

PROYECTO LOGROS. PROPUESTA DE FORMACIÓN INTEGRAL PARA JÓVENES Y ADULTOS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN LA UCAB GUAYANA

Trabajo de Ascenso para optar por la Categoría de Profesor Asistente

Autora: González G. Jannimar J.

Ciudad Guayana, Diciembre de 2013

INDICE GENERAL

	pp
LISTA DE CUADROS	iv
RESUMEN	V
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO	
I EL PROBLEMA	2
	2
	6
	7
II MARCO TEÓRICO	8
	8
	8
	11
	11
	11
Asociación para el desarrollo de la educación especial	
•	13
III MARCO METODOLÓGICO	15
	16
Población y muestra	16
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	17
Descripción del procedimiento	18
	18
IV ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	21
	21
	23
	26
	31
	33
	34
	35
	35
	36
	40
	42
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	46

REFERE	NCIAS BIBLIOGRÁFICAS	48
ANEXOS	S	50
A	Guía de entrevista	51
В	Análisis de involucrados en el Proyecto Logros	52
C	Lista de Indicadores que permiten valorar el logro de las habilidades y competencias en cada módulo: Fundación Síndrome de Down de	
	Madrid	54
D	Lista de Indicadores que permiten valorar la autonomía: Fundación	
	Síndrome de Down de Madrid	
E	Lista de Presupuesto del proyecto 2010	61
F	Ejemplos de actividades aplicadas en el programa de la Fundación	
	Síndrome de Down de Madrid en su Proyecto Stella	64
G	Formatos de entrevista utilizados en el Proyecto Stella	88

LISTA DE CUADROS

CU.	ADRO		pp.
	1	Marco conceptual y de medida de la calidad de vida. Dimensiones de la discapacidad, Schalock (2009)	10
	2	Resumen de técnicas e instrumentos	18
	3	Categorías de análisis de la entrevista	19
	4	Categorización de la entrevista	21
	5	Estructuración de la entrevista	23
	6	Ejemplos de apoyos individualizados para el desarrollo de las dimensiones de modelo de calidad de vida.	32
	7	Análisis FODA del contexto	34



PROYECTO LOGROS. PROPUESTA DE FORMACIÓN INTEGRAL PARA JÓVENES Y ADULTOS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN LA UCAB GUAYANA

Autora: Jannimar José González Guevara Fecha: Diciembre 2013

RESUMEN

El Programa de Inclusión Socioeducativa de Irfa Ucab ofrece la oportunidad jóvenes y adultos de la ciudad para culminar sus estudios de bachillerato, incluyendo a personas con Necesidades Educativas Especiales (NEE). En los tres últimos años la demanda de esta población ha aumentado, demostrando la necesidad de un espacio de formación y capacitación más allá de la escolarización para las Personas con Discapacidad Intelectual (PCDI). Por tal motivo se formula una propuesta que favorezca la calidad de vida de jóvenes y adultos con discapacidad intelectual y desarrolle habilidades que le permitan insertarse en el ámbito social y laboral. Para ello es necesario identificar las demandas de capacitación de las PCDI. Además conocer las tendencias actuales en la formación y capacitación de esta población. Finalmente se concreta una propuesta que responde a las demandas identificadas de cara a las exigencias de los nuevos tiempos. La recolección de la información se hizo a través de la aplicación de entrevista semiestructurada a 18 representantes de las familias de personas con NEE y 18 jóvenes con NEE; se hizo revisión de documentación de proyectos referenciales de la Fundación Síndrome de Down de Madrid (FSDM); evidentemente se trata de una investigación de campo, documental y proyectiva, pues el propósito final es una propuesta de solución enmarcada en la Ucab Guayana. Los resultados de la investigación demuestran la necesidad de desarrollar en las PCDI habilidades para la vida: autoconocimiento, habilidades sociales, resolución de conflictos, autonomía y autocuidado, independencia en el contexto comunidad, manejo de tecnología y habilidades laborales. En respuesta se propone el Proyecto Logros, estructurado en 8 módulos, que apuesta por mejorar la inserción social y la calidad de vida de las PCDI.

Descriptores: Personas con Discapacidad Intelectual (PCDI), modelo de calidad de vida centrado en la persona. Necesidades educativas Especiales (NEE)

INTRODUCCIÓN

El proyecto Logros surge como respuesta a una necesidad sentida en Ciudad Guayana, que implica la atención de personas con discapacidad. Desde la universidad, y bajo la inspiración de la gerencia social ignaciana, germina un proyecto de mejoramiento que pretende potenciar y fortalecer la vinculación con las comunidades, con una estrategia basada en la equidad, eficacia, eficiencia y sostenibilidad. Para el desarrollo de esta propuesta resultó necesario contextualizar dichas necesidades y llevar a cabo una investigación que sistematizara lo que desde hace unos años se percibe desde el programa de inclusión psicoeducativa del Instituto Radiofónico Fe y Alegría (IRFA) de la Universidad Católica Andrés Bello Guayana (UCAB).

La motivación principal fue la de brindar un espacio para desarrollar habilidades para la vida en PCDI, que les permita sentirse realizados y productivos y que les facilite su inclusión social, soñando con que pueda extenderse hacia lo laboral. La UCAB Guayana es emblema de compromiso social, solidaridad e inclusión, por ello desde su nacimiento, promueve actividades y programas que dan vida a esas palabras; un ejemplo de ello es el voluntariado llamado programa de inclusión psicoeducativa IRFA que invita a jóvenes y adultos de la ciudad a culminar su bachillerato, en el que se les brinda oportunidad a personas con discapacidad de que logren finalizar su escolarización. En las siguientes páginas se hará referencia a la necesidad de que este programa se despliegue y se especialice para optimizar la atención a la población especial.

En Europa se han gestado significativos avances en el proceso de inclusión de las personas con discapacidad, en Latinoamérica y en Venezuela se van dando pasos, cada vez más gigantes que prometen favorecer la calidad de vida, en el logro de su proyecto de realización personal. En el apartado de El Problema, se describe la situación a abordar y se definen los objetivos que rigen esta experiencia de investigación; en el Marco Teórico se destacan como referencia importante las experiencias, nacionales e internacionales, y los aportes teóricos de vanguardia en el ámbito de modelo de calidad de vida centrado en la persona, que fundamentan la propuesta. El proceso metodológico se describe con precisión y finalmente, en el análisis de los resultados, se propone el diseño del Proyecto Logros, indicando un análisis FODA, planificación estratégica, análisis de involucrados y luces para la gestión del talento humano.

CAPITULO I EL PROBLEMA

Contextualización

El enfoque de desarrollo para América Latina actualmente está centrado en el desarrollo de talentos, capacidades y habilidades en los individuos, en el desarrollo del capital humano, bajo principios de equidad e inclusión social. La realidad de Venezuela demanda generaciones más formadas y capacitadas que impulsen el desarrollo integral del país. Es necesario un Estado con gobernabilidad, que garantice el bienestar, que se traduce en acceso a alimentación y vivienda a toda la población, fortalecer un sistema público y privado de instituciones que ofrezcan seguridad personal y familiar, respeto a la dignidad, un marco legal protector de los derechos humanos fundamentales, espacios de empleo para la generación de recursos e ingresos familiares, servicios públicos eficientes (electricidad, agua potable, transporte, entre otros), servicios de salud, acceso a la educación, espacios para la participación en comunidad y práctica de sus deberes y derechos ciudadanos, en fin, generar todas las condiciones que respalden el bienestar social de todos y que constituyan el piso para edificar el capital social. Cubiertas estas necesidades, se centra la atención en la educación, como medio fundamental para desarrollar las potencialidades de un individuo que se quiere que sea competente y feliz.

El objetivo es ir más allá del pequeño pero complejo objetivo de superar el analfabetismo, va de la mano con la construcción de sujetos sociales con conciencia ciudadana y ambiental; con conocimiento y valoración de sí mismos; con capacidad analítica, reflexiva y crítica de la realidad; con capacidad de creación e innovación; con conocimientos teóricos y prácticos, científicos y sociales; con sólidos valores cívicos, morales y éticos; con conciencia de cooperación, solidaridad, respeto, inclusión e igualdad; capaces de ejercer con madurez y conciencia la libertad que les ha conferido el Estado al ofrecerle como barajas todas las alternativas que pueden seleccionar para recorrer el camino hacia su desarrollo. Desarrollar capacidades, es construir un sujeto social capaz de autorregularse, construirse y autogestionarse, por ello el camino está en empoderar a la ciudadanía para el aprovechamiento de las oportunidades que se le ofrecen.

La UCAB tiene el compromiso de responder al país con gente capacitada, con talento y que aporte valor al capital social de Venezuela. Su filosofía educativa nace bajo la concepción de promover una formación integral a quienes se forman en sus aulas, estimulando la excelencia académica con calidad humana, el compromiso social, la formación ciudadana y la inclusión social abriendo oportunidades para todos; con plena conciencia de que el camino para el desarrollo de este país no está solo en los modos de producción o en la economía si no en la capacitación académica, profesional, ética, moral y en el bienestar de su gente.

La UCAB Guayana nació para responder a la demanda de una educación integral para las nuevas generaciones que se gestaban en una ciudad que creció rápidamente. Desde el año 2001 surge en este campus una experiencia de inclusión socioeducativa que se traduciría años después en la cristalización del sueño de cada uno de los que participan. Se trata de un programa de educación que brinda la oportunidad a jóvenes y adultos de iniciar o continuar su etapa escolar hasta la formación como técnicos medios. Este programa se desarrolla como un voluntariado que brinda a la comunidad ucabista (profesores, empleados, personal administrativo y estudiantes) un espacio para acercarse a trabajar con otros promoviendo una experiencia de aprendizaje integral. Es un proyecto de educación para jóvenes y adultos de IRFA. En el programa participan jóvenes y adultos de la Región Guayana, integra la diversidad de culturas, etnias, edades, habilidades y capacidades. Bajo el lema de una oportunidad para todos, se inició la experiencia de inclusión de personas con necesidades educativas especiales (NEE) y en el año 2011 atendió a una población de 80 participantes, de los cuales 17 son jóvenes y adultos con NEE y un total de 36 orientadores.

El espacio es valioso para los participantes, se identifican a sí mismos, ucabistas. Semestre tras semestre la demanda de jóvenes y adultos que buscan una oportunidad para culminar o iniciar su bachillerato es mayor y encuentran en este centro de IRFA la respuesta. Así también ha aumentado considerablemente la población con NEE en busca de espacios de formación y capacitación; es una realidad que en la ciudad son pocos los espacios ganados a un proceso de inclusión educativa y que garanticen la prosecución escolar de la población especial, y mucho más escasos los espacios que promueven la capacitación hacia la inserción laboral. El centro IRFA UCAB se ha convertido en un punto

de referencia en la ciudad para la inserción de personas especiales, pero cada vez es más notorio que la demanda no está dirigida sólo a la meta de la prosecución escolar, por ello se hace necesario un espacio en la ciudad que estimule y desarrolle habilidades y destrezas que les permitan insertarse verdaderamente en sociedad.

Características de la Universidad Católica Andrés Bello Extensión Guayana

En el sitio web de la universidad, se encuentran publicadas la visión, misión y valores de la UCAB, a continuación se describe el marco filosófico de la institución:

Visión

"Ser el centro de referencia para la construcción de un país sustentable en lo educativo, lo económico, lo ambiental y lo social, incluyendo la gobernabilidad, utilizando la investigación como vector dinamizador de la acción"

Misión

- Contribuir a la formación integral de la juventud universitaria, en su aspecto personal y comunitario, dentro de la concepción cristiana de la vida.
- 2. Esforzarse por acelerar el proceso de desarrollo nacional, creando conciencia de su problemática y promoviendo la voluntad de desarrollo. Por lo mismo, concederá especial importancia a la promoción de los recursos humanos y particularmente de la juventud, a fin de lograr la promoción de todo el hombre y de todos los hombres.
- 3. Trabajar por la integración de América Latina y por salvaguardar y enriquecer su común patrimonio histórico cultural; por la mutua comprensión y acercamiento de los pueblos de nuestro continente; por la implantación de la justicia social; por la superación de los prejuicios y contrastes que dividen y separan a las naciones, y por el establecimiento de la paz, fundada en hondo humanismo ecuménico.
- Irradiar su acción, especialmente a los sectores más marginados de la comunidad nacional.
- Promover el diálogo de las ciencias entre sí y de éstas con la Filosofía y la Teología, a fin de lograr un saber superior, universal y comprensivo, que llene de sentido el quehacer universitario

Valores

Excelencia académica y humana

Una formación de todos los miembros de la organización, que busque optimizar la prestación de sus servicios, que se potencie con hábitos, cualidades y el compromiso orientado al mejoramiento continuo.

Compromiso social

Una visión solidaria de la vida, que relacione la justa búsqueda de éxitos personales y profesionales con el éxito del país, que proporcione capacidad de entender y de identificarse con la insoslayable tarea nacional de superar la pobreza.

La Ucab-Guayana debe entenderse a sí misma en función de la sociedad, debe ser abierta y sensible a ella para captar sus problemas y responder universitariamente a ellos.

Conciencia ciudadana

La Universidad a través de la educación, tiene el reto de formar ciudadanos responsables para contribuir con la construcción de un país gobernable, con sólidas instituciones y un estado de derecho, democrático y de justicia. Formar ciudadanos en Ucab-Guayana, conduce al compromiso institucional de entender las actitudes, los conocimientos y el ejercicio profesional como medios humanizadores. Significa aprender a actuar cívica y responsablemente, consustanciándose con valores como la justicia, la libertad, la responsabilidad, la legalidad, el pluralismo, la tolerancia, el respeto mutuo, la participación y el amor a la patria.

