

El rol del educador especial en la inclusión socio-laboral de las personas con  
discapacidad

visual de la unidad de inclusión del centro de rehabilitación para adultos ciegos

CRAC

Jenny Katherine Farfan Ortiz

Asesora: Gracie Nataly García Silva

Universidad Pedagógica Nacional

Facultad de Educación

Departamento de Psicopedagogía

Licenciatura en Educación Especial

Bogotá D.C

2021

## Agradecimientos

Mis más profundos agradecimientos a Dios por ser mi motor y mi fuerza para seguir adelante, a mi familia, por su apoyo incondicional en cada momento, a la universidad Pedagógica Nacional por abrirme sus puertas, también agradezco a mis docentes que hicieron parte de este proceso, así como a mi asesora Gracie y finalmente al centro de rehabilitación para adultos ciegos CRAC, por abrirme sus puertas y permitirme llevar a cabo el desarrollo de mi proyecto.

## Dedicatoria

Dedico este logro en primer lugar a Dios por llenarme de fuerza y motivación para seguir adelante, a mis padres Diana y Rafael, por ser mi apoyo y por enseñarme cada día a ser una mujer fuerte y valiente, a mi hermana Deisy por ser mi apoyo y por su dedicación y paciencia en cada momento, a Sara Lucia Campo mi hija, quién es mi luz y mi fortaleza para superar cada dificultad, a mi sobrina Isabella por ser ese hermoso ángel quién es mi fuerza y motivación, a mi compañero de vida Jan Carlos Campo, por su apoyo y palabras de aliento en cada momento y a mis maestros, quienes hicieron parte importante en este proceso.

## Tabla de contenido

CAPITULO I .....	10
Descripción del contexto .....	10
INTRODUCCIÓN .....	10
Marco Contextual.....	12
➤ Rehabilitación integral para las personas ciegas: .....	14
➤ Rehabilitación integral para personas con baja visión .....	18
➤ Habilitación Básica funcional .....	18
➤ Salud visual:.....	18
Problema Educativo.....	20
Objetivos .....	21
Objetivo General: .....	21
Objetivos Específicos:.....	21
Justificación .....	22
Antecedentes .....	24
CAPITULO II .....	28
Búsqueda Investigativa .....	28
Marco Teórico.....	28
Educación Especial en Colombia .....	28
Discapacidad .....	30
Discapacidad visual .....	32
Causas de la discapacidad visual .....	32

Alteraciones en la posición y movilidad del globo ocular .....	32
Alteraciones corneales: .....	33
Alteración o ausencia del iris:.....	33
Alteraciones en el cristalino:.....	33
Alteraciones de la retina:.....	33
Alteraciones en el campo visual central:.....	34
Alteración en el campo periférico .....	34
Inclusión laboral .....	35
Comienzos de la inclusión laboral de personas con discapacidad visual en Colombia .....	36
Empleo protegido en Colombia .....	37
¿Cómo está Colombia en términos de inclusión laboral de personas con discapacidad?.....	37
Barreras para la inclusión de personas con discapacidad visual en el ámbito laboral.....	38
Ajustes razonables.....	39
Que son los ajustes razonables .....	39
Ajustes razonables en las empresas para las personas con discapacidad visual vinculadas laboralmente .....	40
Empresas que vinculan actualmente a personas con discapacidad visual en Colombia .....	41
Marco Legal.....	43
CAPITULO III .....	52
Ruta de la Investigación .....	52

Marco Metodológico .....	52
Articulación con la línea de investigación.....	52
Instrumentos De Recolección De Información.....	60
Marco Pedagógico.....	63
Propuesta pedagógica .....	67
Justificación .....	69
Objetivos.....	71
Metodología .....	72
CAPITULO IV.....	83
Análisis de Resultados.....	83
Conclusiones .....	98
Proyecciones .....	101
Referencias Bibliográficas.....	102

## Índice de Tablas

Tabla 1 .....	73
Tabla 2 .....	74
Tabla 3 .....	75
Tabla 4 .....	76
Tabla 5 .....	77
Tabla 6 .....	78
Tabla 7 .....	79
Tabla 8 .....	80
Tabla 9 .....	81
Tabla 10 .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## Índice de Anexos

Anexo 1.....	108
Anexo 2.....	109
Anexo 3.....	111
Anexo 4.....	115
Anexo 5.....	116
Anexo 6.....	117
Anexo 7.....	118
Anexo 8.....	119
Anexo 9.....	120
Anexo 10.....	121
Anexo 11.....	122
Anexo 12.....	123
Anexo 13.....	124
Anexo 14.....	125
Anexo 15.....	126
Anexo 16.....	127
Anexo 17.....	128
Anexo 18.....	129
Anexo 19.....	130
Anexo 20.....	131
Anexo 21.....	132
Anexo 22.....	133
Anexo 23.....	134
Anexo 24.....	135
Anexo 25.....	136
Anexo 26.....	137



Anexo 27.....	138
Anexo 28.....	139
Anexo 29.....	140
Anexo 30.....	141

## **CAPITULO I**

### **Descripción del contexto**

#### **INTRODUCCIÓN**

El presente documento desarrolla un proyecto pedagógico investigativo referente a la identificación del rol del educador especial en la unidad de inclusión de las personas con discapacidad visual del centro de rehabilitación para adultos ciegos CRAC, para esto se presenta el desarrollo de diferentes talleres experienciales abordando temáticas relacionadas con los procesos de inclusión sociolaboral como: reconocimiento de debilidades y fortalezas, competencias laborales, preparación para una entrevista de trabajo, elaboración de una hoja de vida, tipos de contrato laboral, plataformas para la búsqueda de empleo, y uso de las TIC favoreciendo los procesos de independencia y autonomía en los usuarios y reconociendo la pertinencia del educador especial en los procesos de inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad visual, por esta razón el presente proyecto pedagógico investigativo se configura en el paradigma sociocrítico, el cual busca generar prácticas pedagógicas reflexivas que le permitan al sujeto apropiarse su aprendizaje aplicándolo en su vida cotidiana.

Es así como el desarrollo de este proyecto se lleva a cabo con jóvenes y adultos con discapacidad visual en edades entre 20 a 40 años.

Los aspectos que componen al proyecto pedagógico investigativo actualmente descrito serán presentados a continuación: marco contextual el cual muestra las características más relevantes del centro de rehabilitación para adultos ciegos CRAC, el problema educativo donde se determina la pregunta de investigación, de acuerdo con la contextualización y las dinámicas identificadas en la institución, justificación la cual fundamenta las razones del presente proyecto pedagógico investigativo, antecedentes en donde se realiza un rastreo de las diferentes tesis relacionadas con la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual, marco teórico el cual fundamenta de manera teórica la propuesta pedagógica, marco metodológico el cual muestra el enfoque del proyecto las fases de investigación y los

instrumentos de recolección de información, los cuales serán tenidos en cuenta para los análisis de resultados, propuesta pedagógica la cual describe las estrategias pedagógicas utilizadas, y finalmente las conclusiones y proyecciones que dejan aportes a la línea de investigación de gestión y ciudadanía y a la institución en cuanto a los procesos de inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad visual en la unidad de inclusión.

## **Marco Contextual**

El presente proyecto investigativo es desarrollado en el centro de rehabilitación para adultos ciegos CRAC, en la unidad de inclusión, con jóvenes y adultos con discapacidad visual. Esta institución nace en 1961 como respuesta a las necesidades de las personas ciegas en Colombia, su sede principal está ubicada en el barrio santa Matilde en la calle 8 sur #31ª31, sede en la cual se llevará a cabo el desarrollo de este proyecto. El CRAC pertenece a la localidad número 16 de Puente Aranda; también cuenta con otra sede ubicada en el norte de Bogotá en la calle 127 B#46-39.

El nombre de la localidad donde se encuentra ubicada la sede principal nace en el año 1573 con la llegada del Oidor Francisco de Anuncibai, quién construyó la hacienda de Aranda, en este lugar se unían los ríos Chinúa y San Agustín, a la vez era el camino de occidente para tomar hacia el río Magdalena. Fue entonces cuando se construyó un pequeño puente usado para cruzar los dos ríos.

En 1768 el puente fue reconstruido y se llamó el puente de Aranda, el cual se convirtió en la salida de la ciudad por la zona de los humedales, de esta forma se comunicó el municipio de Honda con Fontibón transportando mercancías y desarrollando el comercio. El sector tuvo un rápido crecimiento residencial e industrial, en ese mismo año se estableció el primer reglamento de zonificación de Puente Aranda, realizada por el departamento administrativo de planeación distrital, desde allí Puente Aranda fue declarada como (zona) de Bogotá, a partir de entonces Puente Aranda fue el epicentro industrial de la capital, desarrollando actividades como plásticos, textiles, químicos e industrias alimenticias.

Esta limita al norte con la localidad de Teusaquillo, al sur con las localidades de Antonio Nariño y Tunjuelito, al oriente con los Mártires y al occidente con las localidades de Fontibón y Kennedy. Sus vías principales son: avenida primero de mayo, estación de Transmilenio del Sena con carrera 30 y la calle 8 sur.

El CRAC es reconocida como una entidad privada habilitada como institución prestadora de salud (IPS), por la secretaria de salud de Bogotá. Tiene como misión la habilitación – rehabilitación de personas con discapacidad visual para facilitar su inclusión social.

Su modalidad de atención es presencial y virtual, logrando así una mayor cobertura en la prestación de sus servicios a niños, niñas, jóvenes y adultos con discapacidad visual en edades entre los 5 a 50 años, es así como el CRAC desde el año 2015 fortalece su atención virtual facilitando la rehabilitación de esta población. El Crac cuenta con un equipo interdisciplinar conformado por psicólogos, terapeutas ocupacionales, trabajadores sociales, educadores especiales y artistas plásticos.

Actualmente el CRAC cuenta con 4 proyectos de investigación que se enmarcan en las siguientes líneas de profundización: Persona con discapacidad visual y su familia, procesos de habilitación – rehabilitación, inclusión y ciclo vital.

El CRAC cuenta también con diferentes alianzas regionales para contribuir con el aprendizaje y rehabilitación de las personas ciegas, dichas alianzas son: Barranquilla, Popayán, Bucaramanga, Cartagena, Aguachica, Montería, Pereira, Cali, Manizales, Inírida y Medellín.

Para fortalecer cada uno de los procesos de las personas con discapacidad visual, la institución presta los siguientes servicios:

➤ **Rehabilitación integral para las personas ciegas:**

Procesos dirigidos a personas mayores de 15 años que facilitan estrategias para que el individuo con discapacidad visual desempeñe de manera independiente los roles propios de su edad, sexo y condición sociocultural para lograr su inclusión social. Este proceso consta de dos partes, rehabilitación básica funcional y unidad de inclusión.

*Rehabilitación básica funcional:* Actividades e intervenciones dirigidas a desarrollar, mantener o restaurar la capacidad funcional, física, psicológica, social y mental de la Persona ciega para que retome las funciones afectadas por la pérdida de visión, facilitando así su inclusión social.

Este servicio consta de cinco componentes:

- a. Componente físico
- b. Componente de las actividades de la vida diaria
- c. Componente de comunicación
- d. Componente sensorial cognitivo y manual.
- e. Componente psicosocial y medico

a. Componente físico:

-*Orientación y movilidad*: su objetivo es disminuir la limitación en las actividades de movilidad, por medio de técnicas de seguridad para conseguir un desplazamiento seguro en cualquier entorno.

-*Aprestamiento físico*: mejora la capacidad para la ejecución de las actividades de movilidad, autocuidado y vida doméstica por medio de un mejor conocimiento de sí mismo y del esquema corporal.

b. *Componente actividades de la vida diaria*:

Desarrolla actividades que facilitan la autonomía para realizar tareas básicas cotidianas como autocuidado, cuidado del hogar, reconocimiento del dinero y manejo de dispositivos móviles, por medio de la implementación de normas de seguridad.

c. *Componente de comunicación*:

-*Braille*: fomenta la participación en actividades de aprendizaje, favoreciendo las competencias ocupacionales de las personas ciegas y su comunicación.

-*Ábaco*: tiene como objetivo el aprendizaje, la aplicación y el manejo del ábaco para llevar cuentas personales y lograr un desempeño ocupacional.

-*Elementos de la comunicación*: promueve el aprendizaje y el uso de nuevas tecnologías.

*d. Componente senso-perceptual cognitivo y manual:*

Aprestamiento para la escritura: favorece el desarrollo de las habilidades manuales, mejorando el aprendizaje y la competencia de escritura en tinta.

-Entrenamiento senso-perceptual: promueve el aprendizaje a través de actividades de tipo sensorial, permitiendo al usuario recibir, interpretar y producir una respuesta correcta de la conformación proveniente del medio en el que se desenvuelva, aumentando su participación.

-Procesos básicos mentales: favorece el desempeño independiente de las personas para la disminución de barreras en la participación de diferentes actividades en el entorno.

-Aprestamiento manual: desarrolla actividades cognitivas, perceptivas y psicomotoras, así como destrezas para favorecer al usuario en sus diferentes actividades.

-Cerámica: favorece el desarrollo de actividades cognitivas, motoras finas, de coordinación, tacto y orientación espacial, por medio del manejo de la arcilla para mejorar el desarrollo de tareas ofreciendo una alternativa ocupacional y del uso del tiempo libre.

-Asesoría ocupacional: orienta al usuario para construir de manera conjunta él, su familia, y la institución un proyecto ocupacional viable por medio de la autogestión de los cinco ejes de la unidad de rehabilitación funcional, contribuyendo a la inclusión socio-ocupacional.



*e. Componente psicosocial y médico:*

-Trabajo social: el cual orienta al usuario y a su familia a cerca de la autogestión de los recursos personales, familiares, comunitarios e institucionales enmarcados en un enfoque de derechos y deberes que los protegen.

-Psicología: Facilita la adaptación de la persona ciega a su discapacidad, al uso del bastón, a su estabilidad emocional, una autoestima sana para retomar los roles del ciclo vital.

Unidad de inclusión

En la presente unidad será desarrollado el actual proyecto pedagógico investigativo, en donde su objetivo es generar espacios vivenciales que le permitan al usuario y sus familias elaborar perspectivas ocupacionales acorde a las dinámicas de su entorno, fortaleciendo su perfil para procesos de inclusión enmarcadas en tres líneas de intervención:

a. Trabajo y empleo: orienta al usuario en la mejor alternativa laboral, teniendo en cuenta sus intereses y expectativas ocupacionales junto con las áreas de desempeño, trabajo independiente –dependiente, procesos de capacitación, proyectos productivos determinando la línea de acción para lograr sus metas.

b. Educación: Orienta al usuario para la mejor alternativa hacia las áreas de desempeño en educación teniendo en cuenta sus expectativas.

C. Ocio y tiempo libre: identifica alternativas para un adecuado uso del tiempo libre aprovechando los recursos y el trabajo de la triada (persona con discapacidad –familia e institución).

➤ Rehabilitación integral para personas con baja visión

Proceso dirigido a personas con baja visión irreversibles: niños, niñas que tengan percepción de luz, familia, entidades educativas, de salud y empresas. Su objetivo es mejorar la calidad de vida de la persona, este proceso se compone de cuatro servicios: evaluación en baja visión, estimulación visual, entrenamiento visual y áreas funcionales.

➤ Habilitación Básica funcional

Dirigido a niñas y niños entre los 5 y 14 años con discapacidad visual, incluidos en educación formal, sus familias y sus planteles educativos. Consta de componente psicosocial, componente físico, componente de actividades de la vida diaria y componente de comunicación.

➤ Salud visual:

Presta servicios en optometría general y especializada en baja visión, oftalmología general- y especializada en glaucoma, ecografías oculares entre otros servicios.

finalmente cabe resaltar que debido a la situación de pandemia el CRAC promueve con mayor impacto su modalidad de atención virtual para así poder llegar a diferentes partes del país, brindando a los usuarios una prestación de calidad en cada uno de sus servicios.

## **Problema Educativo**

Partiendo de la observación participante, el registro de las diferentes experiencias en los diarios de campo en la fase de caracterización, el dialogo con el terapeuta ocupacional del CRAC (sede sur) , se pudo conocer las diferentes dinámicas institucionales y cada uno de los servicios que presta esta entidad, entre ellos la rehabilitación integral la cual cuenta con la unidad de inclusión que le permite al usuario y a sus familias generar espacios vivenciales elaborando perspectivas ocupacionales acorde con los intereses del sujeto. Al conocer la unidad de inclusión se pudo evidenciar que el CRAC realiza procesos de acompañamiento a jóvenes y adultos enmarcados en 3 líneas fundamentales: trabajo y empleo, educación, ocio y tiempo libre.

Teniendo en cuenta lo anteriormente descrito y conociendo las dinámicas de la Unidad de inclusión en la línea de trabajo y empleo se evidencia que las actividades son lideradas por terapeutas, lo que me llevó a cuestionarme sobre la pertinencia del educador especial en esta unidad y sobre el rol que este desempeña, es por ello que para dar solución a la presente problemática se plantearon una serie de talleres en los cuales se abordaron temáticas identificadas con los usuarios ( en la primera fase proceso de caracterización), estas temáticas se abordaron pedagógicamente con el fin de incidir en procesos exitosos de inclusión socio-laboral e identificar la pertinencia, el rol y la incidencia del educador especial en la unidad de inclusión; por esta razón surge la siguiente pregunta de investigación

***¿Cuál es el rol que cumple el educador especial en la unidad de inclusión, especialmente en la línea de trabajo y empleo de las personas con discapacidad visual del centro de rehabilitación para adultos ciegos CRAC, sede sur?***

## **Objetivos**

### **Objetivo General:**

Identificar el rol que cumple el educador especial en la unidad de inclusión, principalmente en la línea de trabajo y empleo de las personas con discapacidad visual del centro de rehabilitación para adultos ciegos CRAC.

### **Objetivos Específicos:**

1. Contribuir en los procesos de acompañamiento liderados por el CRAC en beneficio de la inclusión socio laboral de las personas con discapacidad visual.
2. Implementar una propuesta pedagógica por medio de talleres experienciales basados en un insumo pedagógico (cartilla digital accesible) que contribuyan con los procesos socio laborales para profesionales y usuarios del CRAC.
3. Analizar los resultados obtenidos durante la implementación de la propuesta pedagógica. Evidenciando la pertinencia del rol del educador especial en los procesos de inclusión socio laboral de las personas con discapacidad visual.

## **Justificación**

Teniendo en cuenta la problemática mencionada anteriormente, surge la necesidad de crear una propuesta pedagógica que será desarrollada en el centro de rehabilitación para adultos ciegos CRAC (sede sur), la cual busca generar un impacto en cada uno de los usuarios, por medio de estrategias pedagógicas las cuales aporten de manera significativa al aprendizaje de los usuarios, y cada una de estas sean aplicadas en su vida cotidiana contribuyendo directamente a los procesos de inclusión socio laboral de las personas con discapacidad visual aportando a través de este ejercicio a la identificación del rol que cumple el educador especial en la unidad de inclusión en la línea de trabajo y empleo de las personas con discapacidad visual y dejando un insumo pedagógico para que los profesionales lo retomen según consideren pertinente, es así como se piensa en el rol del educador especial en diferentes escenarios de enseñanza-aprendizaje reconociendo la importancia del que hacer docente y el impacto que este genera en la vida de cada ser humano en sus distintos ciclos vitales.

Por tal motivo las razones que sustentan la presente investigación se fundamentan en la identificación del rol que cumple el educador especial en los procesos de inclusión sociolaboral en la unidad de inclusión de las personas con discapacidad visual pertenecientes al CRAC y en la importancia del desarrollo de estrategias pedagógicas innovadoras las cuales transformen las realidades de los sujetos aportando a la construcción del conocimiento, y a los procesos de inclusión sociolaboral generando en ellos aprendizajes significativos.

Por otra parte, en los diálogos con el terapeuta ocupacional de la institución, se pudo evidenciar que, aunque el CRAC realiza un trabajo articulado con los diferentes profesionales se considera fundamental poder identificar el trabajo pedagógico que realiza dentro de este equipo el educador especial y el impacto que este genera en los procesos de

inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad visual que se encuentran recibiendo acompañamiento por parte de la unidad de inclusión.

Es así como se piensa en articular las necesidades de las personas con discapacidad visual y el trabajo de los profesionales, por esta razón el presente PPI ha generado la creación e implementación de una serie de talleres formativos que dejan como insumo una cartilla digital accesible que sirva como herramienta de formación pedagógica abordando diferentes temáticas relacionadas con los procesos de inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad visual potenciando en ellos autonomía, autodeterminación, conciencia de sus aprendizajes y dando herramientas para la toma de decisiones y para facilitar el acceso al trabajo, comprendiendo a su vez las funciones que desempeña el educador especial en la unidad de inclusión y su importancia dentro de la misma, reconociendo al educador especial como aquel que desarrolla prácticas pedagógicas encaminadas a la construcción del conocimiento, a partir de estrategias pedagógica según las particularidades y necesidades de los individuos.

## **Antecedentes**

Se realizó la búsqueda de tesis acerca de inclusión laboral de personas con discapacidad visual, en los años 2010 a 2020 a nivel Latinoamérica y a nivel local, a continuación, se muestra la descripción correspondiente a cada una de las tesis.

***Título:*** *Inclusión laboral en personas con discapacidad Año: (2015)*

Elaborada en: Universidad Santiago de Chile

descripción: La presente tesis, nos muestra las diferentes barreras que existen frente a la inclusión laboral de personas con discapacidad, también nos muestra los distintos tipos de discapacidad y como la persona es útil en el campo laboral.

***Título:*** *La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral Año: (2012)*

Elaborada en: Universidad del centro educativo Latinoamericano Rosario Argentina

Descripción: Dicho trabajo se centra en el valor que tienen las personas con discapacidad en el momento de ser contratadas, teniendo en cuenta una incorporación laboral correcta y la igualdad para cada persona. Dicho trabajo se realizó con discapacidades de tipo visual, auditivo y motriz en empresas de la ciudad de Rosario.

***Título:*** *Inclusión laboral de personas con discapacidad visual Año: (2015)*

Esta tesis fue desarrollada en la Universidad Piloto de Colombia realizando diferentes entrevistas a personal de recursos humanos en las empresas, para analizar cómo



es la inclusión laboral de personas con discapacidad visual, teniendo en cuenta instituciones como el CRAC, quien trabaja con personas con discapacidad visual sobre la inclusión laboral, realizando en este trabajo un estudio basado en el paradigma hermenéutico interpretativo.

***Título:*** *Inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral Año: (2014)*

Elaborado en: Universidad Nacional

Descripción: Se analizó como es vista la inclusión laboral de personas con discapacidad, por medio de la política pública, 14 documentos sobre inclusión laboral, y también de un estudio de análisis cualitativo, sobre las concepciones de discapacidad y la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

***Título:*** *Bogotá una ciudad que no ve por sus invidentes Año: (2014)*

Elaborado en: Universidad Javeriana

Descripción: Se analiza el uso de las herramientas como el braille y jaws como ayudas técnicas para el campo educativo y laboral.

También en este rastreo se encontró una revista elaborada en Colombia en el año 2020, en Santa Marta en la universidad Sergio Arboleda, la presente revista lleva el nombre de Los ajustes razonables, una estrategia de inclusión laboral en Colombia, allí se tiene en cuenta ciertos ajustes para las personas con discapacidad en la inclusión laboral, y como las personas con discapacidad se encuentran en desventaja al momento de obtener un empleo.

