

Manual Didáctico para Formadores en Habilidades Blandas en Personas con Discapacidad
Intelectual Leve.



Trabajo de grado para optar al título de Especialista en Pedagogía

Gissel Viviana Mayorga Beltrán

Tutor de trabajo de grado

JOSE BERNARDO GALINDO ANGEL

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

FACULTAD DE EDUCACIÓN

BOGOTÁ D.C.

2020

1 Tabla de contenido

1. Título.....	3
2. Introducción.....	3
3. Agradecimientos.....	5
4. Planteamiento del problema	5
7. Marco de referencia o conceptual.....	13
7.1. Discapacidad Intelectual Leve.	13
7.2. Habilidades Blandas	17
7.3. Inclusión e inclusión laboral	20
7.4 Teorías Del Aprendizaje	23
7.4.1 Aprendizaje Cooperativo.	23
7.4.2 Aprendizaje Experiencial.....	24
7.4.3 Didáctica.....	26
8. Objetivos General.....	29
8.1 Objetivos específicos.....	29
9. Metodología Investigativa.....	29
10. Desarrollo de la propuesta	31
1 Introducción.....	32
11. Conclusiones	62

1. Título:

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

2. Introducción

Según la American Psychiatric Association (2014), la discapacidad intelectual se define como un grupo de afecciones del desarrollo intelectual “que comienza durante el periodo de desarrollo y que incluye limitaciones del funcionamiento intelectual como también del comportamiento adaptativo en los dominios conceptual, social y práctico” (p.17). La discapacidad intelectual puede llegar a afectar las funciones intelectuales como el razonamiento, la resolución de problemas, la planificación, el pensamiento abstracto, el juicio, el aprendizaje académico y el aprendizaje a partir de la experiencia. Mediante este trabajo se busca mejorar las capacidades adaptativas mediante la formación de habilidades blandas que son los atributos o características de un individuo que le permiten la interacción con otras de manera efectiva las cuales se pueden fortalecer en personas con discapacidad intelectual para adecuado desempeño en el campo laboral.

Las habilidades blandas son aquellos atributos o características de un individuo que le permiten interactuar de manera efectiva con otras personas. Pese a que estas competencias pueden verse afectadas en las personas que padecen de discapacidad intelectual, estas habilidades pueden ser fortalecidas mediante diferentes ejercicios. Por tal, el propósito de este trabajo es brindar herramientas que permitan ayudar a desarrollar aquellas competencias o habilidades blandas para que puedan adaptarse mejor a un entorno laboral y, de igual manera, desempeñarse de una manera óptima.

Del mismo modo, este proyecto tiene como propósito brindar herramientas que le permita a docentes, tutores, y demás tipos de educadores, a contar con un manual didáctico basado en talleres que permitan desarrollar y fortalecer las habilidades blandas de las personas con discapacidad intelectual leve. De esta forma, se busca poder ayudar en la vinculación laboral en las diferentes empresas; lo cual permite aumentar la inclusión y cerrar brechas de desigualdad.

En pro de cumplir con los objetivos del proyecto, en un primer momento se exponen algunos problemas que rodean al tema de la discapacidad intelectual tales como lo son el desconocimiento de estrategias para trabajar la discapacidad cognitiva o el rechazo hacia esta población.

Seguidamente, se plantea la pregunta problema y se construye un breve marco referencial con el fin de guiar el desarrollo de este proyecto. El marco referencial tendrá en su contenido la propuesta de elaboración de un manual que, de manera amplia y definida, será construido de forma didáctica y se enfocará en el aprendizaje cooperativo experiencial con el fin de desarrollar las habilidades blandas.

Posteriormente, en los últimos apartados se expone el modelo de investigación que permitió la configuración del manual y se presentan los talleres que fueron diseñados para mejorar la experiencia laboral de las personas que padecen de discapacidad cognitiva y, además, para fortalecer el trabajo pedagógico de los docentes, instructores y, en general, de toda persona que vela por este grupo poblacional.

Finalmente, se plantean las conclusiones que dejó este proyecto. Las cuales, a pesar de señalar la información más relevante del trabajo, son apenas unos esbozos frente a todo el trabajo que queda por realizar para brindarle una verdadera inclusión a las personas que tiene algún tipo de discapacidad.

3. Agradecimientos

Agradezco en primera instancia a Dios, quien guio mi camino para poder alcanzar esta meta profesional. A mi asesor de proyecto José Bernardo Galindo, por su colaboración, su paciencia, sus correcciones y recomendaciones oportunas que fueron de gran ayuda para la elaboración de este trabajo. A la Universidad Pedagógica Nacional, que me ha brindado la oportunidad de formarme como especialista en pedagogía, el cual es mi enfoque psicológico, y, a su vez, al permitirme involucrarme de una mejor manera en todo lo referente a procesos de formación como docente. Asimismo, a todos los docentes que hicieron, y han hecho, parte de la construcción de cada uno de los seminarios que fueron las bases de aquel conocimiento que me permitió lograr la construcción de este proyecto. Por último, pero no menos importante, a mi familia y amigos por apoyarme incondicionalmente y animarme para no desfallecer.

4. Planteamiento del problema

Tal como recoge la Asociación Americana de discapacidades intelectuales y del desarrollo en su 11ª edición (2011), la discapacidad intelectual se caracteriza por las limitaciones significativas que tiene un individuo en su funcionamiento intelectual y en su conducta adaptativa. Este suceso, según expresa el manual, se manifiesta en las habilidades adaptativas, prácticas y conceptuales de una persona, o, dicho de otro modo, se manifiesta en las áreas que permiten a un sujeto ser autónomo y desenvolverse a nivel social, personal e interpersonal.

En este sentido, las personas con discapacidad intelectual experimentan ciertas limitaciones que se pueden ver reflejadas en contextos comunitarios donde presentan diferencias, frente a quienes no poseen discapacidad, en los modos de comunicación y en sus características sensoriales, motrices y comportamentales. Estas limitaciones suelen presentarse en las conductas

adaptativas, las cuales se entienden como un conjunto de habilidades conceptuales, sociales y prácticas que las personas aprenden y refuerzan en su vida diaria.

Así pues, dado que la vida cotidiana de las personas que padecen de alguna discapacidad intelectual se ve afectada en diversas dimensiones, la vida laboral es una de estas. Muchas veces el desconocimiento de estrategias para trabajar la discapacidad cognitiva, así como el rechazo o los estigmas que existen hacia esta población, dificultan la adaptación o, incluso, su entrada a algún trabajo. En mi experiencia trabajando en centros de empleabilidad he podido observar que no existen suficientes condiciones para asegurarles un trabajo a estas personas. Por tal, este manual busca fomentar, o incorporar, si es el caso, determinadas medidas que faciliten esta labor. Ejemplos de estas son la adaptación del puesto de trabajo para garantizar que personas con diferentes tipos de discapacidad puedan acceder a medios informáticos o el desarrollo de servicios de apoyo a personas con discapacidad intelectual para que puedan desempeñar de forma adecuada sus funciones en el medio laboral.

Por otro lado, aun cuando el Estado ha implementado programas de inclusión laboral, y que los centros de empleabilidad tienen unos propios, las ofertas laborales para las personas con discapacidad son muy bajas; no existen verdaderas garantías para que las empresas contraten a personas con discapacidad. La situación laboral de las personas con discapacidad en todo el mundo es insatisfactoria y, en términos comparativos internacionales, Colombia ocupa posiciones poco avanzadas. Pues, de acuerdo con el informe del DANE acerca de la información estadística de la discapacidad (2004), mientras el nivel de participación o actividad de las personas con discapacidad se encuentra en un 26%, el de las personas sin discapacidad se encuentra en un 62%. Asimismo, la tasa de paro de una persona con discapacidad es de 23%, es decir casi el doble de quienes no tienen una capacidad, que se ubican en un 12%.

En tanto que el manejo de las habilidades blandas resulta crucial en el mundo laboral debido a que estas se refieren a los atributos o capacidades que le permiten a una persona desempeñarse en su trabajo de manera efectiva, este trabajo pretende ayudar a mejorarlas. Por esta razón, en los talleres propuestos se quiere trabajar cuatro puntos para mejorar las habilidades blandas: el liderazgo, la comunicación, el trabajo en equipo y la orientación al logro. Estos cinco ejes aspiran a mejorar el lado emocional e interpersonal de las personas, aspiran a ayudar en el cómo se desenvuelve el personal en una empresa y serán un aporte significativo para las personas que poseen una discapacidad intelectual leve y no tienen desarrolladas estas habilidades para el entorno laboral.

De igual manera, en el campo pedagógico hay muchos docentes, instructores, y en general formadores, que desconocen de metodologías para trabajar las habilidades blandas en niños o adultos con discapacidad cognitiva. La causa de ello es que no cuentan con una formación adecuada que les permita abordar componentes pedagógicos que faciliten, potencialicen, estimulen y mejoren los procesos de aprendizaje adaptativo de las personas con discapacidad intelectual leve. Por ello, mediante este proyecto también se busca brindar una herramienta que ayude a desarrollar y mejorar las necesidades de apoyo educativo.

5. Pregunta problema

¿Qué tipo de manual didáctico puede ser construido para ser aplicable, por formadores que trabajen en el desarrollo de habilidades blandas, en personas con discapacidades cognitivas que busquen adaptarse mejor en un entorno laboral?

6. Antecedentes

Para lograr llevar a cabo este proyecto fue necesario indagar y recopilar información importante sobre proyectos que tienen relación a la inclusión laboral y, sobre todo, a la formación de habilidades blandas en personas con discapacidad intelectual leve. De acuerdo con la revisión bibliográfica realizada se pudieron encontrar diferentes documentos, tesis, proyectos e investigaciones que permitieron considerar los posibles alcances y resultados de este proyecto. Del mismo modo, al tener conocimiento de las investigaciones y de los estudios previos realizados, se buscó establecer un enfoque más amplio y sustancioso.

En la revisión documental se encontraron proyectos muy similares. Uno de estos fue:

1. Título: Guías y Herramientas de Inclusión Socio Laboral para Personas con Discapacidad.

Autores: Alexandra Jaramillo León (Ecuador) Rocío López Masis (Costa Rica) 2016

En este proyecto el objetivo de los investigadores fue promover la autonomía a través de la identificación del conocimiento personal y del mundo del trabajo para la planificación del futuro ocupacional en actividades de sustento o empleo. Esto lo realizaron mediante la elaboración de un plan de acompañamiento que tuvo en cuenta las intervenciones, los relatos y el apoyo de personas con discapacidad.

A su vez, durante este proyecto los autores trabajaron varios componentes que permitirían mejorar la inclusión laboral en personas con discapacidad intelectual leve. Entre estos componentes abordaron la orientación vocacional, el proyecto de vida, la entrevista de valoración funcional; el perfil laboral y las competencias básicas para el trabajo, es decir las habilidades blandas. De esta manera, permitieron el desarrollo de ejes como el autoconocimiento, lo cual no

solo abarca la conciencia de uno mismo, sino también la motivación, la independencia y responsabilidad; y el conocimiento del ámbito social, es decir todo aquello que involucra la relación con el entorno inmediato y mediato, el manejo de relaciones interpersonales, la resolución de problemas y el trabajo en equipo.

