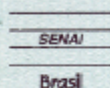


SERIE

INTEGRACIÓN NORMALIZADA EN LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

UN PROCESO DE INCLUSIÓN SOCIAL



MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES
Instituto de Migraciones y Servicios Sociales
ESPAÑA
ORGANISMO FINANCIADOR

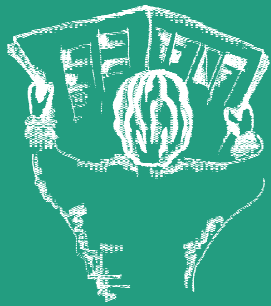


Orientación vocacional-ocupacional

Orientación vocacional-ocupacional

Proyecto RLA/94/MO5/SPA,
“Integración Normalizada de las Personas con Discapacidad
en las Instituciones de Formación Profesional en Latinoamérica”





Esta es una edición inicial para validación de los materiales producidos en desarrollo del Proyecto RLA/94/MO5/SPA, destinada a apoyar los procesos de integración normalizada en las instituciones de formación profesional de los cinco países que participan: Bolivia, Brasil, Colombia, México y Uruguay.

Edición, programación, coordinación general, orientación y revisión técnica:
Clarita Franco de Machado- CTP Proyecto RLA/94/MO5/SPA

Autoras: Silvia Sarazola; María José Machado; Amalia Peláez

Estudio de caso de María del Rosario Guevara

Proyecto editorial: Creamos alternativas Soc. Ltda.

Diagramación, ilustración: La Galera

Impresión: Pragma Promoción

Depósito Legal 304.326 / 98

Comisión del Papel. Edición amparada al decreto 218/96

Lugar y fecha de publicación: Montevideo, 1998

Este módulo es un aporte de las autoras para el tratamiento del tema.

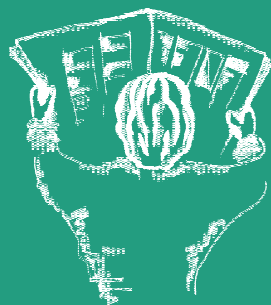
Se entrega como fuente de referencia, sin que represente una única y acabada propuesta ni una posición oficial de la OIT.

Conviene no restringir los enfoques y los instrumentos a los que se mencionan en el texto. Es aconsejable promover el desarrollo de respuestas apropiadas para la integración normalizada dentro de las condiciones de cada país, para lo cual se espera que estos contenidos sean complementados y ajustados a los conocimientos, experiencias culturales y posibilidades de cada grupo con el cual se trabajará el material.

Presentación	5
Ubicación del módulo dentro de la serie	7
Introducción	11
I. Conceptos básicos de la orientación	13
II. Influencia del entorno	15
2.1 Rol del orientador	15
2.2 Rol de la familia	16
2.3 Rol de las Instituciones de Formación Profesional	16
2.4 Participación de diferentes sectores e instituciones	17
III. Desarrollo de las acciones de orientación	21
3.1 Presentación inicial	21
3.2 Formulación de objetivos	21
3.3 Identificación de necesidades de orientación.....	22
3.4 Búsqueda de información	25
3.4.1 Información sobre sí mismo	25
3.4.2 Exploración vocacional	29
3.4.3 Información sobre trabajo	30



3.5 Evaluación.....	31
IV Preparación para la búsqueda y conservación del empleo	33
5.1 Empleabilidad y empleo	36
5.2 Conservación del empleo	37
5.3 Planificación de carrera	39
V. Elementos de apoyo para la planeación del trabajo de orientación en las Instituciones de Formación Profesional	
5.1 La orientación en el marco de la Educación Basada en Competencias	41
5.2 Adecuaciones pedagógicas	48
5.3 Estudio de caso	54
Bibliografía	63



Este módulo forma parte de la serie “Integración normalizada en la formación para el trabajo: Un proceso de inclusión social” constituida por materiales producidos en el desarrollo del Proyecto “Integración normalizada de las personas con discapacidad en las Instituciones de Formación Profesional en Latinoamérica”.

La serie completa contiene documentos de diversos tipos: a) informes sobre las actividades cumplidas conforme al plan de trabajo del Proyecto, b) guías metodológicas producidas para orientar las diferentes fases del Proyecto, c) material de divulgación como folletos, afiches, videos y grabaciones, d) módulos para la formación de los recursos humanos intervinientes en procesos integradores de formación profesional.

El material de información de la serie presenta los resultados de los diagnósticos realizados en Bolivia, Brasil, Colombia, México y Uruguay sobre condiciones para la integración normalizada en la formación profesional. Incluye además informes sobre el desarrollo del Proyecto en los cinco países.

La serie ofrece cuatro guías metodológicas que fueron elaboradas para orientar respectivamente los diagnósticos, los programas piloto, la capacitación de recursos humanos y la recuperación de experiencias pedagógicas y de gestión desarrolladas en el Proyecto.

El propósito de la serie es dotar de recursos de información, formación y consulta sobre temas relevantes para una acción integradora en la formación para el trabajo en general, aprovechando las comprobaciones efectuadas y los conocimientos recogidos en distintas experiencias reales surgidas en el desenvolvimiento del Proyecto.

Dicha serie se originó en el análisis de los diagnósticos hechos en la primera fase del Proyecto, cuando se hizo evidente la necesidad de ofrecer instrumentos de formación grupal o individual y de consulta a quienes son actores de la integración: docentes, directivos y personal de apoyo de las escuelas o centros de las instituciones de formación profesional, las personas con discapacidad o sin ella que participan como alumnos en esos organismos, padres de familia, empresarios y trabajadores organizados. Todos ellos pueden desempeñar un papel decisivo en cualquiera de las etapas de la formación integradora, desde la selección de participantes hasta la ubicación laboral de las personas ya formadas.

Dado que todo el Proyecto ha sido concebido como un proceso de inclusión social basado en la participación de múltiples y diversas personas, grupos y experiencias, este material



fue producido a raíz de una convocatoria en los cinco Países participantes del Proyecto, con la orientación de la Coordinadora Técnica Principal del mismo. El propósito de la convocatoria consistió en poner de manifiesto y compartir saberes y aprendizajes en curso entre los grupos humanos de los cinco Países.

Esperamos que los materiales producidos en el desarrollo del Proyecto sean elementos motivadores para la reflexión y elaboración continua de metodologías pedagógicas abiertas, flexibles, dinámicas y por ello integradoras de las poblaciones con discapacidad en la formación profesional y en el trabajo.

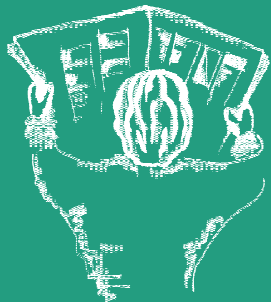
El módulo “Orientación vocacional-ocupacional” expone conceptos básicos sobre orientación. Describe el proceso de orientación y las adecuaciones pedagógicas necesarias. Pretende motivar al orientador a planificar sus propias metodologías y adecuar sus materiales de acuerdo a las necesidades y expectativas de cada persona y de cada grupo.

Este módulo puede ser utilizado total o parcialmente, sólo o con otros de la serie, para apoyar actividades de formación e información a docentes, directivos, alumnos, familiares de personas con discapacidad en las instituciones de formación profesional. Puede también ser utilizado en programas de capacitación y motivación al personal de entidades públicas o privadas así como de organizaciones de empleadores, de trabajadores y de personas con discapacidad que deseen participar en programas relativos a su integración sociolaboral.

Este documento pretende ser una invitación a producir, sobre la base de la experiencia vivida, de la reflexión compartida y del compromiso personal, instrumentos para hacer realidad el derecho de las personas con discapacidad a participar activa y responsablemente en el trabajo.

CLARITA FRANCO DE MACHADO

COORDINADORA TÉCNICA PRINCIPAL PROYECTO RLA/94/MO5/SPA
“INTEGRACIÓN NORMALIZADA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
EN LAS INSTITUCIONES DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN LATINOAMÉRICA”



Como material para la formación de recursos humanos, la serie “Integración normalizada en la formación para el trabajo: Un proceso de inclusión social” comprende: un “Manual básico para la integración normalizada de personas con discapacidad en las Instituciones de Formación Profesional” y tres unidades modulares: la primera sobre **Procesos de formación para el trabajo**; la segunda sobre **Gestión del trabajo** y la tercera sobre **Relaciones para la integración**.

El *Manual básico para la integración normalizada de personas con discapacidad en las Instituciones de Formación Profesional* recoge y organiza tres tipos de información: conceptos y principios que dan base a la integración normalizada, aprendizajes obtenidos en un proyecto desarrollado en este campo y formas de intervención de personas, instituciones y organizaciones para el logro del objetivo de la integración normalizada de las personas con discapacidad en las Instituciones de formación Profesional y el trabajo. El propósito del manual es dar un marco de referencia a toda la serie de materiales de la cual forma parte. Sus contenidos son desarrollados, ampliados, ilustrados y complementados en los módulos de formación y consulta de la misma serie.

La primera unidad modular, “**Procesos de formación para el trabajo**”, incluye cuatro módulos:

1. CONSTRUCCIÓN DE UNA PEDAGOGÍA PARA LA INTEGRACIÓN

Especifica las características generales de cada discapacidad, así como las estrategias de comunicación y de formación para cada una de ellas.

Brinda información sobre adaptaciones curriculares generales orientadas a cada tipo de discapacidad, que facilitan la función del docente.

2. PUNTO DE PARTIDA DE LA FORMACIÓN LABORAL: EVALUACIÓN DE INGRESO

Presenta en forma sencilla conceptos, métodos y técnicas de evaluación de personas con discapacidad aspirantes a la integración en procesos de formación para el trabajo.



Plantea criterios para la evaluación integral, aplicables también a procesos de evaluación durante la formación.

3. SEGUIMIENTO EN LA FORMACIÓN Y EN EL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Plantea estrategias específicas de evaluación durante el proceso de formación.

Brinda estrategias y ejemplos de adaptaciones a realizar en las instituciones de formación profesional y en los lugares de trabajo, ya sea en maquinarias, útiles o herramientas.

Presenta sugerencias de adaptaciones en los diferentes tipos de evaluación. Complementa las adaptaciones curriculares, brindando herramientas específicas para la evaluación.

4. ORIENTACIÓN VOCACIONAL-OCUPACIONAL

Expone conceptos básicos sobre orientación.

Pretende motivar al docente a planificar sus propias metodologías y adecuar sus materiales de acuerdo a las necesidades y expectativas de cada persona y de cada grupo.

La segunda unidad modular, **“Gestión del trabajo”**, está constituida por dos módulos:

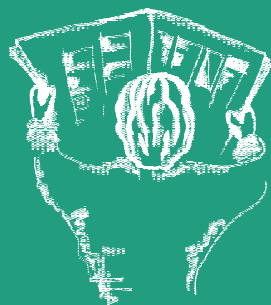
5. INTEGRACIÓN LABORAL

Trata sobre temas básicos como los derechos de la persona con discapacidad en cuanto trabajador; proceso de selección, orientación, formación, ubicación y seguimiento en el trabajo.

Provee también material sobre alternativas de autoempleo para las personas con discapacidad.

6. LEGISLACIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD PARA SU INSERCIÓN SOCIOLABORAL

Presenta información básica sobre los fundamentos normativos para la integración sociolaboral de las personas con discapacidad. Incluye referencias a normas nacionales de países latinoamericanos y a normas de carácter internacional.



La tercera unidad modular, “**Relaciones para la integración**”, incluye tres módulos:

7. ORGANIZACIÓN DE REDES DE SERVICIOS PARA LA INTEGRACIÓN

Expone los lineamientos para la organización, puesta en funcionamiento y consolidación de una red de servicios para dar respuesta a las necesidades de las personas con discapacidad y promover su desarrollo integral.

Con un enfoque intersectorial desarrolla aspectos relativos a responsabilidades e interacciones de los componentes de redes en las cuales intervienen los servicios de salud, educación, trabajo y seguridad social.

Señala los cometidos de las organizaciones de personas con discapacidad, de trabajadores y de empleadores en la acción intersectorial por la integración.

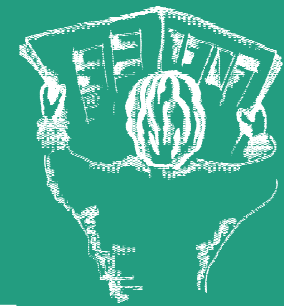
Destaca la accesibilidad como condición necesaria para que las personas con discapacidad disfruten de la igualdad de oportunidades.

8. LA PARTICIPACIÓN DE LA FAMILIA EN LOS PROCESOS DE INTEGRACIÓN SOCIOLABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Presenta principios, conceptos y estrategias útiles para incrementar y cualificar la participación de las familias en apoyo al acceso y progreso de las personas con discapacidad en las instituciones de formación para el trabajo. Puede ser útil para sugerir contenidos de actividades de capacitación y motivación con familiares de alumnos con y sin discapacidad en apoyo a la integración normalizada.

9. COMUNIDAD EN GENERAL

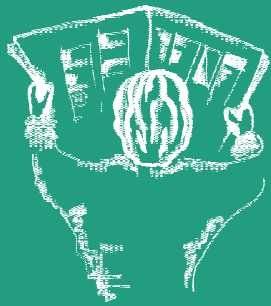
Presenta las pautas generales que debe tener en cuenta la familia de la persona con discapacidad y la comunidad en general; incluye contenidos socioeconómicos, socioculturales,



de salud, de inseguridad y riesgos. Brinda un panorama sobre la realidad de la persona con discapacidad.

10. LA PARTICIPACIÓN DE LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD ESCOLAR EN LA INTEGRACIÓN NORMALIZADA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS INSTITUCIONES DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Trata de principios pedagógicos y de gestión aplicables en las instituciones de formación profesional con el fin de crear ambientes propicios en los centros y programas de formación para el trabajo.



El módulo orientación vocacional-ocupacional surge ante la necesidad de crear herramientas aptas para apoyar la exploración vocacional y la búsqueda de empleo de **jóvenes con discapacidad** integrados a centros de formación profesional.

Este módulo fue concebido como material de apoyo para las personas que cumplen el papel de orientadores, ya sea docentes de formación profesional o equipos interdisciplinarios de apoyo a la integración normalizada.