En esta búsqueda también se encontraron 2 revistas internacionales, elaboradas en el año 2020, la primera de ellas tiene como nombre Exclusión e inclusión de las personas con discapacidad en la ciudad de Mérida Yucatán México, esta revista hace referencia a las leyes referentes a inclusión laboral de las personas con discapacidad en México.

Finalmente, la segunda revista lleva como nombre Inserción laboral de las personas con discapacidad en América Latina, esta revista fue elaborada en Brasil, allí se analizan las diferentes leyes sobre inclusión laboral, y también se analizan conceptos como pobreza y desigualdad los cuales afectan la inserción laboral de esta población.

Hallazgos encontrados durante el rastreo realizado

Durante las diferentes búsquedas realizadas, se pudo identificar que existen leyes nacionales e internacionales las cuales amparan las personas con discapacidad en cuanto a inclusión laboral, también se analizó en la lectura de cada tesis que algunas de estas leyes no se cumplen, por el desconocimiento tanto de las empresas como de las personas con discapacidad que buscan ser contratadas, así mismo se evidencio que a nivel internacional los países mejor preparados en cuanto a inclusión laboral son Chile, España, y Argentina, dichos países cuentan con diferentes políticas las cuales protegen a las personas con discapacidad en el ámbito laboral, y vinculan a las personas con mayor facilidad a las empresas, generando más oportunidades y mucho más empleo en estos países.

A nivel nacional, se pudo evidenciar que la gran mayoría de tesis revisadas abordan temas como las barreras que enfrentan las personas con discapacidad al vincularse laboralmente, también se pudo evidenciar que son muy pocas las tesis enfocadas a la población con discapacidad visual en el ámbito laboral, ya que la gran mayoría de trabajos realizados se enfatizan en el ámbito educativo de niños y jóvenes con discapacidad visual, mas no en los procesos laborales de esta población.

Otro de los aspectos encontrados es que al abordar el tema de inclusión laboral en Colombia, se hace mayor énfasis en la discapacidad intelectual, siendo esta la discapacidad que más se menciona en las tesis elaboradas en las diferentes universidades del país, por

último es importante destacar que no se aborda el rol del educador especial de manera directa en los procesos de inclusión laboral, por esto es importante que se desarrollen tesis o artículos referentes al rol del educador especial en procesos de inclusión socio-laboral principalmente en la importancia de este en el desarrollo de los procesos de inclusión laboral de los jóvenes y adultos con discapacidad.

## **CAPITULO II**

### **Búsqueda Investigativa**

#### **Marco Teórico**

El marco teórico que fundamenta el presente Proyecto Pedagógico Investigativo brindará al lector un acercamiento conceptual alrededor de la educación especial, retomando el planteamiento de Lucy Salinas(1988), discapacidad, tomado de Agustina Palacios (2008) discapacidad visual, del libro Psicología de la Ceguera (1993), causas que producen la discapacidad visual, por el ministerio de Educación de Chile (2007),abordando temas también como: que es la inclusión laboral, comienzos de la inclusión laboral de personas con discapacidad visual en Colombia, empleo protegido en Colombia, ¿Cómo está Colombia en términos de inclusión laboral de personas con discapacidad?, barreras para la inclusión de personas con discapacidad visual en el ámbito laboral, ¿Qué son los ajustes razonables, ajustes razonables que deben tener en cuenta las empresas para las personas con discapacidad visual al momento de ser vinculadas laboralmente y empresas que en la actualidad vinculan a personas con discapacidad visual en Colombia. abordando su historicidad e importancia en la sociedad.

#### **Educación Especial en Colombia**

Para iniciar este apartado, es importante conocer el origen de la educación especial, y de qué manera esta empezó a hacerse visible en cada uno de los procesos de las personas con discapacidad.

Por esta razón retomamos el texto de: “modos de historiar la educación especial en Colombia” destacando el planteamiento propuesto por Lucy Salinas (1988), directora de la división de educación preescolar y educación especial quien propone tres periodos de

historicidad en la educación especial en Colombia; El primero de ellos fue a finales del siglo XIX, el segundo entre 1960 y 1970 y el tercero de 1970 a 1988.

El primer periodo se caracterizó por la aparición de las primeras escuelas dedicadas a la atención de niños con limitaciones visuales y auditivas, se da la creación de impuestos con destino a instituciones de educación especial. Así Salinas afirma “que la formación institucional de docentes se realizó a final de 1950 en el instituto del magisterio del distrito especial del Bogotá, el instituto nacional para ciegos y la federación de sordos y ciegos” (SALINAS, 1988, págs. 47-49)

Lo fundamental de este periodo fue ofrecer servicios segregados para los limitados visuales y auditivos (termino que se utilizaba en esta época para denominar las personas con discapacidad) siendo más asistencial y médico que educativo y laboral.

En el segundo periodo aparecen los primeros centros de atención para niños con parálisis cerebral, así mismo se comienza con los primeros servicios de capacitación laboral para adultos ciegos en el centro de rehabilitación para adultos ciegos CRAC, y para limitados neuromusculares en el centro nacional de rehabilitación.

En 1968 se crea la división de educación especial respondiéndole promover programas y servicios para alumnos subnormales como para los normales, además de esto Salinas destaca que durante este periodo se da la aparición de la unidad central de educación especial en el ministerio de educación, también se da la creación del instituto colombiano de bienestar familiar ICBF, se crea el consejo nacional de rehabilitación, aparecen centro de educación especial que atendían a retardados mentales, se da inicio a la formación de personal médico y de maestros para limitados visuales, por último se da la preparación de profesionales en el campo de la educación especial.

En el tercer y último periodo el instituto nacional para ciegos INCI y el instituto nacional para sordos INSOR se transforman en establecimientos públicos en el sector educativo; en 1974 la división de educación especial crea el programa de aulas especiales en la escuela regular, en 1976 se incluye la educación especial en el sistema educativo del país, finalmente en 1981 se crea el sistema nacional de rehabilitación que coordina e integra los sectores de salud, educación y trabajo.

### **Discapacidad**

Entrando en contexto definimos la discapacidad tomando como referente el texto de Agustina Palacios “el modelo social de discapacidad” quien a través de sus modelos nos muestra un recorrido acerca de la discapacidad.

*Modelo de prescindencia:* este se caracteriza por la justificación religiosa de la discapacidad y la consideración de que la persona con discapacidad no tiene nada que aportarle a la sociedad.

*En el modelo eugenésico:* se considera que la persona con discapacidad es un ser cuya vida no vale la pena ser vivida, a consecuencia de estas valoraciones y en caso de detectarse diversidades funcionales congénitas los niños y niñas eran sometidos a infanticidio probablemente como resultado de ciertas creencias religiosas respecto de su origen, si la discapacidad es generada después del nacimiento, el tratamiento es diferente llegando incluso a otorgarles ayudas para su subsistencia, en cuanto a esto parece que al no tener posibilidades de sobrevivir, el ser objeto de diversión es muchas veces el medio más favorable para subsistir.

En términos generales se podría decir que las respuestas sociales se basaban en el temor como consecuencia de la creencia de que son sujetos peligrosos e inútiles para la sociedad

*Sub modelo de marginación:* la característica principal de este submodelo es la exclusión considerando a las personas con discapacidad como objetos de compasión o temor por considerarlas objetos de maleficios o un peligro inminente a la sociedad.

*Modelo rehabilitador:* este modelo se caracteriza porque las causas que tiene la discapacidad son justificadas no por lo religioso sino por lo científico, se refiere a la diversidad funcional en términos de salud o enfermedad, otra característica de este modelo es que las personas ya no son consideradas inútiles sino que aportan algo a la sociedad siempre y cuando sean rehabilitadas o normalizadas, este modelo pretende recuperar a la persona dentro de lo posible, siendo la educación especial una herramienta fundamental para este proceso.

*Modelo social de discapacidad:* en este modelo se reconoce a la persona con discapacidad como sujeto de derechos y que puede aportar a la sociedad, es allí donde aparece el empleo protegido debido a la discriminación existente y las personas con discapacidad son todavía consideradas objeto de burla. En este modelo también se comienza a dar importancia a la discapacidad, nace el movimiento médico y la psicología de la rehabilitación para los heridos de guerra y las personas que adquirieron su discapacidad por accidentes de trabajo, se hizo énfasis en lo psicológico y social dándole un valor a la persona con discapacidad. (Palacios, 2008)

Por otra parte, es importante retomar la definición de persona con discapacidad por la convención de los derechos de las personas con discapacidad (Asamblea General de las Naciones Unidas ;, 2006) la cual señala que la persona con discapacidad es toda persona que tenga deficiencias físicas, mentales, intelectuales y sensoriales a largo plazo que al interactuar con diversas barreras puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones que las demás.

## **Discapacidad visual**

La discapacidad visual es definida en el libro “psicología de la ceguera” como la dificultad que presentan algunas personas para participar en actividades propias de la vida cotidiana la cual surge a consecuencia de la interacción entre una dificultad específica relacionada con la disminución o pérdida de las funciones visuales y las barreras presentes en el contexto en el que se desenvuelve la persona. (Ochaita & Rosa, 1993)

Nos encontramos, pues, con que la ceguera es un tipo de deficiencia sensorial que sigue un continuo desde trastornos relativamente leves hasta una discapacidad visual total. Por tanto, a la hora de referirnos a las consecuencias psicológicas de la falta de visión habrá que precisar cuál es exactamente el tipo de problemas visuales ante el que nos encontramos.

“De cualquier manera, la disminución del aporte de información visual hace que el sujeto se vea forzado a depender en un grado superior al de la generalidad de la población de la información que le suministran otros sentidos. En este sentido, el mundo fenomenológico del ciego es cualitativamente distinto del mundo del vidente”. (Ochaita & Rosa, 1993, pág. 24)

## **Causas de la discapacidad visual**

La discapacidad visual tiene que ver con diferentes causas según (Ministerio Educación De Chile, 2007) son:

### **Alteraciones en la posición y movilidad del globo ocular:**

*Estrabismo*: referida a afectaciones en la musculatura ocular por lo que los ojos no parecen alineados correctamente lo que afecta la agudeza visual.



*Nistagmus*: es un movimiento involuntario y repetitivo en uno o ambos ojos, por las dificultades que supone en la fijación visual es asociada a la afectación de la agudeza visual.

**Alteraciones corneales:**

*Queratocoma*, es un defecto de la curvatura de la córnea afectando también la agudeza visual.

**Alteración o ausencia del iris:**

El iris es el responsable del control de la cantidad de luz que entra al ojo, cuando no existe o no se ha desarrollado correctamente hablamos de anidria, afectando la agudeza visual.

**Alteraciones en el cristalino:**

La más frecuente es la catarata, alteración en la transparencia del cristalino provocando agudeza visual muy baja.

**Alteraciones de la retina:**

Puede afectar tanto la agudeza visual central como el campo visual periférico y la visión del color, ejemplos de esta patología son: la acromatopsia, albinismo, retinopatía del prematuro y desprendimiento de retina, su manifestación es la sensibilidad extrema a la luz y su carácter progresivo que puede llevar a la ceguera total.

*Retinopatía Diabética*, esta es producida por la diabetes y puede ocasionar ceguera total.

*Retinosis Pigmentaria*, sus causas son desconocidas, es una enfermedad degenerativa por lo que puede ocasionar la pérdida total de la visión, su manifestación provoca restricción del campo visual y en ocasiones periférico o de la visión central e importantes dificultades para ver con poca luz.

**Alteraciones en el campo visual central:**

Entendiéndose como la porción de espacio en la que un objeto puede ser visto cuando se mantiene la mirada fija en el mismo, cuando se afecta el campo central se presentan dificultades para la lectura y para tareas que requieren la discriminación de detalles entre ellas encontramos el escotoma central, el cual afecta la agudeza visual y la percepción del color.

**Alteración en el campo periférico:**

Produce dificultades en la alteración y movilidad del sujeto entre las patologías se encuentra el glaucoma producido por un aumento en la función intraocular, si se trata a tiempo se evitará la pérdida total de la visión. (pág. 22)

## **Inclusión laboral**

La inclusión laboral según (Equipo de ética y desarrollo humano integral , 2018) “significa ofrecer trabajo de una forma activa a las personas con discapacidad, dejando de lado la discriminación, permitiendo que el sujeto forme parte activa en la sociedad. Es así como la participación de las personas con discapacidad en los procesos productivos y económicos se convierte en un aspecto indispensable para poder lograr una igualdad de oportunidades”.

En los últimos años se ha trabajado de manera conjunta tanto entes nacionales como internacionales, en torno a la reflexión de los derechos humanos de las personas con discapacidad, debido a que se ha pasado de concebir la discapacidad como un problema, a considerar a los sujetos con discapacidad como personas con obligaciones, igualdad de oportunidades y participación social. (pág. 115)

En este sentido, los órganos, organismos y entidades del Estado en sus tres ramas del poder público, a nivel nacional, departamental, distrital y municipal, en los organismos autónomos e independientes, están obligados a partir del año 2013 a incluir laboralmente a personas con algún tipo de discapacidad.

En la ley estatutaria 1618 de 2013, se establecen todas las disposiciones que garantizan el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad en Colombia, siendo su objeto garantizar y asegurar inclusión real y efectiva en el ámbito laboral, mediante el acogimiento de medidas inclusivas, acciones afirmativas y ajustes razonables que elimina cualquier discriminación laboral por motivo de discapacidad. (Giraldo Díaz, 2018)

## **Comienzos de la inclusión laboral de personas con discapacidad visual en Colombia**

En Colombia la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual, se da a partir del siglo 20, sin embargo para el presente proyecto se toma como punto de partida el convenio 159 de 1983, entendiendo que en este tiempo no se hablaba de inclusión laboral de personas con discapacidad, sino de procesos de trabajo para estas personas así: considerando que la asamblea de las naciones unidas proclamó en 1981 el año de los impedidos, con el tema de plena participación e igualdad, surge la necesidad de decretar un programa de acción para las personas invalidas, permitiendo la adopción de medidas eficaces a nivel nacional e internacional para el logro de una plena participación de las personas invalidas en la vida social, así como la igualdad, adoptando normas como la necesidad de asegurar tanto, en las zonas rurales como urbanas la igualdad de oportunidades para todas las personas en materia de empleo e integración a la comunidad.

Es así como se adopta el presente convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (de personas invalidas), en 1983.

### *Artículos del convenio*

Artículo 1-Se entiende como persona invalida, a toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo, queden reducidas a causa de su deficiencia.

Artículo 2- Se debe considerar que la readaptación profesional aquella que permite que la persona obtenga y se conserve en un empleo, promoviendo la integración de cada persona en la sociedad.

Artículo 3- Todo miembro con limitaciones deberá hacer parte de este convenio.

Artículo 4- Este convenio será aplicado a todas las categorías de personas con limitaciones. (Organización Internacional del Trabajo, 1983)

### **Empleo protegido en Colombia**

El ministerio de protección social, en busca de mejorar la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad de manera integral, está implementando un programa de empleo protegido, el cual consiste en orientar las personas con discapacidad hacia una ruta para la empleabilidad, mediante un acompañamiento sistemático a su actividad laboral, por medio de talleres guiados por un tutor, en actividades específicas como manualidades, panadería entre otras, generando iniciativas las cuales contribuyan con el desarrollo de sus capacidades para facilitar su inclusión sociolaboral, la implementación de este programa se realiza actualmente en el Valle y en Santander. También es importante resaltar que el empleo protegido fue una de las primeras alternativas de generación de empleo para las personas con discapacidad en el país, sin embargo, actualmente todavía es utilizada en algunas partes de Colombia.

### **¿Cómo está Colombia en términos de inclusión laboral de personas con discapacidad?**

El principal reto está centrado en el cambio de paradigma en la estrategia de inclusión laboral de las personas con discapacidad, superando el Enfoque caritativo y asistencial, logrando hacer cumplir el derecho a un trabajo decente, permitiendo la participación del sujeto como un ciudadano, y también el acceso a bienes y servicios para asegurar su ingreso vital y su autonomía social. (Equipo de ética y desarrollo humano integral , 2018, pág. 115)

En cuanto a las barreras que impiden el acceso y disfrute de los derechos laborales individuales y colectivos son aquellas que incluyen lo actitudinal, lo comunicativo y barreras físicas. En este sentido se hace necesario incluir estrategias complementarias de incentivos tributarios y cuotas de contratación en las empresas que permitan y garanticen el acceso al trabajo como derecho fundamental para la inclusión laboral de personas con discapacidad a partir de ajustes razonables, que permitan crear políticas públicas las cuales favorezcan a la población con discapacidad, y estas sean apoyadas por las diferentes organizaciones. (Minsalud, 2021)

También se tiene en cuenta el programa AGORA el cual en alianza con el SENA como ejecutor y el INCI como socios laborales, apoya a los empresarios de manera gratuita creando adaptaciones tecnológicas y tiflotécnicas de los puestos de trabajo, haciendo talleres al interior de las empresas sobre abordaje de personas con discapacidad visual. (Comunicaciones INCI, S/F)

### **Barreras para la inclusión de personas con discapacidad visual en el ámbito laboral**

Barreras: Son entendidas como aspectos que impiden el desarrollo pleno de las personas con discapacidad en los diferentes contextos.

#### *Tipos de barreras*

- Ambiente físico no accesible
- Falta o inadecuada tecnología
- Actitudes negativas en relación con la discapacidad
- Políticas inexistentes.

Con lo anteriormente mencionado, considero necesario crear políticas las cuales disminuyan todo tipo de barreras para facilitar a la persona con discapacidad no solo su inclusión laboral, sino también su inclusión social, ya que las barreras no se encuentran en la persona con discapacidad, sino en el entorno al que forma parte.

### **Ajustes razonables**

Es importante que las empresas adecúen los ambientes y espacios para las personas con discapacidad, ya que estos ajustes generan una plena participación de los sujetos en el ámbito laboral, permitiendo procesos de inclusión en cada empresa, y creando mejores oportunidades y una vinculación laboral de calidad para las personas con discapacidad.

### **Que son los ajustes razonables**

Son las adecuaciones del ambiente físico, social, y actitudinal para las necesidades específicas de las personas con discapacidad, estos ajustes deben facilitar la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos (Rodríguez Ferro, 2010, pág. 18)

Todas estas adecuaciones se realizan en cada etapa del proceso de manera transversal según las necesidades específicas de cada una de las personas con discapacidad, dichos arreglos permiten una participación plena en igualdad de condiciones para todos.

Los ajustes requeridos para que el empleado pueda trabajar son responsabilidad de la empresa, esta debería realizar las respectivas adaptaciones razonables para permitir que los empleados con discapacidad accedan a los espacios de información requeridos en la

empresa y puedan realizar su trabajo de manera efectiva. (Ministerio de Trabajo & Best Buddies , 2016)

### **Ajustes razonables en las empresas para las personas con discapacidad visual vinculadas laboralmente**

1. Evaluar la existencia de obstáculos que podrían provocar accidentes a la persona mientras se desplaza por el espacio de trabajo.
2. Uso de mapas táctiles con sistema braille, dibujos e imágenes táctiles.
3. Luces de emergencia con sonido, para que puedan salir en un momento de emergencia.
4. Mantenga las puertas y ventanas totalmente abiertas o totalmente cerradas para evitar que el trabajador se golpee.
5. Fije los cables eléctricos con cintas adhesivas o ubíquelos contra la pared para prevenir accidentes.
6. Indicar a la persona la zona de cafetería, baños, extintores y salidas de emergencia,
7. Durante el proceso de inducción es importante un recorrido dentro de las empresas con el trabajador con discapacidad visual, para que pueda reconocer los espacios y pueda desplazarse de manera autónoma dentro de la empresa.
8. Informar a los compañeros de trabajo, jefes y personal de servicios generales sobre cómo abordar a una persona con discapacidad visual.
9. Descargue los lectores de pantalla para facilitar la accesibilidad de la persona con discapacidad visual.



Los ajustes razonables mencionados anteriormente fueron tomados del documento “GUÍA PARA EL PROCESO DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD” (Ministerio de Trabajo & Best Buddies , 2016)

### **Empresas que vinculan actualmente a personas con discapacidad visual en Colombia**

En cuanto a los beneficios que resultan de este proceso para las personas con discapacidad visual, se afirma que las posibilidades de lograr un desarrollo laboral está en permanente construcción y cambio, cuando la persona con discapacidad visual logra vincularse laboralmente, la calidad de vida de la persona cambia, aportan a la productividad y economía del país, las personas con discapacidad visual acceden a la seguridad social, también se evidencia que la independencia que adquieren estas personas mediante el proceso de rehabilitación, se ve reflejada en la ejecución de su trabajo, ya que pueden aportar a la sostenibilidad de sus familias, disfrutar de planes de entretenimiento y acceder a vivienda propia. (COMUNICACIONES INCI, 2018)

El proceso de inclusión laboral ha permitido crear cultura en las empresas, fomentando la aceptación y el respeto por la diferencia que poco a poco ha sido entendido por los demás empleados. La responsabilidad y compromiso a la hora de la ejecución de tareas y funciones por parte de las personas con discapacidad visual les permite a los demás colaboradores involucrarse en este proceso

Las empresas que han vinculado personas con discapacidad visual afirman que el trabajo de estas personas es de alta calidad, y reconocen que no se deben contratar a estas personas por los beneficios que otorga el gobierno, sino por sus capacidades y desempeño en su trabajo.