Compromiso por el desarrollo sustentable

Preocupación por contribuir a lograr equidad y justicia social, desarrollo económico, conservación del ambiente y la gobernabilidad, atendiendo a que la Ucab-Guayana, se ha propuesto asumir una posición constructiva frente a los desafíos del desarrollo y la pobreza, a través de una coherente y equilibrada percepción de los componentes que propenden a la sustentabilidad: los ecológicos, los tecnológicos, los económicos y socioculturales, y así preparar a los estudiantes ante problemáticas complejas, entre otras los dilemas de carácter ético.

Visión cristiana de la vida

Una formación en valores basada en una cultura solidaria de inspiración cristiana, abierta a las diversas corrientes del pensamiento y al pluralismo social, lo cual exige un crecimiento espiritual abierto a un Dios trascendente y, al mismo tiempo, presente en el hermano, sin discriminaciones.

Planteamiento del problema

El estudio planteado pretende elaborar una propuesta de capacitación para los jóvenes y adultos de la ciudad con discapacidad intelectual que buscan un espacio de desarrollo integral que favorezca su calidad de vida e inserción social y laboral.

Descripción del problema

La UCAB tiene la misión de gestar nuevas generaciones de venezolanos que constituyan el desarrollo de capital social en nuestro país, con los valores de inclusión, equidad, compromiso social, excelencia académica y formación integral. UCAB Guayana impulsa un voluntariado llamado Centro Comunitario de Aprendizaje IRFA UCAB, espacio que abre oportunidades a jóvenes y adultos mayores de 15 años que desean insertarse o reinsertarse en la escolaridad, con la oportunidad de lograr sus estudios hasta técnicos medios. Desde hace nueve años aproximadamente, inicia con la experiencia de inclusión socioeducativa de personas con necesidades educativas especiales que se incorporan en las aulas donde el enfoque educativo es la atención en la diversidad. En los últimos semestres la demanda de familias de jóvenes y adultos especiales en búsqueda de espacios de formación ha llamado la atención y se determina la necesidad sentida en la ciudad de un espacio que forme a los jóvenes y adultos especiales no sólo en lo académico si no que brinde una formación integral que aborde diversas dimensiones que asegure una mejor calidad de vida, cristalización de su proyecto de vida y oportunidades de inserción social, educativa, y laboral. Atendiendo esta necesidad y en coherencia con el marco filosófico de la universidad se diseña el Proyecto Logros

La propuesta es desarrollar un programa enmarcado en la promoción del desarrollo integral y el bienestar de esta población, concebido como Proyecto LOGROS: Formación Integral para Personas con Discapacidad Intelectual (PCDI); un espacio que concibe una visión integradora de desarrollo, a través del cual el joven desarrolla su proyecto de vida, se reconoce a sí mismo como un sujeto social y puede insertarse en el ámbito social, lo que infiere la inserción laboral. La Fundación Síndrome de Down de Madrid (FSDM), describe la calidad de vida para PCDI en tres áreas fundamentales, generar independencia, participación social y bienestar (emocional, físico y material).

El programa estará estructurado por fases de manera que se desarrollen diversas dimensiones: Bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar material, desarrollo

personal, autodeterminación, inclusión social, y derechos; dimensiones definidas por Schalock y Verdugo (2002). Un proceso de inserción vinculado a la experiencia de vida, basado en el desarrollo personal, de manera que el empleo sea un agregado de esa inclusión social y no sólo el objetivo de la integración; para el logro de los objetivos se hace necesario generar alianzas con la participación de diversos entes públicos y privados, con un enfoque sistémico en el que participan las PCDI y sus familias.

Objetivos Generales y Específicos

Objetivo General

Formular una propuesta que favorezca la calidad de vida de personas con discapacidad intelectual fortaleciendo y desarrollando habilidades que le permitan insertarse en el ámbito social y laboral.

Objetivos específicos

Identificar las demandas de capacitación de la población con necesidades educativas especiales (NEE) de la ciudad que acuden al Programa de Inclusión Psicoeducativa IRFA UCAB.

Establecer las tendencias actuales en formación y capacitación de personas con discapacidad intelectual frente a las oportunidades de inserción sociolaboral.

Elaborar una propuesta que responda a las demandas de las personas con discapacidad intelectual en la ciudad.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

Antecedentes

En Venezuela los pasos hacia la integración de personas con discapacidad, se comienzan a dar en 1993 con la primera "Ley de Integración de las Personas Incapacitadas" (LIPI), pero es a partir del 2005 y 2006 que surge con mayor hincapié y con un impulso mundial, una nueva visión para la integración e inclusión de personas con discapacidad. El cambio de paradigma sobre la concepción de la discapacidad ha generado leyes, reformas, decretos que amparan los derechos y deberes de las personas con discapacidad en el área de educación, salud, laboral, y en los últimos tiempos, de calidad de vida.

En 1992 la denominada Asociación Americana sobre Retraso Mental realizó una propuesta que ha generado avances en cuanto al paradigma tradicional, alejándose de una concepción de la Discapacidad Intelectual (DI) como rasgo de la persona, para proponer un modelo ecológico y contextual en el cual la concepción se basa en la interacción de la persona y el contexto (Verdugo 2003).

Actualmente la Asociación Americana sobre Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (AAIDD), ha promovido cambios importantes en cuanto a definición, concepción y prácticas profesionales relacionadas con la DI a nivel mundial; su tendencia vanguardista y novedosa sobre la discapacidad ha generado un cambio de paradigma en la concepción tradicional; abriendo puertas a un enfoque multidimensional, en la cual el entorno desempeña un papel fundamental. De allí que se desarrolle un modelo de calidad de vida y planificación centrada en la persona con discapacidad, en el que el contexto sistematiza una serie de apoyos específicos para cada persona, que desarrollan habilidades, destrezas y oportunidades que redundan en la mejora de la calidad de vida de las PCDI.

Modelo de Calidad de Vida en Personas con Discapacidad

El modelo de calidad de vida está dirigido a impulsar la aplicación del concepto en diferentes tipos de programas y servicios para mejorar la atención centrada en las personas con discapacidad, Schalock (citado en Verdugo, 2004) lo propone:

El modelo consiste en un enfoque multidimensional compuesto por ocho dimensiones diferentes, que a su vez se hacen operativas en la formulación de indicadores diferenciados. Las dimensiones propuestas por Schalock (1996, 1997) han sido ratificadas por un riguroso y extenso análisis de la investigación publicada en los últimos 15 años en el campo de la salud mental, educación, discapacidad, salud, y tercera edad (Schalock y Verdugo, 2002/2003; Verdugo y Schalock, 2001). (p. 6)

La aplicación del concepto de calidad de vida en las PCDI, ha permitido centrar las actividades, programas y servicios en las personas, dando especial relevancia a su propia perspectiva, satisfacción y bienestar personal.

El cambio de paradigma se evidencia en la noción actual de DI, que centra su atención en las limitaciones del funcionamiento individual dentro de un contexto social y representa una desventaja fundamental para el individuo. "La discapacidad tiene su origen en un trastorno del estado de salud que genera deficiencias en las funciones del cuerpo y en sus estructuras, limitaciones de la actividad y restricciones en la participación dentro de un contexto de factores medioambientales y personales" (Luckasson et al., 2002; Organización Mundial de la Salud, 2001, citado por Schalock 2009, p.29). Lo que conlleva a una concepción de discapacidad en el que la atención no se centra en la limitación absoluta sino en el papel de los apoyos individuales para favorecer la interacción social, el desempeño individual y la calidad de vida.

La construcción de la calidad de vida de una PCD se conforma desde diversas dimensiones, el desarrollo individual de esas dimensiones se logrará en la medida que el contexto cree los apoyos necesarios para disminuir las brechas existentes. Dentro de las dimensiones que identifican se encuentran, las habilidades intelectuales, comportamiento adaptativo, salud, participación, y contexto; Verdugo, (2004), plantea que "la calidad de vida pone su énfasis no solo en el empleo o entrenamiento profesional, sino también en actividades sociales e interpersonales, educativas, y de ocio que requieren gran cantidad de entrenamiento integrado". (p. 3)

Cuadro 1.

Marco conceptual y de medida de la calidad de vida. Dimensiones de la discapacidad, Schalock, 2009

<u>Dimensión</u>	Indicadores de ejemplo	
Desarrollo personal	Nivel educativo, habilidades personales, comportamiento adaptativo	
Autodeterminación	Elecciones, decisiones, autonomía, control personal, objetivos personales	
Relaciones interpersonales	Redes sociales, amistades, actividades sociales, interacciones, relaciones	
Inclusión Social	Integración y participación en la comunidad, papeles comunitarios, apoyos	
Derechos	Humanos (respeto, dignidad, igualdad) Legales (acceso, tratamiento legal justo)	
Bienestar emocional	Seguridad, experiencias positivas, satisfacción, autoconcepto, ausencia de estrés	
Bienestar físico	Estado de salud y nutrición, entretenimiento, ocio	
Bienestar material	Situación financiera, estatus laboral, vivienda, posesiones	

Tomado de: "La nueva definición de discapacidad intelectual, apoyos individuales y resultados personales" por Schalock, 2009. Revista Española Sobre Discapacidad Intelectual. (p.21).

Hoy en día este paradigma ha conseguido dos impactos significativos, primero las prácticas de la planificación centrada en la persona, el crecimiento personal y oportunidades de desarrollo, la inclusión en la comunidad y la autodeterminación y en segundo lugar la implementación de apoyos individuales ha llevado a que las expectativas sobre los resultados personales sean altos en relación a la calidad de vida que se desea promover (Schalock, 2009). Lo que indica que es vital promover espacios y oportunidades sociales y culturales para que las personas con discapacidad tengan experiencias vitales comunes de cualquier persona y particulares, en las que se reconozca su valor y se sientan productivos.

Empleo con apoyo e intermediación laboral

El paradigma de modelo de apoyo centrado en la persona es un proceso que incluye al individuo y a quienes se preocupan por él, valora las expectativas de la persona, sus dones y capacidades y procura planificar los medios para el logro de los sueños y aspiraciones de la persona.

El empleo con apoyo según Wehman y Kregel (1998), citado por Verdugo (2002), "se centra en el trabajo, no para prepararse para él, poseer las habilidades necesarias antes de empezar, o cumplir los criterios de recursos humanos antes de entrar en el competitivo mundo laboral. La persona simplemente debe desear trabajar" (p.153). Frente a esta definición es determinante la motivación de la persona y la formación laboral in situ que se le dé a la persona, también es importante que el empleador tenga convicción sobre el plan centrado en la persona. En este proceso se le da un valor importante a la autodeterminación del individuo, basada en la elección e independencia. El modelo de empleo con apoyo implica la formación en todas las habilidades y destrezas necesarias para desempeñarse en el puesto de trabajo, este acompañamiento lo realiza un entrenador laboral quien apoya a la persona en todo el proceso dentro de la empresa y hace acompañamiento brindando la debida independencia en el puesto de trabajo.

Experiencias Exitosas de Inclusión de Personas con Discapacidad

Las estadísticas de la Oficina Panamericana de la Salud de la Organización Mundial de la Salud, señala que entre 1997 al 2000, había un equivalente al 10 % de la población total venezolana con discapacidad, y actualmente según datos del Instituto Nacional de Estadísticas de Venezuela este porcentaje asciende al 17% de la población total. Datos que explican la ascendente demanda de espacios para estos jóvenes y adultos que forman parte de la sociedad y que quieren sumarse activamente, y merecen hacerse protagonistas de su vida aportando al desarrollo del país.

Fundación Síndrome de Down de Madrid: Proyecto Stela

En España la Fundación Síndrome de Down de Madrid (FSDM) se encuentra a la vanguardia en cuanto a los paradigmas sobre atención a la discapacidad y calidad de vida, y desde 1995 ha estado trabajando en un programa que promueve el desarrollo de las dimensiones descritas por Schalock en los adultos con DI, lo que les permite realizarse a nivel personal, socioemocional y profesional. Este programa llamado Proyecto Stela,

pretende incorporar a jóvenes con síndrome de down y DI en general al entorno sistematizado de trabajo, como vía para su plena integración en la sociedad. El proceso se formación está estructurado en diversas etapas; va desde un programa de formación inicial para el empleo hasta el entrenamiento, formación y seguimiento laboral. Interesa conocer cómo se desarrolla la primera etapa de formación inicial para el empleo, por el que comienzan todas las personas que ingresan al programa, y el objetivo es desarrollar habilidades personales y sociales básicas para enfrentarse a un futuro puesto de trabajo. Durante esta etapa la PCD, descubre su persona, sus intereses y vocación, se inicia un proceso de madurez que lo encamina hacia mayor autonomía para desenvolverse en el contexto como sujeto social. La duración de esta etapa es de 6 a 8 meses, los jóvenes reciben formación en áreas como Orientación vocacional, Autonomía Personal, Habilidades Sociales, Conocimiento del Entorno y refuerzo de habilidades instrumentales con la lectura, la escritura y el cálculo. También reciben un entrenamiento para la mejora de sus habilidades cognitivas que les permitirá ser capaces de resolver diferentes situaciones, tomar decisiones y, en definitiva, responder a las demandas del entorno de manera eficaz. Posteriormente el joven ingresa a la etapa de entrenamiento laboral en el que aprende un oficio.