Por lo común ocurre que el joven carece de información adecuada en el momento de tomar una decisión educacional u ocupacional. Si cuenta con herramientas de orientación adecuadas, puede aplacar uno de los temores más comunes en la elección vocacional-ocupacional: la sensación de que se está tomando una decisión irreversible y probablemente equivocada.

Muchas veces las elecciones apresuradas traen consigo consecuencias indeseables, como la insatisfacción con la especialidad elegida y la necesidad de rehacer la opción cuando los cursos ya se están llevando a cabo.

Esto se ve reforzado por la falta de información y de formación en la educación formal. También se ve incrementado por el extendido desempleo, que muchas veces lleva a dejar a un lado la vocación por la falta de posibilidades de trabajo en la ocupación predilecta y la necesidad de tomar el primer trabajo que aparece (sin la posibilidad de considerar si es acorde a los intereses y a las capacidades de cada uno y si se respetan o no sus derechos).

En este módulo se asigna gran importancia a la necesidad de **seguimiento y evaluación permanente**, para flexibilizar el proceso y adecuarlo continuamente.

Se sugiere como alternativa llevar a cabo talleres grupales, por el apoyo que significa el grupo de pares en la etapa de la adolescencia y la juventud. Es conveniente conformar grupos de personas con discapacidad y sin ella, para promover una integración normalizada. Es importante reforzar las actitudes positivas de cada joven, más allá de las dificultades que pueda presentar.

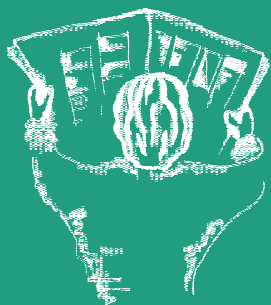


Los **jóvenes con discapacidad** pueden sentirse apoyados al compartir con otros jóvenes sus dificultades, temores y expectativas. De este modo podrán entenderlas como vicisitudes propias de una etapa de la vida y no atribuirles sólo a su discapacidad.

Sin embargo, es importante conocer las dificultades específicas que trae consigo la discapacidad. Este conocimiento permitirá adoptar estrategias adecuadas para superarlas y definirá cuál puede ser el apoyo necesario por parte de compañeros y orientadores. Será necesario realizar una cuidadosa graduación y jerarquización de los contenidos; ampliar y adecuar los materiales de apoyo así como el uso de materiales audiovisuales a las características de percepción y aprendizaje de cada tipo de discapacidad.

Generalmente los jóvenes con discapacidad, debido a sus características y a la formación que reciben, son capaces de desarrollar un nivel elevado de cooperación, atención, concentración, persistencia en el trabajo, comunicación y adecuación a las normas, lo cual se puede observar en un trabajo grupal y transformarse en un elemento a imitar por los compañeros.

El nivel satisfactorio de comunicación interpersonal y la fuerte motivación por superarse hace que los jóvenes con discapacidad valoren y aprovechen intensamente las oportunidades de interacción social, de formación y de trabajo que la sociedad les brinda. Además pueden actuar como motivadores del trabajo en equipo, debido a su experiencia en este tipo de actividad.



I. CONCEPTOS BÁSICOS DE LA ORIENTACIÓN

En este módulo, el objetivo general es facilitar al orientador el logro de definiciones de carácter educativo y ocupacional del joven con discapacidad integrado a instituciones de formación profesional. Como objetivos específicos de la orientación se pueden enunciar: ayudar a la integración normalizada del joven con discapacidad en el proceso de orientación vocacional-ocupacional; prever adecuaciones pedagógicas para cada tipo de discapacidad; aportar al orientador instrumentos para profundizar el conocimiento de las personas con discapacidad que participan; abrir caminos a la exploración vocacional-ocupacional; informar sobre el mercado de trabajo; proporcionar instrumentos que ayuden al alumno con discapacidad en la búsqueda de empleo.

Como punto de partida, es necesario aclarar que el concepto de orientación está estrechamente relacionado con el concepto de vocación que se utilice.

Si se entiende que la vocación es innata, la orientación sólo tiene que descubrirla, y encauzar al individuo; si se entiende que la vocación se hace a través de los aprendizajes, la orientación evalúa lo que se ha aprendido y lo que se puede aprender; si la vocación es el conjunto de habilidades e intereses para ciertas tareas, la orientación las mide y señala las áreas donde se cree que se rendiría más; si la vocación es un proceso de intercambio y síntesis entre disposiciones, tipo de personalidad y resultados de aprendizajes, la orientación diagnostica esos tres niveles y trata de correlacionarlos.

Sin embargo, más allá del enfoque que se utilice, se debe tener presente la necesaria conexión permanente entre lo vocacional y lo ocupacional.

“La orientación vocacional-ocupacional, así denominada, amplía e integra los antes disociados “campos” de las llamadas orientación vocacional, orientación profesional u orientación laboral. Esta propuesta surge como resultado de superar la dicotomía: vocación (llamado interior, concerniente sólo al individuo) y profesión, trabajo u ocupación (oportunidad y demanda sociocultural).



Lo vocacional tiene relación con lo que la persona siente como interés personal y capacidad de ser. Lo ocupacional tiene relación con la acción productiva a lo largo de la vida.” ⁽¹⁾

La confluencia entre lo vocacional y lo ocupacional parte de una visión integral de la persona, como sujeto de formación. La orientación vocacional-ocupacional se enfoca al crecimiento de la persona, incluyendo su expresión y realización a través de una ocupación.

En este módulo se considera la **vocación-ocupación** como un proceso de decisiones personales, que es parte de un proyecto de vida, en el cual cada persona combina sus valores, intereses, capacidades y limitaciones, así como las posibilidades existentes en el medio, para formular y llevar a cabo un plan de acción referente a formación y empleo. La orientación constituye un apoyo a esa toma de decisiones, proporcionando elementos para la reflexión personal, así como aportes de información y de instrumentos para llevar a la práctica sus decisiones.

En la orientación confluyen y se coordinan las características de la persona y del contexto en el cual está inmersa. Reviste marcada relevancia cuando nos encontramos ante la posibilidad de orientar a un joven con discapacidad, ya que requiere un análisis pormenorizado de sus potencialidades, intereses, ritmo y formas de aprender, experiencias sociales, tipo, nivel y características de su discapacidad.

Las acciones de orientación deben integrar en forma coherente los propósitos, las características de los sujetos (considerando características específicas individuales y sociales) y las estrategias e instrumentos.

Ejercicios

1. ¿Qué entiende usted por orientación vocacional-ocupacional?
2. ¿Qué importancia tiene en su concepto la orientación vocacional-ocupacional en la formación para el trabajo?

¹ Fuente: Gelvan de Veinstein, S. La orientación vocacional-ocupacional. Buenos Aires: Marymar, 1994.





2.1 ROL DEL ORIENTADOR

Es conveniente que en un proceso de orientación participen varias personas, en alguna forma de trabajo interdisciplinario. Tanto los docentes de formación profesional como los profesionales de la salud, la educación, el empleo, pueden brindar su perspectiva en el proceso de orientación; en este sentido, es importante garantizar una visión integral de la persona, como centro y objetivo común de las diferentes disciplinas involucradas. Debido a que el proceso de orientación en el joven con discapacidad resulta más complejo, más analítico, se hace imprescindible contar con la participación de especialistas en diversas disciplinas que trabajen coordinadamente.

El orientador o docente encargado de esta función anima y coordina en la orientación la confluencia de aportes de los docentes, la familia, las empresas, estableciendo una relación coherente entre las necesidades de recursos humanos para diversas ocupaciones y las características de los jóvenes con discapacidad que han sido integrados en la formación profesional.

El orientador por lo tanto desempeña un papel de **facilitador**, capaz de acompañar de manera adecuada y eficaz al joven con discapacidad en el desarrollo de su personalidad y en la elección de una opción de formación y de empleo, enfatizando el desarrollo de potencialidades con el propósito de superar las limitaciones propias de la discapacidad.

Cuando en las instituciones de formación profesional no se disponga del cargo para la función de orientación se hace necesario realizar una formación dirigida a los profesores encargados de ella. Su formación deberá incluir fundamentos conceptuales, instrumentos y técnicas que permitan la operacionalización de la orientación y también entregar información sobre el mercado de trabajo, el funcionamiento de las empresas y sus exigencias, características de aprendizaje y desempeño laboral de las personas con discapacidad.

El orientador podrá incentivar tanto opciones para el trabajo dependiente como para el autoempleo para alumnos con y sin discapacidad.

El docente y el centro de formación son por definición orientadores puesto que en la formación se propicia el aprendizaje y la adquisición de destrezas para integrarse en el contexto laboral. La institución de formación podrá apoyar esta acción con el trabajo en red

dentro de todo el proceso de integración normalizada realizado a través de equipos interdisciplinarios.

En las páginas siguientes se analizan algunas posibilidades al respecto.

2.2 ROL DE LA FAMILIA

La familia tiene hoy tantas expectativas como temores acerca de las posibilidades laborales de sus miembros, más aún cuando se refiere a personas con discapacidad.

Muchos jóvenes optan por elegir lo que creen que su familia espera de ellos. Al cabo de cierto tiempo, pueden por ello, detenerse en su camino, sintiéndose confusos, o lo que sería peor, continuarlo sin interés para toda la vida.

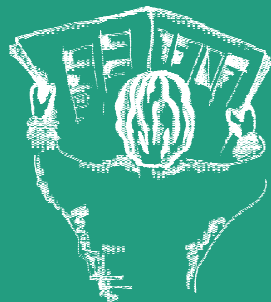
La familia puede apoyar el proceso de orientación del joven con discapacidad, fundamentalmente a través del estímulo y la motivación a la persona. Con una visión realista de las posibilidades que puede concretar, la familia puede apoyar el desarrollo de capacidades, siempre respetando los intereses y expectativas de la propia persona.

Desde la infancia la familia puede promover actitudes de confianza y seguridad en sí mismos, que permitirán a sus miembros con discapacidad superar obstáculos para salir adelante en su formación y en su trayectoria de empleo. Los requerimientos para la búsqueda y conservación de empleo (tales como apariencia personal, puntualidad, responsabilidad, trabajo en equipo) también pueden fomentarse ya desde la infancia.⁽²⁾

2.3 ROL DE LAS INSTITUCIONES DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Varias de las acciones que realizan regularmente las Instituciones de Formación Profesional pueden ser aprovechadas en el proceso de orientación de las personas con discapacidad, especialmente en lo referente a recepción de información sobre métodos y estrategias para determinar exigencias del mercado laboral, análisis de perfiles ocupacionales y perfiles personales. Estas actividades son fuente básica en la preparación para la búsqueda de empleo de las personas con discapacidad.

² Para ampliar información el lector puede remitirse al módulo "La participación de la familia en los procesos de integración sociolaboral de las personas con discapacidad" de esta misma serie.



Con base en estudios sobre prioridades y posibilidades de empleo la institución de formación puede facilitar la identificación de alternativas laborales viables para alumnos ya integrados, según las áreas de formación que hayan elegido. Por otra parte, la propia formación debe promover habilidades requeridas para la conservación y promoción en el empleo en los campos de la comunicación, trabajo en equipo, solidaridad, disciplina y aprendizaje continuado. ⁽³⁾

2.4 PARTICIPACIÓN DE DIFERENTES SECTORES E INSTITUCIONES

En el proceso de orientación de las personas con discapacidad el **sector educativo** debe propiciar elementos de educación básica necesarios para la identificación de tendencias, intereses y capacidades de la persona que constituyen una base importante en su orientación vocacional y ocupacional. El nexo activo entre la escuela regular y/o especial y las instituciones de formación puede ser aprovechado para alimentar la orientación hacia el trabajo productivo.

La información proveniente de los antecedentes académicos de la persona proporciona criterios de evaluación en áreas indicadas por los perfiles ocupacionales.

Del **sector salud** se puede obtener información y asistencia técnica sobre posibilidades y limitantes físico-funcionales de la persona además de información sobre medicina laboral y seguridad ocupacional útil en los procesos de orientación. Estos datos son muy importantes como forma de sensibilizar a los jóvenes con discapacidad acerca de la prevención de riesgos en el trabajo.

El **sector trabajo** es fuente de información sobre la vinculación entre formación profesional y generación de empleo dependiente o independiente, proporciona métodos y estrategias para análisis del mercado laboral, informa sobre demanda de trabajo. Asimismo, puede indicar prioridades sobre competencias a desarrollar y actividades económicas a atender;

³ Este apartado toma como base el documento "Manual básico para la integración normalizada de las personas con discapacidad en las Instituciones de Formación Profesional". Para ampliar información el lector puede remitirse a dicho manual de esta misma serie.



puede también proporcionar información relativa a empleo, empleabilidad, prioridades económicas y de formación profesional, así como normativa internacional o nacional que estimule a los empleadores a integrar trabajadores con discapacidad.

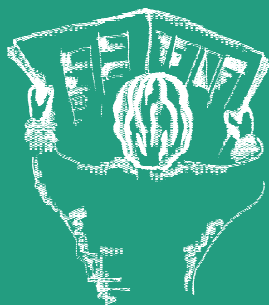
Con el **sector seguridad social** la Institución de Formación Profesional puede obtener información sobre programas de capacitación para trabajadores con discapacidad y sobre políticas de seguridad social, promover legislación en favor de la integración en la formación profesional y en el trabajo y acordar con el sector trabajo la inclusión de personas con discapacidad egresadas de la formación profesional en sectores de empleo y de creación de empresas asociativas. Es fundamental que los jóvenes con discapacidad tengan acceso a este tipo de información en forma directa y permanente, ya que en ocasiones pueden desconocer oportunidades de empleo y servicios de apoyo existentes en su entorno.

Las **empresas** pueden participar en la elaboración de perfiles ocupacionales, aportando información sobre la conexión entre el perfil personal y el perfil laboral en casos anteriores de integración de personas con discapacidad en el trabajo, reconociendo competencias y formaciones habilitantes, con o sin certificación formal, para acceder a un empleo. Se pueden establecer acuerdos entre instituciones de formación profesional y empresas sobre el cumplimiento de normas de integración laboral de personas con discapacidad y promover emprendimientos productivos de pequeña escala entre empresas y entidades de formación profesional.⁽⁴⁾

A continuación se detallan algunas actividades que pueden realizarse desde las empresas y que tendrían incidencia en la orientación vocacional y ocupacional de las personas con discapacidad):

1. Proporcionar a las instituciones de formación profesional información actualizada útil para definir programas de formación basados en competencias y calificaciones básicas necesarias en los lugares de trabajo.
2. Establecer criterios de cooperación para estudiantes y jóvenes (en general financiados por las empresas en su formación).

