realizar durante el día o la jornada?; ¿Informa sobre la temática a abordar, y los pasos a seguir para desarrollar las actividades?; ¿El PL modela o ejemplifica las tareas que solicita a los AA, y realiza actividades adicionales para complementar las demostraciones?	

	escrita al final de cada actividad.		
c. Interacción y retroalimentación:	Registrar hechos concretos o generales donde el PL da retroalimentación sobre lo presentado por el AA, y las formas en que se involucra o toma en cuenta la participación de los AA, para mantener el interés y motivación grupal.	¿El PL realiza actividades que permiten el trabajo colaborativo?; ¿Tiene en cuenta las opiniones de los AA en el desarrollo de las actividades?; ¿Hace preguntas para estimular la reflexión, y responde a las preguntas formuladas por los AA?; ¿Lleva cabo algún balance, retroalimentación o conclusiones sobre las actividades realizadas?	

Nota. Fuente Propia

### Apéndice B. Rubrica de Evaluación

Seguidamente, se presenta el instrumento utilizado para la recolección de información a partir de una encuesta con uso de la Escala Likert.

<b>Preguntas Comunicación Asertiva</b>	Nunca	Casi Nunca	En Ocasiones	Casi siempre	Siempre
Cuando me comunico con el otro lo hago de forma confiada para reducir la posibilidad de generar un conflicto					
Antes de comunicarme, me hago unas preconcepciones o juicios a partir de lo que otros nos han contado					
En situaciones problema evitas los conflictos a cualquier precio					
Expresas tus sentimientos ofreciendo disculpas, con temor y ansiedad					
Cuando te expresas, te sientes culpable y te acusan sentimientos de tristeza					

<b>Preguntas de planificación</b>					
¿Cuándo quiero alcanzar una meta, planifico para alcanzar mis objetivos?					
¿Cuándo tengo varias tareas en el día, suelo realizar una lista para organizar mi tiempo?					
Cuando tengo varias tareas en el día, siempre reconozco cuales son las tareas principales que debo realizar					
A diario me evaluó en términos del cumplimiento de mis objetivos					
Reconozco que a la hora de realizar mis tareas es necesario priorizar actividades					
<b>Preguntas Gestión Emocional</b>					
Ante un problema, siempre intentas ponerte en los zapatos del otro, y comprender su punto de vista					
Cuando algo no te gusta, eres capaz de sentir y expresar tus sentimientos					
Te cuesta expresar tus emociones con palabras					
Tus tareas diarias acostumbras a hacerlas de forma rápida y acelerada					
Piensas antes de actuar					

Nota. Fuente Propia

### **Apéndice C. Consentimiento Informado**

Seguidamente, se presenta el Consentimiento Informado utilizado con los AA para la toma de fotografías y el uso de la información.



**Universidad Pedagógica Nacional**  
**Departamento de Psicopedagógica**  
**Facultad de Educación**  
**Licenciatura en Educación Especial.**

**Consentimiento informado para tomar fotografías y el Uso de la Información**

Yo \_\_\_\_\_ Identificada con cedula de Ciudadanía \_\_\_\_\_

Autorizo a \_\_\_\_\_ (Nombre del grupo de habilidades blandas), de forma consiente y voluntaria, para que realice la toma de fotografías durante el tiempo del desarrollo del proyecto, como evidencia.

Que en conformidad a la Ley 1581 de 2012 y su decreto reglamentario 1377 de 2013, conservarán la información bajo las condiciones de seguridad necesarias para impedir su adulteración, pérdida, consulta, uso o acceso no autorizado o fraudulento. Y garantizan que las actividades que se realizan durante el desarrollo del proyecto, se encuentran enmarcadas en el interés superior de los niños, niñas y adolescentes y en el respeto de sus derechos fundamentales. En todo caso, siempre garantizando niveles adecuados de protección de datos.

Tanto los datos como las fotografías serán utilizados solo con fines pedagógicos y académicos dentro del marco de la ética.

Firma del Amigo del Alma \_\_\_\_\_

## Apéndice D. Rubrica de Evaluación

Seguidamente, se presenta el instrumento utilizado para la evaluación de los Módulos

Formativos.

RÚBRICA: Evaluación de la implicación de los participantes	Participantes: Egresados BBC
Asignatura Praxis IX	

	EXCELENTE (5)	BUENO (4)	ADECUADO (3)	MEJORABLE (2-1)	VALORACIÓN
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	Utiliza de forma correcta los recursos y materiales según las indicaciones y propone nuevos usos.	Utiliza de forma correcta los recursos y materiales según las indicaciones.	Utiliza con alguna dificultad los recursos y materiales.	Utiliza con dificultad los recursos y materiales.	
RESPONSABILIDAD	Entiende el significado de cumplir con los compromisos asignados y los ejecuta.	Cumple con los compromisos asignados.	Se dificulta el cumplimiento de algunos de los compromisos asignados.	Se dificulta el cumplimiento de los compromisos asignados.	
PARTICIPACIÓN	Hace saber sus ideas de forma autónoma y es propositivo.	Hace saber sus ideas de forma autónoma.	Hace saber sus ideas sin ninguna propuesta innovadora.	Hace saber sus ideas solo cuando se le solicitan.	
INTERACCIÓN	Se relaciona con sus pares y superiores con respeto y empatía	Se relaciona con sus pares y superiores con respeto	Se relación con alguna dificultad y no manifiesta una actitud respetuosa	Se relación con dificultad y no manifiesta una actitud respetuosa.	

COMUNICACIÓN ASERTIVA	Transmite con coherencia sus ideas y necesidades	Transmite sin dificultad sus ideas y necesidades	Transmite con dificultad sus ideas y necesidades.	Transmite con mucha dificultad sus ideas y necesidades.	
Total, promediado: En este apartado realice la sumatoria de cada uno de los aspectos evaluados y divida el valor total en 5					

Nota. Fuente Propia