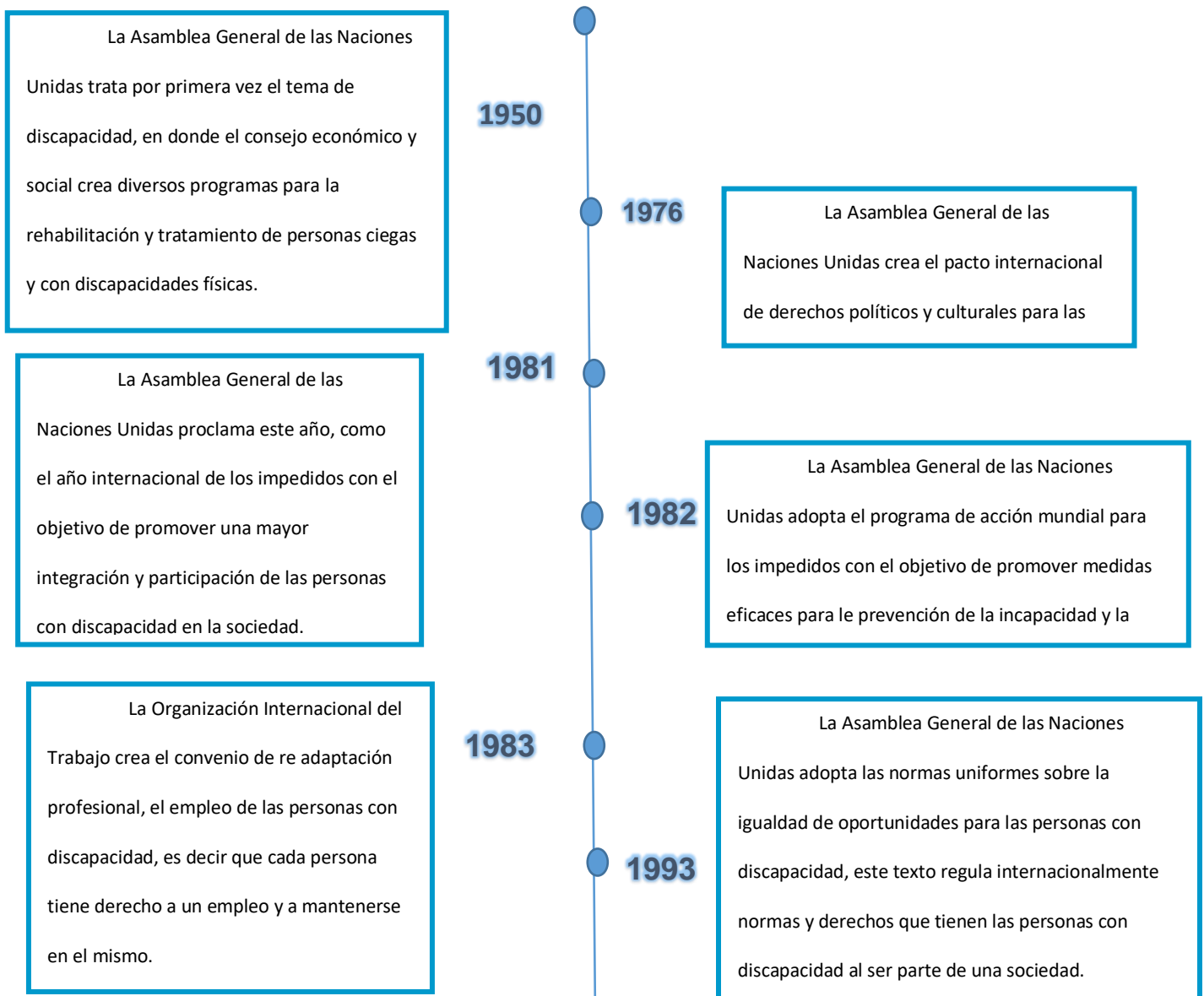
En Bogotá el INCI en alianza con otras entidades como el programa Ágora Colombia y el centro de rehabilitación para adultos ciegos CRAC, han desarrollado acciones de gestión que contribuyen con los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad visual. Empresas como Compensar, Colcafé, Empresas Públicas de Medellín, Prebel, La granja San Gregorio, La dirección distrital de calidad de servicio y la Secretaría general de la Alcaldía mayor de Bogotá le han apostado a la contratación de estas personas, con la convicción de contratar personal idóneo de alta competitividad, productividad, compromiso y responsabilidad, lo que mejora la productividad en las empresas. (COMUNICACIONES INCI, 2018)

Un ejemplo claro de vinculación laboral de esta población es la empresa ATENTO, el proveedor más grande de CRM/BPO en Latinoamérica y España, desarrolló en Colombia un programa de vinculación responsable en el que emplea a 5 personas, todas con una antigüedad superior a los dos años y “excelente desempeño”, según cuenta Pilar Patiño, directora de Recursos Humanos. “esta antigüedad denota su estabilidad laboral, aportando a la mejora en los índices de rotación característico de esta industria, su permanencia y desempeño evidencian su compromiso y gratitud hacia la compañía, mejorando la productividad y calidad en el servicio, dado que el porcentaje de ausentismo es mínimo y su calidad en el servicio es superior al 95 por ciento”, manifiesta Patiño. (Pardo, 2021)

## Marco Legal

El presente apartado busca dar cuenta de la normativa nacional e internacional que existe sobre inclusión laboral de personas con discapacidad, con el fin de abordar las diferentes transformaciones de leyes y decretos sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad reconociendo la importancia de este término a nivel nacional e internacional, para la búsqueda de cada una de estas se abordó las siguientes referencias: (Martinez, 2010), (Tovar Rojas, 2017, págs. 2-25), (Imprenta Nacional, 2015, págs. 3,23), (Ministerio de Trabajo, 2021), (Comunicaciones INCI, S/F)

### NORMATIVA INTERNACIONAL:



Se adopta el convenio sobre los derechos de las personas con discapacidad el cual consta de 50 artículos a través de los cuales se reconocen los derechos de las personas con discapacidad como titulares.

Art 3: esta convención se fundamenta en los siguientes principios:

- El respeto de la dignidad y la autonomía individual.
- La no discriminación.
- Participación e inclusión plena en la sociedad.
- Respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad.
- La igualdad de oportunidades.
- La accesibilidad.
- La igualdad para hombres y mujeres.
- Respeto a todo ser humano que tenga discapacidad.

Art 27: Trabajo y empleo:

El estado de cada país debe reconocer el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones como las demás personas, ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo elegido o aceptado en entorno laborales que sean inclusivos y accesibles para las personas con discapacidad.

**2006**

Se da el convenio de las personas con discapacidad el cual busca promover y garantizar el disfrute de los derechos teniendo en cuenta aspectos como: accesibilidad, libertad de movimiento, salud, empleo, educación, habilitación, rehabilitación y la participación en la vida política.

**2010**

Se crea el pacto de productividad, el cual busca desarrollar un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad en el que se articule con las empresas, mejorando las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad auditiva, visual, física y cognitiva.

Componentes:

1. Movilización empresarial para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
2. Fortalecimiento de la oferta de servicios en las instituciones que promuevan la inclusión laboral.
3. La ampliación de oferta de capacitación a personas con discapacidad en formatos accesibles.
4. Difusión del programa.

Países que hicieron parte de este pacto:

- Brasil
- Chile
- Colombia
- Costa Rica
- El Salvador
- México
- Paraguay
- Perú
- Uruguay

**NORMATIVA NACIONAL:****1991**

Constitución Política de Colombia

misiona en sus artículos:

- Artículo 3: el estado protegerá a las personas más débiles y vulnerables garantizando el disfrute de sus derechos.
- Artículo 53: establece las condiciones de un trabajo digno, así como igualdad de oportunidades para los trabajadores, remuneración mínima vital proporcional a la calidad y cantidad de trabajo, garantía la seguridad social, a la capacitación y al descanso necesario.
- Artículo 54: el estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas con discapacidad en edad de trabajar.

**1994**

LEY 909: la cual protege y garantiza el empleo de las personas con discapacidad sin discriminación alguna.

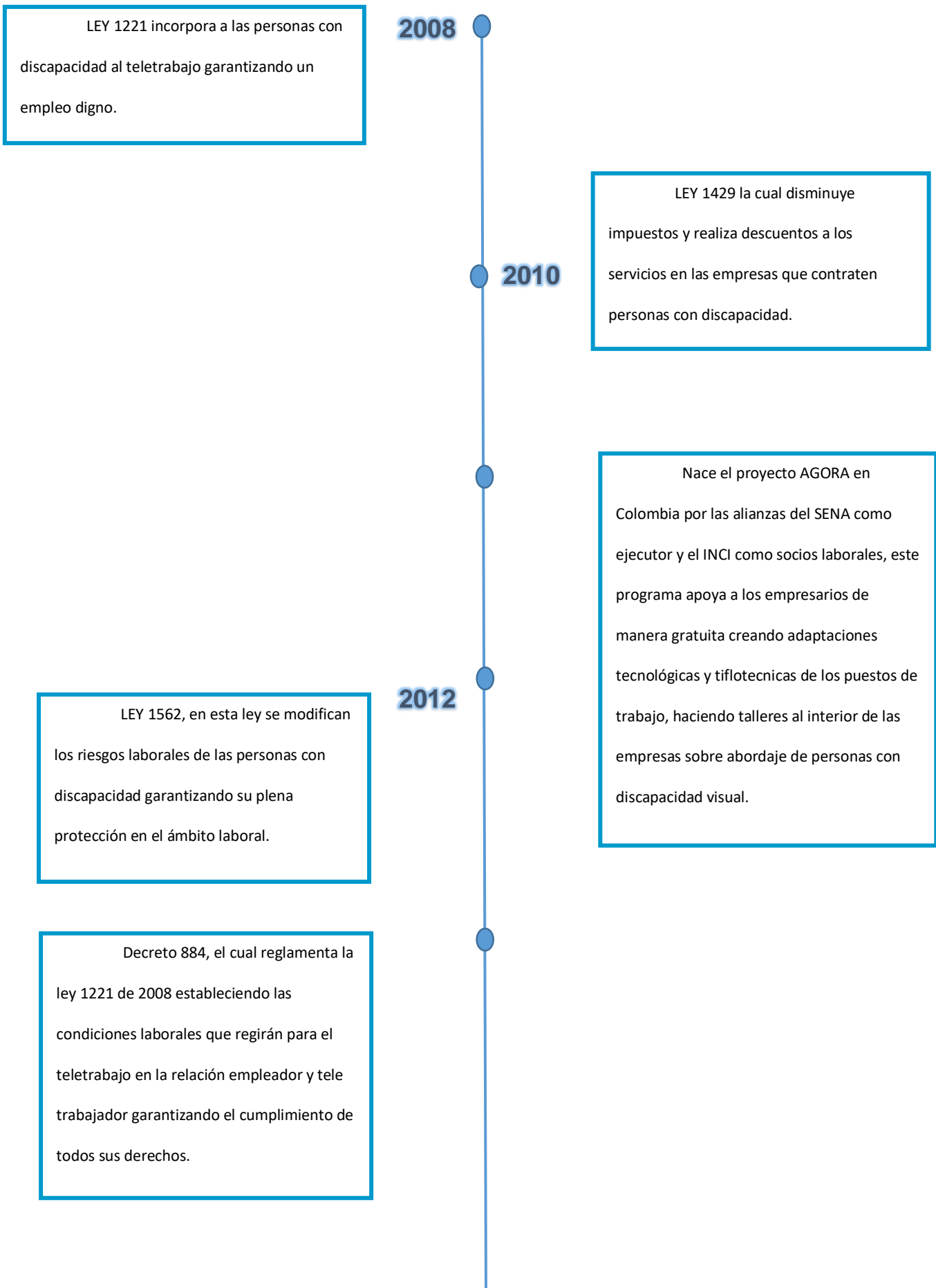
**1997**

LEY 361: por la cual se establecen mecanismos de integración social para las personas con discapacidad, los principios que inspiran esta ley son los artículos de la Constitución Política de Colombia: 13,47 y 54, reconociendo la dignidad de las personas con discapacidad y sus derechos económicos, sociales, culturales y su integración social.

**2004**

Se crea la política pública nacional de discapacidad la cual se enmarca en cuatro principios fundamentales:

1. igualdad: se refiere a las oportunidades para las personas con discapacidad, buscando eliminar la discriminación promoviendo la integración y el acceso al mercado laboral, a la formación ocupacional, a la educación entre otras.
2. solidaridad y corresponsabilidad: participación del estado la familia y la comunidad.
3. participación social: se debe fortalecer el trabajo en sociedad de acuerdo con las responsabilidades y recursos.
4. equidad: se debe garantizar la equidad para todos sin distinción alguna.



2013

LEY ESTATUTARIA 1618, la cual asegura y garantiza el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad mediante la adopción de medidas de inclusión.

Art 12: Derecho a la protección social

En este artículo se adoptan las siguientes medidas:

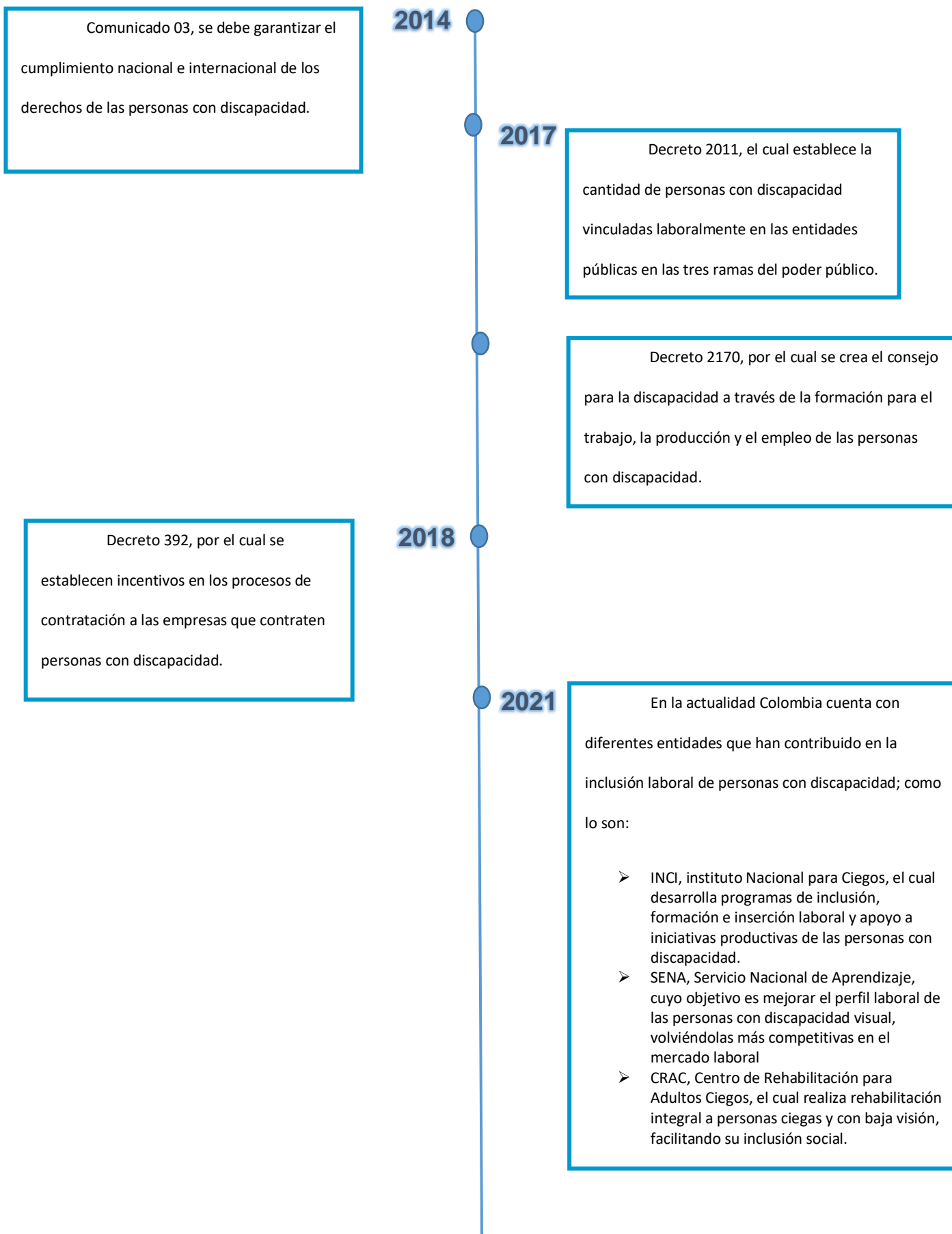
- Establecer mecanismos que favorezcan el empleo de las personas con discapacidad, así como programas de aseguramiento en riesgos laborales y no laborales

Art 13: Derecho al trabajo

Todas las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, para garantizar este derecho el estado establece las siguientes medidas:

- Garantizar la capacitación y formación al trabajo de las personas con discapacidad.
- Fortalecer el programa de ubicación laboral de las personas con discapacidad
- Desarrollar programas de inclusión laboral y generación de ingresos.
- Fomentar la creación de unidades productivas.
- Incentivar el desarrollo de negocios inclusivos y fortalecer el emprendimiento empresarial de las entidades que vinculen personas con discapacidad
- Asegurar que el estado a través de todos los órganos vincule un porcentaje significativo de personas con discapacidad dentro de los cargos existentes.





Después de dar un recorrido histórico frente a las leyes y decretos nacionales e internacionales sobre inclusión laboral de personas con discapacidad, es importante destacar que, aunque existe una amplia normatividad a nivel mundial se deben fortalecer las políticas sobre inclusión laboral cumpliéndose y respetando a las personas con discapacidad en cada una de sus dimensiones reconociéndolas como sujetos de derechos.

Ya que según (Gómez Ramírez, 2020) durante el desarrollo del evento “con tacto y con sentido, hay quienes tienen más sentido para el trabajo”, evento organizado por el Instituto Nacional para Ciegos INCI en el marco del programa Ágora, se hizo la presentación de un estudio realizado por la Universidad la Gran Colombia, el cual revela datos y cifras frente a la vinculación laboral de personas con discapacidad en el país.

Dentro de estas cifras se encontró que para el año 2015 la tasa de desempleo de personas con discapacidad visual es del 62%, siendo para las mujeres del 69% y para los hombres 54%, en este estudio se pudo evidenciar que Medellín es la ciudad con mayor contratación de personas con discapacidad visual en sus empresas, seguida de Popayán, mientras que Bogotá, Cali y Barranquilla presentan probabilidades más bajas de contratación de personas con discapacidad visual:

Bogotá: con el 7.1%

Cali: con el 6.5%

Barranquilla: con el 2.4%

Basados en estas cifras el INCI entrevistó a 400 empresarios para establecer cuáles son los perfiles ocupacionales en los que más se desempeñan las personas con discapacidad visual

según la demanda laboral, encontrando que las áreas con más demanda laboral son la operativa y de ventas, junto con áreas relacionadas con administración de empresas, encontrando que en Bogotá la empleabilidad para estas áreas es de 53.8%, en Barranquilla es de 47.1%, en Medellín es de 45.5%, Cali de 25% y Popayán 20%, por el contrario las profesiones menos sugeridas para las personas con discapacidad visual son digitadores, gestión de archivo, ingenierías y abogacía, cabe resaltar que para poder desarrollar alguna de las mismas se requiere un nivel educativo técnico, tecnológico o profesional. (Gómez Ramírez, 2020)

## **CAPITULO III**

### **Ruta de la Investigación**

#### **Marco Metodológico**

El objetivo del capítulo que se presenta a continuación es describir la línea de investigación que se ajusta al presente proyecto investigativo, el paradigma, enfoque y tipo de investigación que se desarrolló en el proyecto pedagógico investigativo, las técnicas e instrumentos utilizados en la recolección de la información, así como otros elementos que configuran la presente investigación.

#### **Articulación con la línea de investigación**

El presente proyecto investigativo se desarrolla bajo la línea de gestión y ciudadanía, en donde la gestión es entendida según:

(JIMENEZ et al. 2015) como el desarrollo de diferentes procesos, pero también es entendida como esa gestión social la cual se relaciona con las acciones de una ciudadanía activa, que se piensa y se construye en relación con el otro, con cada contexto y su naturaleza. Refiriéndonos al concepto de ciudadanía (pág. 4)

según (RAWLS, 1984) “plantea que la ciudadanía es la capacidad de una persona de hacer uso de sus derechos para perseguir sus propios intereses respetando el derecho de los otros” (pág. 15)

Es por esta razón que el presente proyecto se fundamenta en estos dos conceptos ya que pretende generar transformaciones significativas, mediadas por la educación, considerando a los sujetos como seres autónomos libres de elegir de acuerdo con sus necesidades, siendo ciudadanos con un pensamiento individual y colectivo, entendiendo también al individuo como un ciudadano de derechos y deberes lo que hace que el sujeto pueda considerarse como miembro partícipe de una sociedad.

Teniendo en cuenta lo anterior es de gran importancia resaltar que la participación debe ser considerada como un derecho de todos los ciudadanos, por lo tanto, toda persona es libre de participar en distintos contextos como el juego, el deporte, educación, elecciones y ser incluido en un entorno laboral. Es así como todos estos procesos de participación generan empoderamiento en cada sujeto, para contribuir al desarrollo de la sociedad.

De esta manera se debe pensar en la educación como uno de los aspectos fundamentales al constituirnos como ciudadanos partícipes, los cuales toman conciencia de sus propias decisiones, siendo capaces de asumir su propia identidad, esta se relaciona con esa identidad como capacidad ciudadana que consiste en la construcción del ser, la cual se da en las diferentes relaciones con el otro, siendo importantes las prácticas pedagógicas, que puedan contribuir en cada uno de los procesos de enseñanza aprendizaje. (JIMENEZ et al. 2015, pág. 16)

Para así transformar la vida de cada ser humano, articulando el quehacer docente con las diversas realidades que enfrenta el individuo en su vida cotidiana, por ello la educación debe ser un espacio de continua reflexión en donde el sujeto sea partícipe de sus acciones como ciudadano concibiéndose como seres políticos, críticos y analíticos que forman parte de una sociedad. En este sentido se considera a la educación dada por la familia y por la escuela como parte indispensable para la configuración de sujetos políticos ya que se piensa construir

una identidad propia en ambientes de participación partiendo de una pedagogía basada en el diálogo reflexivo, la cual logre cambios significativos en la vida de los sujetos.

El paradigma que se ajusta al presente proyecto investigativo es el paradigma sociocrítico, el cual:

adopta la idea de que la teoría crítica es una ciencia social que no es solo empírica ni solo interpretativa, sus contribuciones se originan de los estudios comunitarios y de la investigación participante, este paradigma tiene como objetivo promover las transformaciones sociales, dando respuestas a problemas específicos presentes en las comunidades teniendo en cuenta la participación de sus miembros. De acuerdo con lo anterior el paradigma sociocrítico se fundamenta en la crítica social y un fuerte carácter auto reflexivo, en donde el conocimiento se construye partiendo de los intereses de la comunidad, este paradigma pretende generar una transformación social por medio de la autonomía y la reflexión del ser humano, para que cada sujeto tome conciencia del rol que debe cumplir dentro de la sociedad. (Alvarado & García, 2008)

Es así como el conocimiento del sujeto se da mediante un proceso de construcción y reconstrucción consecutiva entre la teoría y la práctica. Por esta razón se piensa en generar en las personas con discapacidad visual reflexiones a partir de sus experiencias las cuales contribuyan en sus procesos personales y laborales por medio del trabajo principalmente pedagógico realizado por el educador especial quien se convierte en un mediador el cual brinda herramientas que generan aprendizajes significativos en los sujetos centrando sus estrategias pedagógicas en una transformación que va más allá de la enseñanza de un contenido permitiendo que el ser humano desarrolle sus habilidades, capacidades, se conozca así mismo

y sea capaz de enfrentar los diferentes desafíos tanto en la vida personal como laboral, teniendo en cuenta a su vez el aprendizaje significativo, el cual surge a través de la interacción con el entorno y las acciones que realizamos a diario, tomando en cuenta a la educación como aspecto fundamental el cual genera una autorreflexión en los sujetos, provocando aprendizajes significativos los cuales son mediados por el quehacer docente, impactando así la vida de los sujetos, generando en ellos autonomía e independencia.

Como plantea Popkewitz (1988) el paradigma sociocrítico se basa en los siguientes principios:

A- Conocer y comprender la realidad como praxis.

B- Unir teoría y práctica integrando conocimiento acción y valores.

C- Orientar el conocimiento hacia la liberación del ser humano.

D- Integrar a los participantes en los procesos de auto reflexión y toma de decisiones.

(Alvarado & García, 2008)

En cuanto a lo educativo el paradigma sociocrítico se fundamenta en 3 principios:

A- La adopción de una visión global y dialéctica de la realidad educativa.

B- Aceptación compartida de la visión democrática del conocimiento

C- Visión particular de la teoría del conocimiento y de sus relaciones con la realidad y con la práctica.

Por otra parte el enfoque que más se adecúa al presente proyecto investigativo es el enfoque cualitativo el cual tiene su origen por uno de los pioneros de las ciencias

sociales Max Weber en 1864, quien introdujo el termino entender, reconociendo que además de la descripción y medición de variables sociales deben considerarse los significados subjetivos y la comprensión del contexto donde ocurre el fenómeno, Weber propuso un método con herramientas como los tipos ideales en el que los estudios no sean solo sociales sino individuales.