⁴ Estos ítems toman como base: Franco de Machado, C. Manual básico para la integración normalizada de personas con discapacidad en las Instituciones de Formación Profesional. Montevideo: Cinterfor, 1997.

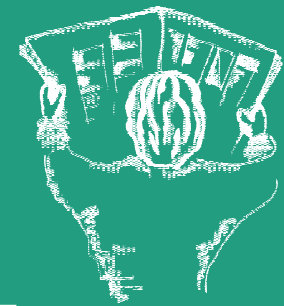


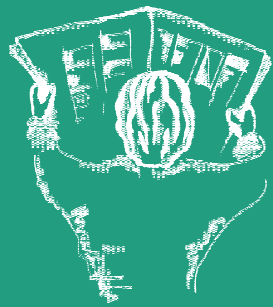
3. Establecer premios empresariales otorgados a desempeño excepcional de escuelas en materia de formación y capacitación.
4. Permitir uso de las instalaciones de las empresas para prácticas escolares.
5. Organizar cursos ofrecidos por las empresas y reconocidos por las escuelas
6. Cooperación de las empresas con los orientadores vocacionales
7. Hacer presentaciones de las empresas sobre la planificación de la carrera profesional
8. Explorar los beneficios de capacitación a nivel sectorial.
9. Para empresas pequeñas, fomentar el desarrollo de ofertantes locales.
10. Estimular a que las escuelas y centros de formación adopten normas más elevadas.⁵

Ejercicios

1. En su entorno inmediato y de la institución de formación en la cual trabaja ¿cuáles son los actores sociales que, según su opinión, podrían aportar información y apoyo en el proceso de orientación?

⁵ Este párrafo toma como base: Mertens, L. Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. Montevideo: Cinterfor, 1996.





Es indispensable establecer un acercamiento personal entre orientador y grupo de alumnos basado en el respeto y la intención de construir una comunicación abierta para alcanzar un objetivo compartido: lograr que los alumnos en formación encuentren alternativas viables y satisfactorias para desempeñarse laboralmente. Dicho acercamiento comprende:

3.1 PRESENTACIÓN INICIAL

En una **presentación inicial** el orientador o el docente pueden tomar datos particulares de los integrantes de un grupo de alumnos. Esta información complementará los datos obtenidos a través de los mecanismos regulares de inscripción en las Instituciones de Formación Profesional.

En esta instancia se pueden verificar las edades, los estudios, la experiencia laboral, la composición del núcleo familiar de los alumnos. También será posible tener una primera impresión acerca del comportamiento de cada integrante con respecto al grupo, su estilo de relacionarse y comunicarse.

En esta etapa el orientador podrá advertir la presencia de jóvenes con discapacidad e iniciar el conocimiento sobre el manejo de la discapacidad por parte del alumno, que incide en el nivel de aceptación y compromiso en su propia rehabilitación.

Conocer las características de los jóvenes permitirá al orientador complementar la información relativa a la orientación vocacional-ocupacional con indicaciones útiles para la situación particular de los alumnos con discapacidad.

El docente podrá determinar también, desde el comienzo, las adecuaciones que deberán ser previstas para crear ambientes de aprendizaje favorables a la equidad en las oportunidades de aprendizaje para todos los alumnos.

3.2 FORMULACIÓN DE OBJETIVOS DE LA ORIENTACIÓN

En orientación vocacional-ocupacional se persiguen dos tipos de objetivos: observables y no observables directamente.



Los objetivos observables consisten en la definición de opciones en cuanto a una carrera profesional o un trabajo. El objetivo no observable directamente es el de promover la identidad vocacional y ocupacional del alumno.

La identidad ocupacional indica que el adolescente ha integrado sus distintas identificaciones, y sabe qué es lo que quiere hacer, de qué manera y en qué contexto.

Si bien se pueden determinar objetivos generales, será necesario determinar en cada caso cuáles son los objetivos propios del grupo y los de cada alumno que participa en un proceso de orientación.

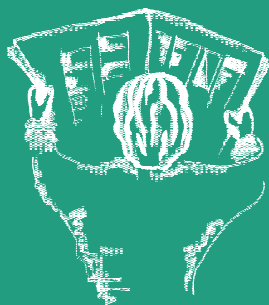
3.3 IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE ORIENTACIÓN

Es necesario identificar las necesidades específicas de orientación de los alumnos con discapacidad integrados en las Instituciones de Formación Profesional, con el fin de establecer los contenidos específicos del proceso de orientación y la metodología más apropiada en cada grupo de alumnos.

Sin embargo, existen algunas características generales, comunes a todos los jóvenes, que guían los contenidos básicos de un proceso de orientación vocacional-ocupacional. También existen características socioeconómicas propias de cada país, que indican determinadas demandas de formación: la satisfacción de estos requerimientos permitirá brindar a los jóvenes las herramientas adecuadas para enfrentar las exigencias del mundo laboral. Por su parte, cada discapacidad presenta sus peculiaridades y sus necesidades de adaptación. En síntesis, es fundamental que el docente disponga de información acerca de estos tres tipos diversos de requerimientos para prepararse en su función orientadora: requerimientos de los jóvenes en general, del tipo de discapacidad ⁽⁶⁾ y del contexto socioeconómico.

Con respecto al joven con discapacidad abordar las decisiones vocacionales-ocupacionales implica una serie de dificultades que hacen más compleja la identificación y la selec-

⁶ Para obtener información sobre los diferentes tipos de discapacidad el lector puede remitirse a los siguientes módulos de esta serie: "Construcción de una pedagogía para la integración"; "Punto de partida de la formación laboral: evaluación de ingreso", "La participación de la familia en los procesos de integración sociolaboral de las personas con discapacidad", "La participación de los miembros de la comunidad escolar en la integración normalizada de personas con discapacidad en las Instituciones de Formación Profesional".



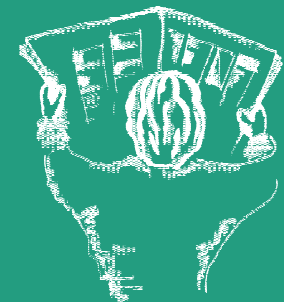
ción de alternativas posibles para su formación para el trabajo. Entre las dificultades más comunes, agudizadas frecuentemente cuando la discapacidad está presente, se encuentran las que emergen de las siguientes situaciones:

- cuando está sometido a presiones sociales (por ejemplo: una familia con tradición respecto a determinada ocupación o profesión, que presiona para que el joven adopte la misma opción laboral);
- cuando, por el contrario, tiene escasas alternativas o poco estímulo de parte de la familia;
- cuando las alternativas propuestas son contradictorias. En este caso es necesario apoyar al joven fundamentalmente a adquirir toda la información posible acerca de cada alternativa y de sus implicaciones y brindarle un fuerte apoyo en lo que respecta al conocimiento de sus aptitudes, intereses y limitantes;
- cuando las alternativas que le atraen le plantean demasiadas exigencias. Si las exigencias se deben exclusivamente a su discapacidad, es preciso determinar si realmente está decidido a llevar adelante su selección buscando las adaptaciones o recursos para que pueda progresar en la dirección escogida. También es necesario inculcar en el joven el valor de la perseverancia y la importancia del esfuerzo por lograr lo que se desea. La orientación apoyará las decisiones del joven con discapacidad sólo si existen posibilidades reales de que pueda salir airoso en la opción elegida; de lo contrario, se crean expectativas que luego pueden convertirse en frustraciones.

En lo que atañe al aspecto ocupacional, la evaluación y la orientación dará respuesta a los siguientes problemas que puede estar experimentando la persona con discapacidad (7):

- no haber tenido acceso previo al mundo del trabajo
- haber accedido al empleo, pero presentar problemas de ubicación inmediata a raíz de su discapacidad

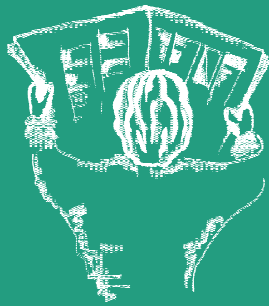
⁷ Fuente: Módulo "Punto de partida de la formación laboral: Evaluación de Ingreso" de esta misma serie.



- estar empleado, pero sin concordancia entre su capacidad de trabajo y los requerimientos del empleo
- estar empleado, pero con problemas de salud por alguna de estas tres condiciones: enfermedad profesional, enfermedad general agravada por el trabajo o enfermedad corriente que interfiere con su posibilidad de responder a las exigencias del empleo.
- estar empleado, pero requerir una reubicación laboral a causa de la discapacidad
- haber sufrido una enfermedad o un accidente que lo han separado temporalmente de su actividad con perspectivas de reintegrarse a su trabajo, por lo cual es necesario definir las condiciones de su reingreso y los apoyos que ese reingreso exige.

Frente a estas situaciones, si bien es necesario que los jóvenes identifiquen en grupo cuáles son los problemas, también es imprescindible que tomen conciencia de cuáles son las dificultades que afronta cada uno como individuo, para poder asumir su responsabilidad por un plan de acción personal.

Hay una premisa básica que es preciso que los jóvenes comprendan; especialmente si se trata de jóvenes con algún tipo de discapacidad: tomar conciencia de la importancia de buscar oportunidades y de enfatizar las capacidades y los aspectos positivos de cada uno. Si una persona con discapacidad se estanca en su dificultad, no podrá desarrollar todo su potencial. Para lograr desarrollarlo el primer paso es precisar las cualidades, capacidades, aprendizajes ya logrados (previos y durante el proceso de formación) y fundamentar en ellos sus proyectos de vida, de vocación y de ocupación. Se debe guiar al joven a proponerse metas de corto plazo, de fácil alcance, secuenciadas en sus exigencias, que le permitan lograr su proyecto de vida. Para hacerlo es fundamental la ayuda de un orientador o del docente que cumpla esa función. De lo contrario, se puede producir una especie de círculo vicioso: el joven con discapacidad sólo ve sus dificultades y no se empeña en superarlas; esto hace que él mismo cree un nuevo obstáculo o impedimento a su propio desarrollo y crecimiento personal.



3.4 BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN

La búsqueda de información debe ser secuencial, de modo tal que respete el ritmo y las características de cada joven a lo largo del aprendizaje.

También se debe promover una búsqueda e investigación activa por parte del joven: de esa forma también se compromete más en la orientación como tarea compartida con el orientador o el docente.

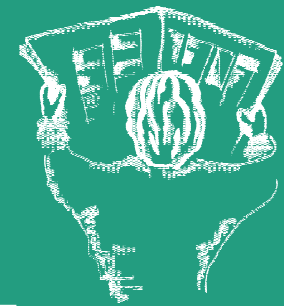
No sólo el joven necesita información: también el orientador y el docente deben obtener datos actualizados, fundamentalmente acerca de sus alumnos y de las diversas opciones de empleo y de formación que se dan en forma cambiante y dinámica según sea la vida laboral, productiva y económica del entorno.

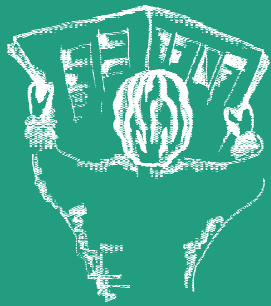
En el caso del docente, es muy probable que sienta que los jóvenes con discapacidad le presentan problemas que él no puede resolver. En esos casos, será imprescindible la información, la consulta y el apoyo que le presten los equipos interdisciplinarios cuyo trabajo en red es indispensable para la integración normalizada en la formación profesional y en el trabajo. Debe hacer uso de los servicios que prestan diversos sectores (salud, educación, trabajo, seguridad social) que favorecen la integración. Será fundamental la coordinación para lograr acciones intersectoriales eficaces ⁽⁸⁾. No se trata de duplicar esfuerzos, sino de coordinarlos para optimizar resultados.

3.4.1 INFORMACIÓN SOBRE SÍ MISMO

La **búsqueda de empleo** y la exploración vocacional están directamente relacionadas con el **conocimiento de sí mismo** que alcanza la persona con discapacidad. Para enfrentarse a estos procesos tiene que tener claro cuáles son sus **motivaciones**, sus **intereses** y sus **prioridades** con respecto al mercado laboral; es necesario tener en cuenta estos parámetros como punto de partida para orientar la búsqueda.

⁸ Para ampliar información el lector puede remitirse al módulo "Organización de redes de servicios para la integración de esta misma serie.





Es necesario que la persona tenga conciencia también de sus **capacidades**, sus **aptitudes** y sus **limitaciones** y que asuma la responsabilidad por aportar ella misma estrategias para superar sus dificultades; es el caso, por ejemplo, de aportar su opinión cuando se le consulta acerca de posibles adaptaciones en equipos, útiles, herramientas, maquinarias. La propia persona, como usuario, es quien conoce sus necesidades y por lo tanto debe colaborar activamente en la búsqueda de soluciones. Es en este aspecto que el rol del equipo o de los técnicos orientadores reviste gran importancia.

Un proceso de orientación limitado en el tiempo ciertamente no basta -ni para el orientador ni para el educando- para que cada alumno alcance un conocimiento exhaustivo de sí mismo. Por esta razón, en la orientación el docente aportará al alumno, a través del diálogo, estrategias de reflexión, análisis y toma de decisiones a través de la práctica diaria de forma tal que el autoconocimiento se incorpore en la disciplina personal como herramienta de desarrollo continuo y de superación de las limitaciones. Por otra parte, la información obtenida durante el proceso de evaluación inicial para el ingreso a la formación profesional dará elementos al orientador o docente para propiciar el diálogo con el alumno; es conveniente retomar esa información. ⁽⁹⁾

Por razones metodológicas, es preciso resaltar la necesidad de seleccionar contenidos relativos a diversos aspectos de la persona; sin embargo, se debe tener presente en todo momento que no es posible separar las diferentes partes de una persona y estudiarlas como elementos aislados; el objetivo aquí es, por el contrario, tender hacia un **conocimiento integral** de la persona. ⁽¹⁰⁾

Este punto adquiere aun mayor importancia con respecto a las personas con discapacidad. Como persona, el joven con discapacidad puede y debe decidir sobre su propia vida. El orientador simplemente puede cumplir un papel de facilitador para guiar el proceso en el cual no se pongan límites a las posibilidades en razón de la discapacidad. Si una persona enfoca su atención hacia su discapacidad y allí se detiene, está limitando su propio desarro-

⁹ Para ampliar información el lector puede remitirse al módulo "Punto de partida de la formación laboral: Evaluación de Ingreso" de esta misma serie.