En conclusión, este proyecto buscó desarrollar un “Plan de Capacitación” basado en estrategias metodológicas enfocadas hacia las personas con discapacidad intelectual. A través de estas estrategias se fomentó el aprendizaje significativo y colaborativo relacionado con la adquisición y el fortalecimiento de conductas, habilidades y actitudes orientadas a un desempeño óptimo en el mundo del trabajo. Además, se evidenció cómo la construcción de este manual le pudo dar al colaborador herramientas que le permitieran ayudar a la persona discapacitada en su propio progreso. Y, de igual modo, se expuso la necesidad de formar y fortalecer las habilidades blandas en pro de posibilitar la participación de las personas con discapacidad intelectual leve de manera justa y equitativa.

2. Título: Competencias académicas y acceso al mundo laboral de jóvenes y adultos con discapacidad intelectual leve y moderada.

Autores: Karina Chávez Gonzales, Ernesto Osses Villalobos Daniela Suazo Toledo - 2016

Dentro de este proyecto el objetivo de los investigadores fue conocer y describir las competencias académicas que deben estar instaladas, según las perspectivas de los potenciales empleadores, en los talleres que se plantean lograr insertar jóvenes con discapacidad intelectual en el mundo laboral. Pese a que esta investigación abarcó todos los entornos de habilidades adaptativas de las personas con discapacidad intelectual leve y moderado, esta investigación solo se enfoca en las habilidades adaptativas en el entorno laboral de quienes padecen discapacidad

leve. De acuerdo con las entrevistas realizadas a las diferentes empresas, dentro de su investigación se pudo determinar que las principales falencias que eran observadas en los sujetos con discapacidad que contrataban estaban en relación con la responsabilidad, el compromiso, la interacción interpersonal, las capacidades comunicativas, el trabajo en equipo, la flexibilidad y la adaptabilidad.

Para concluir, cabe resaltar que este proyecto fue realizado en Chile, y que de acuerdo al trabajo investigativo en el cual se aplicaron diferentes herramientas para la recolección de información, se pudo concluir que las empresas chilenas identificaron que existen brechas que no permiten una inclusión laboral ya que las personas con discapacidad intelectual leve o moderada no tiene ciertos procesos formativos necesarios que les brinden herramientas para la adaptación al entorno laboral.

3. Título: Prácticas de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en el contexto laboral de empresas privadas de la ciudad de Bogotá.

Autores: María Camila Botero Vivas- 2016.

Dentro de este proyecto el objetivo de los investigadores fue comprender los procesos de inclusión laboral en personas en condición de discapacidad con empresas del sector privado de la ciudad de Bogotá. Esto, para contribuir al fortalecimiento de las políticas de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad y buscar identificar las barreras de entrada que pueden existir al interior de las empresas, a nivel individual y social que limitan y reducen la inclusión de las personas en condición de discapacidad en el entorno laboral. Adicionalmente, el proyecto buscó abordar los beneficios que existen en torno a los procesos de inclusión laboral a las personas en situación de discapacidad, los empleadores, y el núcleo familiar del trabajador.

En resumen, mediante la investigación realizada se pudo identificar cómo en Colombia se participa en temas de responsabilidad social en cuanto a la inclusión laboral y cómo desde diferentes entes de apoyo se puede garantizar una adecuada vinculación. Además, es necesario resaltar que, a pesar de que el fin del proyecto que se revisó fue contribuir en los procesos de inclusión laboral, son pocas las empresas que participan en estos programas.

4. Título: Estrategias pedagógicas que visibilizan y fortalecen las habilidades sociales y comunicativas de la población con discapacidad intelectual para facilitar la inclusión social.

Autores: Ledys Andrea Mora de la Hoz, Andrea Catherine Cortés Calderón - 2016

El objetivo de los investigadores de este proyecto fue lograr diseñar e implementar una propuesta pedagógica que ayudara a fortalecer las habilidades sociales y comunicativas de la población con discapacidad intelectual. Pero, además, el proyecto buscaba facilitar la inclusión social de niños, niñas y jóvenes en situación de discapacidad para las actividades de la Casa de la Cultura Ciudad Hunza.

En conclusión, este proyecto buscó, mediante el aprendizaje basado en modelos y práctica de la conducta, fortalecer las habilidades sociales y comunicativas de las personas en situación de discapacidad y, a su vez, potencializar sus relaciones interpersonales, su autoestima, comunicación y trabajo en equipo. El propósito final de la propuesta fue estructurar las herramientas necesarias para que la enseñanza y aprendizaje sea adecuado a las características diferenciales de cada persona.

Conclusión de los antecedentes

De acuerdo con el estado del arte realizado, así como con el análisis de diferentes proyectos revisados, se pudo identificar que todos aquellos proyectos que se asemejan a la propuesta planteada se han llevado a cabo en otros países, como Chile y Ecuador. Por su parte, aun cuando en Colombia se han realizado diversos proyectos enfocados hacia la inclusión laboral y el trabajo que se ha hecho para que las diferentes empresas incluyan personas con discapacidad, ninguno plantea este mismo enfoque. Aun así, el proyecto que más se asemeja a lo que buscamos abordar es el que hicieron las autoras Ledys Andrea Mora de la Hoz y Andrea Catherine Cortés Calderón (2016), el cual buscó desarrollar estrategias pedagógicas que visibilizaran y fortalecieran las habilidades sociales y comunicativas de la población con discapacidad intelectual, para, de este modo, facilitar la inclusión social.

De esta forma, podemos concluir que existen varios proyectos que buscan mejorar las capacidades adaptativas de los individuos en condición de discapacidad intelectual leve, pero la propuesta va más en caminata hacia el tema de vinculación en Colombia; puesto que en nuestra cultura el tema de discapacidad sigue siendo un tabú y muy pocas son las empresas que están dispuestas a brindar oportunidades laborales que permitan garantizar una vida óptima para esta población. En suma, los proyectos que han sido ejecutados en el país han estado enfocados más hacia el área social, y su respectiva adaptación de esta población en estos entornos, que hacia el área laboral. Así mismo, y aunque no se mencionan aquí, hay un fuerte trabajo realizado en pro de garantizar la inclusión escolar. Sin embargo, este se encuentra focalizado hacia las prácticas que buscan comprenderlos como iguales con los demás integrantes del aula. Lo cual, aunque tiene una buena intención, termina por invisibilizar necesidades determinadas de esta población y no ve un poco más allá de las oportunidades que hay que ofrecerles.

En este sentido, se puede aseverar que este proyecto busca brindar un enfoque diferente, donde se busca la estructuración y moldeamiento de diversas conductas adaptativas en grupos en condición de discapacidad intelectual leve. Para tal fin, se presenta un manual que implementa metodologías didácticas, enfocadas en la capacidad de aprendizaje del estudiante, que facilitarán la aplicación del modelo en aulas o espacios de conocimiento. Una de estas metodologías son los talleres, los cuales generan interacción y, de este modo, logran una articulación entre experiencia, práctica y teoría que logra generar aprendizaje. En tanto así, los componentes que acompañan a nuestra propuesta son diseños claros de objetivos, actividades, reflexiones, socialización del trabajo, recursos y evaluación, siendo esta última la que determina si el objetivo del taller fue alcanzado o no.

En vista de que este manual está diseñado para docentes, orientadores y psicólogos del área educativa que tienen el reto de trabajar en la formación de habilidades blandas en grupos de personas con discapacidad leve, con la implementación del manual se espera desarrollar nuevos conceptos pedagógicos que generen un impacto en las necesidades educativas. De igual forma, se pretende que la implementación de los diferentes talleres genere participación y oportunidades de aprendizaje en personas con discapacidad intelectual leve y, además, que les favorezca adquirir habilidades para su desarrollo socio-laboral. Pues de esta forma, se espera que las empresas dejen ciertos prejuicios y se interesen más en contratarlos.

7. Marco de referencia o conceptual

7.1. Discapacidad Intelectual Leve.

De acuerdo con el CIE-11 Clasificación Internacional de Enfermedades de La Organización Mundial de la Salud (mayo de 2019) se puede comprender frente a Discapacidad

Intelectual como la tenencia de trastornos del desarrollo intelectual que están entre los grupos de afecciones etiológicamente diversas que se originan usualmente en el periodo del desarrollo y que se caracterizan por un funcionamiento intelectual y comportamientos adaptativos significativamente inferiores al promedio. Estos pueden evidenciarse cuando hay, como mínimo, dos desviaciones identificables mediante la aplicación de pruebas debidamente estandarizadas, normalizadas y administradas de manera individual.

Las personas con este tipo de afecciones, aunque por lo general poseen las principales habilidades de autocuidado básico, doméstico y práctico, por lo general presentan dificultades en la comprensión de lenguajes complejos y es por ello que requerirán, en algún punto, apoyo de algún tipo. Sin embargo, hay que mencionar también que por lo general las personas que se ven afectadas por el trastorno del desarrollo intelectual leve logran vivir relativamente de forma independiente y, en algunos casos, en la edad adulta logran vincularse laboralmente con alguna entidad.

Según la guía de consulta de los criterios diagnósticos del DSM-5 por la American Psychiatric Association (2004), la discapacidad intelectual, o el trastorno del desarrollo intelectual, es un trastorno que comienza durante el desarrollo de la persona. Este tipo de discapacidad se asocia, muchas veces, a limitaciones en el funcionamiento intelectual y en los comportamientos adaptativos en los dominios conceptual, social y práctico; y, es por ello, que se explicarán los siguientes tres criterios:

a) En primer lugar, la deficiencia en las funciones intelectuales, en las que se involucran el razonamiento, la capacidad para la resolución de problemas, planificación, pensamiento abstracto, juicio, aprendizaje académico y aprendizaje basado en las experiencias, deben, antes de

dar un diagnóstico, estar confirmados a través de la evaluación clínica y pruebas de inteligencia estandarizadas.

b) En segundo lugar están las deficiencias en los comportamientos adaptativos que hacen que se produzca fracaso en el cumplimiento de los patrones de desarrollo socioculturales para la autonomía personal y la responsabilidad social. Cuando no se brinda un apoyo continuo se puede ver que las deficiencias adaptativas limitan el funcionamiento en algunas actividades de la vida cotidiana, entre las cuales se encuentran la comunicación, la participación social y la vida como independiente en múltiples entornos.

c) En tercer y último lugar, el DSM-5 (2014) señala que existen unas deficiencias intelectuales y adaptativas durante el período de desarrollo, por lo que propone una clasificación del trastorno del desarrollo que tiene en cuenta factores a nivel intelectual de acuerdo a la gravedad, que debió medirse según el funcionamiento adaptativo, pues este determina el nivel de apoyos requeridos.