A continuación, se describen algunas características del enfoque cualitativo:

1-El investigador plantea un problema, pero no sigue un proceso definido claramente, sus planteamientos no son tan específicos y las preguntas de investigación no se han definido por completo.

2- El enfoque cualitativo se basa más en una lógica y proceso inductivo, explorar y describir y luego generar perspectivas teóricas, es decir van de lo particular a lo general.

3- En el enfoque cualitativo no se prueban hipótesis, sino que se generan durante el proceso y se perfeccionan según los datos recolectados.

4-El enfoque se basa en la recolección de datos no estandarizados ni predeterminados.

(Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014)

Es así como dicho enfoque consiste en obtener las perspectivas de los participantes, sus emociones, experiencias, significados, y también se interesa por las interacciones entre los individuos, el investigador hace diferentes preguntas, recogiendo datos a través del lenguaje escrito, verbal y no verbal, los cuales analiza y describe identificando tendencias personales de los participantes, por ello la preocupación del investigador surge a partir de las vivencias de los mismos, también este enfoque se fundamenta en el entendimiento de las acciones de los seres vivos, reconociendo sus realidades. Así entonces se piensa en como este enfoque cualitativo



aporta de manera significativa al desarrollo de este proyecto, ya que nos permite explorar el contexto, reconociendo sus particularidades y las cualidades únicas de los individuos, generando a través de la experiencia aprendizajes que sean importantes para los participantes y puedan ser aplicados en su cotidianidad, permitiendo que los sujetos apropien sus conocimientos, realizando una reflexión de cada aprendizaje, por medio del abordaje pedagógico que utiliza el educador especial como parte de su estrategia de enseñanza aprendizaje, la cual genera en los sujetos una motivación por aprender, reconocerse a sí mismo y proyectarse a nivel personal y laboral. Es así como el presente enfoque logra una transformación en cada uno de los sujetos, teniendo como mediador principal al educador especial, quien por medio del trabajo pedagógico comprende las distintas formas de concebir a cada ser humano, entendiendo que existen diversas formas de aprender e interpretar las realidades que permean al sujeto, las cuales influyen de manera directa en la construcción del conocimiento.

Por otra parte, se define el tipo de investigación que más se ajusta con la elaboración de este proyecto, siendo esta la investigación acción educativa, entendida como una herramienta que facilita la elaboración del saber, este tipo de investigación se divide en 3 fases fundamentales:

1- Fase de deconstrucción: Esta fase es un proceso que trasciende a una crítica de la práctica educativa, que va más allá de un autoexamen de la práctica, por lo tanto la deconstrucción de la práctica debe terminar en un conocimiento profundo y en una comprensión de la misma, teniendo en cuenta diferentes aspectos como sus fundamentos teóricos, sus debilidades y fortalezas, es decir en un saber pedagógico que explica dicha práctica, cabe resaltar que este es un punto indispensable para generar transformaciones en la práctica educativa.

2- Fase de reconstrucción de la práctica: En esta fase se considera la propuesta de una práctica más efectiva, es decir pensar en el diseño de una práctica nueva en la que el docente tenga la oportunidad de crear una propuesta que recoja ideas nuevas y teorías pedagógicas vigentes relacionando la teoría y la práctica, relación de la cual debe surgir un saber pedagógico funcional y práctico para el docente que lo construye y de su propia experimentación.

3- Fase de validación de la efectividad de la práctica alternativa y reconstruida: en esta fase la nueva práctica deberá cumplir con los nuevos propósitos de la educación, en donde el diario de campo se convierte en la herramienta indispensable, ya que en los relatos allí plasmados se reflexiona acerca de las prácticas pedagógicas cotidianas del docente permitiendo entrar profundamente en la propia experiencia, así el docente al hacer lectura de los diarios piensa sobre la efectividad de la práctica y también reflexiona frente al comportamiento de los estudiantes al introducir nuevas prácticas.  
(Restrepo Gómez, 2004, págs. 45-55)

De acuerdo con las fases descritas anteriormente, se piensa en la ejecución de nuevas prácticas con enfoque pedagógico las cuales le permitan a los usuarios del CRAC generar nuevos saberes, a partir del rol que cumple el educador especial en el desarrollo de los procesos sociolaborales, permitiendo también que los sujetos descubran formas nuevas de aprendizaje, por medio de estrategias pedagógicas innovadoras, que destaquen el quehacer docente y la importancia del rol del educador especial tanto en el ámbito educativo como laboral de las personas con discapacidad, pensando en las vivencias de cada sujeto, y transformando las prácticas pedagógicas en aprendizajes que generen en los sujetos conciencia de su propio saber, permitiendo también que cada conocimiento que se construye sea aplicado en la vida de cada individuo. En este sentido se piensa en el educador especial

como un actor fundamental a la hora de llevar a cabo el desarrollo de estas prácticas pedagógicas, ya que cada una de ellas permite construir un conocimiento y un saber único en cada ser humano, generando reflexiones a partir de las vivencias tanto del estudiante como del docente, siendo los 2 factores indispensables en el desarrollo de los procesos educativos y personales del sujeto.

## **Instrumentos De Recolección De Información**

Durante el desarrollo de este proyecto investigativo, se utilizaron tres instrumentos para la recolección de información, el primero de ellos es el diario de campo, el cual es definido por Bonilla y Rodríguez:

Como un instrumento que día a día nos permite sistematizar nuestras prácticas investigativas, además nos permite realizar un monitoreo permanente del proceso de observación, en él se toma nota de aspectos que considere importantes para organizar, analizar o interpretar la información que se está recogiendo, el diario de campo aborda 3 aspectos fundamentales, la descripción, la argumentación y la interpretación.

(Universidad Pedagógica Nacional, s.f.)

**Descripción:** Consiste en detallar de la manera más objetiva el contexto donde se desarrolla la acción, describiendo también las situaciones y relaciones de los sujetos en ese contexto.

**Argumentación:** Se relaciona de manera profunda las situaciones descritas anteriormente haciendo uso de la teoría y dando relevancia a la problemática que se desarrolla.

**Interpretación:** Se enfatiza en 2 aspectos principales, la comprensión y la interpretación, ya que se necesita argumentar desde la teoría y mezclarlo con la experiencia vivida, para así poder comprender e interpretar lo que sucede. (pag. 1)

En este sentido el diario de campo se utilizó para poder identificar las necesidades, sentires y aprendizajes de los participantes, permitiendo relacionar la teoría y la práctica, reflexionando frente al que hacer docente, y así poder descubrir el impacto que este genera en los participantes. (ver anexo 1)

El segundo instrumento de recolección de información utilizado durante el desarrollo del presente proyecto investigativo fue la observación participante la cual es entendida como un proceso en el cual el investigador se involucra dentro de los procesos de quienes observa, y este es plenamente aceptado, por lo tanto, se estima que el observado no se ve afectado por la acción del observador. (Campos y Covarrubias & Lule Martínez, 2012, pág. 9)

Este instrumento de recolección de información fue fundamental durante el desarrollo de este proyecto, ya que permitió la identificación de las necesidades de los usuarios de donde surgieron las diferentes temáticas de trabajo, las cuales fueron plasmadas en el formato de planeación ejecutados semanalmente con cada uno de los usuarios. (ver anexo 2)

El tercer y último instrumento de recolección de información fue la entrevista inicial realizada a los usuarios para generar un primer acercamiento, esta entrevista fue realizada por las docentes en formación de la Universidad Pedagógica Nacional pertenecientes a Praxis VI la cual se construyó por medio de narrativas en donde el usuario expresaba los aspectos más relevantes de su vida por medio de un dialogo. Este instrumento de recolección de información

permitió conocer mucho más al usuario, entender su realidad y a su vez fue una guía que permitió trazar la ruta pedagógica que se realizaría durante el semestre. (ver anexo 3)

## Marco Pedagógico

El presente proyecto se fundamenta en el modelo pedagógico constructivista, el cual se centra en el desarrollo humano donde el conocimiento se da a través de una construcción reflexiva, esta construcción reflexiva parte de 3 dimensiones: la cognitiva, la social y la afectiva, generando nuevas interacciones con el entorno, creando así nuevos aprendizajes. Así entonces el aprendizaje se da como un proceso activo el cual se afianza en los conceptos (hacer y saber), la forma en que se crean estos conceptos en cada sujeto se da de manera distinta, ya que es un conocimiento que se genera a partir de las experiencias, dependiendo así de los intereses y motivaciones de cada individuo. De esta forma el sujeto tiene la capacidad de reconstruir los saberes colectivos y ser activo en el aprendizaje constante. (Trujillo, 2017)

Para que el estudiante pueda lograr un aprendizaje reflexivo, el docente deberá generar estos espacios partiendo de saberes contextuales, reflexivos, sociales significativos y complejos, dichos saberes deberán estar articulados con el contexto que rodea al estudiante.

De esta manera este proyecto investigativo también tiene en cuenta el planteamiento de Piaget, quien afirma:

que el conocimiento se construye a partir de estructuras mentales (pensamiento, reflexión y comprensión), las cuales surgen de un conjunto de vivencias transcurridas a lo largo de la vida de un individuo. Piaget plantea que la adquisición del conocimiento se da por medio del proceso de adaptación entre el pensamiento y la realidad mediante la asimilación (acomodar elementos exteriores al sujeto) y acomodación (la creación de esas estructuras que abren nuevos conocimientos). (Trujillo Florez, 2017, pág. 3)

En este sentido Piaget plantea la siguiente estructura de aprendizaje: asimilación, conflicto cognitivo, desequilibrio, acomodación, reequilibrio y estructura cognitiva, teniendo en cuenta cada uno de estos aspectos, Piaget menciona que es fundamental crear en el estudiante conflictos cognitivos, ya que estos le permiten la resolución de problemas los cuales fortalezcan sus estructuras de aprendizaje.

Por otra parte, la teoría del aprendizaje que se considera acorde a los propósitos planteados en este PPI es la teoría del aprendizaje significativo de Ausubel, el cual plantea:

que el aprendizaje del estudiante depende de la estructura cognitiva previa, la cual se relaciona con la nueva información, entendiéndose como estructura cognitiva al conjunto de ideas y concepto que un individuo tiene en un campo determinado, así como su organización; es así como se entiende que un aprendizaje es significativo cuando las ideas se relacionan con algún aspecto existente específicamente de la estructura cognoscitiva del estudiante como una imagen o un signo ya significativo. (AUSUBEL, 1983, pág. 3)

Esto quiere decir que en cada uno de los procesos educativos es importante tener en cuenta el conocimiento previo del individuo, de tal manera que se establezca una relación con lo que el estudiante ya sabe y con lo que debe aprender. En este sentido el aprendizaje significativo se da cuando una nueva información se conecta con un saber previo, lo que implica que las nuevas ideas o conceptos pueden ser aprendidos de manera significativa en la medida en que otras ideas o conceptos estén claros en la estructura cognitiva del sujeto y que estas sean ancladas a las primeras. La característica fundamental en el aprendizaje



significativo es que produce una interacción entre los conocimientos más relevantes de la estructura cognitiva y las nuevas informaciones.

Teniendo en cuenta lo anterior el presente proyecto investigativo toma en cuenta el planteamiento de Ausubel refiriéndose al aprendizaje significativo como forma de adquirir el conocimiento, por esta razón se piensa generar en los usuarios del centro de rehabilitación para adultos ciegos CRAC aprendizajes significativos, los cuales contribuyan es sus procesos socio-laborales, de independencia y autonomía, por medio de estrategias pedagógicas implementadas por el educador especial quien media cada uno de estos procesos, permitiendo que los usuarios apliquen en su vida cotidiana todo lo aprendido. Por esta razón se considera al educador especial como un actor fundamental para llevar a cabo los diferentes procesos que forman parte de la vida del ser humano, diseñando estrategias pedagógicas las cuales no solo aporten en la construcción del conocimiento sino también generen en los sujetos un conocimiento de sí mismos, procesos de autonomía, independencia, desarrollo de habilidades, autodeterminación y apropiación del conocimiento, es importante resaltar que el desarrollo de cada uno de los procesos mencionados anteriormente contribuyen en la vida social, personal y laboral de los sujetos con discapacidad visual.

Es así como el planteamiento de Ausubel también se relaciona de manera directa en el desarrollo de cada uno de estos procesos, ya que propone 3 tipos de aprendizaje significativo: de representaciones, de conceptos y de proposiciones.

Aprendizaje de representaciones: Es el aprendizaje más importante del cual dependen los demás tipos de aprendizaje, este consiste en la atribución de significados a determinados símbolos, Ausubel dice que esto ocurre cuando se les da significado a ciertos símbolos

(objetos, eventos y conceptos), los cuales representan para el estudiante cualquier significado al que sus referentes indiquen.

Aprendizaje de conceptos: Los conceptos se definen como objetos, eventos, situaciones o propiedades que poseen atributos, y se designan mediante símbolos o signos

Aprendizaje de proposiciones: implica la combinación y relación de varias palabras cada una de las cuales constituye un referente unitario, luego estas se combinan de tal forma que la idea resultante es más que la Simple suma de los significados de las palabras individuales produciendo un nuevo significado que es asimilado en la estructura cognoscitiva del individuo, por esta razón se considera pertinente mencionar el planteamiento de Ausubel, ya que en cada una de las etapas de nuestra vida se generan aprendizajes significativos los cuales son aplicados en nuestra vida cotidiana. (AUSUBEL, 1983, págs. 5-6).

## Propuesta pedagógica

La presente propuesta pedagógica lleva por nombre *“lo que debes saber sobre inclusión socio-laboral”*, centrada en la realización de talleres que dejan como insumo una cartilla que se fue elaborando en el desarrollo de cada uno de estos, la cual está compuesta por diversos temas los cuales surgieron a partir de Identificación, intereses y necesidades de los usuarios y la observación participante realizada en el año 2020 durante el segundo semestre hasta el segundo semestre de 2021, en primera instancia se encuentra el reconocimiento de debilidades y fortalezas, mostrando diferentes ejemplos de estos conceptos, en segundo lugar se encuentra las competencias laborales técnicas y organizacionales, sus definiciones y lo que las diferencia de las debilidades y fortalezas, en tercer lugar se observa la elaboración de la hoja de vida, el paso a paso para la elaboración de la misma y sus diferentes tipos y formatos, también se encuentra la preparación para una entrevista de trabajo donde se orienta a la persona frente a lo que debe hacer antes y durante la entrevista en cuanto a presentación personal, desenvolvimiento en la misma y sus distintos tipos, también se abordan las diferentes plataformas actuales para la búsqueda de empleo indicando a la persona como acceder a estas y lo que encontrará en cada una de ellas, luego de esto se muestran los diferentes tipos de contrato en Colombia donde se pone en contexto a la persona frente a los diferentes tipos de contrato actuales y lo que implica cada uno, y por último se encuentra el uso de las TIC en donde se explican plataformas como TEAMS y ZOOM, que son y los comandos de manejo para cada una de ellas, esta cartilla se denomina accesible ya que permite que todas las personas tengan acceso a ella y a su contenido, específicamente las personas con discapacidad visual, encontrando así la descripción de las diferentes ilustraciones, tablas y formatos permitiendo que los diferentes lectores de pantalla como el JAWS y NVDA puedan hacer legible esta cartilla. (ver anexo 4-29)

La finalidad de estos talleres fue contribuir en los procesos de inclusión socio laboral de las personas con discapacidad visual por medio de un insumo pedagógico que sirva como herramienta la cual logre en los usuarios generar procesos de conocimiento de sí mismo, autodeterminación, autonomía, toma de decisiones, confianza, desarrollo de sus habilidades, entre otros, para así poder desenvolverse tanto en los aspectos personales como laborales de una manera eficaz, teniendo en cuenta al educador especial como actor fundamental en la ejecución de los procesos descritos anteriormente por medio de un trabajo pedagógico que forme a los usuarios y se tenga en cuenta sus necesidades y particularidades, por esta razón las temáticas desarrolladas en la cartilla se llevaran a cabo por medio de 8 talleres experienciales implementados de manera virtual, haciendo uso del WhatsApp como plataforma de comunicación para mayor facilidad de los usuarios debido a la contingencia presentada en la actualidad por Covid-19; estos talleres van dirigidos a los usuarios con discapacidad visual pertenecientes al CRAC, generando un aprendizaje significativo, afianzando sus conocimientos y procesos de inclusión socio-laboral, brindando información fundamental, que se convierta en una herramienta que sirva de guía y pueda contribuir en este camino de inclusión socio-laboral para esta población, por lo tanto se hace necesaria la evaluación de la propuesta pedagógica por medio del aprendizaje y la participación activa de los usuarios en cada uno de los talleres realizados.

## **Justificación**

Durante lo observado en el transcurso de los semestres en el ejercicio de caracterización , se identificó la necesidad de implementar una propuesta pedagógica la cual contribuya en los procesos de inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad visual pertenecientes al CRAC en la unidad de inclusión, específicamente en la línea de trabajo y empleo, brindando espacios pedagógicos los cuales contribuyan en la construcción del conocimiento por medio de ejercicios pedagógicos que logren el desarrollo de habilidades siendo esta útil para los usuarios permitiendo desenvolverse de una mejor manera en cada uno de los procesos socio-laborales adelantados tanto en la institución como en su vida cotidiana, partiendo de sus intereses y necesidades que se identificaron a partir de entrevistas iniciales y de ejercicios de observación participante.

Es así como esta propuesta pedagógica pretende ser una herramienta pedagógica la cual genere y facilite a los jóvenes y adultos con discapacidad visual el desarrollo de sus procesos de inclusión socio-laboral partiendo de sus conocimientos intereses y necesidades, analizando también el rol del educador especial durante la aplicación de la propuesta.

Con cada uno de estos temas se pretende guiar, brindar herramientas y nociones claras tanto a los usuarios como a los profesionales del CRAC articulando los diferentes saberes, generando un aporte el cual contribuya en cada uno de los procesos de inclusión socio-laboral que adelanta la institución, evidenciando la importancia del educador especial como parte fundamental de estos procesos, con la Ejecución de los talleres cuyas temáticas se visualizan en la cartilla y que fueron la base para el desarrollo de los diferentes talleres; la presente

propuesta pedagógica busca abordar los diferentes temas relacionados con inclusión socio-laboral de personas con discapacidad visual por medio de estrategias pedagógicas las cuales son desarrolladas por el educador especial.

## **Objetivos**

### - Objetivo general

Contribuir en los procesos de inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad visual, por medio de talleres experienciales, que permitan generar aprendizajes significativos los cuales sean aplicados en la vida de cada sujeto.

### -Objetivos específicos

1. Diseñar e implementar talleres experienciales por medio de una cartilla digital accesible la cual contribuya en los procesos de inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad visual.
2. Generar aprendizajes significativos como la elaboración de la hoja de vida de manera autónoma etc. a través de los talleres implementados.
3. Analizar la importancia del rol del educador especial en cada uno de estos procesos.

## **Metodología**

Se llevó a cabo la implementación de 8 talleres experienciales realizados entre las semanas del 19 de mayo al 02 de junio del presente año, las temáticas desarrolladas en cada taller surgieron a partir de la interacción con los usuarios y de la observación participante realizada desde el año 2020 durante el segundo semestre hasta el segundo semestre de 2021 , cada taller fue implementado con seis (6) usuarios con discapacidad visual en edades entre 20 a 40 años del centro de rehabilitación para adultos ciegos CRAC; los talleres implementados se componen de 3 fases: fase inicial, fase central y fase final como se muestra en la metodología de cada taller, estos talleres fueron desarrollados de manera virtual utilizando la plataforma WhatsApp por medio de llamadas para mayor facilidad de los usuarios, utilizando estrategias pedagógicas como la lectura en voz alta y formatos accesibles enviados vía e-mail, los temas trabajados en cada taller surgieron a partir de la interacción con los usuarios, evidenciando ciertas necesidades referentes a los procesos de inclusión laboral de los jóvenes y adultos con discapacidad visual.