¹⁰ Para ampliar información sobre criterios para la integración normalizada el lector puede remitirse al "Manual básico para la integración normalizada de personas con discapacidad en las Instituciones de Formación Profesional" de esta misma serie.

llo. Por el contrario, se debe dirigir la atención hacia la **persona** como una unidad que presenta una discapacidad y ella descubrirá que son muchas las posibilidades y capacidades que puede demostrar y desplegar.

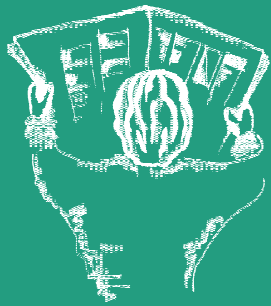
Una de las dificultades comunes que enfrentan los jóvenes es el cúmulo y la diversidad de posibilidades de formación y de ocupaciones existentes, algunas fuera de su alcance por efecto de la discapacidad. Es conveniente analizar con ellos cuáles son las posibilidades de formación y ocupación que se adecuan a sus características personales. Para que los jóvenes puedan disponer de información seleccionada y organizada al respecto, el orientador podrá aprovechar información proveniente de las empresas, del sector trabajo, de las unidades o programas de empleo y elaborar material en el cual, en forma ágil, se presenten las diversas posibilidades y necesidades tanto de formación como de ubicación laboral, para consulta de los alumnos. En la selección y organización de dicho material se deberán tener en cuenta las condiciones propias de los diversos tipos de discapacidad que hacen más o menos atractiva o deseable un área determinada de formación o de ocupación. Con la información organizada y seleccionada se le orientará en la selección de aquellas posibilidades de formación y ocupación que sean compatibles con su perfil.

En el conocimiento de sí mismo es muy importante el aporte que pueden realizar los jóvenes. En efecto, la discapacidad puede fomentar en ocasiones una sensación de inseguridad o de inferioridad; en esos casos, el apoyo que brinden los compañeros es fundamental. Es importante entonces que el orientador haga hincapié en la sensibilización de los compañeros de jóvenes con discapacidad, en cuanto a facilitarles la comprensión de las cualidades y capacidades de estos últimos. El orientador puede fomentar una visión realista e integradora de las personas con discapacidad a través de mesas de reflexión, talleres, concursos literarios, actividades prácticas extra-curriculares en las cuales participen alumnos con y sin discapacidad.

Es conveniente combinar instancias individuales con experiencias grupales. Los trabajos en grupo brindan la posibilidad de enfatizar aquellas cualidades de las personas que sólo aparecen en situaciones de socialización e intercambio.

Las áreas básicas que se exploran en el proceso de conocimiento de sí mismo son aquellas relevantes para el área educativa-ocupacional: características de personalidad, motiva-





ciones, prioridades, intereses, capacidades, estudios, experiencia laboral, familia, vida social, actividades de tiempo libre. Se indaga también acerca del sistema de valores de la persona con discapacidad, fundamentalmente en relación a la formación y al empleo, dificultades y posibilidades de comunicación.

En este aspecto la orientación permite valorar aspectos relativos a la discapacidad tales como:

- Rehabilitación funcional y profesional lograda previamente, con base en un diagnóstico médico. Se identifican así factores que pudieran impedir una integración a la formación y posteriormente al empleo y también los apoyos o aditamentos que requiera la persona. La identificación de las barreras arquitectónicas a las que pudiera enfrentarse, formas de traslado, tiempos y erogaciones económicas que deberá realizar en dichos procesos también deberá ser considerado.
- Congruencia entre el interés personal, la aptitud y las competencias requeridas.
- Actitud de la familia ante el proceso de integración sociolaboral.⁽¹¹⁾ En todo este proceso la participación de la familia es de vital importancia. Por ello habrá que involucrarla, solicitando su apoyo en las acciones que se lleven a cabo para generar autonomía progresiva en la persona, evitando actitudes protectoras que propicien esquemas de tipo asistencial e injustificada dependencia de otros.

3.4.2 EXPLORACIÓN VOCACIONAL

La **exploración vocacional** consiste en identificar con los alumnos alternativas dentro de la formación profesional con base en los intereses, habilidades y aptitudes de cada uno. En esta instancia es muy valiosa la información previa proveniente de la evaluación de ingreso. Es necesario visualizar las diferentes etapas conformando un proceso coherente, unificado y con proyección de futuro. La orientación sin una evaluación previa carece de fundamento; y una evaluación inicial que no se continúa con orientación pierde utilidad en la formación final del alumno.

¹¹ Para ampliar información el lector puede remitirse al módulo “La participación de la familia en los procesos de integración sociolaboral de las personas con discapacidad” de esta misma serie.



Es conveniente que en el proceso de exploración vocacional participe el equipo interdisciplinario que llevó a cabo la evaluación de ingreso. Esto permitirá dar seguimiento al proceso y enfocarlo hacia el desarrollo integral de la persona.

La información sobre sí mismo y la exploración vocacional se complementan para facilitar a la persona con discapacidad la selección de alternativas en cuanto a formación efectiva para su ubicación laboral.

El cometido del orientador o del docente como facilitador es fundamental en esta instancia. Se debe demostrar al joven que una discapacidad no significa estancamiento y que sus posibilidades de desarrollo son considerables siempre que él esté motivado para esforzarse en alcanzar los objetivos que se propone. En gran medida esto depende de la información disponible y de la forma como el orientador le facilite dicha información.

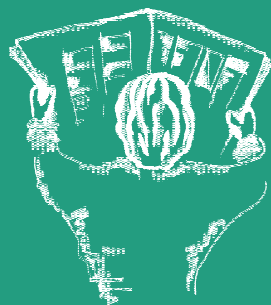
También es importante aclarar que una elección de formación no es un paso irreversible, más aun cuando la necesidad de capacitación permanente es cada vez mayor.

En la exploración es aun más importante que en otras etapas la participación de los docentes de áreas técnicas conjuntamente con la persona que cumple la función de orientación, por cuanto es en esta etapa cuando se hace el enlace entre los intereses del alumno y las decisiones sobre la formación para el trabajo.

3.4.3 INFORMACIÓN SOBRE TRABAJO

Con respecto a la *información sobre trabajo*, éste debe ser considerado dentro de la orientación como un derecho más que como una obligación del alumno. El acceso a un empleo permite a las personas con discapacidad estar socialmente integradas, considerarse útiles y productivas. Además contribuye a desarrollar sus aptitudes, sus conocimientos y su creatividad, asumiendo así sus responsabilidades en el máximo nivel posible de realización personal. ⁽¹²⁾

¹² Para ampliar información el lector puede remitirse al módulo "Integración laboral" de esta misma serie.



La persona con discapacidad, como cualquier otra, depende de la información para obtener y conservar un empleo. Pero independientemente de que se tenga o no una discapacidad, para todas las personas enfrentarse a la experiencia de la búsqueda de empleo genera cierto temor al rechazo; sin embargo se aborda con mayor seguridad si se recibe una orientación que dé elementos para enfrentarse con éxito a esta situación.

Existe la necesidad de conocer las ocupaciones y tareas más acordes con el desarrollo potencial de las personas con discapacidad, considerando los diversos tipos y niveles de discapacidad y las adecuaciones mínimas que requieren para su desempeño laboral.

3.5 EVALUACIÓN

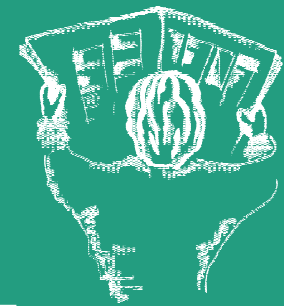
Luego de obtener la información sobre las alternativas posibles en materia de estudio y trabajo, éstas se deben **valorar, comparar y evaluar**. Se pretende de esa manera seleccionar el camino que conduzca a una mayor cantidad de resultados favorables y a menos resultados desfavorables.

El joven con discapacidad necesita orientación para seleccionar aquellas alternativas que más se ajustan a sus características, sus capacidades, sus intereses, sus deseos y necesidades para comparar entre las alternativas más interesantes para él y más viables en el mercado laboral. Cuando una persona se orienta, analiza los valores implícitos y explícitos de las diversas opciones, para guiar su acción. El orden que así resulta, no es un plan inamovible al que tenga que aferrarse sin considerar más opciones pero puede ser una guía muy útil para organizar las actividades de la persona destinadas a formarse y a ubicarse laboralmente.

El orientador puede apoyar y supervisar la elaboración de un plan de formación de cada alumno, especialmente en la asignación de prioridades y en la autoevaluación que el alumno haga del avance en el plan construido por él mismo.

La **evaluación y revisión** debe ser continua durante el proceso de orientación y de formación. Es muy probable que los propios objetivos se vayan profundizando o ajustando, sin perder de vista el hilo conductor del proceso formativo.

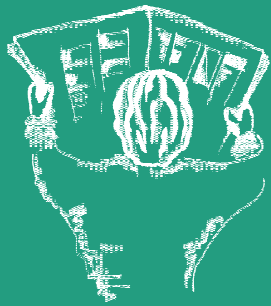
En todo momento es preciso recordar que el joven con discapacidad es el protagonista del proceso, que es un sujeto activo y que necesita una respuesta a sus demandas. Y al



mismo tiempo, es necesario adecuar el proceso de forma tal que le permita a ese joven adaptarse y responder a los requerimientos del ámbito laboral y de su integración social.

Ejercicios

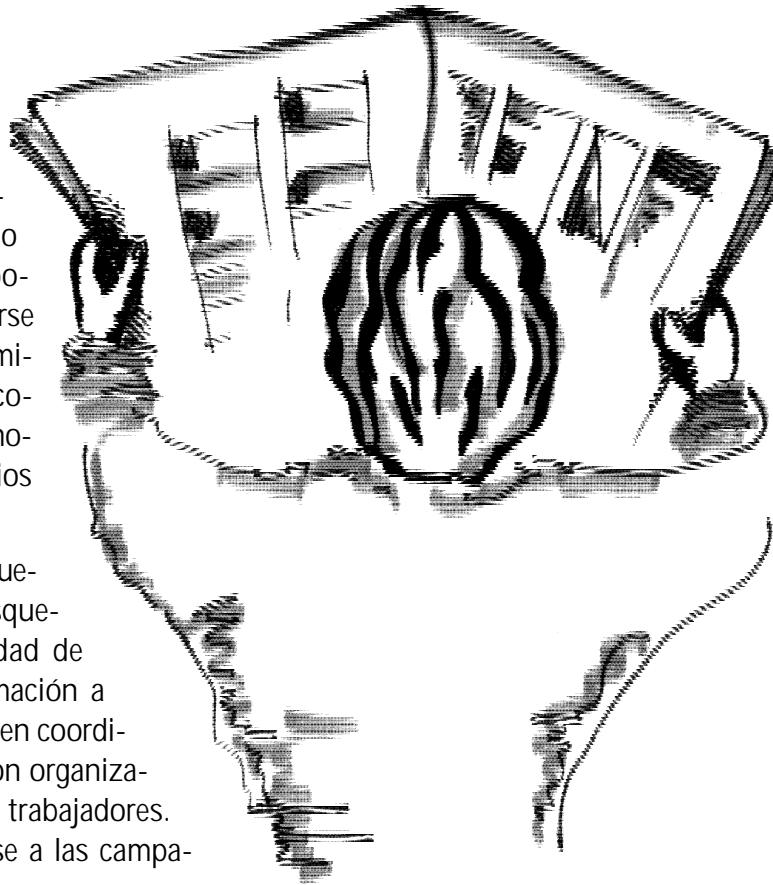
1. ¿Cómo describiría con sus propias palabras las etapas o fases de un proceso de orientación?
2. Recuerde a qué tipos de requerimientos debe responder la orientación vocacional-ocupacional.
3. Detalle las fuentes de información existentes en su contexto para facilitar la exploración vocacional y la búsqueda de empleo de los jóvenes con discapacidad.



Con la información de sí mismo –que seguirá profundizando en forma continua- el joven con discapacidad necesita identificar **alternativas laborales**. En este aspecto, hay ofertas “visibles” del mercado, como son las agencias de colocación, los avisos en las empresas, avisos en la prensa; también deben contemplarse los programas del Estado que propician la integración sociolaboral de personas con discapacidad, así como programas focalizados para gobiernos, nuevos empresarios, generaciones de gestores de empleo, entre otros.

Sin embargo, las personas con discapacidad deberán realizar también una búsqueda activa de oportunidades “no visibles” de integración laboral; tal es el caso de postularse espontáneamente a determinadas empresas, pedir recomendaciones a personas conocidas, colocar avisos propios en la prensa.

El docente u orientador puede apoyar el proceso de búsqueda, realizando una actividad de sensibilización y de información a nivel de las empresas. Pueden coordinar entrevistas y charlas con organizaciones de empleadores y de trabajadores. Resulta beneficioso referirse a las campa-



IV. PREPARACIÓN PARA LA BÚSQUEDA Y CONSERVACIÓN DEL EMPLEO

ñas de sensibilización empresarial y comunitarias existentes en el entorno como forma de reforzar las acciones de orientación.

En la preparación para la búsqueda de empleo es necesario contar con **herramientas básicas**: el **curriculum vitae**, la **carta de presentación** y conocimientos sobre la **entrevista laboral**.

El *curriculum vitae* es la información escrita de los antecedentes personales; contiene datos personales, formación, trayectoria laboral y referencias.

La *carta de presentación* es el nexo entre el curriculum vitae y la empresa; permite flexibilidad para responder algunas exigencias del aviso o del llamado.

En la *entrevista laboral* se indagan áreas básicas de información requeridas para el empleo: datos personales y familiares, antecedentes laborales, formación, actividades, motivaciones e intereses.