El funcionamiento adaptativo distingue, según la gravedad del trastorno, entre:

- Leve 317 (F70)
- Moderado 318.0 (F71)
- Grave 318.1 (F72)
- Profundo 318.2 (F73)

7.1.1. Dominio conceptual

En los adultos pueden existir alteraciones en el pensamiento abstracto y la función ejecutiva, lo que quiere decir que se les puede dificultar la definición de estrategias, la planificación, la determinación de prioridades y la flexibilidad cognitiva. Lo cual, a su vez, afecta la memoria a corto plazo y el uso funcional de las aptitudes académicas como el leer, el realizar operaciones numéricas e incluso el manejo del dinero.

7.1.2. Dominio social

Cuando se compara una persona que padece discapacidad frente a su grupo de edad de desarrollo, se puede identificar que el individuo es inmaduro en cuanto a cómo establece sus relaciones. Así mismo, se puede evidenciar cómo sus habilidades sociales, tales como la comunicación, la conversación y el lenguaje, son menores a los resultados esperados en individuos de su misma edad. De igual manera, se pueden encontrar dificultades en la forma en cómo regulan sus emociones y su comportamiento y son individuos más susceptibles a ser manipulados.

7.1.3. Dominio práctico

En comparación con sus iguales u otros individuos de la misma edad, las personas con este tipo de trastorno requieren de cierta ayuda con actividades de la vida cotidiana. Cuando se llega a la vida adulta, la ayuda implica temas como compras, transporte, organización doméstica y el cuidado de los hijos. Adicionalmente, otras actividades en donde pueden necesitar apoyo son actividades como la preparación de alimentos, la gestión de procesos bancarios y de dinero, temas del cuidado de la salud o asuntos legales. Pese a esto, cuando están en la edad adulta e ingresan al mundo laboral se observa competitividad en trabajos que no destacan en habilidades conceptuales y que le permite un mejor desarrollo de su actividad.

7.2. Habilidades Blandas

Para el proyecto en curso es fundamental entender el concepto de habilidades blandas, también denominado por algunos profesionales como ‘competencias interpersonales’. Como se ha explicado anteriormente, las habilidades blandas son aquellas capacidades o características de una persona que le permiten la interacción dentro de la sociedad de manera efectiva. A su vez, debido a que estas habilidades afectan primordialmente la capacidad de conocer y de manejar las emociones propias, y por tanto la manera de relacionarse y la comunicación, las habilidades blandas tienen relación con la inteligencia emocional.

Para Julio Mujica Leiva (2015), las habilidades blandas son aquellos atributos o características que tiene cada persona para obtener una interacción con los demás miembros de una comunidad. Por su parte, Según María José Valdebenito, directora de estudios del Centro de Investigación y Desarrollo de la Educación, las habilidades blandas tienen un proceso a largo plazo de desarrollo y por eso es primordial trabajarlo desde la niñez. Para esto es importante potenciar la creatividad, la flexibilidad y la forma de adaptarse a distintos cambios. De igual forma, es relevante desarrollar el pensamiento reflexivo y crítico al igual que el desarrollo de habilidades de comunicación.

En referencia al informe del fondo económico Mundial (2025), las habilidades que debe tener un estudiante del siglo XXI incluyen el pensamiento crítico, resolución de problemas, la creatividad, la comunicación, entre otras. Por otro lado, en el Diccionario de competencias de Martha Alles (2002), la autora se refiere a las habilidades blandas como lo que se conoce como ‘competencias’. Según ella, las competencias fundamentales para la formación de cada persona hacia el mundo laboral son las expresadas a continuación:

Liderazgo

Es considerada como una habilidad que el ser humano desarrolla orientada a la dirección de grupos los cuales deben estar enfocados en valores y principios; el objetivo esencial de esta habilidad es lograr el cumplimiento de los objetivos fijados y el seguimiento de los mismos, garantizando un feedback adecuado y la participación de cada uno de los integrantes del equipo; es muy importante en esta habilidad el cómo se transmite la información de manera adecuada logrando que los demás integrantes logren comprender de manera adecuada lo que se quiere transmitir; esta habilidad muestra características de la persona como la capacidad que tiene para defender sus ideas, creencias y asociaciones; también es muy importante que se desarrolle el equipo en competitividad y efectividad a largo plazo. Identificar los conflictos que se puedan presentar al interior del equipo para buscar soluciones adecuadas y efectivas que eviten el incumplimiento del objetivo (Alles, 2002).

Orientación al Logro:

Esta habilidad busca visionar las metas, que deben ser desafiantes a los estándares planteados por la compañía, permitiendo que los resultados mejoren y se mantengan en un alto estándar de rendimiento para la organización o compañía. En este punto, lo ideal es que los integrantes del equipo de trabajo o el individuo siempre deseen y se preocupen por cumplir con los objetivos de la empresa.

De este modo, la contribución a otras áreas para el cumplimiento de los objetivos también es importante ya que es un aporte para el logro de todos los objetivos de la organización en general. Esta habilidad muestra cómo el individuo se preocupa por los resultados y aporta soluciones a

situaciones complejas y escenarios cambiantes que puedan llegar a afectar a la organización siendo sus aportes un valor agregado para la organización. Además, se busca establecer los objetivos que permiten lograr más beneficios y rentabilidad para el negocio.

Por último, otra característica de las personas con orientación al logro es que buscan comprometer a su equipo de trabajo y asumir riesgos frecuentemente, desarrollando e implementando acciones de mejora que permitan una optimización de recursos e impacten las variables. Adicionalmente, se dice que ajusta e implementa estrategias que permitan lograr los estándares de calidad definidos por los altos cargos de la organización en tiempos adecuados y con los recursos asignados para su ejecución. (Alles, 2002).

Comunicación:

Es la habilidad que está orientada a la capacidad de escuchar, realizar preguntas y poder expresar los conceptos e ideas de forma más efectiva. Esta habilidad permite saber a quién se le puede realizar diferentes preguntas y el cuándo hacerlo; también es la capacidad de escuchar a otros individuos y comprenderlos. El tener esta competencia posibilita la creación de dinámicas donde se puedan reunir diferentes personas y se genere una transmisión de información. Dentro de la comunicación existen dos tipos de comunicación que son vitales, la primera es la comunicación escrita y la segunda la comunicación oral. En la comunicación, como concepto de acto, se deben identificar estrategias que permitan que el mensaje que se quiere transmitir tenga elementos importantes que ayuden a la fácil comprensión. De igual manera, la comunicación siempre debe contar con una buena estructura que permita que sea bien interpretada. (Alles, 2002).

Trabajo en equipo:

El trabajo en equipo lleva al cumplimiento de los objetivos mediante los fines compartidos de cada integrante del grupo. El trabajo en equipo es visto como una de las

habilidades más importantes, pues dentro de este se activa en el individuo la capacidad de personación que le permite aportar en pro de llegar a una meta común que fue trazada de acuerdo a los intereses del equipo de trabajo. Es importante entender una empresa como un solo equipo de trabajo, donde cada uno de sus participantes debe generar un aporte para lograr el objetivo. Dentro del equipo de trabajo cada integrante debe promover e incentivar más allá de su área para alcanzar la meta trazada por la organización de manera óptima. (Alles, 2002).

Es necesario esclarecer que las habilidades blandas son conocidas por muchos como socioemocionales, son el camino entorno al liderazgo, al trabajo en equipo, a la orientación al logro y al manejo de la comunicación y el relacionamiento. De hecho, fue su relevancia lo que impulsó a economistas y psicólogos a realizar estudios sobre la distribución de estas y el impacto que pueden producir. Un ejemplo de esto es el economista y Premio Nobel James Heckman describió las habilidades blandas como “causas raíz hasta ahora inexploradas de la desigualdad” (Heckman, 2012).

7.3. Inclusión e inclusión laboral

Un concepto fundamental para entender el enfoque de este trabajo es el concepto de inclusión. Para el sociólogo Talcott Parsons, este concepto refiere a la pauta de acción, o al complejo de pautas de acción, bajo la cual los individuos o grupos han de actuar. En este deben ser aceptados con un estatus o completos en un sistema social más solidario.

La inclusión educativa en Colombia hace referencia a la integración de personas con discapacidades y está planteada para que sea acogida por los centros de formación y entidades que promuevan la inclusión laboral en personas con discapacidad cognitiva leve en el país. Donde, con el fin de generar una integración de cada individuo, no se hace referencia a las limitaciones de una persona, sino que, por el contrario, se imparte una educación en donde

las necesidades para la formación en habilidades o en competencias adaptativas parten de las posibilidades de quien es formado.

La inclusión educativa es una necesidad que se ha evidenciado a lo largo de la historia. Sin embargo, en Latinoamérica se presenta un alto nivel de exclusión y desigualdad educativa debido a que los sistemas educativos no cuentan con las bases necesarias para brindar herramientas pedagógicas que permitan el óptimo desarrollo de sociedades justas, democráticas y solidarias. Por tal, en las instituciones educativas no se cumple a cabalidad el derecho que garantiza la educación integral de calidad con igualdad de oportunidades, lo cual genera en la sociedad pocas posibilidades para que todas las personas con algún tipo de discapacidad accedan a una educación de calidad. (Echeita & Duk. 2008).

Según una encuesta realizada en el estudio *Inclusión educativa de personas con discapacidad* (2011), en Bogotá casi la mitad de los docentes dice estar preparado para dar una educación a alumnos con problemas emocionales. No obstante, pese a que un 45.8% de los profesores se consideran preparados para enfrentar esto, hay que tener presente que los problemas emocionales no son una discapacidad; pensarlos de tal forma sólo demuestra estigmas y desconocimiento frente al tema.

Así mismo, según los resultados de una la investigación sobre la inclusión educativa en las personas con discapacidad en Colombia, realizada por Hurtado y Agudelo (2014), en el momento en que se interrogó a los profesores acerca de discapacidades, en general, menos de un tercio de los docentes contestaron que se sentían capaces de manejar este tipo de alumnos. Aun así, los resultados demuestran que la discapacidad física suele ser con la que se sienten más familiarizados. Preguntando sobre los alumnos con discapacidad sensorial o mental, cerca del 80% de los profesores encuestados respondieron que no se sentían capacitados o preparados para

ello. Por su parte, con enfoque hacia la discapacidad física el 71.1% contestaron lo mismo. En términos generales, oscilando entre un 20% a un 30% de los profesores informaron hallarse en la capacidad requerida para educar correctamente a estudiantes con discapacidad.

Inclusión laboral

De acuerdo con el Instituto Interamericano sobre Discapacidad, en Colombia, aproximadamente el 51% de las personas con discapacidad están en edad productiva, pero solo un 19,5% de la misma tiene algún tipo de trabajo. Y, adicionalmente, el 50% de las personas con discapacidad pertenecen al sistema subsidiado. Sin embargo, esta cifra podría disminuir y pasar al sistema contributivo en la medida en que se logren estrategias efectivas de generación de empleo y de inclusión laboral.