Tabla 1

Taller # 1

<b>TEMA: Reconocimiento Debilidades y Fortalezas (autoconocimiento)</b>	
<b>OBJETIVO PEDAGOGICO:</b> <i>Generar en los usuarios procesos de autoconocimiento que permitan afianzar su confianza para su inclusión socio-laboral.</i>	
<b>FASE INICIAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saludo con los usuarios.</li> </ul>
<b>FASE CENTRAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento de debilidades.</li> <li>• Reconocimiento de fortalezas.</li> <li>• Ejemplos debilidades y fortalezas.</li> </ul>
<b>FASE FINAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Socialización de los aprendizajes, donde se demostró una participación activa de los usuarios en el taller realizado.</li> <li>• Despedida.</li> </ul>

*Nota: Datos expresados a partir de los talleres implementados.*

Tabla 2

Taller # 2

<b>TEMA: Identificación de Competencias Laborales</b>	
<b>OBJETIVO PEDAGOGICO:</b> <i>lograr que el usuario identifique sus competencias laborales para un mejor desempeño en el ámbito socio-laboral, permitiendo una vinculación laboral exitosa.</i>	
<b>FASE INICIAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saludo con los usuarios.</li> </ul>
<b>FASE CENTRAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diferencia entre competencias y habilidades.</li> <li>• Identificación de competencias laborales.</li> <li>• Que son las competencias técnicas.</li> <li>• Que son las competencias organizacionales.</li> <li>• Ejemplos de competencias técnicas y organizacionales.</li> </ul>
<b>FASE FINAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Socialización de los aprendizajes, donde se demostró una participación activa de los usuarios en el taller realizado.</li> <li>• Despedida.</li> </ul>

*Nota: Datos expresados a partir de los talleres implementados.*

Tabla 3

Taller # 3

<b>TEMA: Tipos de Entrevista</b>	
<b>OBJETIVO PEDAGOGICO:</b> <i>brindar conocimientos sobre la entrevista laboral y sus diferentes tipos de trabajo generando en los usuarios confianza en sí mismos y las herramientas necesarias para enfrentarse a estos procesos en su vida laboral.</i>	
<b>FASE INICIAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saludo con los usuarios.</li> </ul>
<b>FASE CENTRAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevista de trabajo.</li> <li>• Entrevista Individual.</li> <li>• Entrevista de grupo.</li> <li>• Entrevista de panel.</li> <li>• Entrevista estructurada.</li> <li>• Entrevista no estructurada.</li> <li>• Entrevista mixta.</li> </ul>
<b>FASE FINAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Socialización de los aprendizajes, donde se demostró una participación activa de los usuarios en el taller realizado.</li> <li>• Despedida.</li> </ul>

*Nota: Datos expresados a partir de los talleres implementados*

Tabla 4

Taller # 4

<b>TEMA: Preparación para una Entrevista de Trabajo</b>	
<b>OBJETIVO PEDAGOGICO: Brindar las herramientas necesarias que favorezcan los procesos relacionados con la entrevista laboral.</b>	
<b>FASE INICIAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saludo con los usuarios.</li> </ul>
<b>FASE CENTRAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Antes de la entrevista.</li> <li>• Durante la entrevista.</li> <li>• Recomendaciones a tener en cuenta.</li> <li>• Aspecto personal en la entrevista.</li> <li>• Vestimenta para hombres.</li> <li>• Vestimenta para mujeres.</li> </ul>
<b>FASE FINAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Socialización de los aprendizajes, donde se demostró una participación activa de los usuarios en el taller realizado.</li> <li>• Despedida.</li> </ul>

*Nota: Datos expresados a partir de los talleres implementados*

Tabla 5

Taller # 5

<b>TEMA: Elaboración de una hoja de vida y sus tipos</b>	
<b>OBJETIVO PEDAGOGICO:</b> <i>Ofrecer herramientas escriturales especificando la ubicación de la información en el formato a los usuarios, para que construyan su hoja de vida de manera autónoma, teniendo en cuenta los diferentes tipos de la misma.</i>	
<b>FASE INICIAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saludo con los usuarios.</li> </ul>
<b>FASE CENTRAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hoja de vida.</li> <li>• Hoja de vida cronológica.</li> <li>• Hoja de vida funcional.</li> <li>• Hoja de vida mixta.</li> <li>• Hoja de vida formato único.</li> <li>• Hoja de vida clásica.</li> <li>• Paso a paso para la elaboración de una hoja de vida.</li> <li>• Tips al momento de elaborar una hoja de vida.</li> </ul>
<b>FASE FINAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Socialización de los aprendizajes, donde se demostró una participación activa de los usuarios en el taller realizado.</li> <li>• Despedida.</li> </ul>

*Nota: Datos expresados a partir de los talleres implementados*

Tabla 6

Taller # 6

<b>TEMA: Uso de las TIC</b>	
<b>OBJETIVO PEDAGOGICO:</b> <i>Proporcionar herramientas tales como los comandos básicos necesarios para el uso y manejo de las diferentes plataformas tecnológicas, utilizadas actualmente para un mejor desempeño de sus actividades personales y laborales, teniendo en cuenta los conocimientos de la docente en formación frente a este tema.</i>	
<b>FASE INICIAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saludo con los usuarios.</li> </ul>
<b>FASE CENTRAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plataforma Teams.</li> <li>• Comandos Teams.</li> <li>• Plataforma Zoom.</li> <li>• Comandos Zoom.</li> </ul>
<b>FASE FINAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Socialización de los aprendizajes, donde se demostró una participación activa de los usuarios en el taller realizado.</li> <li>• Despedida.</li> </ul>

*Nota: Datos expresados a partir de los talleres implementados*

Tabla 7

Taller # 7

<b>TEMA: Tipos de Contrato en Colombia</b>	
<b>OBJETIVO PEDAGOGICO:</b> <i>Poner en contexto a los usuarios frente a los distintos tipos de contrato que existen actualmente, generando en ellos conocimientos que les sirvan para hacer garantes sus derechos, como personas con discapacidad en los procesos sociolaborales y una toma de decisiones asertiva.</i>	
<b>FASE INICIAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saludo con los usuarios.</li> </ul>
<b>FASE CENTRAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tipos de contrato en Colombia.</li> <li>• Contrato por Obra labor.</li> <li>• Contrato termino fijo.</li> <li>• Contrato termino indefinido.</li> <li>• Contrato de aprendizaje.</li> <li>• Contrato temporal u ocasional.</li> </ul>
<b>FASE FINAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Socialización de los aprendizajes, donde se demostró una participación activa de los usuarios en el taller realizado.</li> <li>• Despedida.</li> </ul>

*Nota: Datos expresados a partir de los talleres implementados*

Tabla 8

Taller # 8

<b>TEMA: Plataforma para la Búsqueda de Empleo</b>	
<b>OBJETIVO PEDAGOGICO: Suministrar las herramientas necesarias para facilitar a los usuarios la búsqueda de empleo por medio de las plataformas digitales más utilizadas, explicando de manera pedagógica como acceder a ellas a través de comandos básicos y ubicación de las diferentes pestañas de cada una de las plataformas.</b>	
<b>FASE INICIAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saludo con los usuarios.</li> </ul>
<b>FASE CENTRAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agencia pública de empleo SENA.</li> <li>• CompuTrabajo.</li> <li>• Elemplo.</li> </ul>
<b>FASE FINAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Socialización de los aprendizajes, donde se demostró una participación activa de los usuarios en el taller realizado.</li> <li>• Despedida.</li> </ul>

*Nota: Datos expresados a partir de los talleres implementados*



**Tabla 9**

Lo que se identificó

<i># de Taller</i>	<i>Lo que se Identificó en Cada Taller</i>
<p><i>Taller # 1</i></p> <p><i><u>Reconocimiento</u></i></p> <p><i><u>Debilidades y Fortalezas</u></i></p>	<p><i>En la realización de este taller se pudo evidenciar que los usuarios presentaban dudas frente a la debilidades y fortalezas personales y laborales.</i></p>
<p><i>Taller # 2</i></p> <p><i><u>Identificación de</u></i></p> <p><i><u>Competencias Laborales</u></i></p>	<p><i>En la realización de este taller se pudo evidenciar que los usuarios tenían conocimientos previos frente al tema, por lo cual se reafirmaron los conocimientos y se aclararon dudas.</i></p>
<p><i>Taller # 3</i></p> <p><i><u>Preparación para una</u></i></p> <p><i><u>Entrevista de Trabajo</u></i></p>	<p><i>En la realización de este taller se pudo evidenciar que los usuarios tenían poco conocimiento frente a este tema, y de igual manera demostraron un interés significativo en el aprendizaje del mismo.</i></p>
<p><i>Taller # 4</i></p> <p><i><u>Tipos de Entrevista</u></i></p>	<p><i>En la realización de este taller se pudo evidenciar que los usuarios tenían bastantes vacíos frente al conocimiento sobre los tipos de entrevista.</i></p>
<p><i>Taller # 5</i></p> <p><i><u>Elaboración de una hoja de</u></i></p> <p><i><u>vida</u></i></p>	<p><i>En la realización de este taller se pudo evidenciar que los usuarios tenían conocimientos previos frente al tema y manifestaron la importancia frente a la implementación del taller, ya que contribuye a sus procesos de inclusión socio-laboral de manera significativa.</i></p>
<p><i>Taller # 6</i></p> <p><i><u>Uso de las TIC</u></i></p>	<p><i>En la realización de este taller se pudo evidenciar un gran interés por parte de los usuarios, ya que no todos tenían</i></p>

	<i>conocimiento frente a estas plataformas y el uso correcto de los comandos para ser manejadas.</i>
<i>Taller # 7</i> <i><u>Tipos de Contrato en</u></i> <i><u>Colombia</u></i>	<i>En la realización de este taller se pudo evidenciar que algunos usuarios no conocían los diferentes tipos de contratación, manifestando que conocer sobre los mismos les aporta para hacer garantes sus derechos como personas con discapacidad en el ámbito laboral.</i>
<i>Taller # 8</i> <i>Plataforma para la</i> <i>Búsqueda de Empleo</i>	<i>En la realización de este taller se pudo evidenciar que los usuarios tenían conocimientos previos frente al tema y el uso de estas plataformas.</i>

*Nota: Datos expresados a partir de los talleres implementados*

## **CAPITULO IV**

### **Análisis de Resultados**

El presente capítulo muestra el análisis de los resultados obtenidos durante el desarrollo de este proyecto pedagógico investigativo, los cuales serán descritos por medio de 2 ejes centrales. El primero de ellos está orientado al rol del educador especial en los procesos de inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad visual en el CRAC, el cual se compone de 3 categorías principales: prácticas docentes, perfil del educador especial y la educación como proceso previo a la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad visual.

El segundo de ellos referente a la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad visual, el cual está compuesto por 3 categorías fundamentales: trabajo digno, acceso a la información e incidencia de la educación en los procesos de inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad visual. Estas categorías de análisis surgieron a partir de la aplicación de la propuesta pedagógica la cual fue implementada mediante 8 talleres, abordando temas como autoconocimiento, competencias laborales, elaboración de una hoja de vida y sus distintos tipos, preparación para una entrevista de trabajo, tipos de contratos, uso de las TIC y plataformas para la búsqueda de empleo, cada uno de estos talleres fueron realizados con 6 usuarios pertenecientes al Centro de Rehabilitación para adultos ciegos CRAC; es así como el desarrollo de cada taller fue la base para este análisis, teniendo en cuenta también el objetivo del presente proyecto: identificar el rol que cumple el educador especial en la unidad de inclusión, principalmente en la línea de trabajo y empleo de las personas con discapacidad visual del Centro de rehabilitación para adultos ciegos CRAC, a continuación serán descritas las categorías anteriormente mencionadas alrededor de los 2 ejes planteados.

1- El rol del educador especial en los procesos de inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad visual del CRAC.

Este surge como uno de los ejes principales del presente proyecto pedagógico investigativo, Dada la pregunta de investigación que se centra en la identificación del rol y que su análisis se hace a través de la implementación de la propuesta pedagógica teniendo en cuenta el análisis de los diferentes diarios de campo, las diferentes interacciones con los usuarios, analizando también las dinámicas del CRAC, lo cual generó distintas reflexiones frente al quehacer docente, lo que nos lleva a pensar en el rol del educador especial tal como lo mencionan las educadoras especiales de la universidad pedagógica nacional y docentes de la universidad de Antioquia en la elaboración de su serie: "educación especial en Colombia" (Vélez Latorre, Manjarrés Carrizalez, Palacio Peralta , & Echeverry Jaramillo, 2021) la cual plantea que este es quien transforma los diferentes escenarios sociales, educativos, por medio de estrategias pedagógicas y didácticas flexibles que le permitan al sujeto favorecer su aprendizaje, contribuyendo con el desarrollo multidimensional de cada individuo para hacerlo partícipe de la sociedad. Por lo tanto el educador especial en los procesos de inclusión socio-laboral se convierte en un facilitador de los aprendizajes, tal como lo pude evidenciar durante el desarrollo de cada taller en donde a través de la interacción con los usuarios se analizó que el educador especial es quien brinda diferentes posibilidades las cuales orientan a las personas en beneficio de su inclusión laboral aportando también a la construcción de sujetos críticos que reconozcan sus derechos y deberes, permitiendo que cada ser humano se desarrolle en todas sus dimensiones, teniendo en cuenta sus realidades y particularidades, incidiendo en la transformación sociolaboral, educativa y personal de cada sujeto, dejando en ellos aprendizajes significativos y reflexivos para que estos sean aplicados a lo largo de su vida.

Es así como el presente eje busca dar cuenta de las 3 categorías de análisis planteadas (prácticas docentes, perfil del educador especial y la educación como proceso previo a la

inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad visual), las cuales surgen a partir de los talleres implementados con los usuarios, en donde como docente en formación se realiza un análisis en torno al abordaje pedagógico que como educadores especiales se debe tener en cuenta, y como este abordaje pedagógico se relaciona con el ámbito laboral de las personas con discapacidad, lo que nos lleva a pensar que el educador especial por medio de su quehacer docente media los aprendizajes, acompañando al sujeto durante su ciclo vital.

### 1.1- Prácticas docentes.

Esta categoría surge a partir de la implementación de los talleres y de la interacción con los usuarios, en donde se realizó una reflexión constante frente a las prácticas docentes y como estas inciden de manera directa en cada uno de los contextos que permean al ser humano como el educativo y laboral, así entonces se piensa en cómo estas prácticas docentes deben transformar los procesos de enseñanza-aprendizaje, teniendo en cuenta las particularidades de cada sujeto y sus diversas formas de aprender. Es así como las prácticas docentes “actualmente se desarrollan en una pluralidad de lógicas, tradiciones y enfoques que implican modos diferentes de entender la realidad, de captarla y de comprenderla” (Batanero, 2008)

Así entonces al reflexionar frente a las prácticas docentes entendemos que estas están en constante cambio, ya que los procesos de enseñanza-aprendizaje deben ser transformados pensando en las nuevas realidades, pensamientos e interpretaciones de los sujetos que se hacen partícipes de la educación. Por ello se debe realizar una reflexión constante frente a las prácticas docentes, para que estas transformen las realidades de los sujetos, creando en ellos procesos de autonomía e independencia, y una toma de decisiones adecuada.

Por otra parte, es importante resaltar que las prácticas docentes implementadas por el educador especial, específicamente durante el desarrollo de los talleres llevados a cabo en el CRAC, permitieron evidenciar que el educador especial en los procesos de inclusión sociolaboral aporta estrategias pedagógicas las cuales construyen aprendizajes colectivos e individuales en los sujetos acorde con sus intereses y necesidades.

### 1.1-Perfil del educador especial.

Esta categoría de análisis surge a partir de la reflexión constante durante el desarrollo del proyecto y de la interacción con los usuarios en el desarrollo de cada taller, pensando en la formación actual que tiene el educador especial específicamente los educadores especiales de la universidad pedagógica nacional, tal como lo mencionan las educadoras especiales de la universidad Pedagógica Nacional y de la universidad de Antioquia en su serie la educación especial en Colombia la cual plantea que el perfil del educador especial “ le apuesta a la formación de educadores que sean capaces de analizar la complejidad del sistema educativo nacional, que sean reflexivos frente a su rol, que sean capaces de diseñar y evaluar propuestas curriculares, también sea capaz de participar en equipos interdisciplinarios responsables de la gestión, ejecución, elaboración y la elaboración de planes, programas y proyectos en el marco de la educación especial, diseñando también propuestas pedagógicas las cuales aumenten la participación de las personas con discapacidad en la familia, la escuela, y la comunidad, mejorando las posibilidades de aprendizaje de los sujetos, el educador especial debe fortalecer sus capacidades como ciudadano, como educador y como educador especial” (Vélez Latorre, Manjarrés Carrizalez, Palacio Peralta , & Echeverry Jaramillo, 2021)

Así entonces teniendo en cuenta la formación del educador especial este puede desempeñar sus labores en diferentes campos ocupacionales como son: “en instituciones para

el trabajo, instituciones de educación formal, instituciones prestadoras de salud encargadas de la habilitación y rehabilitación para las personas con discapacidad, también pueden desempeñar sus labores en el acompañamiento de procesos vocacionales, procesos ocupacionales y procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad, también otro de los campos ocupacionales en los que puede desempeñar sus labores el educador especial es las redes académicas que promuevan la investigación, también desempeñarse en organismos nacionales para la gestión y elaboración de proyectos rurales y comunitarios” (Vélez Latorre, Manjarrés Carrizalez, Palacio Peralta , & Echeverry Jaramillo, 2021)

Por otra parte es importante destacar que al referirnos al perfil del educador especial también este se relaciona con las estrategias pedagógicas implementadas para la enseñanza-aprendizaje, por ello durante la aplicación de la propuesta pedagógica, se pudo evidenciar que el desarrollo de estas son fundamentales para el aprendizaje, tomando como ejemplo el taller número 4 (elaboración de una hoja de vida y sus distintos tipos), en donde la docente en formación le proporcionó a los usuarios estrategias pedagógicas como: el paso a paso para la elaboración de la hoja de vida herramientas escriturales para su correcta elaboración, también un formato accesible para que los usuarios pudieran elaborarla fácilmente, así cada una de estas estrategias le permitió a los usuarios generar aprendizajes significativos, contribuyendo de esta manera con su autonomía e independencia y también en sus procesos de inclusión sociolaboral. Por esta razón se destaca que durante la exploración del contexto y teniendo en cuenta la pregunta de investigación del presente proyecto investigativo: ¿cuál es el rol que cumple el educador especial en la unidad de inclusión, especialmente en la línea de trabajo y empleo de las personas con discapacidad visual en el centro de rehabilitación para adultos ciegos CRAC sede sur?, allí se pudo evidenciar que el rol del educador especial en los procesos de inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad visual juega un papel protagónico articulando su saber con el de los demás profesionales para así trazar la ruta de trabajo pedagógico acorde a

las necesidades e intereses de los sujetos, resaltando que la formación del educador especial, le permite tener un conocimiento amplio acerca del diseño de estrategias y propuestas pedagógicas encaminadas a la inclusión del sujeto en los diferentes escenarios que lo rodean para que este pueda desarrollarse en todas sus capacidades logrando un conocimiento propio y de su entorno.

#### 1.2-La educación como proceso previo a la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad visual.

Esta categoría surge a partir de los análisis realizados en los diarios de campo y de la interacción con los usuarios durante la implementación de los talleres, en donde tomando como ejemplo el taller número 3 (competencias laborales), los usuarios manifestaron que “si una persona no logra acceder a la educación, esta tampoco será vinculada laboralmente, ya que esta prepara al ser humano”, por ello la educación se considera un aspecto fundamental tal como lo dispone la ley 115 de 1994 (ley general de educación), la cual establece en su artículo 1 que la educación es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social, que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes. La presente ley señala las normas generales para regular el servicio público de la educación que cumple una función social acorde con las necesidades e intereses de las personas, de la familia y de la sociedad, fundamentada en los principios de la constitución política sobre el derecho a la educación que tiene toda persona, en las libertades de enseñanza-aprendizaje. de conformidad con el artículo 67 de la constitución define y desarrolla la organización y la prestación de la educación formal en sus niveles preescolar, básica (primaria y secundaria) y media, no formal e informal dirigida a niños y jóvenes en edad escolar, adultos, campesinos, grupos étnicos y a personas con limitaciones físicas, sensoriales y psíquicas.



En este sentido la educación se convierte en un papel indispensable para lograr acceder al ámbito laboral, “resaltando también que, aunque la discapacidad visual es una de las discapacidades que presenta menos barreras para acceder a la educación, aún existen factores como la pobreza y el desplazamiento a causa del conflicto armado, que hacen que el acceso a esta sea complejo” (VERDUGO SÁNCHEZ, YEPES CAMACHO, PAZ ORTEGA, SÁNCHEZ BUITRAGO, & MONICO ALDANA, 2016)

Por esta razón la presente categoría se denomina la educación como proceso previo a la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad visual ya que la educación es el proceso que antecede a la inclusión laboral, por lo tanto, esta se relaciona de manera directa con los procesos sociolaborales de los sujetos. Es así como en cada una de las etapas del ciclo vital la educación es indispensable ya que al ser educados se tienen más oportunidades de una mejor calidad de vida.

Por otra parte es importante resaltar el rol del educador especial en los procesos educativos desempeñando sus labores como docente de apoyo como lo define el decreto 1421 de 2017, el cual establece que los docentes de apoyo son los docentes que tienen como función principal acompañar pedagógicamente a los docentes de aula que tienen estudiantes con discapacidad para lo cual deberán fortalecer los procesos de educación inclusiva a través del diseño, acompañamiento y seguimiento a los planes individuales de apoyos y ajustes razonables y su articulación con la planeación pedagógica con el plan de mejoramiento institucional, apoyando también con la consolidación anual del informe de los procesos pedagógicos de cada estudiante, el trabajo con familias, la sensibilización de docentes y los ajustes institucionales para garantizar la atención pertinente a esta población, por ello el educador especial en la educación media se considera un actor importante ya que ofrece herramientas para la construcción de un proyecto de vida el cual incide de manera directa en los procesos socio laborales de los individuos.

## 2- Inclusión laboral de personas con discapacidad visual.

Este segundo eje surge a partir de los análisis durante los talleres realizados y de la interacción con los usuarios, analizando también el acceso que tienen las personas con discapacidad visual al ámbito laboral, tomando como ejemplo el taller número 5 (preparación para una entrevista de trabajo), en donde se evidenció por parte de los usuarios una preocupación al momento de presentarse a una empresa para realizar su proceso de selección, ya que cuando el entrevistador nota la discapacidad los descartan de inmediato. Así entonces la inclusión laboral de las personas con discapacidad es un aspecto que se ha venido trabajando en las empresas, para promover el empleo de las personas con discapacidad, según lo define el ministerio del trabajo “quien adelanta acciones para promover la concienciación y sensibilización a la comunidad laboral y brindar asesoría a empresarios sobre los mecanismos de inclusión laboral de las personas con discapacidad y de los servicios de intermediación laboral, rompiendo enfoques y paradigmas tradicionales en los actores que intervienen en este proceso, promoviendo el derecho a vincularse en el mercado laboral abierto con los ajustes que garanticen entornos laborales accesibles y materializando lo que implica en la práctica la no discriminación” (pág. 1)

En este sentido para lograr una verdadera inclusión laboral se hace necesario promover en las empresas las políticas inclusivas ya existentes, para que las personas con discapacidad tengan más oportunidades y sean contratadas no por su discapacidad sino por sus capacidades y conocimientos.

Por otra parte, es importante mencionar algunas barreras que impiden el acceso al ámbito laboral de las personas con discapacidad visual “como son barreras físicas, barreras actitudinales y barreras comunicativas lo que dificulta el verdadero disfrute del derecho laboral que tiene toda persona” (Rodríguez Ferro, 2010)

De igual forma se destaca una amplia normativa frente a la inclusión laboral de las personas con discapacidad existente en el país, pero que por desconocimiento por parte tanto de las personas con discapacidad como de las empresas en ocasiones no se cumplen, por esto es indispensable que las personas con discapacidad puedan acceder a la información, conociendo sus derechos para que al momento de ser contratados en una empresa tengan claro desde su tipo de contrato hasta las labores que va a desempeñar. Es así como se debe garantizar una verdadera inclusión laboral para las personas con discapacidad, para que se tengan en cuenta sus capacidades, y el entorno no sea una barrera, sino que este se convierta en múltiples posibilidades y oportunidades frente a la inclusión laboral de las personas con discapacidad mejorando su calidad de vida.

## 2.1- Trabajo digno.

Esta categoría de análisis se da a partir de la interacción con los usuarios y del análisis de los diferentes diarios de campo en donde fueron plasmadas las distintas experiencias de estos, las cuales generaron diferentes reflexiones frente al trabajo digno; el cual según la Constitución Política de Colombia en sus artículos 25 y 53 menciona: “

El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”, El fundamento normativo constitucional del trabajo digno, entonces, puede encontrarse por dos vías. Por un lado, a través de la referencia a la dignidad humana, que como principio fundante del Estado social de derecho debe reflejarse en todo el ordenamiento jurídico, y de manera concreta, sobre las distintas dimensiones del trabajo. (Organización Internacional del Trabajo OIT)(pag 4)

para este análisis se toma como ejemplo el taller número 6 (tipos de contrato laboral), en donde los usuarios indicaron que hablar de trabajo digno “es reconocer las labores que desempeña una persona con un trato en igualdad de condiciones”, por lo tanto al hablar de trabajo digno nos lleva a pensar si en la actualidad las empresas en especial las que contratan a personas con discapacidad reconocen la importancia de este término y los derechos de las personas con discapacidad como lo menciona justamente la convención de los derechos de las personas con discapacidad en su artículo 27 referente a trabajo y empleo: Que los estados partes reconocen los derechos de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones que los demás, esto incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado o entorno laboral, lo cual significa que toda persona con cualquier tipo de discapacidad tiene derecho a elegir su trabajo, esto implica que todo ser humano tiene la libertad de elegir en lo que desea desempeñarse, según sus intereses y necesidades, partiendo del respeto y de un trato digno en igualdad de condiciones, valorando y reconociendo las labores que desarrolle. Por otra parte, al hablar de trabajo digno este también contribuye a una mejor calidad de vida, “la cual es entendida como la satisfacción de necesidades en la esfera física, psicológica y social de un individuo” (Hornquist, 2012)

En este sentido cualquier trabajo al que acceda una persona con discapacidad debe garantizar una mejor calidad de vida para el sujeto, pensando en su bienestar dignificando las labores que desempeñe.