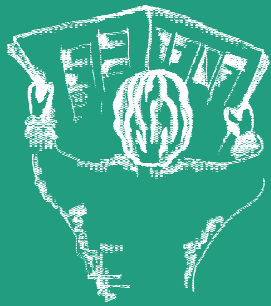
Es preciso preparar a las personas con discapacidad para saber transmitir información útil al entrevistador. En este aspecto es fundamental el trabajo previo sobre conocimiento de sí mismo.

Por otra parte, es importante facilitar instancias de formación y sensibilización a quienes realizan entrevistas laborales, fundamentalmente con respecto a las adaptaciones necesarias para las personas con discapacidad.

Los aspectos fundamentales que se deben tener en cuenta en este caso son:

Para las personas sordas:

- Realizar la entrevista con un intérprete de señas si la persona no maneja la lectura de labios.
- Utilizar técnicas de lápiz y papel.
- Reemplazar instrucciones verbales por instrucciones escritas.



Para las personas ciegas:

- Reemplazar instrucciones o pruebas escritas por pruebas en Braille o sonoras
- Realizar entrevista oral
- Para las personas con discapacidad intelectual:
- Aclararles la finalidad de la entrevista
- Dosificar la información necesaria que será presentable al entrevistador
- Proponer preguntas sencillas y claras durante la entrevista
- Para las personas con discapacidad física:
- Elegir un lugar accesible para realizar la entrevista
- Si se realizan tareas escritas o de ejecución, tener en cuenta la altura del mobiliario cuando las personas se movilizan en sillas de ruedas. Las pruebas de ejecución deben estar construidas en materiales de fácil prensión, con volumen y tamaños medianos.

Para esta etapa los jóvenes con discapacidad también deben tener conocimiento acerca de sus **derechos y deberes como trabajadores**. Cuando se trata de procesos de orientación laboral para jóvenes que no presentan discapacidad, las informaciones básicas se refieren a las normas que regulan las relaciones laborales, las retribuciones salariales y aspectos relacionados con las condiciones y medio ambiente de trabajo. Cuando participan jóvenes con discapacidad, es fundamental que conozcan además la normativa internacional y nacional con respecto a la integración sociolaboral de las personas con discapacidad. ⁽¹³⁾

¹³ Para ampliar información el lector puede remitirse al módulo "Legislación sobre los derechos de las personas con discapacidad para su inserción sociolaboral" de esta misma serie.



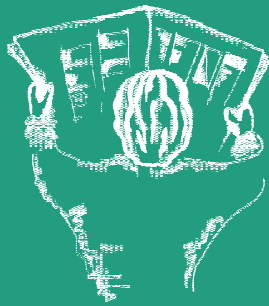
4.1 EMPLEABILIDAD Y EMPLEO

Algunas demandas actuales en cuanto a la formación para el trabajo indican que *“No existe un camino predeterminado que prepare para una ocupación; en general se da una mezcla entre educación formal, capacitación no formal y aprendizaje en el trabajo. Pero es fundamental adquirir las competencias básicas a fin de aprender y recalificarse cuando sea necesario.”*

Los canadienses (Conference Board of Canada) identificaron como básicas a tres familias de calificaciones: académica, personal y trabajo en equipo; son calificaciones que el empresario espera encontrar en un trabajador y que le dé el atributo de ser “ocupable” en la empresa. Adicionalmente a las básicas, la ocupabilidad depende de una amplia gama de habilidades, ya que para poder operar en un ambiente de flexibilidad, los trabajadores deben saber desempeñar una variedad de tareas.

- Calificaciones académicas: la habilidad de comunicarse de manera efectiva en el lugar de trabajo (hablar, leer y escribir), resolver problemas en una manera analítica usando matemáticas y otras disciplinas relacionadas, y aprender en forma continua durante su vida laboral.
- Calificaciones de desarrollo personal: demostrar la motivación para progresar en la empresa mediante actitudes y comportamientos positivos, autoestima y confianza, aceptar desafíos y adaptarse a cambios en el lugar de trabajo.
- Calificaciones para trabajar en equipo: la habilidad para trabajar como miembro de un equipo hacia objetivos, entender la importancia del trabajo en un contexto amplio de la organización, hacer planes y decisiones en forma conjunta. Estas competencias básicas son las llamadas competencias de empleabilidad, en tanto son necesarias para conseguir un empleo en un mercado moderno y para poder capacitarse posteriormente.

Es sumamente importante que el total de la población adquiera esas competencias de empleabilidad, tanto por razones de equidad, para evitar la marginación, como por razones de productividad, para que la fuerza laboral pueda recapitarse de acuerdo con los cambios y las nuevas oportunidades.



La competencia no se considera como un factor que permite el acceso al empleo, sino como una forma de lograr una mejor ocupabilidad, que deriva sí en el tema del empleo.

La ocupabilidad se encuentra en un proceso de continuos cambios, que conlleva al riesgo de que ciertos segmentos de la fuerza de trabajo queden rezagados o excluidos del proceso de cambio. La capacitación es un instrumento clave para contrarrestar las tendencias excluyentes y mejorar la ocupabilidad de la mano de obra disponible, aunque no es el único factor que lo determina. La capacitación por competencia laboral, si bien no puede sustituir otras políticas económicas que ayudan al fomento del empleo, es una condición importante para la generación de nuevas oportunidades.” (14)

4.2 CONSERVACIÓN DEL EMPLEO

Con el objeto de que la persona conserve el empleo y que el empleador obtenga mayor seguridad se debe llevar a cabo la etapa del seguimiento en el trabajo. (15)

En el seguimiento se identifica cualquier situación que pueda afectar tanto a la persona como a la empresa y se proponen estrategias y planes de acción. La persona con discapacidad requiere un seguimiento más prolongado que le oriente acerca de los cambios de actitud que debe experimentar y le brinde estrategias tendientes a mejorar su desempeño. A medida que se va afianzando en su rol de trabajador es conveniente espaciar el seguimiento y la orientación con la finalidad de que alcance mayor independencia.

El desempeño satisfactorio de la persona con discapacidad redundará en mayores oportunidades para la conservación del empleo así como para su promoción; de igual manera propiciará la contratación de otras personas con discapacidad. En este sentido, es funda-

¹⁴ Fuente: Mertens, L. Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. Montevideo: Cinterfor, 1996. Para ampliar información el lector puede remitirse a los siguientes materiales de esta misma serie: “Manual básico para la integración normalizada de personas con discapacidad en las Instituciones de Formación Profesional”, “Organización de redes de servicios para la integración”, “Integración Laboral”.

¹⁵ Para ampliar información el lector puede remitirse a los siguientes materiales de esta serie: “Manual básico para la integración normalizada de personas con discapacidad en las Instituciones de Formación Profesional”, “Seguimiento en la formación y en el trabajo de las personas con discapacidad”, “Integración laboral”.

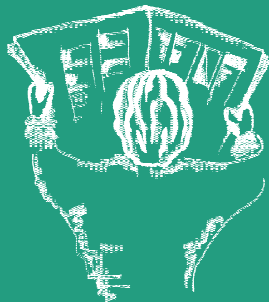


mental la recuperación, sistematización y divulgación de experiencias de integración laboral que se logren a partir de las interacciones de instituciones de formación profesional con el sector laboral.

Entre los aspectos que resaltan como indispensables en los trabajadores requeridos por un mercado laboral cambiante y abierto a avances tecnológicos continuos, están la motivación y la capacidad de aprender; cuando se hace referencia a personas con discapacidad, también es necesario tener en cuenta el esfuerzo y la posibilidad de adaptación a cambios en tareas o situaciones.

En cuanto al primero, *“parece que las variables tecnológicas son un requisito para determinar el potencial de la productividad, pero que las variables humanas o de actitud son de mayor fuerza en la determinación de la productividad del momento. Una deficiencia en motivación puede anular con mayor facilidad, mayor rapidez y más a fondo el efecto del equipo tecnológicamente avanzado, y que, al revés, un alto grado de motivación puede compensar y corregir una deficiencia pequeña en el progreso tecnológico.*

(...) La capacidad de aprender se ha transformado en una calificación básica para las organizaciones, independientemente del tipo y naturaleza de actividad. La capacidad de aprender, que va articulada con la de innovar, es potenciada en buena medida por la interacción social en la organización. La capacidad de aprender significa que las expectativas de las personas se ponen a disposición para cambiarse y que éstas se reestructuran. Los dos tipos de aprendizaje que resultan estratégicos en las empresas son: el de la capacidad de aprender y el de un saber utilizable. Siendo la capacidad de aprender un concepto abierto, nuevamente es el contexto del trabajo concreto el que lo va delimitando. Los conceptos abiertos de capacidad de aprender, resolver problemas, comunicación, tomar decisiones, son determinados por el contexto y difícilmente pueden ser interpretados fuera de él.” (16)



¹⁶ Fuente: Mertens, L. Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. Montevideo, Cinterfor, 1996.

La persistencia en el esfuerzo permite que el nivel de producción sea estable, para lo cual se debe estimular a la persona con discapacidad para que no decaiga en su esfuerzo cuando se encuentra frente a un fracaso ocasional o frente al cansancio. Hay que orientarle acerca del manejo de estas situaciones y en la adopción de medidas prácticas que le permitan evitar o disminuir los riesgos de fracaso.

La adaptación a los cambios permite dar respuesta a un mercado laboral complejo, exigente y cambiante. Los cambios rápidos y constantes producen inseguridad, situación que se acentúa cuando se está ante personas con discapacidad.

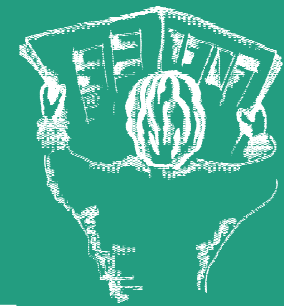
Por esta razón su formación debe tener un carácter polivalente, donde se flexibilicen al máximo las metodologías, estrategias y recursos a utilizar, y se propicien las oportunidades de experimentar, participar, elaborar y construir. Hay que estimular a la persona con discapacidad desde su formación para seleccionar las formas de aprender y de actuar que le resulten más adecuadas a sus necesidades e intereses.

4.3 PLANIFICACIÓN DE CARRERA

Es fundamental que las personas con discapacidad puedan proponerse alternativas viables en lo que concierne a lo que esperan de su futuro en el área laboral. Para ello, es preciso que conozcan las tendencias del mercado, tanto con respecto a los requerimientos como a las oportunidades que brinda.

“Las trayectorias de ocupación pueden oscilar entre el mercado formal e informal de la economía, asociado con las opciones de trabajo dependiente o por cuenta propia en pequeñas empresas, subcontratos, trabajo en casa, famiempresas. Es decir, las trayectorias de empleo individual tienden a ser menos precisas, no solo para trabajadores no calificados sino también para personal técnico y profesional, con opciones conscientes de pasar de empleado a empresario o incluso combinando las dos formas simultáneamente.

En general se observan dos situaciones en el mercado de trabajo, vinculadas directamente con la educación y formación de personal. Por un lado, el perfil del trabajador calificado y su evolución. Por otro, perfiles ocupacionales flexibles para el contingente de personas que necesitan incorporarse al mercado de trabajo formal en el corto o mediano plazo en condiciones parciales o totales de informalidad. Esto se vincula con trayectorias individuales que

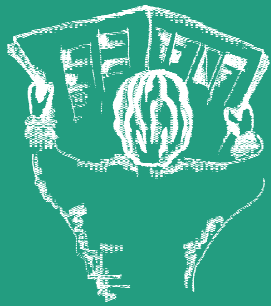


pueden oscilar entre: lo formal e informal; trabajo estable y temporal; tiempo completo o tiempo parcial; ser empleado o empresario, en alguno o en varios momentos de la vida profesional.

(...)Los elementos básicos de formación deben partir de la idea de que no toda persona en edad de trabajar va a formar parte de una organización empresarial formal o bien, no toda su vida laboral será como empleado en ésta. Los elementos básicos se refieren a la gestión y administración de una microempresa, los principios de nichos del mercado que les hace sobrevivir, la calidad de servicio que tienen que cumplir; en otras palabras, son una proyección en miniatura de los conceptos básicos de la gestión de productividad y calidad.”⁽¹⁷⁾

Ejercicios

1. Describa la situación de las personas con discapacidad para acceder al empleo en su contexto.
2. Exponga logros y dificultades de las personas con discapacidad en su entorno para conservar un empleo y progresar en él.



¹⁷ Fuente: Mertens, L. Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. Montevideo: Cinterfor, 1996.
Para ampliar información sobre autoempleo el lector puede remitirse al módulo “Integración laboral” de esta misma serie.

5.1 LA ORIENTACIÓN EN EL MARCO DE LA EDUCACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

La modalidad de capacitación por competencias resulta altamente beneficiosa cuando se destina a personas con discapacidad ya que se trata de un proceso individualizado que le permite avanzar a su propio ritmo con el estilo que le resulta más cómodo desarrollar y demostrar sus habilidades y alcanzar certificados intermedios. Esto exige un proceso de evaluación y retroalimentación permanente en beneficio de la persona.

El tipo de capacitación a desarrollar, la selección de contenidos, la planificación y la duración de la misma estará determinada por la formación escogida, por las características del sujeto y las exigencias del mercado laboral.

La **orientación en el marco de la Educación Basada en Competencias (EBC)** permite ofrecer a los jóvenes una formación actualizada a través de aprendizajes que estén ligados estrechamente a las exigencias actuales del empleo.

“El propósito de adecuación que persigue la Educación Basada en Competencias permite que los alumnos puedan escoger sus profesiones u oficios en función de los requerimientos del mercado de empleo, y que al mismo tiempo puedan hacer su elección de manera responsable, libre de prejuicios sociales o de género, en función de sus reales capacidades y de su necesidad de realización personal, confrontando sus deseos con las posibilidades reales de su contexto”⁽¹⁸⁾. Los modelos de formación y evaluación por competencias, que parten de una visión integral de la persona y del aprendizaje como un proceso de construcción personal permanente, ofrecen un marco propicio para la orientación y/o formación ocupacional de alumnos con discapacidad. Se detallan a continuación sus características.