Entre las causas del desempleo de los colombianos con discapacidad, se encuentra la falta de acceso en igualdad de condiciones a los diferentes servicios y programas de formación básica. Del mismo modo, la carencia de servicios para desarrollar capacidades y destrezas acordes a las necesidades del mercado laboral. Además, no hay oferta suficiente que sea accesible a servicios de rehabilitación integral, pues hay pocos canales de acceso a información sobre oportunidades laborales y la ruta de empleo presenta barreras y vacíos respecto al acompañamiento necesario en un proceso de inclusión laboral, tanto para las personas como para las empresas interesadas en vincularse.

Según Luis Fernando Astorga Gatjens, Director Ejecutivo para América Latina y El Caribe del Instituto Interamericano sobre Discapacidad, una de las problemáticas más grandes es la falta de trabajo pues según expresa: “(...) Dentro de los problemas de discriminación y falta de acceso

que enfrentamos las personas con discapacidad en todo el mundo, el que tiene que ver con el derecho al trabajo, es sin duda, el más duro y desafiante”.

En el caso de Colombia, el país cuenta con un amplio marco legal relacionado con la discapacidad. Leyes como la 361 de 1997 o 1618 del 2013 buscan garantizar los derechos de las Personas con discapacidad. Sin embargo, y a pesar de los esfuerzos públicos, de políticas e incentivos a los empresarios, las personas con discapacidad siguen siendo excluidas en muchos ámbitos de la sociedad y muchos continúan en situación de pobreza, vulnerabilidad y/o dependencia.

7.4 Teorías Del Aprendizaje

7.4.1 Aprendizaje Cooperativo.

Según Cecilia Azorín Abellán, el aprendizaje cooperativo ha tenido un gran éxito como práctica educativa en las últimas décadas, pues se tiene presente como una herramienta metodológica para dar respuestas a diversas necesidades que presenta los individuos del siglo XXI. El objetivo es enfocar la evolución conceptual y agrupar los distintos elementos que pueden componer la estructura cooperativa, así como los grupos, técnicas y modelos que se han señalado en torno a esta temática, e, igualmente, se alude a la formación de los profesores en el método de aprendizaje cooperativo (MAC), por lo que conforma un elemento primordial para su correcto desempeño laboral. Al finalizar su trabajo, Azorín reflexiona, desde una perspectiva crítica, las ventajas que se originan de la aplicación de este método en sus aulas, y las resistencias que tienen que enfrentar los profesores cuando tratan de este método en sus enseñanzas.

Según Santos (2013), la convivencia se enmarca en la diversidad de las sociedades actuales que manifiestan la urgencia de hacer partícipe y que todas las personas sean capaces de cooperar entre sí. La diversidad ha generado que los docentes, profesores o instructores con frecuencia se

sientan abrumados por la heterogeneidad que existe en las clases y por la seguridad de proporcionar una correcta y adecuada atención a todas las necesidades de cada estudiante. (Muñoz et al., 2016).

Morina (2011:202) confirma que para aprender no basta con solo cooperar, sino que con anterioridad tiene que aprender a cooperar. Por su parte, Rivera (2011:147) toma como un recurso para aprender la diversidad la metodología del aprendizaje, pero también como un contenido para aprender, teniendo en cuenta la amplia margen de diferencias individuales y realidades personales que deben ser incluidas en el modelo educativo.

7.4.2 Aprendizaje Experiencial.

El aprendizaje experimental se considera como un seguimiento basado en la reflexión, que se actualiza constantemente por experiencias nuevas, el proceso comienza cuando una persona se involucra en una actividad, genera un análisis sobre su propia experiencia, entonces el significado de la reflexión varía y, al finalizar, pone en acción la percepción recién adquirida por medio de un cambio de actitud y comportamiento. El trabajo de los investigadores David Kolb, Kurt Lewin y Carl Roger confirman que al participar activamente la gente suele aprender más rápido basado en experiencias de vida.

Para Kolb existen cuatro etapas para el aprendizaje experimental y, aunque especifica el orden, en realidad el aprendizaje puede comenzar por cualquier etapa. Sin embargo, es necesario aclarar que las cuatro etapas maximizan y complementan la oportunidad de aprendizaje, pues ese enfoque de educación ofrece varios beneficios para sus participantes ya que generan un equilibrio entre aprendizaje emocional, conducta, cognitivo, y adicional, el aprendizaje deductivo, haciendo referencia a que los participantes llegan a sus propias reflexiones sobre sus experiencias y contenido.

Se requiere estar presente en un taller o diseño de capacitación para proceder con las siguientes cuatro etapas y, así, completar el ciclo de aprendizaje que contiene la: Experiencia concreta, observación reflexiva, experimentación activa y conceptualización abstracta.

- Experiencia Concreta: aprender experimentando, las personas aprenden estando inmersos en actividades obteniendo experiencia y recordando el cómo se sintieron. Esta es la manera principal en la cual aprendemos y puede servir como base del resto de las etapas en el ciclo de aprendizaje.
- Observación reflexiva: Aprender pensando, el estudiante puede reflexionar acerca de la experiencia para adquirir más información o profundizar más su comprensión de la experiencia a través de una experiencia concreta como base.
- Conceptualización abstracta: Aprendizaje generalizado, está basado en el reflejo obtenida de una experiencia, el estudiante de forma consciente o inconscientemente teoriza, clasifica o generaliza toda su experiencia en un esfuerzo para obtener nueva información. Esta etapa de “pensamiento” sirve para organizar cada conocimiento, permitiendo que los estudiantes vean el “panorama” e identificar normas y patrones. Esta etapa es de manera crítica para los estudiantes y así ser capaces de transferir sus conocimientos de un contexto a otro.
- Experimentación activa: Aprender haciendo, el estudiante puede aplicar o poner a prueba sus conocimientos adquiridos recientemente en el mundo real. La aplicación del aprendizaje en si se convierte en una nueva experiencia desde la cual el ciclo comienza nuevamente.

7.4.3 Didáctica.

“Dime y lo olvido, enséñame y lo recuerdo, involúcrame y lo aprendo”. –Benjamin Franklin

La didáctica se define indistintamente como arte para enseñar, de artificio, normativa, tratado, aprendizaje, estudio científico, estudio basado en la educación intelectual del hombre y del conocimiento sistemático, técnica de incentivar, ciencia auxiliar, ciencia especulativa, teoría de la instrucción, doctrina general, método, procedimiento, técnica, disciplina particular, disciplina pedagógica de carácter práctico normativo, rama de la pedagogía, disciplina reflexivo aplicada. En su mayoría, los autores generan sus definiciones de la didáctica concentrando toda su atención en el objeto del estudio de esta ciencia, lo que conforma una manera simple y muy poco convincente que limita el alcance verdadero de esta ciencia y reduce los estudios epistemológicos repartiendo lo que otros dicen sin asumir una posición crítica.

Abeli (1958) considera que la didáctica es una ciencia auxiliar que es aplicada desde la pedagogía para la elaboración de diversas tareas educativas que tiene como fin deducir los conocimientos psicológicos de cada uno de los procesos de formación intelectual y mostrar las técnicas metodológicas que se acoplan mejor para el desarrollo de este proceso.

Leves (1962) considera que la didáctica es la disciplina pedagógica con carácter práctico y normativo, es el conjunto sistemático de los principios, recursos, normas y varios procedimientos específicos que ayudan para aprender los contenidos en una estrecha vinculación con cada uno de los objetivos educativos que se han propuesto.

En la lógica histórica se aconseja que el análisis epistemológico de la didáctica se realice por mínimo en dos momentos, en el siglo XX antes de la década de los ochenta y después de dicho tiempo. La década de los ochenta fue crucial obteniendo un estallido fundamental del interés en cuanto a las investigaciones y las aportaciones de la didáctica, debido a la convergencia de factores

que condicionaron su replanteamiento y reconceptualización. (Rosello, 2005) La literatura disponible presenta un diverso y numeroso margen de definiciones de la didáctica. En la edición número 23 de 2014 del diccionario de la lengua española, obra lexicográfica de la academia, conceptualizan a la didáctica como “perteneciente o relativo a la didáctica o la enseñanza propio, con buenas condiciones o adecuado para enseñar o instruir, genero didáctico, arte de enseñar”.

Titone (1970) en su metodología didáctica, fue polémico desde su definición del título en su publicación, entiende la didáctica en dos sentidos. En el primero, toma a la didáctica como una metodología en la instrucción, en el segundo como tecnología de enseñanza.

Villalpando (1970) toma la didáctica como una parte de la pedagogía que define lo procederes para dirigir al educando en un proceso progresivo para adquirir conocimientos que incluye hábitos y técnicas, la organización que mejor se acopla para el contenido que debe asimilar el estudiante y cada elemento que ayuda al docente en su conducción.

Nenci (1973) constituye una de las primeras referencias que une la didáctica con la ciencia, con el aprendizaje y la enseñanza. Forma una dialéctica entre conocimiento de la didáctica, eficacia de la enseñanza en características individuales, intereses y sociedad en general, es necesario el estudio de la didáctica para que sea más eficiente la enseñanza, más natural y más ajustada a las posibilidades del educado entorno a la sociedad, es un conjunto de técnicas destinadas a dirigir la enseñanza por medio de principios y procedimientos que se puedan aplicar a todas las disciplinas, para que este aprendizaje se lleve a cabo con mayor eficiencia.

Opina además que la didáctica tiene gran capacidad para la integración de saberes, resultado de la actividad en formato de practica y creadora de los docentes que derivan y generan perfección en el conjunto de técnicas que se aplican para desarrollar una buena enseñanza. Afirma además que “la didáctica es un conjunto de técnicas a través de las cuales se realiza la enseñanza:

para ello reúne con sentido práctico todas las conclusiones que llegan a la ciencia de la educación”. Por último, brinda una definición más detallada y práctica y considera que la didáctica es el estudio de recursos que tienen como objetivo guiar el aprendizaje del alumno con la finalidad de llevarle a alcanzar un estado de madurez que le permite afrontar la realidad, de una manera más consciente, responsable y eficiente, para actuar en la realidad como ciudadano participante y responsable.

Para Costa M (2007), el juego es muy importante ya que permite un desarrollo correcto y completo de la personalidad del individuo buscando siempre que la sociedad disponga de elementos que busquen beneficiar, en primer lugar, a personas que tienen mayores dificultades de accesibilidad. En este, se resalta a las personas con discapacidad. Según Jeffree (1986) el individuo normal desarrolla, por medio del juego, muchas de estas aptitudes básicas antes de ingresar a la escuela.

Un maestro especialista en el tema debe comprender cómo aprende un niño a través del juego y ha de estar dispuesto a conocer y a aprender temas nuevos acerca del individuo con discapacidad cognitiva. Esto solo se logra a través de la observación de sus juegos, pues así se logra comprender la importancia del juego para el desarrollo inicial de un individuo. El juego refleja con exactitud la fase de desarrollo en que se encuentra el individuo y es aplicada a todos incluyendo personas con discapacidad. Las personas que cuentan con alguna discapacidad intelectual reciben, procesan y organizan la información de forma más difícil y lenta; es por esta razón que su capacidad de respuesta también presenta limitaciones.