Por otra parte, durante el análisis realizado se resalta la relación entre la presente categoría con la línea de gestión y ciudadanía a la cual se adscribe este proyecto investigativo, la cual considera a los sujetos como seres autónomos libres de elegir de acuerdo con sus necesidades, entendiendo al individuo como un ciudadano de derechos y deberes, lo que hace

que este sea un participante activo dentro de la sociedad. Por esta razón es fundamental como docentes fortalecer en los sujetos procesos de independencia, autonomía y una toma de decisiones asertiva, haciendo garantes sus derechos y cumpliendo sus deberes.

Por otro lado refiriéndonos al trabajo digno, las empresas que contraten personas con discapacidad deben pensar en la dignidad del ser humano y que cualquier labor que desempeñe el sujeto debe ser reconocida y no se debe contratar a la persona simplemente por su discapacidad o pensando que esto es un favor que se le hace a la persona, sino que esta debe ser contratada por sus capacidades, al referirnos a esas condiciones de trabajo digno podemos mencionar: pago de prestaciones de ley, remuneración por la labor desempeñada, y un trato en igualdad de condiciones el cual se fundamente en el respeto de cada persona.

2.2- Incidencia de la educación en los procesos de inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad visual.

Dicha categoría surge a partir de las interacciones con los usuarios y de la implementación de la propuesta pedagógica, la cual resalta la importancia de la educación para así poder acceder a una oportunidad laboral. Es así como se piensa que la educación juega un papel fundamental en la vida de cada sujeto, permitiéndole acceder al conocimiento, contribuyendo también con la configuración de su vida personal y social, formándolo como un sujeto de derechos y deberes el cual forma parte activa de la sociedad, por esto es de gran importancia destacar que las posibilidades con las que cuenta una persona con discapacidad son reducidas tal como lo muestran las estadísticas proporcionadas por el DANE “en donde durante el censo poblacional 2018 se refleja que la población con discapacidad visual equivale al 62.17% siendo la discapacidad con mayor prevalencia en el país, de igual manera el 47% de las personas accedieron a secundaria, mientras que el 19% accedió a educación media. En cuanto a lo laboral se evidencia que el 66,7% trabajó por lo menos una hora en una actividad que le generó algún ingreso, 25,4% realizó oficios en el hogar, 16,4% estaba incapacitado de

manera permanente para trabajar, 0,7% depende de una pensión para vivir, 8,2% se encuentra en una situación diferente a las anteriores, 7,7% ocupa su tiempo estudiando, 2,35% buscó trabajo, mientras que el 2,6% trabajó en algún momento y el 0,8% trabajó, pero sin recibir ningún pago” (ECONOMÍA Y NEGOCIOS, 2019)

Así entonces al evidenciar estas cifras se muestra que, aunque el sistema educativo ha realizado diferentes acciones para promover la educación de las personas con discapacidad, se refleja que el acceso a esta es todavía mínimo, Por esta razón tanto el proceso educativo como el laboral se encuentran en permanente relación, puesto que al acceder a la educación la persona tiene más oportunidades de ser vinculada laboralmente, también se pudo evidenciar que las personas con discapacidad visual acceden con dificultad a un empleo, ya que al no contar con una formación educativa muy pocas posibilidades tiene para ser contratado en una empresa, por ello es fundamental una educación de calidad para todos, la cual permita que el sujeto se desarrolle en todas sus dimensiones y pueda contribuir con la inclusión sociolaboral de esta población, favoreciendo su futuro y generando más oportunidades para una mejor calidad de vida y el desarrollo pleno de sus capacidades. En este sentido es importante preguntarse si existe una amplia normativa referente a educación y a la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad visual , ¿por qué las personas no logran acceder a la educación ni a lo laboral?; como se evidencia con los 6 usuarios con los que se desarrolló la propuesta pedagógica, ya que de los 6 usuarios 3 accedieron a educación superior, pero no se han podido vincular laboralmente, 2 trabajan de manera independiente y 1 busca universidad para estudiar, lo que refleja una alta preocupación por identificar qué es lo que verdaderamente ocurre en nuestro país frente a la vinculación laboral de las personas con discapacidad que aunque se preparen, no son contratadas.

Esto nos lleva a pensar en el trabajo que se debe continuar desarrollando en pro de la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad, para el progreso, el acceso a oportunidades y un trato digno en igualdad de condiciones.

### 2.3- Acceso a la información.

Esta categoría surge a partir de las interacciones con los usuarios durante el desarrollo de cada taller, en donde se logró identificar ciertas dificultades para el uso y manejo de las aplicaciones tecnológicas, tomando como ejemplo el taller número 7 (uso de las TIC), en donde los usuarios manifestaron que en ocasiones les era demasiado complicado el uso y manejo de las diferentes aplicaciones, sobre todo para los usuarios mayores que se encuentran entre 30 a 40 años, lo que dificulta aún más el acceso a la información, lo que nos lleva a analizar que aunque la información está presente, esta no se difunde entre las personas con discapacidad, por lo que se hace necesario crear estrategias como canales de información accesibles para que las personas con discapacidad puedan acceder de manera constante a la información.

Por otra parte, en relación con la presente categoría, se piensa en las oportunidades y programas referentes a la inclusión sociolaboral para las personas con discapacidad.

Haciendo referencia a uno de los programas principales como lo es el programa Ágora el cual nace en alianza con el INCI y el SENA como socios laborales, este programa apoya a los empresarios de manera gratuita, en adaptaciones tecnológicas y tiflotécnicas en los puestos de trabajo, talleres al interior de las empresas sobre abordaje de las personas con discapacidad visual, preselección y acompañamiento de candidatos a las empresas seguimiento a las personas vinculadas, apoyando así a las empresas para que puedan realizar de manera adecuada los procesos de inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad.

Otro de los programas principales que adelanta Colombia en cuanto a inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad es el pacto de productividad, el cual busca

desarrollar un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad en el que se articulen con las empresas mejorando las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad auditiva, visual, física y cognitiva, dicho pacto consta de 3 ejes fundamentales como lo son: mejora de la cualificación laboral de las personas con discapacidad: Se realizan talleres ocupacionales y cursos de formación para el trabajo a las personas con discapacidad, contribuyendo con la inserción laboral y la contratación de esta población, Movilización empresarial: se realiza capacitaciones a los directivos de las empresas, acompañamiento a las personas con discapacidad que son vinculadas laboralmente, esto se realiza con el fin de mostrar a las empresas el modelo de inclusión laboral de las personas con discapacidad para que este sea efectivo y apoyo a la red de formación: se llevan a cabo talleres de formación y preparación a las empresas frente a los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, se considera de gran importancia informar a las personas con discapacidad frente a los diferentes programas que existen en Colombia, los cuales generan oportunidades para una vinculación laboral efectiva en las empresas.

Otro de los aspectos que se considera importante abordar son las leyes referentes a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, como la ley 361 de 1997, por la cual se establecen mecanismos de integración social para las personas con discapacidad y la ley estatutaria 1618 de 2013, la cual asegura y garantiza el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad mediante la adopción de medidas de inclusión. Conocer sobre estas medidas es indispensable para que las personas hagan garantes sus derechos y puedan elegir un trabajo digno acorde a sus intereses y necesidades.



Por otra parte se destaca el derecho al acceso a la información de las personas con discapacidad visual, el cual se define como un derecho fundamental de todo ser humano, “consagrado por las naciones unidas y contemplado en la constitución política de Colombia en los artículos 2, 13, 16, 47, 67, 69 y 70. Por lo tanto el acceso a la información es un derecho básico disponible para todos los públicos que permite conocer sobre información económica, política, científica y financiera, así del derecho a la información se derivan otros derechos como la educación, la cultura, el trabajo, la recreación y el deporte” (Carlos Parra Dussan, Edición Número 80)

Es así como toda persona tiene el derecho a acceder a todo tipo de información, eligiendo de manera libre y responsable, Por ello el acceso a la información brinda oportunidades educativas, laborales, ampliando el conocimiento de cada sujeto, permitiendo su libre desarrollo y participación en los diferentes contextos.

## Conclusiones

Las conclusiones del presente proyecto pedagógico investigativo surgen a partir de la aplicación de la propuesta pedagógica y de cada una de las categorías de análisis descritas en el apartado anterior.

Durante el desarrollo de cada taller se pudo identificar que el educador especial se convierte en un facilitador de los aprendizajes realizando un acompañamiento a los sujetos en los diferentes contextos: familiar, educativo, comunitario y de inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad, por medio de estrategias pedagógicas, las cuales le permiten a cada individuo desenvolverse de manera autónoma en la sociedad.

Por otra parte, se resalta que el desarrollo de cada taller les permitió a los usuarios fortalecer sus procesos al acceder a un trabajo, permitiendo que el usuario decida de manera autónoma frente al trabajo que desea acorde a sus necesidades, contribuyendo con una mejor calidad de vida y la elección de un trabajo en condiciones dignas.

De igual manera se destaca el uso de las TIC como herramienta fundamental en el aprendizaje, ya que posibilita el acceso a la información y al conocimiento, teniendo en cuenta también al educador especial como aquél que aporta estrategias pedagógicas para el uso y manejo de las diferentes aplicaciones facilitando el acceso a las tecnologías de la información (Zoom, Teams) de los usuarios, contribuyendo así en los procesos de inclusión sociolaboral, brindando herramientas como el paso a paso para acceder a las aplicaciones y los comandos que facilitan su manejo, generando procesos de independencia y autonomía.

También se evidencia la importancia de la educación en los procesos de inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad visual, ya que si no se cuenta con un proceso educativo las oportunidades de acceder a un empleo serán reducidas, puesto que aunque el país adelanta políticas de inclusión, “el acceso a esta es aún reducido sobre todo en la discapacidad

visual, en donde factores como la pobreza, y el desigualdad desplazamiento a causa del conflicto armado, son barreras que dificultan el acceso a la educación, afectando también los procesos de inclusión sociolaboral para esta población” (VERDUGO SANCHEZ, YEPES CAMACHO, PAZ ORTEGA, SANCHEZ BUITRAGO, & MONICO ALDANA, 2016)

Así mismo se puede concluir que, aunque Colombia cuenta con una amplia normativa frente a la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad visual, se considera fundamental que las empresas tengan conocimiento frente a los perfiles profesionales de esta población, para así generar una verdadera inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad visual en las empresas.

Del mismo modo es fundamental resaltar la importancia del rol del educador especial en las instituciones prestadoras de salud, ya que este se considera una parte elemental al articular sus saberes con los de otros profesionales, diseñando planes de trabajo en beneficio de las personas con discapacidad, entendiendo que este asume sus prácticas desde lo humano, lo pedagógico y lo didáctico, teniendo claro que lo que lo diferencia de los demás profesionales es su saber pedagógico, el cual le permite trabajar desde su rol en los procesos de inclusión sociolaboral de los sujetos a partir de sus necesidades y expectativas, fortaleciendo sus habilidades sociales y cognitivas, sin alejarse de la pedagogía.

Por otra parte, se puede concluir que el campo ocupacional donde interviene el educador especial es donde se centra el quehacer docente y el sentido de las prácticas pedagógicas que desarrolla.

Finalmente se puede concluir que el trabajo virtual generó una interacción entre los usuarios y la docente en formación, sin embargo, se pudo evidenciar que el trabajar de manera virtual genera ciertas limitantes al momento de interactuar con los usuarios, ya que debido a los

problemas de conectividad se afectaba en ocasiones el desarrollo de los talleres interrumpiendo así el aprendizaje de los usuarios.

## **Proyecciones**

1. Es indispensable continuar desarrollando proyectos referentes a los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad visual, ya que son muy pocas las tesis que se han llevado a cabo frente a este tema.

2. Se propone continuar con el desarrollo de talleres alusivos a los procesos de inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad visual, ampliando el acceso a la información, brindando herramientas para facilitar la vinculación laboral.

3. Es necesario crear insumos relacionados con la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual, los cuales sirvan de guía para orientar tanto a profesionales como a las personas con discapacidad visual.

4. Se hace necesario que los educadores especiales no dejen de lado el abordaje pedagógico de temas relacionados con los procesos de inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad visual, divulgando información referente a los procesos de inclusión laboral, la cual sea útil para las empresas como para los empresarios.

5. Se considera importante realizar talleres de manera presencial relacionados con inclusión socio laboral ya que la presencialidad permite una mayor interacción con los usuarios y una mejor comprensión de las temáticas que se lleguen a abordar.

## Referencias Bibliográficas

Alvarado, L., & García, M. (2008). Características más relevantes del paradigma socio-crítico: su aplicación en investigaciones de educación ambiental y de enseñanza de las ciencias realizadas en el Doctorado de Educación del Instituto Pedagógico de Caracas. *Revista Universitaria de Investigación*.

Asamblea General de las Naciones Unidas ;. (13 de 12 de 2006). *CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS*. Obtenido de <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tcccconvs.pdf>

AUSUBEL, D. (1983). TEORÍA DEL APRENDIZJE SIGNIFICATIVO. *ACADEMIA*.

Batanero, J. M. (2008). Educación especial. Una aproximación a la investigación en el contexto español. *Revista mexicana de investigación educativa*.

Campos y Covarrubias, G., & Lule Martínez, N. (2012). En *La observación, un método para el estudio de la realidad*. Revista Xihmai.

Carlos Parra Dussan, C. (15 de 04 de Edición Número 80). <http://www.inci.gov.co/>. Obtenido de <http://www.inci.gov.co/blog/derecho-la-informacion-de-los-ciegos>

COMUNICACIONES INCI. (03 de OCTUBRE de 2018). *LA INCLUSIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD VISUAL*. (GOV.CO, Editor) Obtenido de <https://inci.gov.co/blog/la-inclusion-laboral-de-la-poblacion-con-discapacidad-visual>

Comunicaciones INCI. (S/F). *gov.co*. Obtenido de Instituto nacional para ciegos INCI:

<https://www.inci.gov.co/index.php/blog/agora-10-anos-de-atencion-personas-con-discapacidad-visual>

ECONOMIA Y NEGOCIOS. (30 de 05 de 2019). Obtenido de

<https://www.eltiempo.com/economia/sectores/censo-de-poblacion-los-discapacitados-en-colombia-son-el-7-1-y-pocos-tienen-empleo-fijo-369348>

ECONOMÍA Y NEGOCIOS. (30 de 05 de 2019). *www.eltiempo.com*. Obtenido de

<https://www.eltiempo.com/economia/sectores/censo-de-poblacion-los-discapacitados-en-colombia-son-el-7-1-y-pocos-tienen-empleo-fijo-369348>

Equipo de ética y desarrollo humano integral . (2018). *(VL1) Ética para el trabajo* (Vol.

01). Bogotá, Colombia: Instituto Colombiano de Aprendizaje INCAP. Obtenido de [file:///C:/Users/Yan%20Carlos/Downloads/VL1\\_2019A.pdf](file:///C:/Users/Yan%20Carlos/Downloads/VL1_2019A.pdf)

Giraldo Díaz, J. (07 de Marzo de 2018). *Funcion Publica*. Obtenido de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/red/publicaciones/la-inclusi%C3%B3n-laboral-a-personas-con-discapacidad-es-obligatoria-en-las-entidades-estatales>

Gómez Ramírez, J. (14 de Noviembre de 2020). *inci.gov.co*. Obtenido de INSTITUTO

NACIONAL PARA CIEGOS: <https://www.inci.gov.co/blog/estudio-revela-cuales-son-las-ciudades-de-colombia-mas-interesadas-en-contratar-personas-con>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014).

*METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION*. McGRAW - HILL INTERAMERICANA DE MÉXICO, S.A.

Hornquist. (04 de 2012). *scielo.cl*. Obtenido de TERAPIA PSICOLÓGICA 2012, Vol. 30, N° 1, 61-71: [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-48082012000100006](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-48082012000100006)

Imprenta Nacional. (2015). *Constitución Política de Colombia*. (C. C. Judicatura, & Sala Administrativa- Cendoj, Edits.) Biblioteca Enrique Low Murtra-Belm. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia%20-%202015.pdf>

JIMENEZ, A. M., MURCIA, M. D., & TORRES SANCHEZ, S. J. (2015). *LINEA DE INVESTIGACIÓN GESTION Y CIUDADANÍA*. BOGOTÁ: UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL.

Martinez, C. (2010). *Programa Pacto de Productividad*. Obtenido de <http://www.pactodeproductividad.com/>

Ministerio de Trabajo, & Best Buddies , C. (2016). *GUÍA PARA EL PROCESO DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD*.

Ministerio Educación De Chile. (Diciembre de 2007). *Guía De Apoyo Técnico Pedagógico Necesidades Educativas Especiales En El Nivel De Educación Parvularia*. Santiago de Chile, Chile.

Ministerio de Trabajo. (2021). *Mintrabajo.gov.co*. Obtenido de *Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad*



Minsalud. (2021). *Minsalud*. Obtenido de

<https://www.minsalud.gov.co/trabajoEmpleo/Paginas/pilotodeempleoprotegidoyapoyado.aspx>

Ochaita, E., & Rosa, A. (1993). *PSICOLOGIA DE LA CEGUERA*. Madrid: Alianza Editorial, S.A.

Organizacion Internacional del Trabajo. (20 de JUNIO de 1983). *NORMLEX*. Obtenido de

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_IL O\\_CODE:C159](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:C159)

Organizacion Internacional del Trabajo OIT. (s.f.). *TRABAJO DIGNO Y DECENTE EN COLOMBIA*. Obtenido de

<https://www.sintraprevi.org/pdf/ecssi/TRABAJO%20DIGNO%20Y%20DECENTE%20EN%20COLOMBIA.pdf>

Palacios, A. (2008). El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional. Grupo editorial CINCA.

Pardo, M. (21 de 12 de 2021). *Inclusión laboral, un desafío para las personas ciegas*.

Obtenido de semana.com: <https://www.semana.com/contenidos-editoriales/la-ceguera-no-es-una-barrera/articulo/inclusion-laboral-un-desafio-para-las-personas-ciegas/202000/>

Parra Dussan, C. (15 de 04 de Edicion Numero 80). *www.inci.gov.co*. Obtenido de

<http://www.inci.gov.co/blog/derecho-la-informacion-de-los-ciegos>

RAWLS. (1984). *LINEA DE INVESTIGACION GESTION Y CIUDADANIA*. BOGOTÁ:  
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL.

Restrepo Gómez, B. (2004). *La investigación-acción educativa y la construcción de saber pedagógico*. Educación y Educadores.

Rodriguez Ferro, F. (2010). *ESTUDIO DIAGNOSTICO SOBRE BARREAS PARA LA INCLUSION LABORAL*. BOGOTA.

Rodriguez Ferro, F. (2010). *ESTUDIO DIAGNÓSTICO SOBRE BARRERAS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL*. BOGOTA.

SALINAS, L. (1988). Evolución histórica de la Educación Especial en Colombia. En *Un siglo de educación en Colombia* (págs. 47-49). Bogota: Ministerio de Educación Nacional, Oficina de Planeación del Sector Educativo.

Tovar Rojas, F. (2017). *Normograma De Discapacidad Para La RepúblicaDe Colombia DerechoInternacional*. Grupo de Gestión en Discapacidad.

Trujillo Florez, L. (2017). Teorías Pedagógicas Contemporaneas. En L. Trujillo Florez, *Teorías Pedagógicas Contemporaneas*.

Trujillo, F. L. (2017). *Teorías pedagógicas contemporáneas*. Bogota D.C: Fundación Universitaria del Área andína.

Universidad Pedagógica Nacional. (s.f.). *Redacción de Textos Científicos*. Obtenido de weebly: <http://redacciontextoscientificos.weebly.com/instrumento-diario-de-campo.html>

Vélez Latorre, L., Manjarrés Carrizalez, D., Palacio Peralta , N., & Echeverry Jaramillo,

L. (13 de 04 de 2021). *CINNET UPN*. Obtenido de Serie: La Educación

Especial en Colombia. Capítulo 1: Contexto y pertinencia:

<https://www.youtube.com/watch?v=gGYFoPcBZPY>

VERDUGO SANCHEZ, E., YEPES CAMACHO, M., PAZ ORTEGA, A., SANCHEZ

BUITRAGO, A., & MONICO ALDANA, M. (2016). *ANALISIS DESDE LA*

*DEMANDA LABORAL FRENTE A LOS PERFILES*. BOGOTA: UNIVERSIDAD

LA GRAN COLOMBIA-INSTITUTO NACIONAL PARA CIEGOS INCI.

VERDUGO SÁNCHEZ, E., YEPES CAMACHO, M., PAZ ORTEGA, A., SÁNCHEZ

BUITRAGO, A., & MONICO ALDANA, M. (2016). *ANÁLISIS DESDE LA*

*DEMANDA LABORAL FRENTE A LOS PERFILES*. BOGOTA: UNIVERSIDAD

LA GRAN COLOMBIA – INSTITUTO NACIONAL PARA CIEGOS.

Yarza, D. A. (2007). *ALGUNOS MODOS DE HISTORiar LA EDUCACION ESPECIAL*

*EN COLOMBIA*.

## Anexos

**Anexo 1***Formato Diario de Campo*

DATOS GENERALES		
Nombre de la Institución	Centro de rehabilitación para adultos ciegos Crac	Diario pedagógico No:
Nombre de la docente en formación		
Fecha:		
Curso:		
Docente facilitador:		
Interacciones pedagógicas (de manera muy detalla describa lo observado durante el transcurso del día).		
Adaptaciones según la necesidad (una vez ejecutada su planeación describa cuáles modificaciones tuvo que realizar para que esta fuera llevada con éxito).		
Preguntas orientadoras o problematizadoras: (preguntas que nacen de la experiencia y nutren futuras reflexiones y análisis)		
Reflexiones y Aprendizajes alcanzados: (realizadas por el estudiante, a partir de la experiencia vivida /observación participante)		
Indagación: (nuevas construcciones teóricas, que el estudiante revisa y que surgen de la experiencia de observación participante, o de las reflexiones y aprendizajes).		

*Nota: Formato otorgado para el registro de las actividades desarrolladas*

## Anexo 2

### Formato Planeación

<b>Espacio Académico:</b>	Proyecto pedagógico investigativo		
<b>Docente Asesora:</b>			
<b>Docente en Formación:</b>			
<b>Nombre de la Institución</b>	Centro de rehabilitación para adultos ciegos Crac		
<b>Grado:</b>		<b>FECHA:</b>	**
<b>Docente titular:</b>			

<b>Temática</b>	**
<b>Justificación</b>	**
<b>Objetivo General</b>	**
<b>Objetivo Específico</b>	**

<b>Descripción de la actividad</b> (Detallar qué y cómo ejecutará su actividad)	**
<b>Momentos</b> (De manera muy puntual enumerará las actividades descritas anteriormente)	**
<b>Adaptaciones</b> (Indicar qué o cuáles adaptaciones le realizará a su planeación para que todos los niños y	**

niñas puedan participar en ella).	
<b>Materiales</b>	**
<b>Criterios de evaluación</b> (Indicar qué espera del grupo en general, y de los y las estudiantes en particular, de acuerdo a los objetivos propuestos):	**
<b>Bibliografía</b>	
<b>Anexos:</b>	
<b>Observaciones:</b>	

*Nota: Formato otorgado para el registro de las actividades desarrolladas*

**Anexo 3***Formato de Entrevista Inicial Unidad De Inclusión***ENTREVISTA UNIDAD DE INCLUSIÓN****DATOS DEL PARTICIPANTE**

Nombre completo:

Fecha de nacimiento (día/mes/año): \_\_\_\_\_ Lugar de nacimiento: \_\_\_\_\_

Edad actual: \_\_\_\_ Género: \_\_\_\_\_ Grupo étnico al que pertenece: \_\_\_\_\_

¿Tiene algún diagnóstico médico? Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_ ¿Cuál? \_\_\_\_\_

Localidad y barrio: \_\_\_\_\_

Números de teléfono: \_\_\_\_\_

Correo electrónico (si tiene): \_\_\_\_\_

Ciudad y departamento: \_\_\_\_\_

¿Nivel educativo formal alcanzado? \_\_\_\_\_

¿Ha participado en otros procesos de educación no formal? Si \_\_\_\_ No \_\_\_\_  
¿Cuándo? ¿Cuáles? ¿Cómo fue la experiencia? \_\_\_\_\_

---



---



---



---



---



---



---

**Narrativa individual**

¿Cuáles son sus gustos, intereses, habilidades, cualidades, defectos? (Indagar sobre reconocimiento tecnológico y grado de independencia) ¿Con quién comparte en su tiempo libre?, ¿cuáles son los gustos e intereses que tienen en común con sus cercanos?, ¿qué

actividades realiza en su tiempo libre?, ¿tiene pareja? ¿Cómo es un día de la vida del participante?