La Educación Basada en Competencias “propone un curriculum flexible que pone al alumno en la situación de tener que desarrollar, a lo largo de toda su formación, las competencias necesarias que lo lleven a obtener el título técnico en alguna especialidad. Esto significa que la capacidad de decidir está estrechamente ligada al conocimiento de sí mismo; estas cua-

¹⁸ Fuente: Finn, A. y Miranda, I. La orientación vocacional y profesional en la educación media técnico-profesional. **Relaciones del trabajo**, Santiago, v.4, n. 11, 1992. P 49-58



lidades son los pilares del éxito en el transcurso de este tipo de estudios". ⁽¹⁹⁾ Se promueve así una orientación vocacional-profesional que acompañe al joven en su itinerario escolar, evitando un buen número de elecciones erróneas.

La Educación Basada en Competencias se propone generar tanto competencias específicas como competencias generales que respondan a los requerimientos de los empleadores. Corresponde a un enfoque educativo que deriva su contenido de tareas efectivamente desempeñadas en el trabajo por trabajadores competentes y basa la evaluación en el desempeño concreto de los estudiantes conforme a criterios establecidos por aquellos.

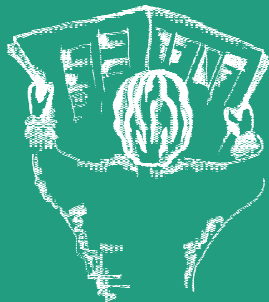
Pretende contribuir en la búsqueda de estrategias innovadoras para la educación, especialmente en lo relativo al mundo del trabajo, en una perspectiva de un enfoque sistemático de desarrollo instruccional. Integra en el curriculum educación y trabajo; este mecanismo permite la participación de todos los actores interesados.

El propósito básico de la Educación Basada en Competencias es ayudar al alumno a lograr las competencias necesarias para tener éxito en el rendimiento en el trabajo.

Además de estrategias de enseñanza individualizada, se incluyen actividades en grupos pequeños y/o grupo grande. El aprendizaje colectivo complementa el desarrollo de competencias de carácter individual.

La EBC permite a los alumnos:

- Identificar qué necesitan saber o hacer.
- Avanzar a su propio ritmo dentro de las pautas del programa.
- Elegir la forma como aprender: individualmente, en pequeños grupos, en grupos grandes, a través de medios audiovisuales.



¹⁹ Ibid.

- Aceptar mayor responsabilidad en su aprendizaje, en la toma de decisiones y en la administración del tiempo.
- Evaluar su propio progreso.

La EBC se fundamenta en el concepto de que no existen dos personas que puedan aprender de la misma manera y al mismo ritmo.

El sistema de formación convencional estimula a los estudiantes a competir contra otros, haciendo que los estudiantes más lentos se sientan frustrados y fomente el retraso. A veces los estudiantes más capaces tienen dificultades para lograr su máximo potencial en una instrucción orientada al grupo.

Los docentes son facilitadores del proceso de aprendizaje; son motivadores, concentrándose en fomentar seguridad en el estudiante.

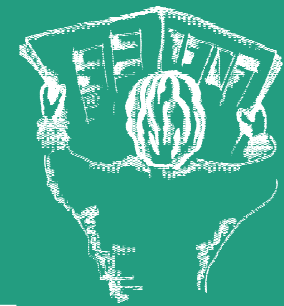
Las **características** que presenta la EBC facilitan la orientación de los alumnos en procesos de integración normalizada por las siguientes razones ⁽²⁰⁾:

- La formación es personalizada: se crean oportunidades para satisfacer las diferencias de los estudiantes con respecto a los objetivos que pueden lograr en un tiempo dado, el modo o método de instrucción y los materiales usados en el aprendizaje. La formación puede ser autodirigida, tomando el alumno alguna elección en la selección de objetivos y actividades de aprendizaje, bajo la guía de un docente.

Este tipo de formación permite que los alumnos más avanzados puedan ayudar al docente tutorando y supervisando a otros estudiantes cuando ellos trabajan independientemente o en pequeños grupos.

- El aprendizaje es guiado por la retroalimentación.
- El tiempo de aprendizaje es flexible: puede variar entre los alumnos para lograr los

²⁰ Esta información toma como base: Andreani, R. y Lluch, E. ¿Qué es la Educación Vocacional basada en Competencias? Santiago: CIDE, 1993.



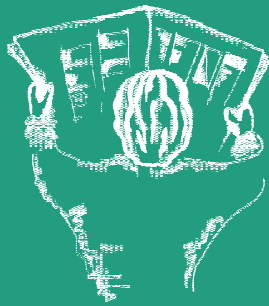
objetivos. De esta manera, a los alumnos más lentos se les permite tomar suficiente tiempo y los rápidos pueden continuar con unidades más avanzadas.

- Es posible un programa con entrada/salida abierta.
- Los materiales didácticos deben tener un nivel apropiado de lectura para motivar a los estudiantes a leer.
- Lo más importante es el proceso de formación, enseñar cómo aprender y demostrar que uno posee las habilidades, actitudes y conocimientos para una actividad laboral.

El material didáctico, las actividades de aprendizaje y los procedimientos de evaluación se basan en el hecho de que los estudiantes son diferentes y no aprenden a la misma velocidad ni de la misma manera.

Las diferencias en los estilos de aprendizaje crean la necesidad de entregar a los alumnos una variedad de actividades y recursos:

- Permitir al estudiante aprender a una velocidad apropiada a su estilo de aprendizaje y a un nivel apropiado a sus habilidades: se le permite aprender a través de materiales y actividades relacionadas con sus propios recursos perceptuales (vista, oído, manipulación, acción o una combinación de ellos). Al estudiante se le da la oportunidad de seleccionar alternativas en las actividades de aprendizaje, todas las cuales están de acuerdo a los objetivos planteados previamente.
- El docente es un facilitador del aprendizaje: puede precisar las habilidades, los estilos de aprendizaje e intereses de los alumnos.
- Diseñar el medio ambiente para el aprendizaje en forma flexible y variable: se deja espacio para realizar actividades en grupos grandes y pequeños, para trabajo individual y para la interacción entre los alumnos y el docente.
- No eliminar la enseñanza grupal cuando se individualiza la formación; la interacción grupal (ya sea en grupos grandes o pequeños) es muy importante en el proceso de aprendizaje como elemento de socialización e integración.



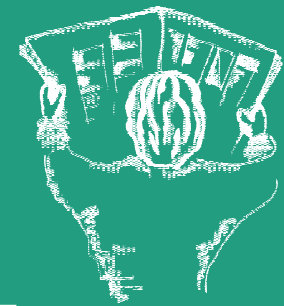
- Diferenciar los **ritmos y estilos de aprendizaje**, los intereses y metas que comprenden la conducta del estudiante. ⁽²¹⁾

Los estilos de aprendizaje se refieren a las diferentes formas bajo las cuales se toma o aprehende la información y cómo se actúa sobre la misma, cuando se desea aprender.

Se detallan a continuación algunos estilos de aprendizaje:

- Lenguaje auditivo: estos alumnos aprenden mejor escuchando; son más capaces de entender y recordar palabras o hechos escuchándolos. Es el caso también de personas con discapacidad visual.
- Lenguaje visual: estos alumnos aprenden mejor viendo las palabras en los libros, en el pizarrón, en mapas o manuales; son el tipo de alumnos que escribe las palabras que escuchan, para poder aprenderlas mientras las ven escritas en el papel; estos alumnos recuerdan mejor y usan mejor la información si la han leído. Es el caso también de personas con discapacidad auditiva.
- Combinación auditiva-visual-kinestésica: son aquellos alumnos que aprenden mejor por medio de la experiencia, haciendo y participando. La manipulación del material junto con el acompañamiento de signos y sonidos, les ayuda mucho en el aprendizaje. Son alumnos que buscan manipular, tocar y trabajar con el material con el cual están aprendiendo. Este caso se aplica a personas con discapacidad intelectual, en las cuales es aconsejable utilizar diferentes formas de aprendizaje.
- Expresión oral: estos alumnos prefieren contar lo que saben; hablan con fluidez; son menos temerosos que otros en disertar u ofrecer informes orales a los demás compañeros. Este tipo de expresión se debe fomentar en las personas con discapacidad visual.
- Expresión escrita: estos alumnos pueden escribir buenos ensayos y ofrecer buenas respuestas escritas en las pruebas para mostrar lo que saben; son alumnos que se

²¹ Esta información toma como base: Andreani, R. Educación Basada en Competencias: estilos de aprendizaje y estrategias de enseñanza. Santiago: CIDE.

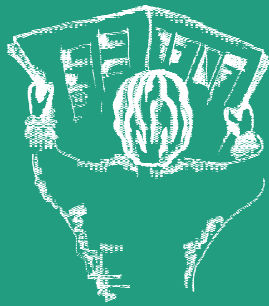


sienten menos cómodos cuando se les requiere expresarse oralmente, ya que organizan mejor su pensamiento cuando escriben que cuando hablan. Este tipo de expresión se deben fomentar cuando se integran personas con discapacidad auditiva.

- Considerar los diferentes estilos de aprendizaje utilizados por los alumnos, con el fin de diseñar estrategias que faciliten un aprendizaje eficaz. También es importante detectar, en términos generales, cuáles son los estilos de aprendizaje aplicables a cada tipo de discapacidad y las estrategias adecuadas.

Para el docente es de suma importancia la relación entre estilos de aprendizaje de sus alumnos y su capacidad para crear, proponer y manejar situaciones de aprendizaje que sean motivantes y ganen el interés de aquellos, en vista a lograr un proceso de enseñanza-aprendizaje eficaz.

- Considerar el espacio donde se realizarán las distintas actividades y los medios necesarios, con los cuales apoyará dichas actividades. En este sentido, es fundamental considerar las adaptaciones necesarias en equipos, útiles y herramientas que se utilicen, así como las condiciones de accesibilidad. ⁽²²⁾
- Apoyar el trabajo con guías para que sigan los alumnos que necesitan tareas secuenciales, ayudas auditivas, materiales a manipular por los alumnos que necesitan actividad táctil, películas para quienes necesitan un lenguaje visual, actividades en las cuales se pueda trabajar con todo el cuerpo; actividades supervisadas directamente para quienes les cuesta mantener el ritmo de trabajo; asignaciones de tareas autónomas para quienes pueden trabajar con menos supervisión.



²² Para ampliar información el lector puede remitirse a los siguientes módulos de esta serie: "Organización de redes de servicios para la integración"; "Seguimiento en la formación y en el trabajo de las personas con discapacidad".

Los recursos con que cuente un establecimiento educativo determinarán en gran parte las posibilidades que tenga el docente de poner en práctica estrategias de enseñanza coherentes con los estilos de aprendizaje de sus alumnos. Sin embargo, dado un cierto nivel de recursos, el docente debe analizar los diferentes estilos de aprendizaje para organizar las estrategias de enseñanza.

Para identificar dichos estilos de aprendizaje, el docente puede consultar equipos interdisciplinarios que actúen como servicios de apoyo para la integración; se pueden iniciar pequeñas discusiones grupales informales en las cuales los alumnos hacen saber sus aspiraciones, intereses especiales y su grado de entusiasmo. Observar a los estudiantes en una variedad de situaciones y conversar con ellos y con otros docentes acerca de las actividades en la sala de clases, ayuda al docente a comprender las diferencias que intervienen en el aprendizaje; usar técnicas para reunir información de los estudiantes en forma individual ayuda también al profesor a conocer cómo y cuándo usarlas.

Para conocer lo máximo posible acerca de los estudiantes en forma individual, el docente deberá tener en mente una gran variedad de factores que influyen sobre las necesidades de cada alumno: nivel socioeconómico, sistema de valores, entorno, logros académicos previos del alumno, aptitudes, habilidades y logros, habilidades de comunicación.

Después de considerar las características de cada alumno, el docente está mejor preparado para seleccionar aquellas actividades y recursos para el aprendizaje que son las efectivas para el estudiante individualmente. De esta manera, un programa de aprendizaje puede estar estructurado y administrado para servir las necesidades de cada estudiante y proveer las destrezas, habilidades, conocimientos y cualidades personales que se necesitan para entrar al área ocupacional que eligió el alumno.²³

²³ Para complementar información sobre este apartado el lector puede remitirse al módulo "La participación de la comunidad escolar en la integración normalizada de personas con discapacidad en las Instituciones de Formación Profesional" de esta serie.



Ejercicios:

1. De acuerdo con las características presentadas sobre la Educación Basada en Competencias, ¿cuáles son a su criterio los elementos que pueden aplicarse en las Instituciones de Formación Profesional para favorecer la integración normalizada en un proceso de orientación?
2. Describa otros enfoques que usted conoce y que pueden facilitar la integración.

5.2 ADECUACIONES PEDAGÓGICAS

Si se desea integrar personas con discapacidad en las instituciones de formación profesional y posteriormente en el mercado laboral resulta de vital importancia desarrollar un exhaustivo proceso de orientación; para ellos es necesario instrumentar las adecuaciones pedagógicas que aseguren el éxito para el joven.

El proceso de orientación en la persona con discapacidad resulta más complejo, más analítico, lo que hace necesario el trabajo coordinado de diversas disciplinas. En cada momento del proceso y en cada actividad que el orientador o el docente propone al grupo o al individuo es necesario analizar las posibles dificultades que pueden encontrar las personas con discapacidad, teniendo presente que cada tipo de discapacidad tiene necesidades, peculiaridades que hay que respetar y que existen además niveles de dificultades en cada persona. La premisa de que ninguna persona es igual a otra adquiere relevancia cuando se trata de personas con discapacidad. Para facilitar la tarea docente y asegurar la efectiva integración de personas con discapacidad en los cursos de formación profesional, puede ser necesario realizar ajustes o modificaciones a las estrategias metodológicas empleadas tradicionalmente y a los materiales de apoyo de uso corriente en aulas y talleres. Esta tarea puede ser apoyada por los docentes u orientadores.

En este módulo se sintetizan las alteraciones más frecuentes y las adecuaciones pedagógicas básicas que requiere cada tipo de discapacidad. El orientador con su experiencia, conocimientos y creatividad podrá realizar los ajustes, enriquecer y adecuar lo propuesto.