El Proyecto Stela es una iniciativa promovida por la Fundación Síndrome de Down de Madrid cuya misión es incorporar a personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual al entorno normalizado de trabajo, en su página web indican que "esta iniciativa va dirigida a las personas con discapacidad intelectual que quieran iniciar una actividad laboral en el entorno ordinario de trabajo. Asimismo, va dirigida a empresas o entidades que apuesten por la plena integración de personas que están preparadas para desarrollar una actividad productiva. El proyecto comenzó en 1995 y actualmente hay 100 personas realizando trabajos de distinta índole (operarios de limpieza, pinches de cocina, auxiliares de almacén, auxiliares de comercio, auxiliares de oficina, etc.).

El proceso de capacitación para la inserción laboral bajo el paradigma de empleo con apoyo como una vía de inserción plena a la sociedad y desarrollo personal, comienza en el Proyecto Stela por una etapa formativa para dotarlo de habilidades personales y sociales básicas, de manera que la persona se descubra vocacional y personalmente asumiendo progresivamente mayor autonomía personal. Las áreas a las que se dirigen son

la autonomía en un contexto personal y laboral, habilidades instrumentales y cognitivas, orientación laboral.

Luego sigue la etapa de entrenamiento laboral en el puesto de trabajo, que inicia con un apoyo intensivo, luego la retirada de apoyo progresiva y un seguimiento a largo plazo. Asegurando de esta manera que la persona con discapacidad se desarrolle siempre con éxito y logre una real inclusión social.

Asociación para el Desarrollo de la Educación Especial Complementaria (Asodeco)

En Venezuela, en los últimos años han surgido fundaciones que apoyan a las personas con discapacidad, Asodeco por ejemplo, quienes llevan a cabo un programa llamado Creando Independencia, cuya misión es mejorar la calidad de vida de la persona con necesidades especiales al proporcionarle las herramientas para lograr el desarrollo de todas sus potencialidades, convirtiéndolos en individuos independientes, útiles, productivos, capaces de vivir en comunidad, consientes de sus limitaciones y felices de sus logros. La cual por supuesto deja en evidencia su convicción y trabajo bajo el paradigma de modelo de calidad de vida centrado en la persona propuesto por Schalock.

Asodeco formaliza sus funciones en 1985, y desde su creación ha ido ajustándose a las concepciones vanguardistas sobre capacitación en personas discapacitadas. Hoy día su programa está constituido en una primera fase llamada entrenamiento laboral en la cual se pretende el desarrollo de habilidades y destrezas, normas de conducta, hábitos. Se acompaña de refuerzo académico y actividades que propician el desenvolvimiento social. Un asegunda fase dedicada a la formación en un oficio a través de proyectos de producción (trabajo en madera, artesanías, bisutería), se realizan talleres comerciales, producción de productos, ventas fijas mensuales, reciben pago y así incentivan el manejo del dinero. La tercera fase se relaciona con la colocación laboral o trabajo integrado, de manera que se elabora un perfil laboral, se establecen alianzas con empresas y se entrena a las personas con discapacidad para que se desempeñen en un puesto de trabajo. En ese momento juegan un papel muy importante los entrenadores laborales que acompañan a los egresados para insertarlos en el trabajo.

Tanto el Proyecto Stella como el programa Creando Independencia están dirigidos a desarrollar todas las dimensiones que expone Schalock para posteriormente construir el logro de la vocación de la persona en la inserción laboral.

En Ciudad Guayana los espacios de formación integral para personas con discapacidad son muy limitados, y más aún los especializados en formar y desarrollar de manera integral las dimensiones indicadoras de calidad de vida, por ello la demanda siempre está latente. La propuesta de proyecto logros va dirigida a atender a un grupo de personas bajo este paradigma, que estimule el desarrollo individual en relación a las competencias que le permitan lograr una mejor calidad de vida.

CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO

El paradigma cualitativo consiste en describir e interpretar el sentir social, cultural y ambiental de los actores participantes en la investigación. Martínez-Miguelez (2004) explica que el enfoque cualitativo de la investigación, por su naturaleza propia, es dialéctico y sistémico, donde el investigador no es considerado como un sujeto pasivo que observa la realidad desde afuera, por el contrario, se involucra y coloca al mismo nivel que el investigado, es decir, existe una interacción dinámica entre ambas partes; intercambiando intereses, valores, creencias, saberes, se confrontan ideas para llegar a acuerdos. El objeto de estudio es considerado como una unidad compleja, resultante de variables o aspectos bio-psico-sociales, o sea, posee un alto nivel de complejidad estructural que al mismo tiempo interactúa con un sistema aún mayor.

En el marco del enfoque cualitativo, la investigación se desarrolló bajo un enfoque epistemológico introspectivo vivencial; esta perspectiva plantea que el conocimiento carece, de un precepto objetivo, universal e independiente, lo que significa que no tiene carácter de constante respecto a las variables del entorno, sino que, al contrario, varía de acuerdo a los estándares socioculturales de la época histórica. En consecuencia, no existe una metodología científica ni un criterio de demarcación, sino que son diversas las metodologías y los criterios, según los estándares sociales (Camacho y Marcano, 2003).

El enfoque introspectivo vivencial, es también llamado fenomenológico, simbólico interpretativo o hermenéutico; el conocimiento producto de este proceso es la interpretación de una realidad tal como ella surge en el interior de los espacios de conciencia subjetiva, por ello el calificativo de Introspectivo. Se hace énfasis en la noción de sujeto y de realidad subjetiva, por encima de la noción de objeto o de realidad objetiva. Padrón (1998) destaca que se le denomina vivencial porque la manera de acceder y producir el conocimiento implica que el sujeto investigador y su objeto de estudio se integran, tanto que el objeto de investigación constituye una experiencia vivida, sentida y compartida por el investigador.

La sistematización de la experiencia de investigación se realizó bajo este enfoque, a continuación se describe el diseño metodológico que oriento el logro de los objetivos.

Tipo de investigación

Para esta exploración se combinan la investigación de tipo documental y la proyectiva pues el propósito es detectar cuáles son las necesidades de la población especial que se acerca al programa IRFA UCAB y conocer las nuevas tendencias en formación para personas con NEE, para generar una propuesta que responda a las demandas de la población desde la UCAB Guayana. La investigación documental permitió indagar y profundizar información sobre las nuevas tendencias en formación para personas con discapacidad. De acuerdo con Arias (2006) la investigación documental:

Es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por los otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas. Como en toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos. (p. 27)

La investigación proyectiva permitirá generar una propuesta que solucione la situación que haya arrojado el diagnóstico. Hurtado (2008) describe que este tipo de investigación generalmente se acompaña de una investigación documental o de campo y pretende proponer alternativas de cambio, pero no necesariamente ejecutar ni demostrar la propuesta. Esta autora plantea que es necesario realizar un diagnóstico y en base a ello diseñar la propuesta. Hurtado (2008):

Señala que la investigación proyectiva consiste en la elaboración de una propuesta o de un modelo como solución a un problema o necesidad de tipo práctico, ya sea de un grupo social, o de una institución, en un área particular del conocimiento, a partir de un diagnóstico preciso de las necesidades del momento, los procesos explicativos o generadores involucrados y las tendencias futuras (p. 325)

Población y muestra

Las unidades de estudio de esta investigación están delimitadas en la población perteneciente y aspirante a ingresar al Centro Comunitario de Aprendizaje IRFA UCAB Guayana. El tipo de muestreo utilizado fue no probabilístico, pues la selección de la muestra no se hizo basada en el azar, sino en criterios definidos.

El tipo de muestra fue el intencional, "se escoge en términos de criterios teóricos, que de alguna manera sugieren que ciertas unidades son las más convenientes para acceder a la información que se requiere... utilizando la lógica de la significatividad y no la de la representatividad" (Hurtado, 2008, p. 146). Por lo cual se eligió una muestra con potencial de aportar abundante información, conformada por las personas del programa Irfa Ucab con necesidades especiales y sus familiares representantes. Además se toma en cuenta a las familias de personas con discapacidad que se han acercado al programa interesadas en una oportunidad de formación. En total se seleccionan 35 personas; 20 de ellas, representantes y familiares y el resto personas con discapacidad. A quienes se les aplicó un instrumento que pretendía recolectar información sobre sus expectativas de logro y proyecto de vida, a partir de lo cual se consolida un diagnóstico.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

La información se recopiló utilizando las técnicas de revisión documental y entrevistas semiestructuradas, ésta última se registró en un instrumento semiestructurado, una guía de entrevista, que propone enunciados temáticos para dirigir el intercambio. La guía de entrevista y según el grado de estructuración puede tener preguntas ya formuladas o sólo enunciados temáticos" (Hurtado 2008, p. 161).

La entrevista semiestructurada se define como una técnica para obtener datos que consiste en un diálogo entre dos personas: El entrevistador "investigador" y el entrevistado; se realiza con el fin de obtener información de parte de éste, que es, por lo general, una persona entendida en la materia de la investigación (Tamayo y Tamayo, 1997). Se le denomina semiestructurada por poseer una ordenación de preguntas o temas que sugieren y rigen la entrevista pero que permite incorporar información importante obtenida que no haya sido tomado en cuenta al momento de elaborar el formulario guía.

Conjuntamente con las técnicas de investigación se utilizarán instrumentos que plasmarían los datos, Hernández, Fernández y Baptista (2003) afirman que "los instrumentos son un recursos que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tienen en mente." (p. 346).

Cuadro 2.

Resumen de técnicas e instrumentos

Técnicas	Instrumentos	Finalidad
Entrevista	Entrevista	Se aplicará a una muestra de personas con discapacidad y sus representantes familiares, con el propósito de identificar las expectativas de formación, capacitación y/aprendizaje, para el logro del proyecto de vida de las personas con discapacidad, lo que dará respuesta a uno de los objetivos planteados en la investigación.

Descripción del procedimiento

La investigación comprende varias etapas, en primer lugar se realizará una revisión de material gráfico, audiovisual y bibliográfico para establecer las tendencias actuales en formación y capacitación de personas con discapacidad intelectual frente a las oportunidades de inserción socio laboral, partiendo de referencias a nivel nacional e internacional; para la elaboración de la información se realizarán resúmenes y cuadros comparativos. Una vez identificada la muestra, se diseña el instrumento y se define el momento para la aplicación de la entrevista, lo cual permitirá hacer un diagnóstico e identificar las demandas de capacitación de la población con necesidades educativas especiales (NEE) de la ciudad que acuden al Programa de Inclusión Socioeducativa IRFA UCAB. La primera fase descrita corresponde a la investigación documental; la investigación proyectiva se inicia con la actividad diagnóstica y será en base a sus resultados que se concretará una propuesta que responda a las demandas de las personas con discapacidad intelectual seleccionada.

Técnicas de Análisis de Información

El marco teórico sintetiza los resultados generados a partir de la revisión documental, en función a lo cual se determinan las categorías de análisis. Para el análisis de los datos obtenidos en la entrevista, se utilizó la técnica de análisis de contenido, estructurado en las siguientes fases: en primer lugar se categoriza o clasifica la información de cada tema en términos o frases que permitan parcelar la información para agruparla y resumir la relevante. Luego se realiza la estructuración, en la cual se extrae la información

previamente clasificada y se analizan las consecuencias respecto a las categorías establecidas. Finalmente se teoriza de manera que se organizan los hechos y se representan conceptualmente, utilizando el pensamiento creador, estableciendo una red de relaciones entre sus partes constituyentes y generando como resultado una propuesta que responda a realidad diagnosticada.

Cuadro 3.

Categorías de análisis de la entrevista: identificar las expectativas de aprendizaje para el logro del proyecto de vida de las personas con discapacidad.

Categoría	Definición	Indicadores
	Competencias que le	Nivel educativo
	permitan acceder a conocimientos útiles y	Comportamiento adaptativo
Desarrollo personal	desempeñarse de	Habilidades para la vida
	manera autónoma en	
	su vida diaria, trabajo y	
	relaciones sociales.	
	Posibilidad de decidir	Autonomía/control personal
	sobre su propia vida de	Metas personales
Autodeterminación	forma independiente y	•
	responsable en función a expectativas y deseos	
	personales	
	Situaciones de	Interacciones
	interacción social que	
	permitan sostener	Relaciones
Relaciones interpersonales	relaciones sociales	
	satisfactorias con	
	amigos y familiares	
	Acceder y participar en	Participación en la comunidad
	grupos sociales siendo	Apoyos sociales
	una persona valorada y	Tipoyos sociales
Inclusión Social	útil, desempeñándose	
	según su edad y	
	disponer de redes de	
	apoyo. Sentirse satisfecho,	Ambiente seguro.
	feliz, valioso y	
Bienestar emocional	aceptarse tal cual es, en	Satisfacción
	un ambiente seguro,	Autoconcepto
	estable y predecible.	1

Cuadro 3. (Cont.)

	Tener un buen estado	Estado de salud
	de salud que le permita realizar actividades de	Entretenimiento y ocio
Bienestar físico	la vida diaria y	Actividades de la vida
	pasatiempos por sí mismo.	diaria/autocuidado
	Acceso a un trabajo	Empleo
	digno, en un ambiente laboral que lo incluya	Estabilidad económica
Bienestar material	y que le genere ingresos suficientes	
	para satisfacer sus necesidades.	

CAPÍTULO IV ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Los temas que conformaron la entrevista que se aplicó fueron los siguientes: Expectativas y proyecto de vida de la persona con discapacidad, medios para el logro del proyecto de vida, autonomía e independencia, expectativas futuras, propósito de la inclusión en la escolaridad (Programa Irfa). Los resultados, totalmente predecibles y en coincidencia con la investigación documental. Tanto los padres y familiares entrevistados coinciden en mencionar la importancia de formarlos para la vida, para que sean independientes y felices. Las personas con discapacidad entrevistadas, comentaron que desean trabajar, aprender y algunos mencionaban el sueño de formar una familia.