En estos individuos, todo aquello que permita la recepción de información exterior y la percepción de los estímulos sensoriales permitirán mejorar y aumentar su desarrollo cerebral; es por esta razón que emplear apoyos adecuados permitirán mejorar su capacidad funcional; de esta forma el juego puede llegar a mejorar y moldear el funcionamiento cerebral e instaurar

modificaciones fundamentales y duraderas que permitan facilitar un adecuado aprendizaje. El juego, además de servir como herramienta de estimulación en el desarrollo, también puede ayudar a mejorar las relaciones con los demás, al igual que puede mejorar la autoestima, a superarse, transferir y generalizar los aprendizajes a otros espacios o entornos.

8. Objetivos General

Diseñar un manual didáctico para formadores en habilidades blandas en personas con discapacidad intelectual leve.

8.1 Objetivos específicos

8.1.1 Identificar las necesidades de la formación de habilidades blandas al mundo laboral de las personas con discapacidad intelectual.

8.1.2 Elaborar un manual didáctico que permita un aprendizaje óptimo en habilidades blandas para personas con discapacidad.

9. Metodología Investigativa

El presente trabajo lo desarrollaremos mediante la metodología de investigación-acción, ya que este tipo de metodología se ocupa del estudio de una problemática social permitiendo comprender y resolver situaciones que se presenten en ambientes como (grupo, programa, organización o comunidad; por lo tanto para nuestro trabajo es propicia ya que se identificó una problemática en nuestro campo laboral y es frente a los procesos de inclusión laboral en personas con discapacidad cognitiva leve la cual no cuenta con instructores, docentes o formadores para capacitar en conceptos básicos adaptativos a un ambiente laboral.

Este tipo de investigación se centra en aportar información que permita guiar de una forma efectiva la toma de decisiones en el proyecto, procesos y reformas estructurales. Para Sandín (2003) es importante señalar que la investigación-acción busca insaciablemente generar un cambio social y transformar la realidad en ambientes como el social, educativa, económica, administrativa, etc.; generando en las personas un cambio en la conciencia de su rol en ese proceso de transformación.

Stringer (1999) indica que la investigación –acción e de carácter democrático ya que permite la participación de cada uno de los miembros de una comunidad; permitiendo la construcción de una solución en grupo, al igual que de carácter liberador puesto que su fin también es combatir la injusticias sociales; también es detonadora y busca mejora las condiciones de cada uno de los participantes; Durante el proceso el investigador recopila continuamente datos que le permitan evaluar cada actividad realizada y el desarrollo de la implementación permitiendo el monitoreo de los avances, los documentos estructurados, y la retroalimentación a los participantes. Se busca la utilización de herramientas para la recolección y análisis de datos.

Para el desarrollo de este proyecto de realizaron actividades de observación en el ambiente, nos relacionamos con la problemática, tomamos nota de cada una de las situaciones que se presentaban en el entorno, realizamos revisión documental y análisis de videos permitiendo identificar la vinculación que tiene la problemática con otras situaciones relacionadas con otros entornos donde se hallaba la problemática identificada, finalmente se llega a la problemática con un análisis de cada uno de los procesos anteriormente descritos logrando así estructurar el proyecto desde la Investigación - Acción

En nuestra investigación pudimos identificar que el fin como tal es encontrar y solucionar una problemática que no genera igualdad de condiciones, por eso se realiza un análisis de información

de las diferentes a distintas indagaciones realizadas a el equipo de capacitación y formación de la organización, identificando la falta de programas o talleres que sean herramientas claves para la formación de personas con discapacidad intelectual en habilidades blandas; por lo cual se diseña un conjunto de talleres compuesto por actividades en las cuales los participantes podrán identificar competencias importantes para poderse desenvolver de una forma más práctica en una empresa; en este proyecto no será llevado como tal a ale ejecución sino será solo presentación de la propuesta para la entidad y en una segunda instancia poder generar su implementación.

10. Desarrollo de la propuesta

El presente manual didáctico nace de las necesidades que se logran identificar luego de hacer un análisis de los diferentes proyectos, reconocimiento de las cifras de desempleo, los proyectos existentes e identificar las deficiencias que existen en la actualidad para que las personas en condición de discapacidad intelectual leve puedan fortalecer diferentes habilidades blandas que les permitan mejorar sus procesos de adaptación.

Este manual didáctico está enfocado para que los docentes, capacitadores, talleristas y demás puedan trabajar 4 tipos de habilidades elementales que puedan ayudar a mejorar la adaptabilidad de las personas en esta condición.

Manual Didáctico para la formación de Habilidades Blandas en personas con discapacidad intelectual

Le

1 Introducción

El presente manual tiene como finalidad brindar las diferentes herramientas de aprendizaje a los docentes que quieran ser parte de la inclusión laboral en personas con discapacidad cognitiva intelectual leve de esta forma poder aportar a la sociedad y a la vida de los diferentes individuos fortaleciendo su capacidad de adaptación al mundo laboral mediante la formación de las diferentes habilidades blandas.

Las habilidades blandas hacen referencia a la capacidad del individuo a la hora de afrontar los diferentes entornos laborales, facilitando la interacción con otras personas, generando un ambiente de trabajo más grato y un clima organizacional de entendimiento y cooperación.

En la actualidad existen muchas habilidades que la persona debe adquirir para lograr una adecuada inclusión dentro de los diferentes puestos de trabajo, pero en este

módulo nos centraremos más en 4 las cuales son: habilidades comunicativas, liderazgo, trabajo en equipo y orientación al logro.

Objetivo General

Al finalizar el estudio de este módulo, el estudiante tendrá los conocimientos básicos de que son las habilidades blandas

Objetivos específicos:

- El estudiante identifica los conceptos básicos de habilidades blandas.
- Clasifica ideas y objetivos.
- Produce ideas iguales y contrarias de algunas ya propuestas.
- Ordena ideas de las diferentes habilidades blandas.

Taller de Liderazgo

Definamos el Liderazgo:

El liderazgo se considera como una habilidad blanda que una persona debe desarrollar permitiendo influir mejor en la forma de actuar en las personas de un grupo determinado, generando que estos se desempeñen con entusiasmo, frente al cumplimiento efectivo de cada objetivo y meta planteada.

El liderazgo también es un proceso enormemente interactivo y compartido, en el cual cada miembro de todos los equipos forma habilidades en un mismo proceso, esto implica establecer una dirección, visión y estrategias con el fin de llegar a una meta, alineando a las personas mientras en su mismo tiempo son motivadas (French & Bell, 1996).

Liderazgo es, además, la influencia interpersonal establecida en una situación, guiada a través de las pautas de la comunicación humana a la persecución de uno o varios objetivos específicos. El liderazgo se puede considerar como un fenómeno que ocurre específicamente dentro de la interacción social, debe ser analizado entorno de las relaciones que se generan entre las personas en una estructura social determinada, y no por evaluar una serie de características individuales (Chiavenato, 1999).

Liderazgo en la organización

Cada persona, debe ser informado, asesorado y encaminado por alguien capacitado para dirigir de manera adecuada y con liderazgo una organización o empresa. Una persona que se sienta comprometida con el liderazgo dentro de esta requiere tomar en cuenta estos aspectos. Una persona puede obtener una planeación correcta, con una misión y visión establecidos, pero si existe la ausencia de un líder apropiado, será muy complicado que se obtengan a cabalidad los propósitos proyectados.

¿Qué es ser un líder?

Un líder debe ser un ejemplo para seguir, es un modelo para su equipo de trabajo dentro de la organización o empresa, un líder es una persona sencilla, dispuesta a trabajar de manera colaborativa, autentica, con excelentes relaciones humanas. Diseña

y utiliza diversas estrategias durante su gestión, es flexible, proactivo, toma la iniciativa, motiva, incentiva y examina de manera sistemática a su equipo de trabajo. Tiene una buena capacidad de integración, logrando una buena sinergia dentro de los miembros de la empresa u organización.

Aptitudes que debe tener un líder:

- Análisis: criterio perceptivo, fortaleza,
- Personalidad: integridad, entusiasmo, auto-renovación.
- Interacción: inspiración, colaboración, servicio a los demás.
- Logro: audacia, rendimiento, desarrollo de equipos.

Cualidades Para ser líder:

- Creer en el potencial y las capacidades que tienen las personas.
- La confianza.
- Coherencia e Integridad.
- Propósito claro.
- Comunicar asertiva y eficaz.

Actividad 1

El lazarillo

Objetivo: en esta actividad de busca identificar qué grupos funcionan mejor trabajando con un líder

Tiempo necesario: 30 minutos

Materiales necesarios: elemento para cubrir ojos, 3 mesas, vasos de agua, jarras de agua y agua.

1. Se deben formar dos grupos con una cantidad similar de participantes.
2. En el grupo, todos deben tener los ojos cubiertos menos la persona que llevara el rol de líder. El segundo grupo, solo uno llevara los ojos vendados y los otros integrantes serán los lideres por lo tanto tendrán la posibilidad de verlo.
3. En un extremo, están ubicadas dos mesas con varios vasos y jarras de agua, en el otro, mesas con jarras vacías.
4. La persona que se le designa como líder o lideres deben guiar a los demás de un extremo a otro, con el objetivo de llenar las jarras vacías con los vasos de agua.

Conclusiones:

Con el grupo se realizará una reflexión final en el que todos los integrantes puedan expresar su opinión y el docente o facilitador indicará cual es la mejor forma de trabajo la importancia que es tener un solo líder.

Actividad 2

Aviones de papel

Objetivo: reforzar y mejorar las habilidades del líder.

Tiempo necesario: 30 Minutos

Lugar: sala amplia o espacios abiertos para poder trabajar por grupos.

1. El mediador necesita tomar el grupo general y distribuirlo en subgrupos, en cada subgrupo deben elegir a un líder
2. Se darán 20 minutos para que cada grupo diseñe un modelo de avión propio, de los cuales se deben realizar varios, de acuerdo al número de integrantes
3. En cada grupo cada integrante obtendrá la oportunidad de aterrizaje
4. El equipo que gane será el que haya lanzado más aviones de manera correcta en la pista de aterrizaje.

Conclusiones:

En la reflexión final el mediador realizará preguntas a cada uno de los líderes, frente a la estrategia utilizada, el desempeño del tiempo y los aportes de cada uno de los miembros de los equipos en la dinámica, y si fueron escuchadas por el líder.

Actividad 3

Nudo de personas

Objetivo: esta actividad busca potencializar las capacidades analíticas de un líder y su capacidad de dar directrices al resto del equipo.

Tiempo necesario: 30 minutos

Tamaño del grupo: grupos con número iguales.