Entre las alteraciones más frecuentes que pueden incidir en la ejecución del proceso de orientación y de formación, derivadas de algunos tipos de discapacidad, se encuentran las siguientes:



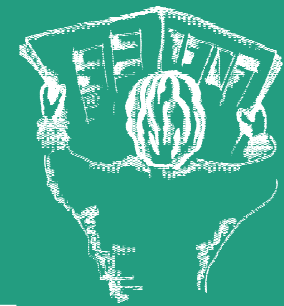
- problemas de visión figura-fondo;
- debilidades en los procesos de análisis y síntesis;
- dificultades en la integración del esquema corporal y lateralidad;
- alteraciones en las nociones espacio-temporales.

Con relación a los diferentes tipos de discapacidad, las adecuaciones pedagógicas se basan principalmente en dos aspectos:

- características de la percepción;
- modalidades de respuesta ante situaciones de aprendizaje.

Para atender las *características de la percepción*, se sugiere:

Discapacidad visual	Presentar el material de apoyo escrito en sistema Braille o grabado.
Discapacidad auditiva	Permitir el manejo de instructivos escritos o por medio del lenguaje de señas.
Discapacidad motriz	Atender el nivel de desarrollo de las habilidades básicas antes mencionadas
Discapacidad intelectual	Atender el nivel de desarrollo de las habilidades básicas antes mencionadas. Auxiliarse con material audiovisual o demostraciones del docente o de los compañeros Evitar instructivos largos y complejos.



A efectos de respetar las *modalidades de respuesta* ante situaciones de aprendizaje, se recomienda:

Discapacidad visual	Dar prioridad a la respuesta oral, escrita en sistema Braille o grabada
Discapacidad auditiva	Permitir la expresión por escrito o mediante el lenguaje de señas
Discapacidad motriz	Evitar las respuestas que exijan destrezas motrices y orientaciones espaciales precisas
Discapacidad intelectual	Estimular la respuesta oral. Incentivar la participación en actividades de equipo. Ante la necesidad de respuestas escritas, utilizar preferentemente pruebas de opción múltiple o lista de control.

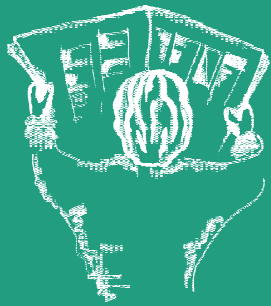
En la selección y presentación de los **materiales de apoyo** que se entregan a las personas con discapacidad, se deben considerar las características de percepción y de aprendizaje más importantes de los diferentes tipos de discapacidad.

Los materiales se deben presentar en forma dosificada y secuenciada para cada tema en sus diversos contenidos.

Es conveniente entregar cada material a medida que se realiza el tratamiento del tema.

Las consignas deben ser cortas y escritas en lenguaje sencillo y claro, para facilitar su comprensión. Las letras en los materiales de apoyo deben ser grandes y espaciadas con amplitud para favorecer su visualización.

Se aconseja realizar un proceso de análisis y validación por parte de los diferentes colectivos de las personas con discapacidad.



“El material educativo permite concretar sugerencias metodológicas, reducir requerimientos de lectura, incorporar situaciones demostrativas de la realidad. Debe ser seleccionado y organizado adecuadamente, para facilitar la comprensión del contenido.

El aprendizaje puede ser más interactivo con el uso de materiales educativos. Cuando se diseñan materiales, se debe tener en cuenta que permita la participación activa del alumno en la experiencia de aprendizaje.

La calidad del aprendizaje por parte de las personas con discapacidad puede ser mejorada, si hay una cuidadosa integración entre imágenes y palabras.

Cuando los materiales son diseñados para uso individual, un alumno puede estudiar en el tiempo y lugar que le sea personalmente conveniente. La actitud positiva de los individuos sobre lo que están aprendiendo y el proceso de aprendizaje mismo pueden aumentar.

La mayoría de los beneficios del uso del material educativo se dirigen al alumno; sin embargo, existen ventajas también para el docente. En primer lugar, puede reducirse la repetición verbal de contenidos y explicaciones teóricas; se puede destinar más tiempo a actividades prácticas; el docente puede incrementar las oportunidades de realizar su papel de consultor y orientador de los alumnos.

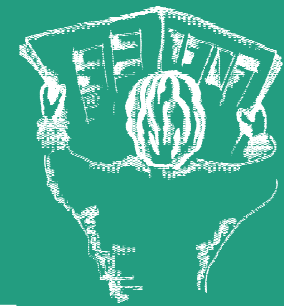
El material educativo no sólo debe tener una alta calidad, sino también debe ser diseñado o seleccionado, producido y usado como parte integral de un programa de formación.

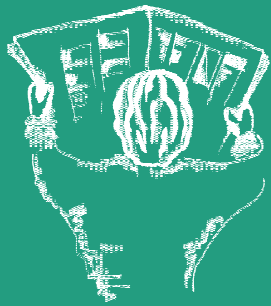
Cuando los materiales se presentan a grupos grandes, se produce una comunicación en un sentido, desde el docente a los alumnos; el material puede ser utilizado con el fin de complementar o posibilitar el reemplazo de la presentación verbal del docente.

Cuando se trabaja en pequeños grupos el material facilita el trabajo conjunto entre docentes y alumnos. También se puede utilizar entre los alumnos, siendo el alumno que ha alcanzado mejor nivel el que monitoree la actividad. De esta forma se elevará la autoestima del joven y el sentimiento de franca emulación por parte de sus compañeros.

Para seleccionar o elaborar materiales, se debe buscar una relación entre los diferentes tipos de materiales y los requerimientos de formación.” (24)

²⁴ Fuente: Andreani, R. Medios educativos y Educación Basada en Competencias. Santiago: CIDE, s.f.





Para seleccionar el material se debe tener en cuenta:

- los alumnos: edad, experiencia, nivel de conocimientos y estrategias de aprendizaje de las personas, tipo y nivel de discapacidad
- los propósitos/objetivos del tema a tratar
- el contenido
- el tipo de medios: debe comunicar efectivamente el contenido
- el aprendizaje: debe fomentar la participación activa del alumno como parte integrante de la experiencia de aprendizaje
- la calidad técnica de los materiales: imágenes, color, sonido, continuidad
- costo
- validación: buscar evidencias de que el material contribuye a un nivel de aprendizaje aceptable y que las adaptaciones son adecuadas para cada tipo de discapacidad

También es importante valorar la apreciación de las propias personas con discapacidad integradas acerca de la calidad y adecuación de los materiales. Se deben tener en cuenta aspectos como: claridad de las explicaciones, valor comunicacional de las ilustraciones, aspectos motivacionales para el estudio futuro. A través de la evaluación constante se puede obtener mayor evidencia de la eficacia del material.

En los ejercicios propuestos se deben eliminar elementos que puedan dispersar, dificultar la comprensión o conducir al análisis de más de un problema por vez. De esta manera se asegura la correcta práctica de cada uno de los contenidos.

Cuando los procesos de orientación se realizan con grupos en los cuales se integran personas con discapacidad, otras personas o alumnos más avanzados del curso pueden apoyar mediante un sistema de monitoreo. De esta forma los alumnos podrán avanzar en los contenidos de acuerdo con sus propios ritmos de aprendizaje o sus intereses.

Se sugiere desagregar los contenidos en pasos, para tener una referencia de dónde se suspende la actividad, dónde debe retomarse y en qué consisten sus principales logros o dificultades.

Las personas tienen diferentes ritmos y estilos de aprendizaje; por ello, para cumplir con las diversas necesidades, se debe proveer una gran variedad de actividades de aprendizaje; estas deben ser bastante atractivas para interesar a un amplio rango de estudiantes. Las técnicas se pueden usar en combinación o en una variedad de formas.

La enseñanza en grupo grande permite al profesor evitar la duplicación de esfuerzos cuando la presentación es de valor para el grupo entero. Sin embargo, la enseñanza en grupo grande no es suficiente para satisfacer las necesidades individuales de los estudiantes, principalmente si presentan algún grado o tipo de discapacidad.

La interacción en pequeños grupos permite trabajar juntos a estudiantes con similares intereses y/o estilos o dificultades de aprendizaje; como existe mayor oportunidad de interacción en la enseñanza en pequeños grupos, las habilidades de comunicación ayudan bastante. Sin embargo, la enseñanza en grupos pequeños (al igual que en grupo grande), no siempre cubre las necesidades individuales.

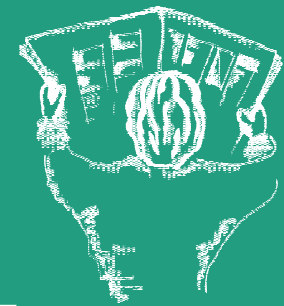
Las técnicas individuales se organizan especialmente para cubrir las necesidades individuales de los estudiantes, pero es aconsejable entregar oportunidades a los estudiantes para interactuar con sus pares. ⁽²⁵⁾

Ejercicios

En grupos de docentes y alumnos:

1. Proponer ejercicios para llevar a cabo un proceso de orientación en la institución de formación donde trabajan con personas con discapacidad integradas.
2. Especificar adecuaciones pedagógicas que realizarían en ese proceso.
3. Detallar las características de los materiales didácticos que utilizarían según el tipo de discapacidad de las personas integradas.

²⁵ Para complementar información el lector puede remitirse al módulo “Construcción de una pedagogía para la integración” de esta misma serie.



5.3 ESTUDIO DE CASO

Presentación

Contaré mis experiencias como persona con discapacidad visual integrada a la vida y a la educación regular. Mis experiencias pueden ayudar a pensar a cada persona con discapacidad en su propia vida y a sentir que existen otras personas que atraviesan dificultades a causa de su discapacidad. Sin embargo, quiero demostrar cómo es posible superar una dificultad si uno realmente se lo propone.

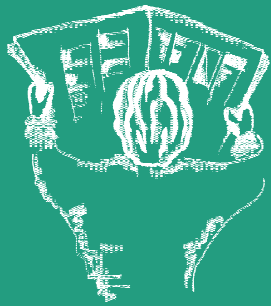
La escuela secundaria: un reto difícil de cumplir

El ingreso a la escuela secundaria implica para cualquier joven con discapacidad un reto difícil de afrontar.

Para que esta aventura escolar se cumpla deberán conjugarse una serie de elementos, y sólo de esta manera será posible; me refiero a una familia totalmente involucrada en el proceso de integración, con todo lo que ello supone: unos docentes sensibilizados, creativos y convencidos de que no se trata de una locura, sino que es definitivamente una gran decisión y deseo de superación de uno mismo como persona con discapacidad.

Adecuaciones pedagógicas

Recuerdo que estando en séptimo grado, en una de las clases de geografía la maestra correspondiente inició su clase con una prueba de localización. Consistía en que cada alumna debía pasar al mapa colocado en el pizarrón o tablero a ubicar determinados puntos geográficos que ella indicaba a cada quien en su turno; sentada en mi puesto estaba presa en mi angustia, no quería que llegara el momento, pues sabía que no lo podía hacer, por mucho esfuerzo que hubiese hecho; a mis ojos no les era posible distinguir los pequeños puntos que indicaban la ubicación exacta. Pero llegó el momento; cuando fui llamada a cumplir la tarea declaré que no podía hacerlo porque no podía ver; entonces mi maestra con una enérgica voz manifestó: "¿qué hace una alumna ciega en una clase de niños normales? para eso existen escuelas especiales donde pueden aprender tareas manuales que no requieren de los ojos."



En ese momento no tenía yo los argumentos suficientes para explicar a mi maestra que las personas ciegas podemos hacer más que cosas manuales y que con un poco de creatividad y empeño de parte de ella, yo podía hacer las mismas actividades que el resto de mis compañeras. Por ejemplo: Aquel mapa reproducido en alto relieve, utilizando colores intensos y gráficos. Ante aquella recriminación yo quedé enmudecida pero sucedió algo extraordinario que yo no esperaba: fueron mis compañeras las que hicieron aquellas aclaraciones a mi profesora, haciendo uso de un gran sentido común y de esa gran claridad que muchas veces falta a los adultos.

Servicios de apoyo

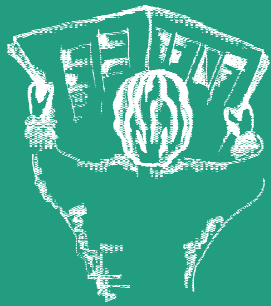
Un hecho que sin duda haría más fácil mi permanencia en el colegio fue mi ingreso al Instituto Nacional para Ciegos (INCI) a donde llegué por pura casualidad; nunca antes había escuchado que en mi ciudad existiese una institución que brindase apoyo a personas que, como yo, tenían una limitación visual, y ni mi familia ni yo éramos conscientes de requerir sus servicios.

Mi llegada a INCI fue una experiencia extraordinaria. Por primera vez tuve la oportunidad de compartir con personas que, como yo, tenían dificultades para ver y otras que ni siquiera podían ver la luz del sol.

Rápidamente fui acogida y me involucré en las actividades regulares dentro del proceso de rehabilitación. En las mañanas iba al colegio, donde los funcionarios del INCI se reunían con todos los docentes para indicarles qué tipo de ayudas necesitaba una alumna ciega para tener éxito escolar y brindar todo el apoyo cuando se presentaran dificultades.

A partir de ese momento todo fue más fácil; por las tardes asistía al INCI, donde repartía mi tiempo entre alistar mis tareas con la ayuda de los lectores y lectoras voluntarios y aprender el sistema de lecto - escritura Braille, hacer deporte y compartir con el resto de mis compañeros esas vivencias propias de los jóvenes.





Orientación vocacional

Ahora sólo seguía mi paso a la universidad. Las pruebas vocacionales que hasta ese momento, me habían realizado indicaban claramente cuales eran mis habilidades; muchas personas trataban de persuadirme para que no iniciara lo que muchos creyeron era mi camino al fracaso; pero, convencida, mantuve mi decisión.

Desde siempre supe lo que quería ser, y cuando terminé mis estudios secundarios tenía una sola idea: estudiar periodismo en la facultad de Comunicación Social de la Universidad Autónoma del Caribe de la ciudad de Barranquilla.

Ante la posibilidad de cumplir esta meta que yo había trazado, muchas personas se opusieron, más por miedo al fracaso que por falta de confianza en mis capacidades, pero la decisión estaba tomada. Fue así como en febrero de 1988 ingresé a cursar mi primer semestre.