Los representantes y familiares entrevistados mencionan que han encontrado en Irfa un espacio en el que los jóvenes se sienten incluidos, aceptados, motivados, sin embargo destacan que es complejo el manejo de los contenidos verbales y numéricos, en algunos casos, pues implica razonamiento y pensamiento abstracto; desean que aprendan habilidades básicas de vida autónoma entorno al cuidado personal, relaciones interpersonales, manejo del dinero, atarse los zapatos, entre otras cosas.

Categorización, Estructuración y Teorización de la entrevista Cuadro 4. Categorización

CATEGORIAS DESCRIPCIÓN		
Desarrollo personal	Tema: Expectativas de formación en el Centro Comunitario de Aprendizaje Irfa Ucab	
Nivel educativo Habilidades para la vida	Alumnos/aspirantes: " <u>Tener amigos</u> ", " <u>aprender</u> ", " <u>estudiar</u> y <u>graduarme</u> para después trabajar", "venir a la universidad", "ver a mis amigos", " <u>aprender conocimientos útiles</u> para mi vida".	
Relaciones	Familias/representantes: "lograr que los muchachos con discapacidad	
interpersonales	puedan lograr un título académico", "quiero que mi hijo haga algo",	
Interacciones	"que ocupe su tiempo en algo y no esté todo el día en la casa", "Que se	
Relaciones	integre, que participe en algo, que conozca nuevas personas", "que se	
Inclusión Social	sienta incluido, tomado en cuenta," "que aprendan a hacer amigos y se	
Participación en	desenvuelva mejor"," en Irfa mi hijo ha encontrado motivación, apoyo y	
la comunidad	estabilidad, un horario que cumplir y mucho respeto y aceptación de sus	
Bienestar	compañeros", "las expectativas son que aprendan a desenvolverse con	
emocional	otras personas". También opinan que "no hay espacios en la ciudad	
Ambiente seguro.	donde los acepten", "para aprender otras cosas", "lo retiré de la	
Bienestar físico	escuela porque era muy dificil para que hiciera las tareas, no estaba	
Entretenimiento y ocio	aprendiendo cosas útiles, y el único espacio en el que me dijeron que los aceptan es en este centro".	

CATEGORIAS

DESCRIPCIÓN

Desarrollo personal

Nivel educativo

Autodeterminación

Autonomía/cont89rol personal Metas personales

Bienestar emocional

Satisfacción

Bienestar físico

Entretenimiento y ocio

Bienestar material

Empleo Estabilidad económica

Tema: Proyecto de vida a nivel académico y laboral

Alumnos/ aspirantes: "quiero aprender y trabajar", "quiero estudiar para formar mi familia", "estudiar", "quiero ser independiente y hacer mis cosas", "quiero terminar de estudiar, graduarme y entrar a una universidad", "seguir mi carrera universitaria", "trabajar y ayudar a las demás personas".

Familias/representantes: "que mi hijo sea independiente", "que sepa valerse por sí mismo cuando yo no esté", "que aprenda cosas para la vida como aprender a manejar el dinero", "que sea autónomo", "que logre aprender un oficio para trabajar", "que pueda sentirse útil", "que sea feliz", "que mi hijo desarrolle su talento en la música y continuar reforzándolo como proyecto de vida".

Relaciones interpersonales

Relaciones

Tema: Proyecto de vida a nivel personal y emocional:

Bienestar emocional

Satisfacción

Alumnos/ aspirantes: quiero tener mi esposo y mis hijos, formar mi familia, tener muchos amigos,

Autodeterminación

Autonomía/control personal Metas personales

Relaciones interpersonales

Interacciones Relaciones

Desarrollo personal

Habilidades para la vida

Familias/representantes: que sea feliz, que logre lo que ella quiera, que pueda hacer en la vida lo que ella quiera, que se sienta tranquilo y feliz, que sea independiente, que haga amigos, que pueda ser independiente, que logre desarrollar su talento de la música.

Cuadro 4. (Cont.)

Bienestar físico Actividades de la vida diaria/autocuidado

Relaciones interpersonales Relaciones

Inclusión SocialParticipación en la comunidad

Bienestar material Empleo

Estatus económico

Bienestar emocional

Satisfacción Autoconcepto

Desarrollo personal

Comportamiento adaptativo Habilidades para la vida Tema. Competencias que desea que adquiera la persona con discapacidad

Alumnos/ aspirantes: aprender a usar la computadora, aprender a comprar, aprender matemática, aprender inglés, aprender a trabajar, tener mi familia, hacer las cosas yo solo, ayudar a mis hermanas.

Familias/representantes: lograr que sea <u>independiente</u>, que pueda <u>encontrar un oficio y algo donde se pueda realizar</u>, que pueda <u>aprender habilidades para la vida</u>, que <u>pueda tener amigos y pueda controlarse y comportarse siguiendo las normas</u>, que <u>sepa como desenvolverse socialmente</u>. Que <u>aprenda a cocinar a arreglar su ropa a asumir responsabilidad en la casa</u>, que pueda tener una vida propia.

Cuadro 5. Estructuración de la entrevista

Alumnos/ aspirantes	Desarrollo personal	El desarrollo personal, en
"estudiar y graduarme	Nivel educativo	gran medida, es concebido
lograr un título académico		por las personas con
Quiero terminar de estudiar,		discapacidad como el logro
graduarme y entrar a una		de un nivel académico; la
universidad".		inserción en la escolaridad y
		el proyecto compartido con
Familias/representantes		sus pares etarios. En
"aprender conocimientos	Habilidades para la	contraste las familias t
útiles, lo retiré de la escuela	vida	representantes, valoran, más
porque era muy dificil para		allá del nivel educativo, los
que hiciera las tareas, no		aprendizajes de vida y el
estaba aprendiendo cosas		desarrollo de habilidades que
útiles, aprenda cosas para la	la pro-	les van a permitir vivir su
vida como aprender a manejar		autonomía, adaptarse,

Cuadro 5. (Cont.)

El dinero, aprender a usar la computadora, aprender a comprar, aprender habilidades para la vida". "que pueda tener amigos y pueda controlarse y comportarse siguiendo las normas, que sepa como desenvolverse socialmente.	Habilidades para la vida Comportamiento adaptativo	socialmente, interactuar con el entorno, y solucionar problemas de la vida cotidiana. Destacando la dificultad que implican algunas tareas escolares que exigen procesos cognitivos de bajo y alto nivel, destacan la dificultad de manejo de hábitos de estudio.
Alumnos/ aspirantes "formar mi familia, quiero tener mi esposo y mis hijos, , tener muchos amigos" Familias/representantes "que aprendan a hacer amigos y se desenvuelvan mejor, que aprendan a desenvolverse con otras personas",	Relaciones interpersonales Relaciones Interacciones	El proyecto de vida de personas con discapacidad contempla también la vida en pareja y la constitución de una familia, en lo que subyace la necesidad de establecer vínculos sociales, sentirse aceptados y ser felices. Frente a lo que las familias y representantes exponen sobre la necesidad de que fortalezcan sus capacidades para relacionarse ante diversos contextos, para participar en las actividades de la vida cotidiana con éxito.
Alumnos/ aspirantes y ayudar a las demás personas" Familias/representantes "Deseo que se integre, que participe que se sienta incluido"	Inclusión Social Participación en la comunidad	Una demanda sentida es la necesidad de espacios que integran a las personas con discapacidad en la vida comunitaria, pues se reconoce el valor de todas las personas y que todas, en la diversidad, tienen capacidades para apoyar, y participar en actividades de la comunidad.

Cuadro 5. (Cont.)

Familias/representantes		La concepción de felicidad en
"en Irfa mi hijo ha encontrado motivación, apoyo y estabilidad, que pueda sentirse útil", "que sea feliz", "ser independiente, que logre desarrollar su talento encontrar un oficio y algo donde se pueda realizar"	Bienestar emocional Ambiente seguro. Satisfacción Autoconcepto	esta categoría, va más allá de la escolaridad, es que la persona con discapacidad intelectual logre ser autónomo, desarrollar su talento, definir un oficio para su proyecto de vida. Se valora un espacio que lo integre, lo haga sentir útil, le brinde estructura y seguridad.
Familias/representantes "Que aprenda a cocinar a arreglar su ropa a asumir responsabilidad en la casa, ocupe su tiempo libre"	Bienestar físico Actividades de la vida diaria/autocuidado Entretenimiento y ocio	Se hace énfasis en las habilidades para la vida autónoma e independiente a nivel personal, se requiere en algunos casos entrenarlos para que asuman una rutina para el aseo personal, cuidados en las actividades diarias. Y se expresa la necesidad de espacios de recreación, deportivos, culturales y de socialización.
Alumnos/ aspirantes "me gusta hacer las cosas yo sólo, ayudar a mis hermanas, ser independiente autónomo" Familias/representantes "como proyecto de vida que logre lo que ella quiera. "tranquilo y feliz ser independiente, que logre desarrollar su talento, encontrar un oficio y algo donde se pueda realizar"	Autodeterminación Autonomía/control personal Metas personales	Cada persona con discapacidad se plantea un proyecto de vida, tal vez basado en lo que observa en sus pares, pero un deseo real es el de sentirse útil, ser independiente y lograr metas en el área personal, laboral y social. Igualmente los familiares desean un proyecto de vida en el que construyan su felicidad y logren ocuparse en un oficio. Lo cierto es que la construcción de ese proyecto de vida debe ser real, de acuerdo a sus talentos, habilidades y condición.

Cuadro 5. (Cont.)

Familias/representantes

"que logre aprender un oficio para trabajar aprenda cosas para la vida como aprender a manejar el dinero encontrar un oficio y algo donde se pueda realizar Alumnos/ aspirantes quiero aprender y trabajar

Bienestar material Empleo Estabilidad económica

Un proyecto de vida, entre otras cosas implica definir un medio para sustentarse y tener independencia financiera, y autonomía en el área laboral. La mayoría de los entrevistados expresa la necesidad de desarrollar habilidades para desempeñarse en un empleo le permita obtener ingresos económicos, como parte la realización de personal.

Teorización

El modelo de calidad de vida está llamado a ocupar un papel de gran importancia en la mejora e innovación en los servicios y programas dedicados a apoyar a personas con discapacidad intelectual. Y aunque las dimensiones que propone son vitales para el desarrollo integral de cualquier estudiante de primaria o secundaria, en este momento su aplicación en la población con discapacidad intelectual permite centrar los esfuerzos en los individuos atendidos y no en las organizaciones, instituciones o servicios como ocurre frecuentemente, lo cual diluye finalmente los esfuerzos.

Las dimensiones que presenta el modelo de calidad de vida abarcan ocho áreas identificadas a partir de investigaciones realizadas en la última década. Esta investigación demuestra que las expectativas y deseos reales de las personas con discapacidad y sus familias es alcanzar el desarrollo de habilidades y destrezas que les permitan ser felices y sentirse realizados formando parte de un entorno social que valora sus diferencias. Tras realizar la entrevista en cada una de sus respuestas se identificaron fácilmente cada una de las dimensiones de la propuesta de Schalock.

Estas dimensiones comprende diversos indicadores que el autor los define como "percepciones, conductas y condiciones que definen operativamente cada dimensión". (Verdugo 2009, p. 29). Lo que permite entonces establecer un criterio de medición al momento de evaluar el logro de habilidades, o conductas para cada dimensión. Al respecto,

Verdugo (2009), señala que para su medición se requieren establecer escalas contextualizadas de modo apropiado según el lugar geográfico, ámbito (educación, servicios sociales, salud), grupos de personas, objeto de la evaluación y otros aspectos; por ello, es necesario desarrollar diferentes escalas para evaluarlos.

En general, se evidencia que la necesidad de formación para la personas con discapacidad intelectual no es sólo la escolaridad, sino que buscan en la escolaridad un espacio para la inclusión y mejora de la calidad de vida. Sincerando la situación, lo que se requiere es un modelo de sistemas de apoyos que proporcionen una estructura para la organización y mejora de elementos del funcionamiento humano que son interdependientes y acumulativos (Verdugo y Schalock, 2010). Estos elementos del funcionamiento humano se categorizan en dimensiones e indicadores.

El área de **desarrollo personal**, incluye indicadores como nivel educativo, habilidades para la vida y comportamiento adaptativo; el desarrollo personal es concebido por las personas con discapacidad como el logro de un nivel académico; la inserción en la escolaridad y el proyecto compartido con sus pares etarios. En contraste las familias, valoran, más allá del nivel educativo, los aprendizajes de vida y el desarrollo de habilidades que les van a permitir vivir su autonomía, adaptarse socialmente, interactuar con el entorno y solucionar problemas de la vida cotidiana. Esto refleja la necesidad de trabajar con las personas con discapacidad, el autoconcepto, la identidad y establecimiento de metas personales claras y reales, de modo que su proyecto de vida esté adaptado a su desempeño y no en función de lo convencional en la sociedad.

Lo que se requiere para su *eeducación* es tener posibilidades de recibir una educación adecuada, no limitada a acceder a títulos educativos, si no dirigida a que se le enseñen cosas interesantes y útiles; a través de la cual se desarrollen *competencias* personales o habilidades para la vida, en conocimientos y destrezas que les orienten sobre distintas cosas y que le permitan manejarse de forma autónoma en su vida diaria, su trabajo, su ocio y sus relaciones sociales. Como consecuencia su *comportamiento adaptativo* le permitirá tener un *desempeño* adecuado y logrará tener éxito en las diferentes actividades que realiza, ser productivo y creativo (Verdugo, 2004)

El área de relaciones interpersonales, incluye relaciones e interacciones sociales, una necesidad de cualquier individuo, pues en esencia somos sujetos sociales; en las entrevistas se puntualizó que el proyecto de vida de personas con discapacidad contempla también la vida en pareja y la constitución de una familia, en lo que subyace la necesidad de establecer vínculos sociales, sentirse aceptados y ser felices. Frente a lo que las familias y representantes exponen sobre la necesidad de que fortalezcan sus capacidades para relacionarse ante diversos contextos, para participar en las actividades de la vida cotidiana con éxito. Verdugo (2004), explica que *interacción* significa eestar con diferentes personas y disponer de redes sociales es imprescindible, para tener *relaciones sociales* satisfactorias, tener amigos y familiares y llevarse bien con ellos.