#### **Narrativa familiar**

Datos de la familia, ¿cómo está constituida?, ¿por quienes?, ¿número de hermanos y el lugar que ocupa? ¿cuántas personas habitan la casa?, ¿cómo es la relación familiar?, ¿cómo es la distribución de las obligaciones económicas dentro del hogar?, ¿cómo son las dinámicas en cuanto a las responsabilidades domésticas?, situaciones relevantes...

#### **Narrativas de experiencias laborales**



¿Qué experiencias laborales ha tenido?, ¿cuánto tiempo ha durado en cada experiencia?, ¿qué actividades tenía que desempeñar?, ¿qué tipo de trabajo le gustaría desempeñar?, ¿qué expectativas tiene al momento de ingresar a un entorno laboral?, ¿qué habilidades laborales considera que tiene?, ¿qué harías en caso de...?, ¿prefiere trabajar en equipo o solo?...

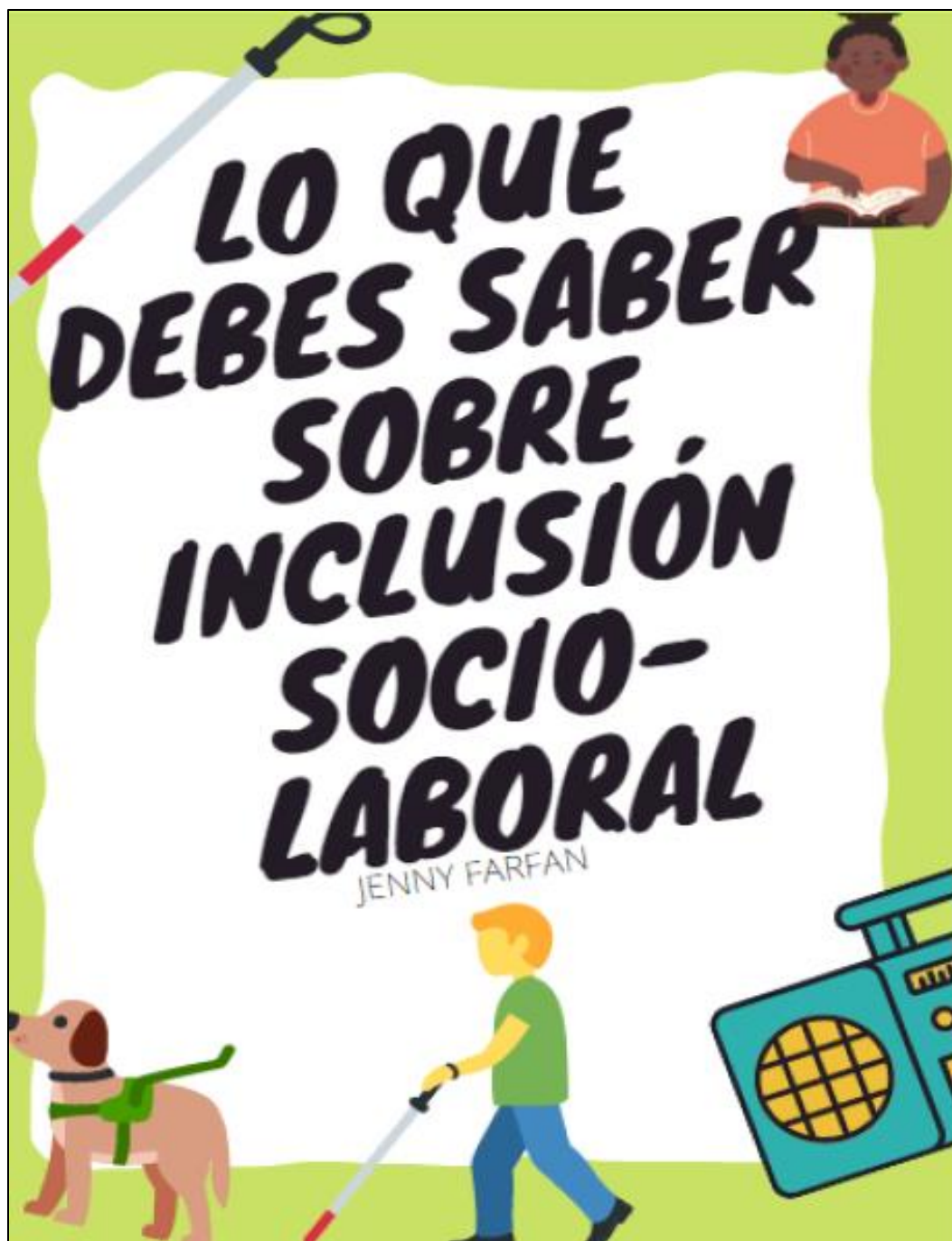
### **Situaciones por contingencia COVID**

¿Qué medios de comunicación ha utilizado durante la contingencia? ¿qué gustos ha cambiado? ¿qué hábitos han cambiado? ¿cómo siente que le afectaron las medidas decretadas?

*Nota: Formato otorgado para el registro de las actividades desarrolladas*

**Anexo 4**

Portada Cartilla Digital A



*Nota: Cartilla Elaborada a Partir de Creación Propia*

## Anexo 5

### Portada Cartilla Digital B

#### **DESCRIPCION DE LA PORTADA Y DISEÑO DE LA CARTILLA**

A continuación, se describirá la portada y el diseño de la misma:

El diseño en general de la cartilla es de un fondo de color verde claro con letras de color negro. En la portada se encuentra sobre este fondo una forma de color blanco y sobre ella el título “lo que debes saber sobre inclusión socio-laboral” en letras grandes de color negro, alrededor del título encontramos en la parte superior izquierda un bastón de color rojo y gris; a la derecha se encuentra una caricatura de una mujer leyendo un libro en braille, en la parte inferior izquierda se encuentra la caricatura de un perro guía de color café, en el centro de la parte inferior se encuentra un dibujo de un hombre caminando con su bastón y en la parte inferior derecha se encuentra una grabadora de color azul con naranja.

La presente cartilla se crea con la finalidad de contribuir en los procesos de inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad visual abordando temas relevantes frente a cada uno de estos procesos.

Jenny Katherine Farfan Ortiz  
Lic. En Educación Especial  
Universidad Pedagógica Nacional

## Anexo 6

### Índice Cartilla Digital A

<b>INDICE</b>	
IDENTIFICACION DE FORTALEZAS Y DEBILIDADES .....	5
EJEMPLO DE FORTALEZAS:.....	5
EJEMPLO DE DEBILIDADES:.....	5
IDENTIFICACION DE COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES Y TECNICAS ESPECIFICAS .....	7
COMPETENCIA ORGANIZACIONAL:.....	7
COMPETENCIAS TECNICAS ESPECIFICAS .....	8
PREPARACIÓN PARA UNA ENTREVISTA DE TRABAJO .....	9
ENTREVISTA DE TRABAJO.....	11
Entrevista individual.....	11
Entrevista de grupo:.....	11
Entrevista de panel:.....	11
Entrevista estructurada:.....	12
Entrevista no estructurada: .....	12
Entrevista mixta o semi- estructurada:.....	12
VESTIMENTA PARA UNA ENTREVISTA DE TRABAJO .....	13
VESTUARIO PARA HOMBRES.....	14
VESTUARIO PARA MUJERES .....	15
HOJA DE VIDA.....	16
HOJA DE VIDA CRONOLOGICA .....	16
HOJA DE VIDA FUNCIONAL .....	18
HOJA DE VIDA MIXTA.....	19
HOJA DE VIDA FORMATO UNICO.....	20
HOJA DE VIDA CLASICA .....	21
PLATAFORMAS PARA LA BUSQUEDA DE EMPLEO .....	28
AGENCIA PUBLICA DE EMPLEO SENA .....	28
COMPUTRABAJO .....	30
ELEMPELO.....	32
TIPOS DE CONTRATO EN COLOMBIA .....	33
CONTRATO POR OBRA O LABOR.....	33
CONTRATO A TERMINO FIJO.....	33
CONTRATO A TERMINO INDEFINIDO.....	34

*Nota: Cartilla Elaborada a Partir de Creación Propia*

## Anexo 7

### Índice Cartilla Digital B

CONTRATO DE APRENDIZAJE .....	34
CONTRATO TEMPORAL U OCASIONAL .....	34
USO DE LAS TICS .....	33
COMANDOS TEAMS Y ZOOM .....	33
QUE ES TEAMS .....	35
COMANDOS TEAMS .....	36
QUE ES ZOOM.....	38
COMANDOS ZOOM.....	39
NORMATIVA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL EN COLOMBIA .....	40

## Anexo 8

### Identificación Fortalezas Y Debilidades

#### IDENTIFICACION DE FORTALEZAS Y DEBILIDADES

se entiende como fortaleza el conjunto de rasgos positivos de una persona y debilidades el conjunto de rasgos negativos, como carisma y antipatía, los cuales pueden ser buenos o malos dependiendo de la situación.

Por otra parte, en el entorno laboral estos se toman como ventajas o desventajas de un trabajador, considerando así las fortalezas como aquello que se espera de un empleado desatacándose positivamente mientras las debilidades se encuentran por debajo del mínimo esperado siendo considerado algo negativo.

#### EJEMPLO DE FORTALEZAS:

- ❖ Honestidad
- ❖ Paciencia
- ❖ Compromiso
- ❖ Responsabilidad
- ❖ Proactividad

#### EJEMPLO DE DEBILIDADES:

- ❖ Apatía
- ❖ Antipatía
- ❖ Impuntualidad
- ❖ Irresponsabilidad
- ❖ Egoísmo

## Anexo 9

### Identificación Fortalezas Y Debilidades B

**TIP:** Es importante al momento de una entrevista, cuando nombres tus debilidades también nombres las acciones que realizas para mejorar dicha debilidad.

**EJEMPLO:** si mi debilidad es la impuntualidad, para mejorar adelanto mi reloj para así llegar más temprano.



imagen anterior: mano izquierda  
pulgar derecho arriba



imagen anterior: mano derecha  
pulgar derecho abajo



## Anexo 10

### Identificación Competencias Organizacionales Y Técnicas Específicas

#### IDENTIFICACION DE COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES Y TECNICAS ESPECIFICAS

Para empezar, te cuento lo siguiente:

##### COMPETENCIA ORGANIZACIONAL:

Son aquellas con las que nace cada persona, y no involucran sus estudios, hace más bien parte del carácter y te diferencia de otros trabajadores siendo así una de las cosas más importantes a la hora de solicitar un empleo, también las puedes conocer como habilidades blandas o laborales.

AQUÍ TE DOY ALGUNOS EJEMPLOS DE HABILIDADES:

- ❖ Trabajo en equipo
- ❖ Control estrés
- ❖ Comunicación asertiva
- ❖ Tener iniciativa



Imagen anterior: Niño con discapacidad visual leyendo libro en braille.

7

##### COMPETENCIAS TECNICAS ESPECIFICAS

son todas, las habilidades y conocimientos requeridos para desarrollar una tarea, actividad o función en específico dentro del ámbito laboral, como diseño de páginas web o el dominio de un segundo idioma.



Imagen 1: dibujo animado de un bombero con uniforme de color amarillo.



Imagen 2: dibujo animado de una persona vestida de doctor, con un estetoscopio en el cuello.

8

Nota: Cartilla Elaborada a Partir de Creación Propia

## Anexo 11

### Preparación Para Entrevista De Trabajo

#### PREPARACIÓN PARA UNA ENTREVISTA DE TRABAJO

Es de suma importancia que estés preparado para uno de los momentos más importantes y decisivos durante tu proceso de selección, como primera instancia es importante que tengas claro el puesto al cual aspiras y tengas algún tipo de conocimiento sobre la empresa a la cual te postulaste, también es importante que conozcas tu curriculum y tengas claros todos los datos e información que colocaste en tu hoja de vida, para el día de la entrevista ten en cuenta:

##### ✦ ANTES DE LA ENTREVISTA:

- ✓ revisa que lleves todos los documentos que te solicitaron
- ✓ No llegues en compañía de otras personas (de ser posible)
- ✓ Llega con anterioridad, quizás 10 o 15 minutos antes.
- ✓ Lleva ropa y maquillaje discretos (más adelante te daré unas recomendaciones)
- ✓ Lleva una libreta para tomar apuntes

##### ✦ DURANTE LA ENTREVISTA:

- ✓ Contesta las preguntas del entrevistador de forma clara y segura
- ✓ Si tienes alguna duda, no temas preguntar.

9

- ✓ No te sientes hasta que te lo indiquen.
- ✓ No hables mucho, ni muy poco.
- ✓ Se respetuoso.
- ✓ No cruces los brazos ni muevas mucho tus piernas



Descripción de la imagen anterior:

Encontramos dos mujeres en una entrevista de trabajo, vestidas con traje formal, a la izquierda se encuentra de espaldas la candidata y a la derecha está la entrevistadora mirándola fijamente y sosteniendo una carpeta de plástico de color azul claro.

10

## Anexo 12

### Entrevista De Trabajo A

#### ENTREVISTA DE TRABAJO

Es el paso más importante durante el proceso de selección, este es el principal filtro donde se plasman las competencias, habilidades y experiencia del candidato para evaluar si es el más idóneo para el puesto de trabajo.

Existen diferentes tipos de entrevista, entre ellos encontramos:

##### Entrevista individual

Esta entrevista brinda una mayor cantidad de tiempo para responder las preguntas del entrevistador ya que allí estará únicamente él y el candidato, permitiendo dar una información más detallada y profunda.

##### Entrevista de grupo:

Esta entrevista se realiza con varios candidatos al mismo tiempo, para así poder evaluar habilidades como trabajo en equipo e iniciativa.

##### Entrevista de panel:

En esta entrevista el candidato es evaluado por varios entrevistadores al mismo tiempo, los cuales conforman los diferentes departamentos de la empresa relacionados con el puesto al que se aspira.

11

*Al momento de realizar las entrevistas existen dos formas de realizarlas estas son:*

##### Entrevista estructurada:

Esta es la más rígida de las entrevistas ya que se realiza por medio de una serie de preguntas que ya se encuentran estructuradas y el candidato solo debe responder, normalmente se hacen las mismas preguntas a todos los candidatos.

##### Entrevista no estructurada:

Esta entrevista se realiza a modo de conversación abierta, donde se van realizando preguntas a medida que fluye la conversación.

##### Entrevista mixta o semi- estructurada:

siendo la más común de todas, consiste en realizar una serie de preguntas estructuradas pero que a su vez permiten realizar otras de manera libre dependiendo de las respuestas del candidato, ofreciendo una entrevista mucho más completa y profunda.

12

*Nota: Cartilla Elaborada a Partir de Creación Propia*

## Anexo 13

### Entrevista De Trabajo B

#### VESTIMENTA PARA UNA ENTREVISTA DE TRABAJO

Es importante para hombres y mujeres ser siempre recatado y poco llamativo a la hora de asistir a una entrevista de trabajo, la imagen es fundamental a la hora de realizar este tipo de procesos por lo cual te voy a dar los siguientes consejos:

Para tener en cuenta hombres y mujeres:

- Debes asistir aseado y bien peinado.
- Tus accesorios como anillos, relojes, pulseras, deben ser discretos.
- Usa ropa cómoda.
- No llesves calzado deportivo, usa zapatos formales.



Descripción imagen: a la izquierda se encuentra la caricatura de una mujer con cabello recogido, anteojos, una camiseta deportiva amarilla, un overol en jean de color azul, muy corto y calzado deportivo de color naranja.

Sobre la mujer se encuentra un círculo con una X, haciendo referencia a un atuendo inapropiado para una entrevista laboral.

13

#### VESTUARIO PARA HOMBRES

- Debes llevar tu cabello limpio, bien peinado y un buen corte de pelo.
- Si tienes barba o bigote, esta debe ir limpia y bien recortada, de lo contrario asiste bien afeitado.
- Tu ropa debe ser discreta, nada llamativa, usa prendas oscuras con camisas de color claro.
- Lleva los zapatos limpios, y que sean preferiblemente de color oscuro
- Usa corbatas que no tengan dibujos de caricaturas.
- Evita usar jeans o prendas con agujeros.



Descripción de la imagen:

En la imagen ubicada a la izquierda, se encuentra un hombre alto, bien peinado y afeitado con anteojos, vestido con un traje elegante de dos piezas de color gris, una camisa blanca manga larga, corbata azul y zapatos elegantes de color negro, como ejemplo del buen vestir en una entrevista.

14

Nota: Cartilla Elaborada a Partir de Creación Propia



## Anexo 14

### Vestuario para Mujeres

#### VESTUARIO PARA MUJERES

- Se recomienda el uso de un traje formal de dos piezas, puedes elegir entre pantalón y falda, siempre y cuando la falda no sea demasiado corta (preferiblemente que llegue a las rodillas).
- Usa colores neutros y oscuros en lo posible
- Usa una camisa entallada sin transparencias ni escotes profundos.
- Usa pocos accesorios y que sean discretos y pequeños
- Lleva un bolso no muy grande y de color neutro.



##### Descripción de la imagen:

En la imagen ubicada a la izquierda, se encuentra una mujer, con el cabello suelto, planchado, vestida con un traje elegante de dos piezas de color negro compuesto por chaqueta y pantalón, una camisa blanca manga larga, y zapatos elegantes de tacón, color negro, como ejemplo del buen vestir en una entrevista.

## Anexo 15

### Hoja de Vida A

#### HOJA DE VIDA

Se llama hoja de vida al documento donde se realiza un resumen escrito, basado en ciertos parámetros la experiencia profesional, laboral y las competencias que posee cada candidato al momento de postularse para un trabajo, la hoja de vida juega un papel fundamental en este proceso ya que es la principal forma de mostrarte o “venderte” a la empresa y demostrar porque marcas una diferencia con los demás candidatos.

#### ❖ TIPOS DE HOJA DE VIDA:

##### HOJA DE VIDA CRONOLOGICA

Esta hoja de vida se caracteriza por tener una línea de tiempo donde describes tus estudios y experiencia profesional, este tipo de hoja de vida es recomendada para las personas que tiene una amplia experiencia y lo ideal al momento de realizarla, es empezar desde los últimos puestos ejercidos hasta el primero.

16

#### Descripción de la imagen:

A la derecha encontramos el ejemplo de una hoja de vida cronológica con los temas anteriormente mencionados, en este caso podemos observar en la parte superior de la imagen, los datos personales del postulante y en la inferior sus estudios y experiencia laboral en orden cronológico, iniciando por el 2012 y finalizando en el 2010.

The image shows a sample resume form with the following sections:

- Personal Data:** Includes fields for Name (Apellido), Title (Cargo), City (Ciudad), and Phone (Teléfono).
- Job Title:** A field for the position being applied for (TÍTULO DE TRABAJO POR CUAL LISTE ESTA POSTULANTE).
- Photo:** A small portrait of a woman.
- ESTUDIOS:** A table with columns for City (Ciudad), Date (Fecha), and Title (Título).
- EXPERIENCIA LABORAL:** A table with columns for City (Ciudad), Date (Fecha), and Title (Cargo).

17

Nota: Cartilla Elaborada a Partir de Creación Propia

Anexo 16

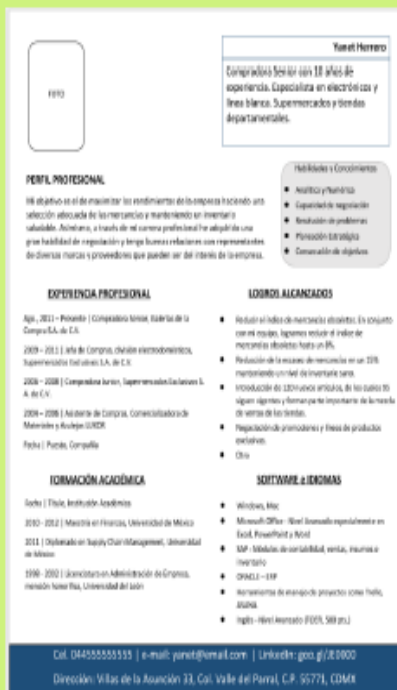
Hoja de Vida B

**HOJA DE VIDA MIXTA**

En este tipo de hoja de vida es el más común, tiene en cuenta tanto las habilidades, como la experiencia, siendo así el más completo para el candidato.

Descripción de la imagen anterior:

A la derecha encontramos el ejemplo de una hoja de vida mixta con los temas anteriormente mencionados, en este caso podemos observar en la parte superior los datos personales del postulante, seguido del perfil ocupacional, experiencia profesional, logros alcanzados y competencias técnicas específicas, repartidos equitativamente sin resaltar ninguno en especial.



**HOJA DE VIDA FUNCIONAL**

Esta hoja de vida se caracteriza por resaltar las capacidades y habilidades del trabajador, dejando en un segundo plano la formación académica, esta hoja de vida se recomienda para personas con poca experiencia laboral o para las que aún se encuentran estudiando.

Descripción de la imagen anterior:

A la izquierda encontramos el ejemplo de una hoja de vida funcional con los temas anteriormente mencionados, en este caso podemos observar en la parte superior los datos personales del postulante, seguido de su perfil ocupacional, después tenemos un segmento de la hoja de vida exclusivo de sus habilidades y competencias bien especificadas.



## Anexo 17

### Hoja de Vida C

#### ❖ HOJA DE VIDA SEGÚN SU DISEÑO:

#### HOJA DE VIDA FORMATO UNICO

Son diseños genéricos listos para llenar y ser presentadas, existe en gran variedad en formatos Word, o también lo encontramos en el conocido formato Minerva, el cual hoy en día puede ser descargado y diligenciado digitalmente en [www.formasminerva.com](http://www.formasminerva.com).

Descripción de la imagen anterior:

A la izquierda encontramos el ejemplo de una hoja de vida en formato minerva, de color blanca con azul listó para diligenciar con datos como fecha, nombres y apellidos, teléfono, celular, documentación etc.

20

#### HOJA DE VIDA CLASICA

Es un diseño bastante sencillo, con colores discretos, comúnmente utilizada en cargos administrativos o legales.