Lugar: salón amplio o aire libre

1. El facilitador le informara a cada uno de los líderes que se escogieron en cada subgrupo, para que se ubique en el centro y sus compañeros harán un círculo a su alrededor
2. Cada uno de los integrantes que están formando el círculo se deben tomarse de las manos
3. La persona que se encuentra en el centro del círculo deben formar diferentes círculos mientras todos sus compañeros se mantienen cogidos de las manos, debe estar pendiente en analizar que interacciones han surgido y deberá dar diferentes instrucciones necesarias para desenredar el nudo.

Conclusiones:

El facilitador como reflexión final deberá pedir a el grupo que identifique cuales fueron esas capacidades analíticas utilizadas por el líder y las directrices dadas al equipo para lograr el objetivo de la actividad.

Evaluación final de saberes

A continuación, encontrará una breve evaluación para identificar los pre-saberes aprendidos en esta unidad para lo cual tendrás que marcar con una x si consideras que la respuesta es falsa o verdadera.

Pregunta	Falso	Verdadero
¿Los líderes solamente nacen?		
¿Mi estilo personal de liderazgo no se puede cambiar?		
¿Hay muchas teorías en el desarrollo de liderazgo?		
¿Es necesario entenderse mejor a sí mismo para ser un buen líder?		
¿Puedo influir en mis habilidades de liderazgo?		

Definamos la comunicación

La comunicación es fundamental, es necesaria para elaborar actividades que les corresponden dentro de la organización, para Madrigal (2008) la comunicación da paso a hacerles saber a los empleados cuales son los objetivos de la empresa, cuales son los objetivos que tienen de manera individual y como a través de su trabajo se alcanzan estos, permite la motivación del empleado al demostrarle el nivel de desempeño que alcanzo dentro de la empresa, cuando la información es compartida facilita la toma de decisiones.

El proceso de comunicación en la organización puede llegar a ser deteriorado cuando cada uno de los integrantes presentan una baja autoestima, según García (2010) suelen ser inseguros o dan muchos rodeos para expresar lo que desean y se les dificulta dejar claro el mensaje que desean transmitir a las personas con quien interactúan, para que la comunicación transcurra de manera fluida y efectiva requiere que los integrantes primordialmente los que dirigen la organización posean las habilidades para lograr transmitir los objetivos de la empresa, dejar claramente establecido que se espera de cada uno y de todas las personas que trabajan junto con ellos, esto es comunicación interpersonal.

Con nuestra comunicación interpersonal dejamos claro a las demás personas que es lo que queremos, cuáles son nuestras intenciones, lo que deseamos y lo que no, es una competencia que permanece presente en todas las personas a niveles distintos a lo acorde a nuestra personalidad, autoconocimiento, un nivel de madurez entorno a lo personal y profesional.

La comunicación verbal y no verbal

1. Comunicación verbal

La comunicación verbal se caracteriza por utilizar las palabras en la interacción entre el emisor y el receptor. Hay dos tipos, son las palabras o el lenguaje el que se expresa de una manera hablada o escrita.

Comunicación oral: se expresa a través de palabras habladas o signos orales, Los gritos, la risa o el llanto son comunicación oral.

Comunicación escrita: se realiza por medio de códigos escritos. Los jeroglíficos, logotipos o alfabetos también hacen parte de este tipo de comunicación.

Aunque la comunicación verbal se convierta en la más explícita y evidente, dado que está guiada por una serie de normas que duramos varios años en adquirir y que nos da la facilidad de transmitir unidades de significado relativamente claras e incluso muchas veces concisas, hay que entender que tras ella también hay otra igual o más importante que además puede modificar el significado de la primera. Se basa en la comunicación no verbal, que veremos a continuación.

2. Comunicación no verbal

Esta forma de lenguaje se lleva a cabo sin tizar las palabras y en muchos casos de manera inconsciente. Los movimientos corporales, la mirada, la postra, la forma de sentarse o de caminar son algunos ejemplos

En muchos casos, tanto la interpretación de estos como la emisión de mensajes son procesos generados de manera automática, incluso involuntaria. Es de esta manera porque este tipo de comunicación es el que ha adquirido más importancia a lo largo de nuestra historia evolutiva, en las etapas de la evolución en las que aún no se evidenciaba e uso de las palabras.

Sin embargo, los mensajes en la comunicación no verbal son relativamente ambiguos y complejos en la interpretación, ya que a diferencia de tipo anterior no se rige por las normas consensuadas y adquiridas de manera explícita.

Elemento de comunicación

Las partes que están inmersas en el proceso de comunicación son las siguientes:

Emisor: es quien transmite la información ya sea individuo, grupo o máquina.

Receptor: es quien recibe la información de manera individual o colectiva, puede ser una máquina.

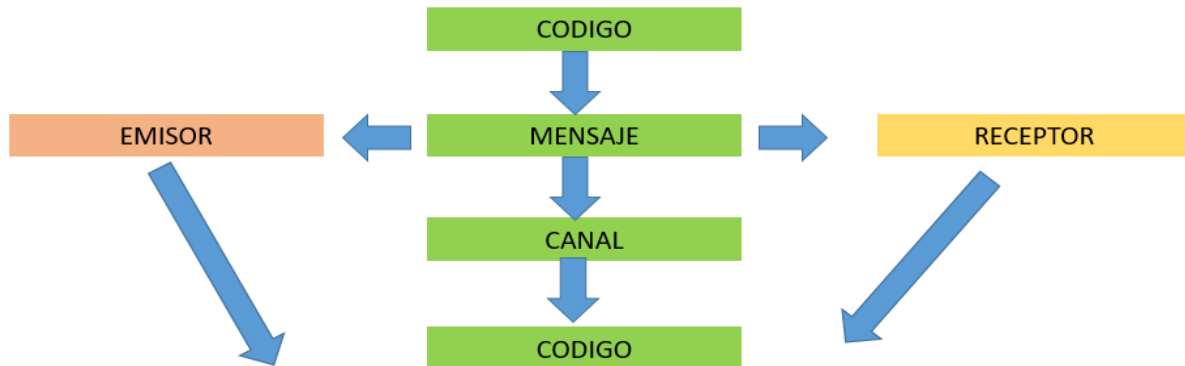
Código: conjunto o método de sistemas de signos que el emisor utiliza para codificar de mejor manera el mensaje.

Canal: es el medio físico que el emisor utiliza para transmitir la información y en el que el receptor capta por los sentidos corporales. Se determina como canal tanto al medio natural como el aire, la luz, como al medio técnico empleado como lo es la imprenta, radio, teléfono, televisión, etc. se perciben a través de los sentidos del receptor como el oído, vista, tacto y gusto.

Mensaje: es la información que se transmite desde el emisor.

Contexto: son todas las circunstancias temporales, espaciales y socioculturales que rodean la información, el hecho o el acto comunicativo y que permite una mejor comprensión del

mensaje en su justa medida.



Actividad 1

Foto Proyección

Objetivo: mediante esta actividad se busca Lograr que cada persona tenga una libre expresión, Identificar cómo cada uno se identifica.

Tiempo necesario: 30 minutos

Tamaño del grupo: indiferente.

Lugar: salón amplio o zonas libres

Materiales: Por cada subgrupo, una fotografía de algo que dé pie a que los participantes imaginen una situación. Además, folios, bolígrafos y un tablero

1. El facilitador realiza subgrupos, con el número de participantes requeridos para la actividad
2. Se le otorga a cada grupo una fotografía y se le solicita de manera individual que escribanlo que sucedió antes, durante y después de la foto
3. Al finalizar, cada uno comparte con sus compañeros su narración y por medio de un debate entre todos intentan llegar a una situación común.
4. Cada subgrupo escoge a un compañero quien será el que exponga delante de los demás compañeros.

Conclusiones:

Para la reflexión final, el dinamizador debe guiar el debate para que cada uno pueda aplicar estas situaciones a su vida diaria.

Actividad 2

Pasivo, agresivo y asertivo

Objetivo: Discernir entre los diversos tipos de comunicación.

Tiempo necesario: 60 minutos

Tamaño del grupo: resulta indiferente.

Lugar: sala amplia o al aire libre.

Materiales: Folios, bolígrafos y tablero

1. El facilitador guía una lluvia de ideas acerca de la asertividad.
2. De manera individual se requiere pensar en la persona más sumisa, utilizando únicamente el lenguaje no verbal
3. Todos los integrantes de pie interpretan en el área del aula
4. Se solicita que todos se queden totalmente quietos como estatuas adoptando un gesto sumiso, el facilitador comenta y registra como el grupo caracteriza este comportamiento.
5. Al cambiar el comportamiento sumiso a agresivo se describen de manera individual las características de la comunicación agresiva.
6. Retoman una posición paralizada y el facilitador debe tener un apoyo del grupo para tomar nota.
7. Cada uno de los integrantes de estos grupos toman asientos y realizan un listado de comportamientos de una persona asertiva, con un enfoque en la relación con la conducta verbal.
8. Se trasladan por el aula tomando una actitud asertiva y en silencio, posteriormente se quedan nuevamente como estatuas, el facilitador anota el comportamiento no verbal.

Conclusiones:

Como ejercicio final para una mejor reflexión el Colaborador dirige un debate en el que se analizan los diversos estilos comunicativos y cómo ha sido la experiencia de los participantes en la dinámica por cada faceta, posteriormente se incluyen situaciones en las que el comportamiento es asertivo generando praxis utilizando ejemplos de situaciones para practicar el estilo asertivo

Actividad 3**Diálogo dibujado**

Objetivo: Potenciar la creatividad y la empatía por medio del dibujo como método de expresión.

Tiempo necesario: 30 minutos

Tamaño del grupo: resulta indiferente.

Lugar: Salón

Materiales: Colores (rotuladores o lápices) y papel continuo.

1. Cada uno de los integrantes escoge un color, luego forman parejas con personas que seleccionaran un color distinto.
2. Se sientan frente a frente y en medio tendrán una pieza de papel.

3. Deben realizar un dibujo con el fin de compartir lo algo que quieren decirle al compañero.
4. Mientras el dibujo no es permitido hablar, pueden utilizar medios de relajación como música que contribuya a la creación de un ambiente cómodo.
5. El coordinador debe estar pendiente en como fluye la relación y como va surgiendo la elaboración de los dibujos.

Conclusiones:

Como reflexión final se debe tener presente el cómo se han sentido y cómo lo han logrado expresarlo través del dibujo, también sobre cómo se han sentido sin poder tener una comunicación verbal mientras desarrollaban el dibujo

Evaluación final de saberes

A continuación, encontrará una breve evaluación para identificar los pre-saberes aprendidos en esta unidad para lo cual tendrás que contestar cada pregunta.

Pregunta	Respuesta
¿Qué es la comunicación?	
¿Qué es comunicación verbal?	
¿Qué es comunicación no verbal?	

¿Describe los elementos de la comunicación?	
---	--

Taller de Trabajo en Equipo

¿Qué es el trabajo en equipo?