Trabajo en equipo

No cabe duda que para todos era una nueva experiencia y por ello no era extraño ver como muchos de mis compañeros se aglutinaban en torno a mí para verme escribir en ese raro y desconocido sistema para ellos, llamado Braille; incluso llegó la noticia a otros grupos y personas de otros semestres más avanzados se acercaban a ver de qué se trataba.

Se generó entonces un gran ambiente de colaboración y solidaridad; rápidamente fui invitada a participar en un grupo de estudio en el cual la complementariedad fue la clave: algunos leían, yo analizaba y explicaba y así muchas veces cumplimos con las tareas y nos preparamos para los exámenes. Inclusive no faltaron compañeros y compañeras que incursionaron en el aprendizaje del Braille, de tal forma que pasado corto tiempo ya habían unos fabulosos interlocutores con los que intercambiaba mensajes en ese código.

Adaptaciones

En general las pruebas eran orales y de esa forma pude ser valorada al mismo nivel que el resto de mis compañeros y compañeras. Las primeras dificultades surgieron en la clase de Fotografía, ya que el profesor opinaba que una alumna ciega no podía estar en su clase, por lo cual rápidamente me impidió el ingreso al laboratorio fotográfico. La práctica

de revelado en cuarto oscuro resultaba excitante para mis compañeros y compañeras; pero yo no podía disfrutar de esos momentos por la obstinación de aquel profesor; por ello tuve que recurrir a hacer mis prácticas de manera independiente; esto fue posible gracias a mi amiga Karla Florez quien facilitó mi acceso a un laboratorio privado donde me enseñó las técnicas requeridas y en poco tiempo mi habilidad para revelar en cuarto oscuro superó la de muchos de mis compañeros videntes.

Finalmente mi caso llegó hasta las últimas instancias universitarias; tuve que hacer uso de mis más convincentes argumentos pudiendo demostrar que mis múltiples posibilidades superaban mi diferencia. De esta manera mi profesor de Fotografía fue conminado a permitirme el derecho a participar activamente en las prácticas de fotografía y poder ser evaluada.

Nunca olvido aquel momento en que tuve en mis manos la primera fotografía revelada por mí. Creo que ese día todos aprendieron que al menos se necesita una oportunidad para demostrar lo que somos capaces de hacer.

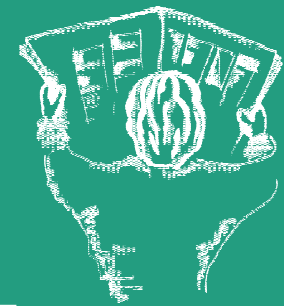
Pero en la clase de cine la situación fue diferente. Desde el primer día, al comienzo del séptimo semestre me declaré enamorada del cine, creo que en algo tuvo que ver mi profesor. Era un personaje silencioso. Pero poseedor de grandes conocimientos en la materia, y eso me parecía fascinante.

En el primer día de clases me encargué de comunicarle que yo tenía dificultades para ver; pero pareció no darle importancia. Algunos días después colocó una tarea que consistía en asistir al cine y analizar una película bajo unas guías que previamente nos dio.

Se trataba de la película Rainman que narra la vida de un joven autista. Entonces, hice equipo con dos compañeras de curso, nos fuimos al cine y como yo no podía ver ellas me leían los textos y describían de manera casi perfecta las situaciones.

De esta forma, muchas veces pude realizar los trabajos asignados, alcanzando gran satisfacción tanto del profesor como de mí misma.

El trabajo final de la clase de cine consistía en la producción de un cortometraje. Esto produjo en nosotros una gran emoción. Creo que esta fue una de las actividades que más



disfruté durante mis días en la universidad. Aunque no pude participar en el manejo de imágenes, disposición de escenografía, selección de los autores, (entre otras), tuve a mi cargo una importante misión de aquella producción cinematográfica: fui junto con otra compañera, la encargada de la administración logística de aquella exitosa empresa estudiantil.

Una vez más sentí que mis compañeros y compañeras veían en mí una persona capaz y que aunque muchas cosas no podía ver, eso no era obstáculo para lograr desempeños exitosos.

La meta deseada: el acceso al empleo

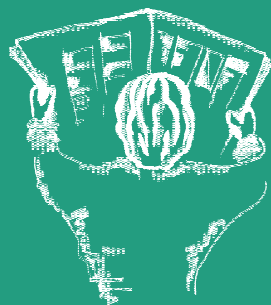
A muchas personas les debo mi éxito en el paso por la universidad. Sin duda debo mencionar a mi madre que fue mi incansable lectora, a muchos amigos que de manera ingeniosa facilitaron mi participación activa en las diferentes actividades académicas y debo rendir un homenaje a mi pizarra Braille y mi grabadora tipo periodista a la que chistosamente apodaban Panela, que día a día recogió los contenidos de las clases y de esta forma facilitó mi estudio. Fue así como una tarde de julio de 1991 recibí el título de Comunicadora Social-Periodista.

Ahora quiero hacer mención a mi vida laboral; aunque sé que muchos a mi alrededor dudaron algún día de que una joven ciega pudiera constituirse en una persona productiva, he podido alcanzar un desempeño exitoso en las actividades que me he propuesto.

Hoy recuerdo mi primera experiencia laboral, estando en la universidad; fue en el campo de la recreación (actividad que mi profesora de 10º vio imposible para ser realizada por mí).

Siempre me llamó la atención la recreación, y aunque yo misma creía difícil el manejo de grupos de niños al no poder tener control visual sobre ellos, esto no fue un obstáculo.

Al principio era una simple observadora; poco a poco me fueron metiendo en ese fabuloso mundo de los juegos y la diversión y así, en poco tiempo, me convertí en una compañera de fórmula para el equipo de recreadores. Nos las ingeniábamos para que mis ojos no fueran dificultad para el desempeño de aquellas actividades



Otra de las actividades que realicé por aquellos días era la de entregar información periódica a través de un sistema de parlante amplificado del centro recreacional donde trabajábamos. Cada hora debía anunciar a los bañistas, el reglamento del uso de la piscina, los servicios que brindaba el centro, la salida y llegada del transporte, realización de actividades y en fin todas las informaciones requeridas para mantener bien informados a los muchos visitantes de aquel centro.

Autoempleo

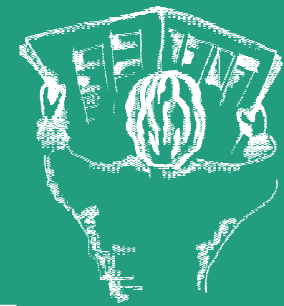
Una vez que obtuve el título de comunicadora, incursioné en el mundo de la radio, este medio que para mí resultaba apasionante. Me encontraba muy animada pues durante las prácticas radiales como estudiante muchas personas calificaron mi voz de agradable; así, me lancé a producir y dirigir mi propio programa.

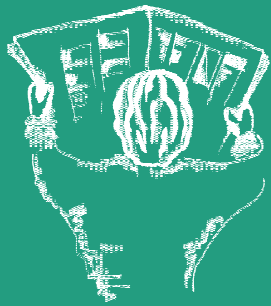
Recuerdo que uno de mis grandes colaboradores fue un joven encargado de los controles de sonido: aunque él nunca había tenido la experiencia con un limitado visual, se las ingenió para que la comunicación desde la cabina central y el estudio donde yo me encontraba fuera posible. Regularmente esto se realiza a través de una señal luminosa indicando entradas y salidas al aire, o haciendo unas señas manuales para indicar un cambio a última hora; pero para el trabajo conmigo él creó un código sonoro a través de golpecitos en el vidrio que dividía los dos salones. Convinimos las diferentes señales, y así pudimos hacer un equipo de trabajo sin mayor dificultad.

En aquel espacio radial compartieron conmigo varios colegas que habían sido compañeros de la universidad, y realmente vivimos momentos fabulosos; cada tarde, al llegar a casa preguntaba a mi madre –fiel oyente de la radio– cómo había quedado el programa del día. Ella me hacía críticas constructivas que me permitían día a día corregir las fallas que pudiera presentar.

Desarrollo de carrera

Este sueño de la radio sólo duró 9 meses; por razones económicas tuve que abandonar la empresa y aunque fue una decisión difícil, resultó la más adecuada en aquel momento; pero siempre mantuve la ilusión de volverme a sentar frente a un micrófono y así entablar conversación con muchas de esas personas que, como yo, siguen escuchando la radio.





Necesitaría un golpe de suerte y/o el apoyo de muchas personas, y fue justamente el impulso de algunos amigos que siempre creyeron en mis capacidades lo que me permitió salir adelante. Logré vincularme al Programa de Educación Especial de la Secretaría de Educación del Departamento del Atlántico (Colombia). Sin ninguna experiencia pero con muchos deseos de aprender llegué a aquel grupo de trabajo conformado por cinco profesionales de diferentes disciplinas, todos expertos en el manejo de la discapacidad

Mi modesta misión era dar testimonios de integración en talleres de sensibilización de maestros a quienes pretendía involucrar en la propuesta de integración.

Poco a poco me fui apropiando de otros contenidos tratados en aquellas jornadas de trabajo y creo que eso me valió para que en menos de dos años se me asignara la responsabilidad de coordinar aquellas acciones de sensibilización.

Cinco años después de aquellos inicios me he constituido en elemento fundamental de este grupo de trabajo, y hoy aunque ya pocas veces relato mi testimonio creo que mi desempeño laboral hace por sí mismo testimonio de una verdadera integración laboral en igualdad de condiciones.

Integración normalizada

Debo mencionar que en mi desempeño cotidiano siempre cuento con el apoyo de jóvenes que ejecutan sus proyectos de servicio social desempeñándose como lectores y auxiliares de estudiantes y profesionales que como yo, requerimos de sus ojos para poder comunicarnos con el mundo escrito de imágenes a las cuales no tenemos acceso.

No cabe duda de que todo sería más fácil si además del apoyo invaluable de todo ese grupo valioso que he mencionado pudiera contar con las tecnologías apropiadas que permiten a un limitado visual un desempeño más normalizado en el campo laboral.

No está lejano el día en que en aras del ejercicio de la equiparación de oportunidades pueda contar con un sintetizador de voz en el computador y un equipo para lectura de textos como es el intercom.

Mientras tanto sigo cumpliendo con mi labor que sé que nadie mejor puede ejecutar, porque sólo quien ha sentido el rechazo y discriminación puede ser el vocero de aquellos

que, por no tener voz, siguen siendo víctimas de esas prácticas discriminatorias reprochables.

La realización de cualquier persona, y así también de quien presenta una discapacidad no se limita simplemente al hecho de llegar a la escuela, seguir estudios universitarios o trabajar, para hacerse independiente económicamente. El ideal es alcanzar todas las condiciones de vida que normalmente ofrece la sociedad: hacer deporte, bailar, votar el día de las elecciones, casarse, hacer una familia. En fin, tener una vida plena.

Hoy felizmente me encuentro entre ese grupo de personas que a pesar de tener una severa limitación visual he logrado esas metas deseadas.

He tenido que mostrarme fuerte para vencer barreras que pudieran habérmelo impedido.

Cuento con 31 años. Hace dos años conformé un bello hogar y el 24 de Octubre de 1996 vi nacer a mi hijo Alejandro José, quien se ha constituido en el motivo de mi vida.

El me da fuerzas día a día para seguir trabajando para que a todos esos niños que no cuentan con todas sus funciones plenas, se les facilite su paso por la vida.

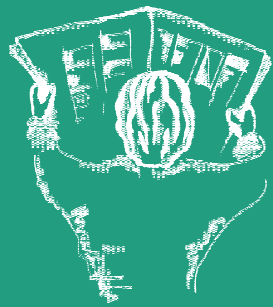
Sin duda el haber alcanzado el lugar que hoy tengo en la vida me compromete cada día más a trabajar por esa causa posible: la integración plena y en igualdad de condiciones de los muchos niños, niñas, jóvenes y adultos que, como yo, tienen discapacidad.

(Este estudio de caso es extraído de: "Relato de mis experiencias como persona con discapacidad visual integrada a la vida regular". María del Rosario Guevara)

Ejercicios

1. Piense en una persona con discapacidad que conozca. Comente los logros y dificultades de esa persona con discapacidad en su proceso de integración.
2. En el caso de esa persona, analice cómo se aplican los temas tratados en este módulo de orientación.
3. Promueva sesiones de intercambio entre personas con y sin discapacidad como estrategia de formación en valores dentro de su comunidad escolar.





- Andreani, R. Educación Basada en Competencias: estilos de aprendizaje y estrategias de enseñanza. Santiago: CIDE. s.f.
- Andreani, R. Medios educativos y Educación Basada en Competencias: Aspectos básicos para su diseño, elaboración y uso. Santiago: CIDE. s.f.
- Andreani, R. y Lluch, E.. ¿Qué es la Educación Vocacional Basada en Competencias? Santiago: CIDE, 1993.
- Beaussart, M. Su evaluación profesional: Conozca sus propias capacidades. Barcelona: Granica, 1995.
- Berrutti, E. y Bengoa, M. Orientación ocupacional para jóvenes: Guía para Educadores. Montevideo: Foro Juvenil; Inju; Cinterfor, 1996.
- Bohoslavsky, R. Orientación vocacional: la estrategia clínica. Buenos Aires: Galerna, 1971.
- CINTERFOR. Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Montevideo, 1997. (Documento de referencia, 5)
- Elizalde, J. y otros. Orientación vocacional: Espacio de reflexión, confrontación y creación. Montevideo: Roca Viva, 1994.



- Finn, A. y Miranda, I. La orientación vocacional y profesional en la educación media técnico-profesional. Relaciones del Trabajo, Santiago, v. 4, n. 11, 1992. P. 49-58.
- Franco de Machado, C. Manual básico de integración normalizada de las personas con discapacidad en las Instituciones de Formación Profesional. Montevideo. Cinterfor, 1997.
- Gaudet, P.; Estier, M; Riera, E. La búsqueda de empleo: Guía de planificación para pequeñas empresas. Buenos Aires: Granica, 1992.
- Gelvan de Veinstein, S. La orientación vocacional-ocupacional. Buenos Aires, Marymar, 1994.
- Mertens, L. Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. Montevideo: Cinterfor, 1996.