La categoría de **inclusión social**, implica *participación en la comunidad*; una demanda sentida es la necesidad de espacios que integren a las personas con discapacidad en la vida comunitaria, pues se reconoce el valor de todas las personas y que todas, en la diversidad, tienen capacidades para apoyar, y participar en actividades de la colectividad. La *integración* y *participación en la comunidad*, comprende para Verdugo (2004):

Acceder a todos los lugares y grupos comunitarios y participar del mismo modo que el resto de personas sin discapacidad desempeñando roles comunitarios siendo una persona útil y valorada en los distintos lugares y grupos comunitarios en los que participa; tener un estilo de vida similar al de personas sin discapacidad de su edad (p. 8).

El indicador de *apoyos sociales* se refiere a que las personas con discapacidad dispongan de redes de apoyo y de ayuda necesaria de grupos y servicios cuando lo necesite. Aunque no fue mencionado por la población entrevistada, el cambio de las políticas educativas y adaptaciones al contexto es imprescindible para que se desarrollen el resto de las dimensiones.

La dimensión de **bienestar emocional**, se tradujo para efecto de los entrevistados con la concepción de felicidad, en esta categoría, el sentido de realización personal y satisfacción va más allá de la escolaridad; se fundamenta en que la persona con discapacidad intelectual logre ser autónoma, desarrolle su talento, defina un oficio para su proyecto de vida. Por ello se valora un *ambiente* que lo integre, lo haga sentir útil, le brinde estructura y *seguridad*. Verdugo (2004) reconoce que en esta dimensión es necesario conducir a la persona a que se sienta feliz, contento y satisfecho. Para ello es importante tener un *autoconcepto* claro y real, lo que implica conocerse en habilidades y condiciones, estar a gusto con su cuerpo, con su forma de ser y sentirse valioso con conciencia de su

condición. Este es el punto de partida para construir el modelo de calidad de vida, ya que el modelo es centrado en la persona, y las habilidades y conocimientos que se desean entrenar requieren de disposición de la persona y madurez de autoconcepto. Disponer de un ambiente seguro, estable y predecible, no sentirse nervioso, saber lo que tiene que hacer y que puede hacerlo, forma parte también del bienestar emocional.

La muestra, hace énfasis en la necesidad de desarrollar habilidades para la vida autónoma e independiente a nivel personal, se requiere en algunos casos entrenarlos para que asuman una rutina para el aseo personal, *autocuidado* en las actividades diarias; y se expresa la necesidad de espacios de recreación, deportivos, culturales y de socialización (*entretenimiento y ocio*). Esto se categoriza como bienestar físico, lo que significa tener un buen estado de salud, estar bien alimentado, no tener síntomas de enfermedad; "estar bien físicamente para poder moverse de forma independiente y realizar por sí mismo actividades de autocuidado, como la alimentación, el aseo, vestido, etc" (Verdugo, 2004, p. 9)

La dimensión **autodeterminación**, también forma parte de las dimensiones fundamentales, básicas para entrenar las demás áreas, *la autonomía/control personal* y el *establecimiento de metas* personales surge como una necesidad de toda la muestra.

Cada persona con discapacidad se plantea un proyecto de vida, tal vez basado en lo que observa en sus pares, pero un deseo real es el de sentirse útil, ser independiente y lograr metas en el área personal, laboral y social. Igualmente los familiares les desean un proyecto de vida en el que construyan su felicidad y logren ocuparse en un oficio. Lo cierto es que la construcción de ese proyecto de vida debe ser real, de acuerdo a sus talentos, habilidades y condición. Se deben propiciar situaciones en las que las personas con discapacidad tengan la posibilidad de decidir sobre su propia vida de forma independiente y responsable, estableciendo **metas y valores personales**, expectativas y deseos hacia los que dirija sus acciones; tener alternativas ante las cuales elegir de forma independiente según sus preferencias, por ejemplo, dónde vivir, en qué trabajar, qué ropa ponerse, qué hacer en su tiempo libre o quiénes son sus amigos (Verdugo, 2004). El apoyo deben tenerlo en la construcción de ese criterio personal y madurez para tomar decisiones y confiar en su capacidad de discernimiento.

El bienestar material, se convierte en los indicadores de *empleo* y *estabilidad económica*. Un proyecto de vida, entre otras cosas implica definir un medio para sustentarse y tener independencia financiera y autonomía en el área laboral. La mayoría de los entrevistados expresa la necesidad de desarrollar habilidades para desempeñarse en un empleo que le permita obtener ingresos económicos, como parte de la realización personal. Hacia la vida adulta de todo ser humano la necesidad de sentirse autónomo en su manutención y vivienda es natural, los resultados de este estudio no son la excepción.

La realidad inmediata de la muestra de personas con discapacidad requiere que dispongan de ingresos suficientes para comprar lo que necesiten o les guste, tener un trabajo digno y un ambiente laboral adecuado, se preguntan si podrán tener una vivienda confortable, donde se sientan a gusto y cómodos, en la que puedan formar su familia. Para darles respuesta es inevitable la formación y el acompañamiento, de manera que las expectativas sean reales, con metas alcanzables, en consecuencia se sentirán como protagonistas de su vida y no como una carga para sus familiares (como lo sienten con frecuencia).

Desarrollar cada una de estas dimensiones se torna más que necesario, significa trascender y evolucionar en la forma de mirar la inclusión, respondiendo al derecho que tienen las personas con discapacidad de disfrutar a plenitud de vivir en sociedad. Esto se logrará a través de un programa estructurado que planifique estrategias y situaciones de aprendizaje, en el que oriente a las personas con discapacidad en el área personal, emocional, social, profesional, entre otras. Se requiere desarrollar sus talentos y habilidades para la vida adulta.

Frente a esta visión, el contexto educativo se muestra adverso, a pesar de que en los últimos años se han realizado esfuerzos por lograr la inclusión educativa en Venezuela, el desafío es adoptar una visión de apoyo integral que dé oportunidades de éxito para la población con discapacidad.

Síntesis conceptual

La implementación del modelo conceptual de calidad de vida en los servicios y apoyos proporcionados a las personas con discapacidad intelectual demanda comprender cuatro principios, Schalock et al, 2007 (citado por Verdugo, 2009): " la calidad de vida es multidimensional y tiene los mismos componentes para todas las personas; está influenciada por factores personales y ambientales; se mejora con la autodeterminación, los recursos, el propósito de vida y un sentido de pertenencia; y su aplicación debe basarse en la evidencia " (p.30).

El objetivo general de la investigación fue formular una propuesta que favorezca la calidad de vida de personas con discapacidad intelectual fortaleciendo y desarrollando habilidades que le permitan insertarse en el ámbito social y laboral. Para ejecutar una propuesta de tal magnitud, es necesario que el programa educativo tenga una filosofía multidimensional y holística; que se vincule al contexto comunitario; que ponga en práctica estrategias que reducen las diferencias entre las personas y sus ambientes, por medio del entrenamiento en habilidades funcionales, el uso de tecnología de apoyo, el acceso a apoyos naturales (familia, personas cercanas) y la adaptación ambiental; y por último el uso de apoyos individualizados y su ajuste o asociación con los indicadores centrales de calidad de vida (Schalock et al., 2007, citado por Verdugo, 2009).

La formulación de una propuesta que cumpliera con esas características se realizó sobre la base de la necesidad sentida en la población de Ciudad Guayana, la cual quedó demostrada a través de las entrevistas y el análisis de los resultados; dichos resultados arrojaron que las demandas de capacitación de la población con discapacidad seleccionada como muestra está vinculada directamente con las dimensiones que conceptualiza en modelo de calidad de vida de Schalock. Este modelo conforma el marco teórico referencial, producto de investigar las tendencias actuales en formación y capacitación de personas con discapacidad intelectual frente a las oportunidades de inserción sociolaboral, a nivel nacional e internacional.

Para cumplir con el objetivo de la investigación, se formuló una propuesta llamada Proyecto Logros y que requiere, a posteriori, diseñar estrategias de intervención y apoyos individualizados como los que sugiere Verdugo, (2009), en el siguiente cuadro:

Cuadro 6.

Ejemplos de apoyos individualizados para el desarrollo de las dimensiones de modelo de calidad de vida.

Dimensión	Indicadores y ejemplos de apoyos individuales						
Desarrollo personal	Entrenamiento en habilidades funcionales, tecnología de apoyo, sistemas de comunicación.						
Autodeterminación	Elecciones, control personal, decisiones, metas personales.						
Relaciones interpersonales	Fomento de amistades, protección de la intimidad, apoyo a las familias y relaciones/interacciones comunitarias.						
Inclusión social	Papeles comunitarios, actividades comunitarias, voluntariado, apoyos sociales. Derechos Privacidad, procesos adecuados, responsabilidades cívicas, respeto y dignidad						
Bienestar emocional	Aumento de la seguridad, ambientes estables, feedback positivo, previsibilidad, mecanismos de autoidentificación (i.e. espejos, etiquetas con el nombre).						
Bienestar material	Propiedad, posesiones, empleo.						
Bienestar físico	Atención médica, movilidad, bienestar, ejercicio, nutrición.						

Tomado de: "El cambio educativo desde una perspectiva de la calidad de vida" por Verdugo 2009. Revista de educación (p.39).

Luego de contextualizar la situación a atender, se hace una propuesta llamada Proyecto Logros que responde a la necesidad identificada, con la finalidad de favorecer la calidad de vida de personas con discapacidad intelectual fortaleciendo y desarrollando habilidades que le permitan insertarse en el ámbito social y laboral.

Dentro del enfoque de desarrollo de talentos y capacidades para el desarrollo de América Latina, se incluye la necesidad de formar a la población discapacitada para que se sume en la generación de capital humano, brindando una oportunidad de formación integral que mejore su calidad de vida y estimule su formación integral, el reto es incorporar a los jóvenes y adultos con discapacidad intelectual al capital social para el desarrollo del país Vista la necesidad de estos espacios, la propuesta es desarrollar un programa enmarcado en la promoción del desarrollo integral y el bienestar de esta población, concebido como Proyecto Logros: Formación Integral para Personas con Discapacidad Intelectual.

El programa estará estructurado por fases de manera que se desarrollen diversas dimensiones: Bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar material, desarrollo

personal, autodeterminación, inclusión social, y derechos; dimensiones definidas por Schalock y Verdugo (2002). Un proceso de inserción vinculado a la experiencia de vida, basado en el desarrollo personal, de manera que el empleo sea un agregado de esa inclusión social y no sólo el objetivo de la integración; para el logro de los objetivos se hace necesario generar alianzas con la participación de diversos entes públicos y privados, con un enfoque sistémico en el que participan las familias y los jóvenes con discapacidad.

Los resultados serán jóvenes y adultos que se sienten competentes, felices, con capacidades y talentos y que se sienten parte de un todo, de modo que la suma de cada una de estas experiencias exitosas de formación y desarrollo, de equidad social se traduzca en una mejor sociedad, más y mejor desarrollo. Se convierte también en un factor multiplicador de valores como lo es el respeto a la diversidad, inclusión y equidad, siendo también un factor protector para toda la población en riesgo que se encuentra desatendida.

La gerencia social ignaciana pretende promover el desarrollo de proyectos con, para y desde la sociedad con los fundamentos de la filosofía ignaciana que promueve la generación de capacidades y el fortalecimiento del individuo desde el ser, hacer, conocer y convivir; con valores fundamentales como el compromiso social, el respeto a la dignidad humana, la igualdad de oportunidades, la solidaridad, la libertad individual y respeto a los derechos humanos. Así como promueve el desarrollo de potencialidades individuales con responsabilidad social, es entonces un enfoque que anima y aporta a la construcción de todo eso que llamamos al principio capital social, enfoque de capacidades y desarrollo humano, demostrando la vigencia que pesa en la filosofía ignaciana ante las demandas de la actual sociedad.

Formulación del Proyecto Logros

Luego de determinar que la necesidad de formación y capacitación en personas con discapacidad radica en desarrollar habilidades y destrezas para la vida, se comprueba que el modelo centrado en la calidad de vida propuesto por Schalock y Verdugo es totalmente necesario y a continuación se describe el Proyecto Logros, que pretende ser una adaptación del Proyecto Stela existente en España.

El Proyecto Logros tiene como propósito responder a una necesidad de la comunidad guayanesa y que se ha hecho sentir dentro de la universidad. La atención a

jóvenes y adultos con necesidades educativas especiales (NEE) ha estado enmarcada dentro de las escuelas especiales, fundaciones o programas que apuestan por la integración e inclusión escolar como lo es el Centro Comunitario de Aprendizaje Irfa, entre muchos otros. Al explorar la situación de las diversas familias que se han acercado a la universidad para buscar espacios para sus hijos especiales, se ha notado que la búsqueda no es tanto un espacio de escolaridad, sino un espacio de formación, de oportunidad para esta población.