El trabajo en equipo se puede desarrollar mediante la unión de varias personas que conforman un grupo con objetivos organizados y metas claras; para que podamos considerar que es un trabajo en equipo se debe contar con una estructura organizada que favorezca la elaboración conjunta y mancomunada del trabajo, permitiendo que cada uno de los miembros participen del trabajo.

Si podemos verlo desde el rol psicológico es una habilidad que influye de manera positiva ya que fortalece el compañerismo y la unión de cada uno de los individuos que hacen parte del grupo. Mediante el trabajo en equipo podemos dar mejores resultados, ya que se genera entusiasmo y produce satisfacción en las tareas asignadas y encomendadas, generando en los trabajadores un buen clima laboral evidenciándose en los resultados obtenidos.

El trabajo en equipo se define como un grupo de personas que están organizadas y que buscan trabajar juntas para lograr los objetivos trazados desde la parte inicial de la conformación del grupo de trabajo y donde cada individuo perteneciente al equipo de trabajo aporta sus conocimientos, capacidades, habilidades, información y en general cada competencia de las personas que lo integran para generar la consecución de la meta.

También es la capacidad de poder ser participante activo de la consecución de metas en común donde están subordinando los intereses personales a los objetivos del equipo; es importante tener claro que la empresa es un solo equipo. Se debe generar como integrante de ella cooperación en incluso de forma anónima para que se logre el cumplimiento de los objetivos organizacionales, también parte del éxito del trabajo en grupo es que cada uno de los integrantes sea parte de la construcción de un buen clima de trabajo, todo el equipo debe conocer y comprender la dinámica de funcionamiento evitando situaciones de conflicto interpersonal para que no existan desviaciones en el objetivo final, también se compromete en la búsqueda del cumplimiento mancomunado de los logros dando prevalencia al interés del grupo por encima del interés personal. (Alles, 2002)

Características del trabajo en equipo:

- Es importante la integración adecuada de las funciones y actividades a desarrollar por cada uno de los integrantes del grupo.
- las responsabilidades deben ser compartidas por sus miembros para lograr su implementación de manera efectiva.
- Todas las actividades que se desarrollen se deben hacer de forma coordinada.
- El objetivo común debe estar planificado de una manera adecuada logrando que el equipo este apuntando a la meta
- Para el desarrollo armónico de la labor de cada uno de los integrantes es muy importante desarrollar las habilidades de cada uno de los participantes.

Ventajas De Trabajar En Equipo

Más motivación: Los equipos de trabajo se conforman para satisfacer las necesidades de las compañías, es por ello que cada uno de los integrantes del equipo de

trabajo tienen la oportunidad de poder mostrar y aplicar sus conocimientos y competencias, que les permita un reconocimiento por la buena ejecución de cada una de ellas, generando un sentido de pertenencia a los grupos y un sentimiento de autoeficacia.

Mayor compromiso: Cada participante puede también participar en los análisis y la toma de decisiones, comprometiéndose con las metas del equipo y los objetivos trazados por la organización.

Más ideas: Los efectos que se producen cuando las personas trabajan en equipo, tiene como fin la producción de un mayor número de aportes e ideas que cuando se hace de manera individual.

Más creatividad: Los procesos creativos por lo general son estimulados por la combinación que existe entre los esfuerzos de los participantes; lo que ayuda a generar nuevas estrategias para la solución de problemas que se presenten en la ejecución de tareas.

Mejora la comunicación: La mejor manera de tener una sana comunicación es cuando compartimos nuestras ideas y puntos de vistas con los demás; generando un entorno de comunicación abierta y positiva la cual contribuye a mejorar los componentes del equipo y lograr los objetivos de la organización.

Mejores resultados: se evidencian Cuando cada integrante está dispuesto a trabajar en equipo, orientando cada uno de sus esfuerzos para cumplir los resultados.

Roles de los miembros de un equipo.

Dentro de los equipos de trabajo es importante identificar cuáles son los conocimientos de cada uno de los integrantes ya que esto posibilita un desarrollo más óptimo y eficaz, no solo se debe ver desde su preparación y conocimiento, sino como puede contribuir al equipo desde sus competencias como individuo.

Se puede identificar diferentes clasificaciones para las funciones que realizan los miembros de un equipo y están muy enmarcadas en sus característica personal, intelectual, social y psicológica. Como por ejemplo la capacidad de comunicaron, creatividad, motivación, planificación y organización, flexibilidad, confianza, resolución de problemas y orientación al resultado. Cuando las personas tienen identificado el rol que juegan dentro del equipo de trabajo pueden generar mayor unión y aceptación de los miembros del grupo, esto permite contribuir y mejorar el desempeño laboral para lograr los objetivos de la organización.

Actividad 1

La mentira

Objetivo: esta actividad busca fomentar el trabajo en equipo y llevar a los integrantes a una reflexión sobre la necesidad de la comunicación

Tiempo necesario: 30 minutos

Tamaño del grupo: grupos de 5 personas

Lugar: Salón

Materiales: ninguno

1. Se debe realizar varios grupos de 5 personas
2. Los integrantes deben elegir tres o cuatro afirmaciones sobre ellos mismos y solo una de estas debe ser mentira.
3. El tiempo que se da para la actividad será determinado por el mediador y se usara para que identifiquen y que sean lo suficientemente adecuadas con el fin de que a sus compañeros les resulte complejo elegir cuál es la verdadera.
4. Se deben pensar individualmente y luego las escriban en un papel, Posteriormente y por turnos, leen las frases para que entre todos debatan y lleguen a un acuerdo dando su argumento del por qué creen que esa es la mentira.
5. Se requiere que los integrantes del grupo se pongan de acuerdo y que cada uno de ellos debata y argumente cuál es su postura.
6. Al finalizar la persona dirá cuál de estas afirmaciones era la frase que no es verdad.

Conclusiones:

Como reflexión final se enfatiza sobre la importancia de conocerse cada uno para lograr los objetivos del grupo.

Actividad 2**La búsqueda del tesoro**

Objetivo: en esta actividad se busca fomentar el espíritu de equipo que ayuda a romper los grupillos

Tiempo necesario: 60 minutos

Tamaño del grupo: 2 grupos

Lugar: Salón

Materiales: Esferos y papel.

1. Elabora una lista de tareas ridículas para desarrollar en grupo.
2. Entre las tareas puedes incluirse el sacarse una foto con un extraño, sacar una foto a un edificio u objeto que se encuentre fuera del salón, etc.
3. Se entrega la lista a cada equipo, junto con un plazo máximo en el que deben completar todas las actividades indicadas.
4. Quien complete la mayoría de las tareas en un mejor tiempo será el ganador. (el organizador podrá elaborar un sistema propio de puntos de acuerdo a la dificultad de las Actividades).

Conclusiones:

Como reflexión final, cada participante contará la experiencia de cómo fue la organización dentro de los equipos para cumplir con el objetivo

Actividad 3

El campo de minas

Objetivo: el fin de este juego es enfocar la confianza, la comunicación y la escucha eficaz.

Tiempo necesario: 30 minutos

Tamaño del grupo: 4-10 personas (debe ser número par).

Lugar: Salón – campo libre

Materiales: varios objetos que se puedan llevar en la mano y varias vendas para los ojos.

1. Busca un lugar de preferencia abierto, como un salón grande vacío o un parque.
2. Se deben Colocar objetos como conos, pelotas, botellas, entre otros, se ubican aleatoriamente en el espacio abierto.
3. Se deben conformar parejas y de la cual a una persona de cada pareja se designara para que se coloque una venda en los ojos.
4. El compañero debe guiar a su pareja para que atravesase el espacio de un extremo a otro logrando esquivar los objetos, utilizando únicamente sus indicaciones verbales.
5. El participante que se ha puesto la venda en los ojos no puede hablar.
6. Para que la actividad sea más compleja, se crean rutas específicas por las que tengan que pasar las personas con la venda.

Conclusiones:

Se busca como reflexión final que cada participante comparta la experiencia de cómo se organizaron los equipos para culminar la prueba

Evaluación final de saberes

A continuación, encontrará una breve evaluación para identificar los pre-saberes aprendidos en esta unidad para lo cual tendrás que contestar cada pregunta.

Pregunta	Respuesta
¿Qué es el trabajo en equipo?	
¿Para qué sirve trabajar en equipo?	
¿Cuáles son las ventajas de un equipo de trabajo?	
¿Qué le gustó más de las actividades en equipo?	

Definición de Orientación al logro

Podemos ver que la orientación al logro está muy alineada a los objetivos personales y organizacionales permitiendo de esta forma fijar metas que sean ambiciosas por encima de los estándares y las expectativas establecidas. Los estándares pueden ser de superación personal en base a los rendimientos pasados, también de la orientación al resultado basado en una medida objetiva, la competitividad es vista como correspondencia con el desempeño y la superación de los demás. El mejoramiento continuo del individuo se asocia a la concordancia de los resultados que se ha propuesto retándose siempre a lograr el objetivo, Siempre las personas orientadas al logro tienen claros y definidos los objetivos permitiendo facilitar los procesos para llegar a la meta. Algunos de ellos se muestran a continuación.

Objetivos de la orientación al Logro

- Desarrollas estrategias de trabajo que permita lograr los estándares establecidos.
- Identificar y establecer estándares y objetivos tanto individuales con los organizacionales: buscando la utilización de métodos para medir los resultados, permitiendo realizar una comparación con un nivel de excelencia fijado.
- Ingresar cambios significativos en los métodos de trabajo comprometiendo los recursos personales e institucionales: esto nos llevara a mejorar el rendimiento y el de los demás.
- Establecer objetivos que sean desafiantes, pero a su vez realistas: se debe determinar los beneficios o rentabilidad organizacional.

El Establecimiento de Metas

Al establecer metas en la actualidad no permite generar un estado d motivación, llevándonos a un comportamiento racional como persona. La clave de la teoría está en las relaciones entre metas, intenciones y rendimiento en el trabajo las cuales lleva en una intencionalidad al individuo a lograr alcanzar las metas en relación con los objetivos futuros.

En los hallazgos de numerosas investigaciones de acuerdo a (Ames, 1992; González, 2007; Pintrich y Schunk, 2006) se sugiere que los estudiantes que están orientado hacia las metas de aprendizaje y metas intrínsecas o de logro tienen un sentido más de preocupación por el aprender, dominar la tarea e incrementar su habilidad. También se evidencia que los individuos ven una fuerte conexión entre sus logros y sus esfuerzos, valorando la capacidad de aprendizaje por un fin en sí misma, desarrollando estrategias efectivas que permitan superar obstáculos que nos impidan llegar al logro (Paolini, 2009).

Actividad 1

El alambre pelado

Objetivo: con esta actividad se busca lograr animar el grupo; Contribuir a la concentración en momentos de dispersión.

Tiempo necesario: 30 minutos

Tamaño del grupo: Máximo 10 personas por grupo

Lugar: Salón – campo libre

Materiales: Ninguno.