Descripción de la imagen anterior:

A la derecha encontramos el ejemplo de una hoja de vida clásica allí observamos la foto del candidato, seguido de datos personales como nombre, lugar y fecha de nacimiento, sexo, estado civil, dirección, teléfono y correo, posteriormente perfil profesional y formación académica y experiencia.

21

Nota: Cartilla Elaborada a Partir de Creación Propia



## Anexo 18

### Hoja de Vida D

#### ❖ ELABORACIÓN HOJA DE VIDA:

Para la elaboración de la hoja de vida debemos tener en cuenta:

En primera instancia debemos colocar los datos básicos:

- ✚ Nombre completo (obligatorio)
- ✚ Documento de identidad (opcional)
- ✚ Fecha de nacimiento (opcional)
- ✚ Correo electrónico (obligatorio)
- ✚ Número telefónico de contacto (preferiblemente 2)
- ✚ Estado civil (opcional)
- ✚ Dirección de residencia (opcional)

Recordemos que estos datos básicos no son todos de carácter obligatorio al igual que la foto, ya que con el pasar del tiempo esto ha ido cambiando y es el postulante quien decide si los incluye o no en el formato.



**HOJA DE VIDA**

**DATOS PERSONALES**

NOMBRE	Juan Camilo Montoya Rico
DOCUMENTO DE IDENTIDAD	Medellín Antioquia
FECHA DE NACIMIENTO	11 de noviembre del 1991
LUGAR DE NACIMIENTO	Medellín, Antioquia, Colombia
ESTADO CIVIL	Soltero
DIRECCION	Carrera 91 B # 47 B 18
TELEFONOS	3187247452
E-MAIL	camilo123@hotmail.com

22

Descripción de la imagen anterior:

A la derecha encontramos el ejemplo de un fragmento de hoja de vida donde se cita como ejemplo los datos personales del candidato:

Nombre: Juan Camilo Montoya

Documento: xxxxx

Fecha de Nacimiento: 11 noviembre de 1991

Estado civil: soltero

Dirección: cra 91 b 47

Teléfono: 318xxxx

En segunda instancia encontramos el perfil ocupacional. Allí vamos a hacer una breve descripción de 7-10 renglones sobre nuestros estudios, conocimientos, habilidades y competencias.

Ejemplo

*“Auxiliar de enfermería, capaz de desarrollar las tareas y trabajos propuestos con la mayor exactitud y excelencia posible; recursiva, creativa, dinámica y líder frente a mis labores. Comprometida ante la comunidad, responsable y de fácil aprendizaje, con habilidades en manejo de herramientas ofimáticas y servicio al cliente”*



Descripción de la imagen anterior: encontramos el dibujo de dos hojas blancas y un lápiz escribiendo sobre ellas.

23

Nota: Cartilla Elaborada a Partir de Creación Propia

## Anexo 19

### Hoja de Vida F

En tercera instancia encontramos la formación académica, esta se divide en dos:

FORMAL: esta contiene:

- Pregrado
- Tecnólogo
- Técnico
- Bachiller
- Maestría
- Especialización
- Doctorado

FORMACION COMPLEMENTARIA U OTROS ESTUDIOS: esta contiene:

- Diplomados
- Seminarios
- Talleres
- Cursos

En cuanto a esta información es importante relacionar con cada estudio, nombre de la entidad donde se realizó, mes y año de finalización.

24

En cuarta instancia encontramos la experiencia laboral, allí es importante colocar:

- Nombre de la empresa
- Numero de contacto de la empresa
- Cargo
- Fecha de inicio/ fecha de finalización
- Año/mes
- Funciones
- Logros

Por último, encontramos las referencias, allí es importante colocar mínimo 2 referencias personales y 2 referencias laborales con los siguientes datos:

- Nombre
- Ocupación
- Numero de contacto

25

*Nota: Cartilla Elaborada a Partir de Creación Propia*

## Anexo 20

### Hoja de Vida G

POYTA PEREZ  
9833

- Teléfono celular
- Teléfono fijo
- Correo electrónico

PERFIL OCUPACIONAL

FORMACIÓN ACADÉMICA

FORMACIÓN COMPLEMENTARIA

EXPERIENCIA LABORAL

REFERENCIAS PERSONALES

Descripción de la imagen anterior:

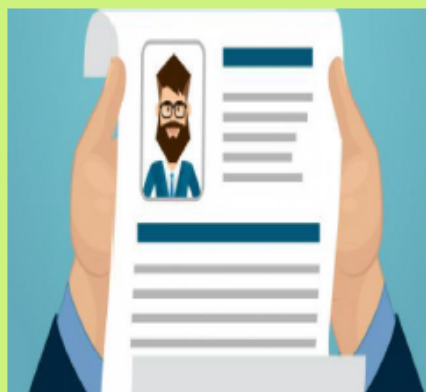
Encontramos los datos que deben ir en la hoja de vida y su orden en un formato con fondo blanco, letras negras rodeadas de cuadros azul claro:

Datos personales  
Perfil ocupacional  
Formación académica  
Formación complementaria  
Experiencia laboral  
Referencias personales

26

❖ PARA TENER EN CUENTA:

- Se conciso.
- Utiliza formatos de color claro.
- Preferiblemente que no supere las 2 hojas.
- No redactes tu hoja de vida a mano.
- No uses un diseño muy llamativo ni adornado en exceso.
- Coloca información clara y real.
- Verifica tu ortografía.



Descripción de la imagen:

En la parte de arriba encontramos un dibujo de una hoja de vida sostenida a dos manos

27

Nota: Cartilla Elaborada a Partir de Creación Propia

## Anexo 21

### Plataformas Para Búsqueda De Empleo

#### PLATAFORMAS PARA LA BUSQUEDA DE EMPLEO

Actualmente encontramos diferentes portales de empleo los cuales facilitan la búsqueda del mismo haciendo que se pueda acceder de forma sencilla y constante para visualizar las ofertas disponibles, dentro de los más relevantes encontramos:

##### AGENCIA PUBLICA DE EMPLEO SENA

EL SENA es una institución pública adscrita al ministerio de trabajo que tiene como finalidad mejorar el rendimiento de las industrias colombianas por lo cual ofrece programas de formación gratuitos y sirve como intermediario entre las personas que buscan empleo y las empresas que requieren personal por medio de la agencia pública de empleo.



Descripción de la imagen anterior:

A la izquierda encontramos el logo del servicio público de empleo; en el centro de la imagen se encuentra este nombre en letras negras junto al logo del Sena, en la parte superior encontramos 3 dibujos de diferentes profesiones de color amarillo, azul y rojo

28

#### COMO PUEDES ACCEDER:

1. Ingresa a la página principal de la agencia pública de empleo <https://agenciapublicadeempleo.sena.edu.co/Paginas/inicio.aspx> allí en la parte derecha encontraras las opciones: iniciar sesión y selecciona la opción personas; la otra opción es: registro de persona, diligencia los datos solicitados y da click en crear usuario ahora.
2. Después de esto y llenar todo el formulario, te llegara un correo electrónico con tu usuario y contraseña para acceder.
3. Después debes registrar tu hoja de vida en la plataforma seleccionando las opciones que más se adecuen a tu perfil profesional, si lo deseas puedes adjuntar escaneados tus títulos.
4. Ve a la pestaña inicio, allí encontraras las ofertas disponibles, si deseas aplicar a una de ellas debes dar click en el código que te aparece allí mismo, una vez hagas esto se desplegara una pequeña descripción de la oferta, si te interesa da click en el botón postularme y listo.
5. Las plataformas de trabajo están sujetas a modificaciones en sus páginas web.

29

Nota: Cartilla Elaborada a Partir de Creación Propia

## Anexo 22

### Plataformas Para Búsqueda De Empleo

#### COMPUTRABAJO

ES una de las bolsas de empleo líder a nivel Latinoamérica, permite que las empresas publiquen sus ofertas laborales y así mismo cualquier persona que este registrada pueda acceder y postularse a dichas ofertas.

#### COMO PUEDES ACCEDER:

1. Ingresa a la página principal de CompuTrabajo <https://www.computrabajo.com.co/>  
Y en la parte superior derecha has click en crear o ingresar tu hoja de vida, diligencie sus datos personales y la ciudad donde estas ubicado y da click en continuar.
2. Posterior a esto debes llenar un formato de curriculum que proporciona la plataforma, allí colocaras datos como perfil profesional, formación y experiencia, adicionalmente podrás adjuntar tu propio formato de hoja de vida (el que usas normalmente) y este debe ser menor a 2MB.
3. Allí dentro de la plataforma en la parte superior izquierda encontraras una parte que dice "mi área" donde encontraras todas las ofertas a las que aplicaste, tus datos y podrás observar el formato de hoja de vida que adjuntaste.
4. Para la búsqueda de las ofertas dirígete al botón "buscar ofertas" allí diligencia el cargo al que aspiras y el lugar y da click en buscar empleo, posteriormente te saldrá un listado de las ofertas.

30

5. Luego de estar en el listado de ofertas das click en la que te llame la atención y se desplegara un resumen en la oferta y si te interesa da click en "postularme".
6. Las plataformas de trabajo están sujetas a modificaciones en sus páginas web.



Descripción de la imagen anterior:

Arriba encontramos el logo de computrabajo el cual lleva su nombre en letras negras, y en la parte inferior izquierda de las 3 primeras letras (C, O, M) tiene una tira de colores verde, amarillo, azul oscuro, rojo y azul claro

31

*Nota: Cartilla Elaborada a Partir de Creación Propia*

## Anexo 23

### Plataformas Para Búsqueda De Empleo

#### ELEMPLEO

Esta plataforma es una de las más populares a la hora de buscar empleo, para acceder puedes hacerlo de la siguiente manera:

1. Ingresa a la página principal de elempleo  
<https://www.elempleo.com/co/ofertas-empleo/>
2. En la parte superior derecha encontraras la opción “registrar hoja de vida” allí diligencia tus datos personales y nivel de estudio, luego da click en “crear tu hoja de vida”
3. Posterior al paso anterior debemos diligenciar el formato de hoja de vida que nos proporciona la plataforma y damos click en crear cuenta.
4. Una vez registrados vamos a “buscar ofertas” que está ubicado en la parte superior y colocamos la profesión, recuerda que puedes filtrar por salario, ciudad y áreas de trabajo.
5. Las plataformas de trabajo están sujetas a modificaciones en sus páginas web.



Descripción de la imagen anterior:

Arriba encontramos el logo de elempleo el cual lleva su nombre en letras negras y a la derecha una especie de maletín color azul compuesto por un rectángulo y la letra e.



## Anexo 24

### Tipos de Contrato en Colombia

#### TIPOS DE CONTRATO EN COLOMBIA

Para ahondar sobre los tipos de contrato, primero debemos saber que es un contrato de trabajo.

*“el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades, verbal o escrito, por medio del cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a favor de otra (que puede ser natural o jurídica), bajo subordinación y a cambio de una remuneración”* (artículo 22 del código sustantivo del trabajo-CST).

#### CONTRATO POR OBRA O LABOR

Este contrato se realiza para una labor específica, se da por terminado al momento en que acabe la obra, es el más utilizado hoy en día y no se diferencia en cuanto a beneficios con los demás tipos de contrato.

#### CONTRATO A TERMINO FIJO

La característica principal de este contrato es que tiene una fecha de inicio y una de terminación la cual no puede ser superior a los tres años, este contrato se debe hacer de forma escrita y puede prorrogarse indefinidamente cuando lleva más de un año de prorroga o si se ha prorrogado hasta tres veces seguidas.

33

#### CONTRATO A TERMINO INDEFINIDO

este contrato no tiene una fecha de terminación estipulada y su duración no depende de la naturaleza de la obra o servicio.

#### CONTRATO DE APRENDIZAJE

es por el cual una persona natural realiza una formación teórica practica a cambio del patrocinio de la misma, este tiempo de formación no debe ser superior a 2 años, aquí se recibe un apoyo de sostenimiento mensual en la fase electiva que equivale al 50% de un salario mínimo mensual legal vigente, y en la fase practica será equivalente al 75% del salario mínimo.

#### CONTRATO TEMPORAL U OCASIONAL

este contrato no es mayor a 30 días y las labores pueden ser distintas a las realizadas normalmente, este contrato puede ser verbal o escrito.



Descripción de la imagen anterior:

A la izquierda encontramos el dibujo de dos manos estrechándose con dos contratos firmados el fondo y una pluma de escribir a la izquierda.

34

Nota: Cartilla Elaborada a Partir de Creación Propia

## Anexo 25

### Uso de las TICS A

#### USO DE LAS TICS COMANDOS TEAMS Y ZOOM

##### QUE ES TEAMS

Microsoft Teams es una plataforma que permite la colaboración entre personas de un mismo equipo, permitiendo compartir recursos de una manera constante, aquí encontramos chats, video llamadas, podemos organizar reuniones, compartir pantalla etc.

35

##### COMANDOS TEAMS

###### COMO PUEDES ACCEDER:

###### 1. GENERALES:

❖ BUSCAR:	Ctrl+E
❖ VER COMANDOS:	Ctrl+ Barra diagonal (/)
❖ COMENZAR NUEVO CHAT:	Ctrl+N
❖ ABRIR AYUDA:	F1
❖ CERRAR:	Esc

###### 2. NAVEGACION:

❖ ABRIR ACTIVIDAD:	Ctrl+1
❖ ABRIR CHAT:	Ctrl+2
❖ ABRIR EQUIPOS:	Ctrl+3
❖ ABRIR CALENDARIO:	Ctrl+4
❖ ABRIR LLAMADAS:	Ctrl+5
❖ ABRIR ARCHIVOS:	Ctrl+6

###### 3. MENSAJERIA:

❖ IR AL CUADRO DE REDACCION:	C
❖ ADJUNTAR ARCHIVO:	Ctrl+O

36

*Nota: Cartilla Elaborada a Partir de Creación Propia*



## Anexo 26

### Uso de las TICS B

#### 4. REUNIONES Y LLAMADAS:

❖ ACEPTAR VIDEO LLAMADA:	Ctrl+Mayus+A
❖ ACEPTAR LLAMADA DE AUDIO:	Ctrl+Mayus+S
❖ RECHAZAR LLAMADA:	Ctrl+Mayus+D
❖ INICIAR LLAMADA DE AUDIO:	Ctrl+Mayus+C
❖ INICIAR VIDEO LLAMADA:	Ctrl+Mayus+U
❖ ACTIVAR/DESACTIVAR AUDIO:	Ctrl+Mayus+M
❖ ACTIVAR/DESACTIVAR VIDEO:	Ctrl+Mayus+O
❖ ACTIVAR/DESACTIVAR: PANTALLA COMPLETA	Ctrl+Mayus+F

- Estos comandos están sujetos a actualización.

37

#### QUE ES ZOOM

Es una plataforma que ofrece el servicio de video conferencia, para reuniones virtuales con todas las personas que se necesiten, permite organizar reuniones, tener chats en vivo y adicionalmente nos permite grabar las sesiones.

38

*Nota: Cartilla Elaborada a Partir de Creación Propia*

## Anexo 27

### Uso de las TICS C

#### COMANDOS ZOOM

❖ CERRAR VENTANA ACTUAL:	Alt+F4
❖ COMENZAR/DETENER VIDEO:	Alt+V
❖ DESACTIVAR/ACTIVAR MI AUDIO:	Alt+A
❖ INICIAR/DETENER COMPARTIR PANTALLA:	Alt+S
❖ PAUSAR/REANUDAR COMPARTIR PANTALLA:	Alt+T
❖ INGRESAR/SALIR MODO PANTALLA COMPLETA:	Alt+F
❖ MOSTRAR/OCULTAR PANEL DE CONVERSACION DURAN REUNION:	Alt+H
❖ ABRIR LA VENTANA DE INVITACION:	Alt+I
❖ LEVANTAR/BAJAR LA MANO:	Alt+Y
❖ FINALIZAR REUNION:	Alt+Q

- Estos comandos están sujetos a actualización.

## Anexo 28

### Normatividad

# NORMATIVA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL EN COLOMBIA

A continuación, te voy a nombrar las principales normas colombianas que debes tener en cuenta sobre la inclusión laboral:

Cada ley esta descrita dentro de cuadrados y rectángulos de diferentes tamaños con bordes de color azul

Constitución Política de Colombia  
misiona en sus artículos:

- Artículo 3: el estado protegerá a las personas más débiles y vulnerables garantizando el disfrute de sus derechos.
- Artículo 53: establece las condiciones de un trabajo digno, así como igualdad de oportunidades para los trabajadores, remuneración mínima vital proporcional a la calidad y cantidad de trabajo, garantía la seguridad social, a la capacitación y al descanso necesario.
- Artículo 54: el estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas con discapacidad en

LEY 909: la cual protege y garantiza el empleo de las personas con discapacidad sin discriminación alguna.

LEY 361: por la cual se establecen mecanismos de integración social para las personas con discapacidad, los principios que inspiran esta ley son los artículos de la Constitución Política de Colombia: 13,47 y 54, reconociendo la dignidad de las personas con discapacidad y sus derechos económicos, sociales, culturales y su

40

Se crea la política pública nacional de discapacidad la cual se enmarca en cuatro principios fundamentales:

1. igualdad: se refiere a las oportunidades para las personas con discapacidad, buscando eliminar la discriminación promoviendo la integración y el acceso al mercado laboral, a la formación ocupacional, a la educación entre otras.
2. solidaridad y corresponsabilidad: participación del estado la familia y la comunidad.
3. participación social: se debe fortalecer el trabajo en sociedad de acuerdo con las responsabilidades y recursos.
4. equidad: se debe garantizar la equidad para todos sin distinción alguna.

LEY 1221 incorpora a las personas con discapacidad al teletrabajo garantizando un empleo digno.

LEY 1429 la cual disminuye impuestos y realiza descuentos a los servicios en las empresas que contraten personas con discapacidad.

Nace el proyecto AGORA en Colombia por las alianzas del SENA como ejecutor y el INCUI como socios laborales, este programa apoya a los empresarios de manera gratuita creando adaptaciones tecnológicas y tiflotécnicas de los puestos de trabajo, haciendo talleres al interior de las empresas sobre abordaje de personas con discapacidad visual.

LEY 1562, en esta ley se modifican los riesgos laborales de las personas con discapacidad garantizando su plena protección en el ámbito laboral.

Decreto 884, el cual reglamenta la ley 1221 de 2008 estableciendo las condiciones laborales que regirán para el teletrabajo en la relación empleador y teletrabajador garantizando el cumplimiento de todos sus derechos.

41

Nota: Cartilla Elaborada a Partir de Creación Propia

## Anexo 29

### Normatividad

LEY ESTATUTARIA 1618, la cual asegura y garantiza el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad mediante la adopción de medidas de inclusión.

Art 12: Derecho a la protección social

En este artículo se adoptan las siguientes medidas:

- Establecer mecanismos que favorezcan el empleo de las personas con discapacidad, así como programas de aseguramiento en riesgos laborales y no laborales

Art 13: Derecho al trabajo

Todas las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, para garantizar este derecho el estado establece las siguientes medidas:

- Garantizar la capacitación y formación al trabajo de las personas con discapacidad.
- Fortalecer el programa de ubicación laboral de las personas con discapacidad
- Desarrollar programas de inclusión laboral y generación de ingresos.
- Fomentar la creación de unidades productivas.
- Incentivar el desarrollo de negocios inclusivos y fortalecer el emprendimiento empresarial de las entidades que vinculen personas con discapacidad

Decreto 2011, el cual establece la cantidad de personas con discapacidad vinculadas laboralmente en las entidades públicas en las tres ramas del poder público.

Decreto 2170, por el cual se crea el consejo para la discapacidad a través de la formación para el trabajo, la producción y el empleo de las personas con discapacidad.

Decreto 392, por el cual se establecen incentivos en los procesos de contratación a las empresas que contraten personas con discapacidad.

En la actualidad Colombia cuenta con diferentes entidades que han contribuido en la inclusión laboral de personas con discapacidad; como lo son:

- > INCI, Instituto Nacional para Ciegos, el cual desarrolla programas de inclusión, formación e inserción laboral y apoyo a iniciativas productivas de las personas con discapacidad.
- > SENA, Servicio Nacional de Aprendizaje, cuyo objetivo es mejorar el perfil laboral de las personas con discapacidad visual, volviéndolas más competitivas en el mercado laboral
- > CRAC, Centro de Rehabilitación para Adultos Ciegos, el cual realiza rehabilitación integral a personas ciegas y con baja visión, facilitando su inclusión social.

## Anexo 30

### Bibliografía Cartilla

#### REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- ❖ <https://www.ejemplos.co/15-ejemplos-de-fortalezas-y-debilidades-de-una-persona/>
- ❖ <https://www.lifeder.com/competencias-especificas-tipos-para-que-sirven-y-ejemplos/>
- ❖ <https://www.google.com/search?q=estudiantes%20de%20diferentes%20profesiones%20dibujo&tbm=isch&size:rim:CSup0Mr62mQmYRPUNJN347Lm&hl=es&size=X&ved=0CBzQuII8ahckEwjYpfmprzrwAhUAAAAAQAAAAQAw&biw=1903&bih=880>
- ❖ <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad>
- ❖ [https://es.123rf.com/photo\\_32983378\\_las-ni%C3%B1as-con-diferentes-estudios-apropiados-e-inapropiados.html](https://es.123rf.com/photo_32983378_las-ni%C3%B1as-con-diferentes-estudios-apropiados-e-inapropiados.html)
- ❖ <https://www.sanmsteo.edu.co/documentos/guia-elaboracion-hdv.pdf>
- ❖ <https://www.hoja-de-vida.co/tipos-de-hojas-de-vida/>
- ❖ <https://www.hoja-de-vida.co/tipos-de-hojas-de-vida/>
- ❖ <https://milformatos.com/curriculum-vitae/mixto-o-combinado/>
- ❖ <https://www.universia.net/co/actualidad/empleo/como-acceder-bolsa-empleo-sene-1168018.html>
- ❖ <https://branch.com.co/marketing-digital/10-mejores-portales-de-empleo-en-colombia/>
- ❖ <https://blog.computrabajo.com.co/candidato/como-puedo-registrar-mi-hoja-de-vida-en-computrabajo/>
- ❖ formadores equipo de ética y desarrollo humano integral, (2018). Modulo ética para el trabajo. INCAP instituto colombiano de aprendizaje, 2018
- ❖ Martínez C. (2021) Programa Pacto de Productividad  
<http://www.pactodeproductividad.com/>

- ❖ Tovar Rojas, F. (2017). Profesional Especializado Grupo de Gestión en Discapacidad. Normograma De Discapacidad Para La República De Colombia Derecho Internacional. Pg. 10-18  
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/BIDE/DE/PS/Normograma-discapacidad.pdf>
- ❖ Edición especial preparada por la Corte Constitucional Consejo Superior de la Judicatura Centro de Documentación Judicial- CENDJ Biblioteca Enrique Low Murtra-BELM (2016) Constitución Política De Colombia. ART.3-33-34.  
<https://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia.pdf>
- ❖ Ministerio de Trabajo (2021) Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad.  
<https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad>
- ❖ Perea, Y, Comunicaciones INCI, Ágora 10 años de Atención a Personas con Discapacidad  
<https://www.inci.gov.co/index.php/blog/agora-10-anos-de-atencion-personas-con-discapacidad-visual>

*Nota: Cartilla Elaborada a Partir de Creación Propia*