Por ello se diseña este proyecto cuyo propósito central es brindar una oportunidad de formación integral promoviendo la calidad de vida de la población especial, entendiendo la calidad de vida como lo que significa para cualquier ser humano: bienestar emocional, físico, material, inserción social, el logro del proyecto de vida, acceso a un empleo, ser autónomo, sentirse realizado, sentirse feliz y competente; enmarcado en los fundamentos filosóficos de la Universidad Católica que desde siempre ha pretendido ser un marco de referencia en la formación integral y excelencia académica y humana a través de la promulgación de los valores de inclusión social y equidad de oportunidades.

Los principales involucrados en el proyecto son las diferentes unidades de apoyo, escuelas y departamentos; jóvenes y adultos con NEE mayores de 15 años. Familias de jóvenes y adultos con NEE; cuerpo estudiantil y profesional colaborador de la universidad; instituciones/entidades/asociaciones civiles/fundaciones públicas o privadas.

Análisis del Contexto Interno y Externo: Matriz FODA

A continuación se muestra un análisis al que se sometió la propuesta mediante un cuadro comparativo de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA), que permite evaluar la factibilidad del proyecto.

Cuadro 7. Análisis FODA del contexto

FORTALEZAS	DEBILIDADES	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Recurso humano sensibilizado en la UCAB	Presupuesto	Alta demanda en la población	Poca disposición de entes públicos y privados a colaborar con el proyecto
Infraestructura física	Carga laboral de colaboradores (concibiéndolo como voluntariado)	Posibilidad de alianzas con instituciones públicas y privadas	Resistencia a la inclusión sociolaboral.

Cuadro 7. (Cont.)

Cuauro 7. (Cont.)			
Filosofía de la Universidad: compromiso e inclusión social.	Se deben construir los programas de formación.	Experiencia de otras instituciones que fomentan la inclusión	Creencias sobre la universidad
Alianzas internas: escuelas y unidades de apoyo con conocimiento técnico	Se deben elaborar los indicadores de valoración. Instrumentos de medición objetivos.	Paradigma de inclusión social. Marco legal.	Resistencia de los familiares para involucrarse en el proceso de formación.
Recursos tecnológicos	Formación de los colaboradores	Apoyo de las familias de quienes participen.	
Población cautiva para que participen. Participantes del programa Irfa que pueden continuar su formación.	Ausencia de profesionales preparados técnicamente para el proceso de	Demanda empresarial de personas con discapacidad formados para la inclusión laboral.	
Familias de participantes de Irfa ganadas a colaborar	intermediación laboral.	Escases de espacios en la ciudad que sistematicen	
Propósito de innovación y expansión de la universidad		experiencias de formación de personas con discapacidad.	

Objetivo

Favorecer la calidad de vida de jóvenes y adultos con Necesidades Educativas Especiales (NEE) fortaleciendo y desarrollando habilidades que le permitan insertarse en el ámbito social y laboral respondiendo a su proyecto de vida bajo un enfoque sistémico. Promover oportunidades de empleo para jóvenes y adultos con Necesidades Educativas Especiales.

Justificación

La UCAB tiene la misión de gestar nuevas generaciones de venezolanos que constituyan el desarrollo de capital social en nuestro país, con los valores de inclusión, equidad, compromiso social, excelencia académica y formación integral. Ucab Guayana impulsa un voluntariado llamado Centro Comunitario de Aprendizaje IRFA UCAB, espacio que abre oportunidades a jóvenes y adultos mayores de 15 años que desean insertarse o reinsertarse en la escolaridad, con la oportunidad de lograr sus estudios hasta técnicos medios. Desde hace 8 años inicia con la experiencia de inclusión socioeducativa de personas con necesidades educativas especiales que se incorporan en las aulas donde el

enfoque educativo es la atención en la diversidad. En los últimos semestres la demanda de familias de jóvenes y adultos especiales en búsqueda de espacios ha llamado la atención y se determina la necesidad sentida en la ciudad de un espacio que forme a los jóvenes y adultos especiales no sólo en lo académico si no que brinde una formación integral que aborde diversas dimensiones que asegure una mejor calidad de vida, cristalización de su proyecto de vida y oportunidades de inserción social, educativa, y laboral. Atendiendo esta necesidad y en coherencia con el marco filosófico de la universidad se diseña el Proyecto Logros.

Estructura

El programa que se propone no tiene un tiempo definido para cursarlo, lo que se quiere es desarrollar diversos procesos cognitivos, sociales personales, vocacionales, entre otros, en las personas con discapacidad respetando los ritmos y diferencias, por ello se plantea una serie de módulos, organizados de lo simple a lo complejo, y que son producto de una adaptación realizada del programa del Proyecto Stella de la Fundación Síndrome de Down de Madrid y de los parámetros que establece la Organización Mundial de la Salud (OMS) desde el 1993 tras la la iniciativa internacional para la educación en habilidades para la vida en las escuelas. El programa inicia con la aplicación de una entrevista inicial para determinar el punto de partida de cada participante y centrar la atención en lo que necesite. La medición del logro de los indicadores se hará a través de un instrumento al finalizar cada módulo, sólo en el caso en el que la persona logre todos los indicadores del módulo podrá pasar al siguiente, de lo contrario continuará el entrenamiento en las áreas que sugiera el módulo. Ahora se mencionan cómo se compone el programa.

Diagnóstico y entrevista inicial del participante y familia: Se desarrollará en diferentes etapas y módulos.

Módulo 1 - Formación personal: Conociéndome

- 1.- Aprendiendo a aceptarnos:
- 1.1.- Me conozco y me valoro.
- 1.2.-Soy único y todos somos diferentes
- 2.- Valoro a los demás

- 2.1.- Somos diferentes
- 2.2.- Ponerse en el lugar del otro
- 2.3.- Ser tolerante
- 3.- Comunicación:
- 3.1.- Hablar para entendernos
- 3.2.- Decir bien las cosas
- 3.3.- Ser asertivo al decir NO
- 3.4.- ¿Me están escuchando?
- 4.- Mis valores
- 4.1.- Los valores de mi familia y mi entorno
- 4.2.- mis valores personales
- 5.- Toma de decisiones
- 5.1.- ¿Cómo se toman decisiones?
- 5.2.- Pasos para tomar decisiones

Módulo 2 - Autonomía personal: Mi cuidado

- 1.- Higienes y presentación personal
- 1.1.- Hábitos de higiene personal
- 1.2.- Vestir adecuadamente
- 2.- Hábitos saludables:
- 2.1.- Salud y enfermedad
- 2.2.- Hábitos saludables
- 3.- Responsabilidades en el hogar
- 3.1.- Responsabilidades domesticas
- 3.2.- Cuidado de mi ropa y calzado.

Módulo 3 - Habilidades sociales: Relacionándome

- 1.- Habilidades sociales básicas
- 1.1.- Definición de habilidades sociales
- 1.2.- Autopresentación y presentación de otros
- 1.3.- La conversación
- 1.4.- Habilidades sociales no verbales
- 1.5.- Escucha activa y formulación de preguntas

- 1.6.- Petición de disculpas y cumplidos
- 2.- Habilidades sociales avanzadas:
- 2.1.- Pedir ayuda
- 2.2.- Pedir favores
- 2.3.- Dar y recibir instrucciones
- 2.4.- Expresar nuestra opinión
- 3.- Habilidades sociales para hacer frente al estrés
- 3.1.- Defender intereses
- 3.2.- Aceptación de críticas y cambios de conduta
- 3.3.- Decir que no
- 3.4.- Autocontrol y relajación
- 4.- Habilidades para solucionar conflictos
- 4.1.- Compartir
- 4.2.- Ayudar
- 4.3.- Evitar problemas
- 4.4.- Responder bromas

Módulo 4 - Comunidad: Conociendo mi entorno

- 1.- Donde vivo
- 1.1.- Conocer mi dirección.
- 2.- Medios de transporte
- 2.1.- Transporte público
- 3.- Recursos de la comunidad
- 3.1.- Banco
- 3.2.- Policía
- 3.3.- Farmacia
- 3.4.- Centros de salud, Hospitales y clínicas
- 3.5.- Centros comerciales
- 3.6.- Polideportivo

Módulo 5 – Resolución de problemas. Método PENTA (FSDM)

1.- Proceso de resolución de problemas PENTA: Problema definido y delimitado.

Elaboración de alternativas. Negocio pros y Contras. Tomo decisiones. Actúo y evalúo.

- 2.- Situaciones problema en las relaciones interpersonales
- 3.- Situaciones problema en el entorno domestico.
- 4.- Situaciones problema en el uso de los medios de transporte.
- 5.- Situaciones problema en el entono cercano
- 6.- Situaciones problema en el tiempo libre y ocio
- 7.- Situaciones problema en el trabajo

Módulo 6 - Manejo de la Tecnología

- 1.- Introducción a la informática
- 2.- Navegación por el sistema
- 3.- Programas informáticos
- 4.- Internet y redes sociales
- 5.- Prevención en el uso de las redes sociales.

Módulo 7 - Orientación Laboral y vocacional: Elaboración de perfiles laborales

- 1.- Conceptos laborales básicos
- 2.- Orientación profesional: capacidad y habilidades laborales, formación profesional, interés vocacional, actitudes laborales.
- 3.- Búsqueda de empleo
- 4.- El currículo Vitae
- 5.- Entrevista De trabajo
- 6.- Relaciones laborales. Marco legal

Módulo 8 – Habilidades Laborales. Empleo con apoyo: Entrenamiento de acuerdo al oficio a desarrollar. Se propone entrenamiento técnico en áreas como auxiliar de oficina, auxiliar de aula, atención al público, servicios de mantenimiento, entre otros; que se deriven de la vocación, las actitudes y aptitudes de los participantes. El objetivo es certificarlos en alguna de estas áreas, lo que sustituiría la necesidad del título de bachiller para satisfacer su expectativa de obtener una titulación formal. Este certificado será aval del proceso integral de formación que cumplieron dentro de la universidad.

Módulo 9 – Inserción laboral- Empleo con apoyo: En este módulo se requiere la formación, acompañamiento y seguimiento del preparador laboral en el área de trabajo. Actividades transversales: Talleres tiempo libre y recreación: descubro talentos. Club Best Buddies Ucab Guayana

Metodología de medición: Cada módulo está estructurado con diversas temáticas, durante el período de formación se aplicará una escala de estimación para valorar las competencias adquiridas, superadas las competencias de cada módulo el participante puede avanzar al siguiente.

Talleres de formación de los orientadores: aplicación de escala de estimación, diseño de actividades

Formación del entrenador laboral

Formación de padres, madres, representantes y familias involucradas.

Análisis de los Involucrados

El proyecto Logros involucra un grupo importante de interesados que participan activa y pasivamente dependiendo de su rol, incluye miembros de la comunidad interna y externa a la universidad, a continuación se describen brevemente:

Responsables: Se refiere a los involucrados encargados de liderar, promover y gestionar todas las actividades que se desarrollen a partir del proyecto desde la universidad.

- 1. Facilitadores (estudiantes, profesores, profesionales ucabistas voluntario): Este grupo lo integran todas las personas de la comunidad ucabista que deseen participar en el proyecto de manera voluntaria y son responsables de mediar el proceso de aprendizaje de los participantes, además de planificar, ejecutar y evaluar el proceso de formación y capacitación del participante de acuerdo al módulo que facilite. Su participación es activa y permanente en el proceso de capacitación.
- 2. Familias: Comunidad externa: los padres, madres y representantes de los participantes inscritos en el proyecto Logros, tienen el compromiso de participar activamente en el proceso de formación integral de los participantes, colaborando en la búsqueda de redes y alianzas que exija el desarrollo del proyecto, además de reforzar la formación integral del participante fuera del aula.

Beneficiarios: Se refiere a la población atendida y que se beneficia con las actividades desarrolladas desde el proyecto.

1. Participantes: Este grupo se conforma de jóvenes y adultos mayores de 15 años con necesidades educativas especiales, NEE, término que pretende ser normalizador y no discriminatorio, Moreno (2008) ofrece una definición con visión amplia:

Bloqueo del proceso de enseñanza - aprendizaje que sufre un alumno dada la interacción de sus características personales, ya que dicho alumno presenta una discapacidad provocada por la falta de la competencia necesaria para hacer frente a nuevos aprendizajes y la ausencia de esos prerrequisitos interrumpen el progreso autónomo del alumno, lo que provoca que se aparte significativamente (dos cursos o más) del currículo establecido en su propio contexto cercano, por lo que se hace necesario una ayuda externa de carácter especializado con vistas a lograr la capacitación del alumno para un aprendizaje autónomo. (p.123)

Habitantes de Ciudad Guayana y comunidades adyacentes, para su ingreso es necesario que manejen las competencias básicas en lectura, escritura, compresión y cálculo, además un mínimo de habilidades adaptativas que permita facilitar el entrenamiento y formación. Su participación es totalmente activa dentro del proceso y se consideran como los primeros responsables de su formación.

2. Facilitadores: Se piensan dentro de este grupo porque con su participación en el programa adquieren aprendizajes a nivel académico y humano que suman experiencias para su formación integral y la consolidación de los valores y principios ucabistas; su participación es activa pues se promueve la concientización de aprendizajes con el enfoque de aprendizaje servicio solidario; la experta Halsted (2009), define esta metodología de la siguiente manera:

La metodología de enseñanza y aprendizaje a través del cual los jóvenes desarrollan habilidades a través del servicio a sus comunidades. Un buen programa de aprendizaje-servicio solidario le permite a los jóvenes realizar tareas importantes y de responsabilidad en sus comunidades y centros educativos, la juventud asume roles significativos y desafiantes en una variedad de lugares, tales como museos, proyectos ecológicos, bibliotecas o guarderías, actividades extraescolares. (p.11)

3. Familias: Al igual que los facilitadores, también pertenecen a este grupo, pues la participación activa dentro del programa les ofrece espacios de formación, en el aprendizaje de estrategias y herramientas que les permiten apoyar de manera adecuada habilidades y destrezas diversas en los participantes.