1. Se le solicita a un integrante que salga de la habitación.
2. El resto del grupo, deben sentarse formando un círculo, todos e tomaran de las manos. El facilitador debe informar que el círculo funciona como un circuito eléctrico, el cual tienen un alambre pelado. Entre el grupo, elegirán quién funcionará como alambre pelado.
3. Cuando se toma la decisión, el compañero que esta fuera de la sala debe entrar, se le explicara que el grupo funciona como un circuito eléctrico y que en éste hay un alambre pelado. Deberá utilizar su ingenio para descubrir quién es.

Conclusiones:

No existe un resultado correcto en esta dinámica. Por lo tanto el facilitador debe estar atento al desarrolla la actividad y la participación de cada uno de los individuos del equipo, para llegar a una reflexión final, se le pregunta a cada integrante de la actividad cómo se sintieron a lo largo del ejercicio.

Actividad 2

Sondeo de Motivaciones

Objetivo: esta actividad busca que cada integrante del grupo se comience a conocer;
Conocer las motivaciones de los compañeros que conforman un grupo.

Tiempo necesario: 45 minutos

Tamaño del grupo: no requiere un numero específico

Lugar: Salón – campo libre

Materiales: Papel y bolígrafo para cada persona.

1. El coordinador debe contextualizar al grupo por medio de una presentación, que cada vez que se inicia una actividad nueva, se desarrolla por un motivo,
2. Se les pide a los integrantes del grupo que identifique cuál ha sido la motivación que los ha llevado a llevar hasta allí.
3. Ahora de manera individual, cada integrantes del grupo responderá a una serie de preguntas como se representan a continuación:

¿Cuál es la razón por la que he venido a esta actividad?, ¿qué creo que obtendré el día de hoy?, ¿Cómo está mi estado de ánimo hoy?, ¿qué estaría dispuesto a aportar en el día de hoy?
4. Ahora vamos a compartir con cada integrante del grupo, las inquietudes y las

preguntas que se plantearon al inicio de la actividad.

Conclusiones:

Es importante que la persona que el facilitador de la actividad desarrolle la mejor estrategia para gestionar de manera adecuada los comentarios de los distintos miembros del grupo.

Actividad 3

Sondeo de Motivaciones

Objetivo: se busca aumentar la motivación a través del trabajo en equipo y fomentar la cohesión del grupo.

Tiempo necesario: 45 minutos

Tamaño del grupo: 15 personas por grupo

Lugar: Salón – campo libre

Materiales: Lazo

1. Se deben crear dos grupos con el mismo número de integrantes, la instrucción es que no se tienen permiso de hablar a lo largo del desarrollo de la dinámica.
2. Cuando ya estén conformados los grupos, se debe poner un lazo o cuerda de un

extremo al otro de la habitación, a la altura de la cintura de la persona más alta del grupo, luego se debe demarcar el suelo con una línea la cual no se podrá pisar.

3. El tiempo establecido para la actividad es de 30 minutos para pasar de un lado al otro del salón, se debe hacer pasando por encima del cordel y sin pisar la línea marcada en el suelo.
4. El equipo ganadores será el que logre llevar todos los integrantes del equipo a cruzar el salón de un extremo a otro en el menor tiempo y cumpliendo con las normas establecidas, En caso que el tiempo haya culminado y ninguno de los equipos lo haya logrado, ganara el equipo que tenga más miembros al otro lado del punto de partida.

Conclusiones:

El facilitador realizara una reflexión en grupo para poder conocer cómo se sintieron y qué obstáculos se presentaron para el cumplimiento de los objetivos.

Evaluación final de saberes

A continuación, encontrará una breve evaluación para identificar los pre-saberes aprendidos en esta unidad para lo cual tendrás que contestar cada pregunta.

Pregunta	Respuesta
¿Qué comprendes por orientación al logro?	
¿Qué beneficios trae la motivación?	

¿Cómo sabemos que estamos enfocados en los logros?	
¿Qué le gusto más de las actividades?	

11. Conclusiones

La construcción del manual de habilidades blandas para personas con discapacidad intelectual leve permitirá a los docentes, instructores, facilitadores y otros encargados de la formación contar con una herramienta que aborde conceptos generales enmarcados desde la didáctica.

Los procesos de enseñanza y aprendizaje de la propuesta están estructurados de tal forma que las personas en condición de discapacidad intelectual leve puedan lograr una transferencia conocimientos, mediante herramientas y elementos necesarios para que se den los resultados esperados, los cuales se medirán a través de la evaluación del docente.

Se espera que la implementación de esta propuesta permita que las personas con discapacidad intelectual leve puedan alcanzar las competencias necesarias para conseguir una mejor adaptación en el entorno laboral, permitiéndoles una oportunidad de inclusión.

Este proyecto busca que las empresas de los diferentes sectores se interesen por vincular personas en condición de discapacidad intelectual, permitiendo cerrar la brecha de inclusión en los entornos laborales.

Este trabajo logró reconocer una de las necesidades en la formación de las personas con discapacidad intelectual leve, las cuales por ser una población menor se han visto afectadas por

la falta de docentes capacitados para lograr formar sus habilidades blandas que les permitan la inclusión laboral y el cierre de brechas a la hora de encontrar un empleo.

Se diseñaron diferentes talleres y evaluaciones de conocimiento, que permitan al docente identificar que los componentes teórico-prácticos impartidos dentro de las aulas o espacios de discernimiento logran una adecuada transferencia del conocimiento, siempre y cuando haya una planeación con unos objetivos claros.

El material didáctico construido permite trabajar un grupo de habilidades blandas básicas mediante el juego y siguiendo los lineamientos del aprendizaje colaborativo y experiencial que permitirá también al grupo de personas mejorar su relación con la sociedad.

De este trabajo nos queda pendiente la construcción de un programa de capacitación dirigida al docente donde podamos brindar componentes desde el rol metodológico para la aplicación de los talleres didáctico que permitan una mejor transferencia de los conocimientos impartidos.

Se espera que la implementación de estos talleres y la construcción de otros, permita lograr que las personas con discapacidad intelectual leve puedan adquirir las habilidades blandas necesarias para desenvolverse en el campo laboral, siendo este el fin del proyecto, generando un impacto en la parte económica y productiva de cada uno de los participantes, no solo de la persona que toma el taller sino de los contratantes que tendrán como expectativa la fácil adaptación al entorno de las personas con discapacidad intelectual leve.

Mediante la investigación realizada desde los diferentes componentes, estudios previos y trabajos referentes se logró la recopilación de información útil y práctica que nos llevó a identificar las habilidades necesarias como investigadora: la rigurosidad, la observación y la escritura.

Bibliografía

AAIDD (2011). Discapacidad Intelectual. Definición, Clasificación y Sistemas de Apoyo Social. Madrid: Alianza Editorial

Agudelo, J., Introducción a las teorías de la comunicación y la información. (2004).

Aguirre León, G., Serrano Orellana, B., & Sotomayor Pereira, G. (2017). El liderazgo de los gerentes de las Pymes de Machala. Universidad y Sociedad [seriada en línea], 9 (1), pp. 187-195. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/>

American Psychiatric Association DSM-5. Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales DSM-5. Editorial.

Anzola, D. (2006). Investigación-Acción. [Clase en Diplomado de Formación de Tutores y Asesores. Bárbula, Venezuela: Universidad de Carabobo

Astorga, C., y Menezes, E. (2016) la motivación de logro como impulso creador de bienestar: su relación con los cinco grandes factores de la personalidad International Journal of Developmental and Educational Psychology, vol. 2, núm. 1.

Botero, M. (2016). Prácticas de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en el contexto laboral de empresas privadas de la ciudad de Bogotá.

Chávez, K., Osses, E. y Suazo, D. (2016) Competencias académicas y acceso al mundo laboral de jóvenes y adultos con discapacidad intelectual leve y moderada.

CMIC, Ciudad Victoria, Tamaulipas. (Junio 2014) Liderazgo.

Cuesta, J, Raquel, y Teresa (2019) Discapacidad intelectual: una interpretación en el marco del modelo social de la discapacidad.

Diccionario de Competencias (2013) Universidad de Santiago.

DuocUC (2002) Diccionario de referencia competencias laborales blandas.

García, I. (2005) Concepto actual de discapacidad intelectual Psychosocial Intervention, vol. 14, núm. 3 pp. 255-276.

García,A,(2005). Concepto actual de discapacidad intelectual Psychosocial Intervention, vol. 14, núm. 3.

Gómez, G. (2009) Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes. Vol 2 N°2, 61-77.

Hernandes, R., Fernandes, C. y Baptista, P.(2014) Metodología de la Investigación. 6 ed. McGraw-Hill

Hutchinson, S. El liderazgo, un desempeño efectivo

Iturbide, R., y Serrano, P. (2004) Manual de orientación laboral para personas con discapacidad.

Jaramillo, A., y López,R. (2016) Guías y Herramientas de Inclusión Socio Laboral para Personas con Discapacidad.

López, M., Pereira, S., Guerrero, A., Garcia, y Rubio, J., Discapacidad y juego; adaptaciones desde las teorías del procesamiento de la información. vol. 4, núm. 1, 2010.

Lucian, W. (comp.) Evolución política y comunciación de masas, Troquel, Buenos Aires, 1969.

María, J.(2012) trabajo en equipo.

Mendez, I., y Mirosław, R (2005) el desarrollo de las relaciones interpersonales en las experiencias transculturales: una aportación del enfoque centrado en la persona.

Mora, L., y Cortés, C. (2016) ¡Vivamos la diversidad! estrategias pedagógicas que visibilizan y fortalecen las habilidades sociales y comunicativas, de la población con discapacidad intelectual para facilitar la inclusión social.

Moran, C., Menezes, E., La motivación de logro como impulso creador de bienestar: su relación con los cinco grandes factores de la personalidad. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, vol. 2, núm. 1, (2016)

National Minority AIDS Council Technical Assistance, Training and Treatment Division
1624 U Street, NW Washington, DC.

Perilla, L., *Revista Latinoamericana de Psicología*, vol. 30, núm. 3 (1998)

Proyecto Formación de Directivos Docentes en Antioquia. SEDUCA – FUNLAM, (2006 – 2008).

Rivas, L. (2010) Monografía sobre trabajo de equipo.

Sáenz, F; (2005) El trabajo en equipo, características y factores de implementación: Un comparativo de empresas industriales en España.

Salvatierra, D. (2014) Brecha de Habilidades Blandas en Chile: Abriendo el debate educacional.

Santo, A. (2016). Taller “Habilidades Blandas”

Silva, m. (2013) Habilidades blandas, fundamentales para el desarrollo personal.

Torres, J. (2018). Taller de habilidades de comunicación asertiva para líderes. Trabajo de obtención de grado, Maestría en Desarrollo Humano. Tlaquepaque, Jalisco: ITESO.

Villalobos, A, Instrumento para evaluar la comunicación interna en las micro y pequeñas empresas, caso zona bajo México

Zuzama, J. (2014) Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real.