Apoyos: Se refiere al grupo de involucrados que forman parte del soporte y acompañamiento ocasional del proyecto.

1. Fundaciones / Asociaciones civiles: Conformadas por las organizaciones civiles con experiencia en la inclusión social, educativa y laboral de la población especial en la ciudad. La participación dentro del programa es pasiva, pues no hay una incidencia directa sobre

las actividades, aunque eventualmente pueden aportar su experiencia en la formación de participantes, familias y facilitadores. Aliados de la comunidad externa.

- 2. Instituciones públicas o privadas: Empresas de naturaleza pública o privada que ofrecen espacios para la capacitación laboral con oportunidades de empleo para los participantes del programa.
- **3. Equipo multidisciplinario:** Conformado por aliados profesionales externos como psicopedagogos, terapista ocupacional, terapista de lenguaje, entre otros especialistas que aportarán experiencia para asesorías especificas que requieran los participantes, facilitadores y familias.
- **4. Unidades y escuelas UCAB:** Recurso humano potencial de todos los departamentos de la comunidad ucabista con experiencia en áreas específicas de interés para la capacitación laboral de los participantes.

Administración

La gestión humana es un proceso medular dentro de toda organización, implica trabajar con el talento humano y liderar esos procesos teniendo como centro a la persona como potencial de desarrollo de la organización. La gestión del talento humano implica prestar atención a los movimientos sociales dentro de la organización y velar por el bienestar integral de la comunidad que labora en la misma, fortaleciendo el vínculo persona institución; la suma de estas satisfacciones se traduce en mayor productividad para la empresa, motivación para innovar y para el logro de metas colectivas.

El proyecto Logros, constituye un proceso social que involucra la participación de jóvenes, adultos, padres, familias, profesores, entidades oficiales y privadas, estudiantes ucabistas, entre muchos otros, pues es un proyecto de corte social que pretende actuar sobre una necesidad sentida en la población guayanesa. Un proyecto que no cuenta con un presupuesto para remunerar a los que participan exige trabajar en una gestión humana impecable y que compense con otras ganancias segundarias el riguroso trabajo que se pretende hacer. Ya existe una experiencia previa desde el voluntariado del Centro Comunitario de Aprendizaje IRFA UCAB en el que los orientadores ofrecen su trabajo con gusto y con absoluta voluntad de querer hacerlo, las ganancias secundarias son muchas, como bien lo expresan ellos, los aprendizajes, el sentir que ayudan a otros, el reto y la satisfacción de solventar los obstáculos que se presentan, las caras de satisfacción de los

participantes cuando sienten que han aprendido o logrado algo, al agradecimiento de los padres, en fin otra cara de recompensas intangibles que se complementa con la formación que se les brinda desde el centro, certificado de participación en talleres, entre otras. Un proyecto de esta naturaleza exige mayor eficiencia en la gestión del talento humano para motivar y cautivar a muchos que se suman a la causa de compartir con otros lo que saben.

Desde el Proyecto Logros se pretende sistematizar un programa de formación para los facilitadores de los módulos, en diversas áreas, se pretenden hacer alianzas con el departamento de Proyección a la Comunidad para que jóvenes del servicio comunitario cubran horas apoyándonos en el levantamiento de los perfiles laborales, ofrecer certificación a quienes participen en el programa, entre otras cosas. Amerita un acompañamiento permanente que brinde contención, seguridad y estabilidad a los que nos apoyan. Para fortalecer los vínculos de comunicación, propiciar medios a través de los cuales podamos hacer una red de intercambio, haciendo uso de las tecnologías y redes sociales. Además de comunicación abierta vía telefónica, mensajes de texto, y horario de atención en la oficina. Estas vías de comunicación estarán a la orden de los participantes, facilitadores y familias para mantener un proceso de comunicación que nos permita estar conectados y solventar situaciones imprevistas que se puedan presentar, además de mantener el seguimiento que propician este tipo de proyectos sociales.

En cuanto al seguimiento de los procesos, se harán reuniones con las familias de los participantes al inicio y al cierre de cada módulo, si es necesario durante el proceso puede planificarse un encuentro, a fin de hacer seguimiento y realizar los ajustes que necesite la población atendida. Durante el desarrollo de los módulos, hacer visitas y observaciones en aula a modo de observar la dinámica y actitudes de los participantes, y estrategias que aplica el orientador, de igual forma se harán reuniones durante el proceso de formación con el facilitador a fin de detectar fortalezas y áreas de intervención si es necesario. El objetivo es propiciar un clima de confianza, respeto y aprendizaje en el que es válido hacer observaciones y reflexiones para mejorar el proceso, y más aún cuando sería una experiencia piloto dentro de la universidad.

Para el ingreso de facilitadores en el programa se considerarán diferentes aspectos que constituyen el perfil del facilitador, en habilidades sociales y personales, pues las habilidades instrumentales las adquirirá en el proceso de formación al ingresar al programa.

Se realizará una entrevista inicial, es fundamental la motivación, la vocación del participante, pues aunque es un voluntariado debe tener el compromiso de asistir constantemente.

En cuanto al ingreso de los participantes se elaborará un formato de entrevista que contemple datos personales, historia escolar, habilidades sociales, entre otras áreas que permitan elaborar un perfil de ingreso inicial.

Desde el proyecto es importante no perder la visión de lo que queremos, no sólo formar a las personas con discapacidad, sino también ser un espacio significativo para toda la comunidad que participe, esto se lograra al fomentar un clima de respeto, escucha e inclusión, y la búsqueda permanente del ganar ganar en las relaciones con el talento humano y la institución.

El proyecto se concibe en el marco de un programa de voluntariado en la universidad, que no añade gastos al presupuesto anual de la institución. El presupuesto está elaborado en base a los recursos materiales y humanos que se destinarán para las actividades. La visión es desarrollar un proyecto autogestionario que permita la sostenibilidad en el tiempo sin ser una carga para la institución.

Los principios y criterios orientadores para la gestión de recursos materiales y financieros están basados en la autogestión, un método, habilidad o estrategia que integra a todos los participantes del proyecto hacia el logro de los objetivos comunes con autonomía en la gestión, ya sea administrativa, humana o técnica. Implica un proceso de sistematización y organización en el que se planifiquen las acciones, se haga seguimiento a las tareas, interviniendo y desarrollando las actividades.

La gerencia social implica trabajar con los protagonistas o beneficiarios del proyecto, se trata de construir y reconstruir, compartiendo objetivos y misión, esa es la idea de este proyecto, involucrar a familias, facilitadores, padres y sociedad civil para el logro del objetivo general.

Este proceso autogestionario deriva el empoderamiento de los individuos e identificación con el programa, de tal manera que todo el equipo involucrado esté capacitado y que asuma liderazgo cuando corresponda.

La gestión de estos recursos financieros y materiales estará orientada con los principios de organización, transparencia y austeridad en la utilización y optimización de

los recursos, proyectando su utilización para la gracia de la mayoría de los beneficiarios; características de la administración ignaciana.

Esta propuesta de presupuesto está elaborada partiendo en primer lugar del conocimiento de los objetivos del proyecto y considerando los intereses y necesidades que le atañen, con el principio de flexibilidad que se refiere a la posibilidad de adaptación al cambio cuando las necesidades del contexto así lo requieran, en estos tiempos tan cambiantes debe estar preparados para adecuar el presupuestos a las circunstancias reales. Y con el principio de precisión, lo que indica ejecutar acciones concretas con la mayor precisión posible y no permitir desviaciones. Es imprescindible que el equipo coordinador esté actualizado y conozca bien los factores que influyen en la empresa, tanto internos como externos, a fin de que, como ya se dijo antes, los presupuestos se apeguen lo más posible a la realidad.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Es imperante comprender que la discapacidad es una condición común en cualquier sociedad y reconocer la importancia de ofrecer espacios para desarrollar las potencialidades de personas, que delante de su discapacidad, tienen sueños, metas y deseos de autorealización y autonomía. La escolaridad y formación en la educación regular es un camino que debe ser accesible para personas con discapacidad, pero es probable que por características específicas de la persona o los tiempos de duración de la escolaridad regular, ésta no sea una vía factible para todos; surge la necesidad de abrir otros espacios que no sólo enseñen habilidades académicas, si no que sean escuela para la vida. El proyecto Logros pretende satisfacer una realidad de Guayana, siendo el espacio para el desarrollo de habilidades sociales, emocionales, destrezas técnicas con un proceso centrado en la persona.

Acompañar el proyecto de vida de la persona con discapacidad, significa conducirlos a la felicidad, para ello el proceso de autoconocimiento es fundamental; y más aún entrenar sus destrezas y capacidades de acuerdo a su perfil y no a un convencionalismo social.

La Ucab Guayana, en el programa Irfa ha atendido a 20 personas con discapacidad, pero por la naturaleza del programa curricular de Técnico Medio en Contabilidad, algunos de ellos no han podido culminar; ya sea por la complejidad de contenidos conceptuales o por comprender que ese esfuerzo no los conducirá a un proyecto de vida propio. El proyecto Logros permite abrir una ventana y tender un puente para todos los jóvenes con discapacidad intelectual cargados de sueños y motivaciones por ser parte de la comunidad, como cualquier persona; este proyecto es una vía para que la universidad cristalice sus valores y su visión, siendo un centro de referencia en el desarrollo del capital humano brindando verdaderas oportunidades para todos.

El mundo avanza en la valoración de las diferencias y en la creación de espacios que abren oportunidad para todos; la universidad en aras de fortalecer su compromiso social y la visión de vanguardia en la excelencia académica y humana, puede impulsar esta iniciativa cuyo producto será formación integral para personas con discapacidad intelectual; siendo la única universidad en Venezuela que dirige un programa de formación especialmente a personas con discapacidad intelectual brindándoles la oportunidad de

desarrollar destrezas para insertarse en sociedad y habilidades técnicas para su inserción laboral. Si bien es cierto, en este trabajo se expone la propuesta general del proyecto, se hace necesario definir roles, programas, cursos, presupuesto, indicadores de medición, entre otros detalles que se requieren para hacer realidad esta idea. La intención de esta investigación es demostrar que existe la necesidad en una población en convive en la comunidad ucabista y fuera de ella, y exponer el modelo de calidad de vida centrado en la persona bajo el cual está fundamentado el proyecto; un modelo de enfoque comunitario en el que la familia, la persona, el entorno laboral y social cobran una misión importante en la inclusión de la persona con discapacidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aranda, Rosalía (2002). Educación Especial. Pearson Educación, S.A. Madrid.
- Asociación para el Desarrollo de la Educación Especial Complementaria (s.f). Una gestión de 10 años propiciando la integración [Folleto]. Caracas. Autor: Sharo Méndez Rivas.
- Fundación Síndrome de Down de Madrid (2012) [Página web en línea]. Disponible: http://www.downmadrid.org [Consulta: 2012, Febrero 02]
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de Investigación*. 4ta. Edición. McGraw Hill. México.
- Hurtado, J. (2008). El proyecto de investigación. Comprensión Holística de la metodología y la investigación. (6ta edición). Venezuela: Episteme.
- Leach, S. (2009, Abril). Conferencias de empleo con apoyo buenas prácticas basadas en principios claros. Caracas
- Martínez-Miguelez, M. (2004). Cómo hacer un buen proyecto de tesis con metodología cualitativa. Venezuela: Revista Candidus. Nº 45. [Consulta 2006, Enero 13]
- Ministerio de Cultura y Educación de la nación (1997). Educación redefinida: la promesa del aprendizaje-servicio. Actas I Seminario. Colombia: Halsted, A. Arias, F. (2006). El proyecto de investigación. (5ta edición). Venezuela: Episteme
- Moreno, P. (2008). Análisis y evolución del concepto de necesidades educativas especiales. *Encuentro Educativo, Revista de Enseñanza y Educación.* [Revista en línea]. Disponible: http://www.encuentroeducativo.com/revista. [Consulta: 2011, Julio 22]

- Padrón, J. (1998). La estructura de los procesos de investigación. Universidad Simón Rodríguez, Decanato de Postgrado, Caracas.
- Schalock, R. y Verdugo M. (2002). The concept of quality of life in human services: ahanbook for human service practitioners. Washington DC: American association on Mental Retardation. (Traducción al castellano en 2003). Alianza Editorial.
- Schalock, R. (2009). La nueva definición de discapacidad intelectual, apoyos individuales, y resultados personales. Revista Siglo Cero. Revista Española sobre Discapacidad Intelectual. Vol. 40, nro. 229. 22 a 39. Nebraska.

••••••

- Schalock, R. (2009). Repositorio documental Credos. Universidad de Salamanca. Disponible: http://gredos.usal.es/jspui/handle/10366/4514 [Consulta: 2010, Febrero 12]
- Verdugo, M. A. (2003). Análisis de la definición de discapacidad intelectual de la AAMR de 2002. *Siglo Cero*, *34* (1), 5-20. Nebraska.
- Verdugo, M. (2004). Calidad de vida y calidad de vida familiar. II Congreso Internacional de de discapacidad intelectual Enfoques y realidades. Un desafío. Colombia.
- Verdugo A, (2009). El cambio educativo desde una perspectiva de calidad de vida. Revista de Educación, 349. pp. 23-43
- Tamayo y Tamayo, M. (1997). El Proceso de la investigación científica. México D.F: Limusa
- Universidad Católica Andrés Bello (2012) [Página web en línea]. Disponible: http://www.ucab.edu.ve [Consulta: 2012, Enero 18]

ANEXOS

ANEXO A

Guía de entrevista

Objetivo: Identificar las demandas de capacitación de la población con necesidades educativas especiales (NEE) de la ciudad que acuden al Programa de Inclusión Socioeducativa Irfa Ucab.

Temáticas para el intercambio:

- 1.- Expectativas de formación en el Centro Comunitario de Aprendizaje Irfa Ucab
- 2.- Proyecto de vida a nivel académico y laboral
- 3.- Proyecto de vida a nivel personal y emocional
- 4.- Competencias que desea que adquiera la persona con discapacidad

Anexo B Análisis de involucrados en el Proyecto Logros

	Lista de involucrados Vicerrectorado Ucab Guayana	Centro de Asesoramiento y Desarrollo Humano CADH	Psicologo / Educador del CADH	Participantes (Jóvenes y adultos con necesidades educativas especiales)	Becas trabajo del proyecto	Facilitadores (Estudiantes, profesionales ucabistas voluntario)	Familias-(Padres y representantes)	Fundaciones/ Asociaciones civiles.	Instituciones públicas o privadas	Equipo multidisciplinario (Psicopedagogos, terapista ocupacional, terapista de lenguaje, entre otros.)	Unidades y escuelas UCAB.
	Razones Liderar, gestionar y promover acciones que conlieven al logro de la misión, visión y valores de la universidad	Con este proyecto cumple con su misio de brindar al estudiante y comunidad ucabista un especio para su formación extra ecadémica, fortalectendo su formación integral. Por lo tamo lo avala, lo apoya y lo promueve.	Contribuir en el logro de los objetivos del centro Pilar fundamentala para apoyar el proceso de inclusión socio-educativa de todos los participantes del programa. Liderar, coordinar, planificar y montiorear las actividades promovidas desde el centro.	Participar en espacios de formación y capacitación para facilitar su inclusión en la sociedad.	Apoyar a la coordinación en todas las actividades administrativas y de logistica inherentes al programa. Lograr que el centro Irfa se consolide a diario y se cumplan los pequeños y grandes objetivos.	Adquirir experiencias que sumen a suf formación integral y que respondan a sus valores ucabistas.	Contar con espacios que brinden una oportunidad de formación para la población especial	Apoyar las iniciativas para la inclusión y capacitación de la población especial.	Emplear personas con necesidades especiales capacitadas para su inserción.	Atender a la mayor cartidad posible de jóvenes y niños con necesidades especiales	Participar, apoyar y promover actividades que fomenten la identidad, y la formación integral de la comunidad ucabista
	Importancia de intereses Muy importante; le compete impulsar acciones en la universidad dirigidas a contribuir a la formación integral de la comunidad ucabista.	Muy importante, le corresponde gestionar actividades que promuevan la formación integra de la comunidad ucabista y fortalezcan los valores ignacianos, atendiendo a la población interna y externa de la universidad.	Muy importante para el logro de los objetivos del proyecto.	Muy importante, les interesa formarse de manera integral y desarrollar competencias que le permitan insertarse en el área socio laboral en el logro de su proyecto de vida y avarza hacia una mejor calidad de vida.	Importante : Fortalecer los procesos que permiten el mejor funcionamiento de las actividades.	Muy importante: Inversión de tiempo en una adrividad voluntaria que dejará aprendizajes y satisfacciones a nivel personal y profesional.	Muy importante: Favorecer la calidad de vida de la población especial.	Importante: Trabajar en alianzas con espacios que ofrezcan una oportunidad de formación para los jóvenes y adultos con necesidades educativas especiales.	Muy importante: Emplear personas especiales capacitadas para desenvolverse en un oficio.	Cumplir con sus objetivos y conformar redes de apoyos para tener mayor alcance en sus actividades.	Importante, inversión de tiempo y conformación de redes de apoyo internas y externas a la universidad.
	Compromiso	Lideres	Lideres	Seguidores	seguidores	Lideres y seguidores	Seguidores y espectadores	Espectadores y seguidores	Espectadores	Espectadores	Espectadores y seguidores
	Recursos humanos y fisicos, conexiones políticas, organización, acceso a medios, acidados existicas existi	Recursos humanos, experiencia, conexiones internas con departamentos de la universidad, relaciones públicas, capacidad de movilización. Liderazgo.	Recurso humano, conocimientos especializados, experiorizados, experiorizador, acceso a medios, relaciones públicas.	Recurso humano, relaciones públicas.	Recurso humano en la administración y seguimiento del centro.	Recurso humano, organización, relaciones publicas.	Capacidad de organización, conexiones interinstitucionales, relaciones públicas.	Recurso humano especializado, relaciones públicas.	Recurso humano especializado, relaciones públicas	Recurso humano especializado, relaciones públicas	Recurso humano especializado, organización y relaciones públicas
•	Modo de operar Acción directa e indirecta	Accion directa, indirecta y con otros.	Acción directa y con otros.	Acción directa, indirecta y con otros	Acción directa	Acción directa	Acción directa, indirecta y con otros.	Acción indirecta	Acción directa	Acción indirecta	Acción indirecta
	Alianzas Comunidad interna y externa de la universidad.	Comunidad interna y externa de la universidad.	Alianza familias instituciones públicas y privadas. facilitadores, comunidad interna y externa.	Profesionales CADH, facilitadores, equipos multidisciplinarios.		Alianzas con profesores y profesionales Ucab, unidades y escuelas de la universidad, entidades públicas y privadas, equipos multidisciplinarios.	Empresas públicas y privadas. Psicologo/educador Cadh Comunidad externa e prisera.	Familias, instituciones públicas y privadas, equipos multidisciplinarios.	CADH, equipos multidisciplinarios	CADH, familias, instituciones públicas y privadas.	Facilitadores, familias, participantes.
	Objetivos Promover y apoyar el proyecto como linea institucional en la comunidad universitaria.	Brindar a la comunidad ucabista un espacio de voluntariado para la formación integral. Promover la inclusión social educativa y laboral de la población especial de la comunidad guayanesa.	Coordinar todas las actividades que requiera la logística del proyecto. Brindar asesoría y acompañamiento a las familias, participantes y facilitadores en el proceso de formación y capacitación de los participantes. Gestionar y promover la búsqueda de recursos financiero para el proyecto.	Participar de manera proactiva, con responsabilidad y compromiso, para el logro de las compencias requeridas para su óptimo desempeño en las áreas sociales y laborales que se le presenten.	Apoyar las actividades inherenteas al cargo de cordinador del cnteo.	Mediar el proceso de aprendizaje de los participantes, diseñando y ejecutando estrategias que respondan a la capacidación en las competencias instrumentales y técnicas. Monitorear y valorar el proceso de formación de los participantes.	Participar proactivamente y con compromiso en el proceso de formación de los participantes y en todas las actividades que se desarrollen en el marco del proyecto.	Offecer su experiencia en el área de inclusión socio laboral y formación de personas con necesidades especiales.	Offecer espacios para la capacitación y el entrenamiento laboral del participante in situ.	Brindar atención y asesoría especializada a participantes, familias y facilitadores del proyecto.	Asesorar y acompañar la coordinación del proyecto en las actividades que requieran de experiencia específica para la elaboración de las competencias y perfiles laboraneles en la capacitación de los participantes.

Anexo C

Lista de Indicadores que permiten valorar el logro de las habilidades y competencias en cada módulo. Fundación Síndrome de Down de Madrid





VALORACIÓN INICIAL DE LAS HABILIDADES SOCIO-LABORALES

NOMBRE:	FECHA:	

3	2	1	0
SI. CON AUTONOMÍA	APOYO PUNTUAL	APOYO EXTENSO	NO
SIEMPRE	FRECUEN- TEMENTE	A VECES	NUNCA
MUY BUENA	BUENA	REGULAR	MAL

		100				NO
	Se concentra en la tarea sin control externo	3	2	1	0	OBS
	Mantiene la atención a pesar de la aparición de nuevos estímulos (ruidos, distracciones)	3	2	1	0	NO OBS
MEMORIA CORTO PLAZO DETECCIÓN Y CORRECCIÓN DE ERRORES APLICACIÓN ESTRATEGIAS CLASIFICACIÓN COMPR. INSTRUCC. ESCRITAS COMPR. INSTRUCC. ORALES FLEXIBILI- DAD	Presta atención a detalles y selecciona estímulos concretos	3	2	1	0	NO OBS
7	Mantiene la atención durante la evaluación	3	2	1	0	NO OBS
	Mantiene la atención durante una clase completa	3	2	1	0	NO OBS
SOSTENIDA	Mantiene la atención en tareas cognitivas	3	2	1	0	NO OBS
	Mantiene la atención en tareas manipulativas	3	2	1	0	NO OBS
MEMORIA	Memoriza series de 2-3-4 números	3	2	1	0	NO OBS
CORTO	Memoriza grupos de palabras	3	2	1	0	NO OBS
120	Retiene instrucciones	3	2	1	0	NO OBS
	Detecta errores en láminas	3	2	1	0	NO OBS
CORRECCIÓN	Revisa la tarea hecha	3	2	1	0	NO OBS
	Detecta sus propios errores	3	2	1	0	NO OBS
	Corrige sus propios errores	3	2	1	0	NO OBS
	Emplea estrategias propias en la realización de tareas	3	2	1	0	NO OBS
ATENCIÓN SOSTENIDA MEMORIA CORTO PLAZO DETECCIÓN Y CORRECCIÓN DE ERRORES APLICACIÓN ESTRATEGIAS CLASIFICACIÓN COMPR. INSTRUCC. ESCRITAS COMPR. INSTRUCC. ORALES FLEXIBILIDAD	Aplica estrategias dadas	3	2	1	0	NO OBS
CI ASIFICACIÓN	Clasifica con un criterio sencillo	3	2	1	0	NO OBS
CLAGII IOACION	Clasifica con un criterio complejo	3	2	1	0	NO OBS
	Completa una tarea encomendada por escrito de un paso (sencilla)	3	2	1	0	NO OBS
	Completa una tarea encomendada por escrito de dos o más pasos (compleja)	3	2	1	0	NO OBS
	Completa una tarea encomendada oralmente de un paso (sencilla)	3	2	1	0	NO OBS
	Completa una tarea encomendada oralmente de dos o más pasos (compleja)	3	2	1	0	NO OBS
	Se adapta con facilidad a cambios no programados	3	2	1	0	NO OBS
DAD	Puede cambiar el modo de hacer una tarea conocida si es necesario	3	2	1	0	NO OBS
ORGANIZA-	Organiza su material de trabajo antes de comenzar una tarea	3	2	1	0	NO OBS
CIÓN	Mantiene organizado su espacio de trabajo	3	2	1	0	NO OBS

ASPECTOS	FUNCIONALES					
	Dobla hojas con precisión	3	2	1	0	NO OBS
MOTRICIDAD FINA MOTRICIDAD GRUESA RITMO DE TRABAJO SECUENCIA-CIÓN / SIS-TEMATICIDAD RESISTENCIA ORDEN / LIMPIEZA	Recorta con precisión	3	2	1	0	NO OBS
	Une hojas con clips	3	2	1	0	NO OBS
	Grapa hojas con precisión	3	2	1	0	NO OBS
MOTRICIDAD GRUESA RITMO DE TRABAJO SECUENCIA- CIÓN / SIS- TEMATICIDAD RESISTENCIA ORDEN /	Sube y baja escaleras con facilidad	3	2	1	0	NO OBS
	Tiene buena movilidad	3	2	1	0	NO OBS
	Dobla hojas a ritmo adecuado	3	2	1	0	NO OBS
	Ritmo adecuado en tarea académica	3	2	1	0	NO OBS
SECHENCIA	Rastrea estímulos de forma ordenada	3	2	1	0	NO OBS
MOTRICIDAD GRUESA RITMO DE TRABAJO SECUENCIA-CIÓN / SIS-TEMATICIDAD RESISTENCIA ORDEN /	Sigue ordenadamente 2/3 pasos de una tarea conocida	3	2	1	0	NO OBS
TENVITOID/ID	Realiza las actividades de forma ordenada	3	2	1	0	NO OBS
MOTRICIDAD FINA MOTRICIDAD GRUESA RITMO DE TRABAJO SECUENCIA-CIÓN / SIS-TEMATICIDAD RESISTENCIA ORDEN /	Permanece realizando una tarea repetitiva hasta que la termina	3	2	1	0	NO OBS
	Trabaja en una misma tarea de manera constante durante un período de tiempo	3	2	1	0	NO OBS
	Realiza los trabajos con limpieza y buena presentación	3	2	1	0	NO OBS
	Cuida los materiales y herramientas que utiliza	3	2	1	0	NO OBS
MOTRICIDAD GRUESA RITMO DE TRABAJO SECUENCIA- CIÓN / SIS- TEMATICIDAD RESISTENCIA ORDEN /	Mantiene limpio y ordenado el lugar de trabajo	3	2	1	0	NO OBS

.....

......

......

•••••••••

HABILIDAD	DES SOCIALES					
	Saluda de forma adecuada	3	2	1	0	NO OBS
	Presenta escucha activa	3	2	1	0	NO OBS
	Mantiene distancia social adecuada	3	2	1	0	NO OBS
	Mantiene contacto ocular durante las conversaciones	3	2	1	0	NO OBS
HHSS BÁSICAS	Mantiene un control postural adecuado	3	2	1	0	NO OBS
	Inicia conversaciones	3	2	1	0	NO OBS
	Utiliza fórmulas de cortesía	3	2	1	0	NO OBS
	Formula preguntas cuando tiene dudas, interés	3	2	1	0	NO OBS
	Pide ayuda cuando detecta que la necesita	3	2	1	0	NO OBS
	Se relaciona con los profesores	3	2	1	0	NO OBS
	Lo hace de forma ajustada	3	2	1	0	NO OBS
	Se relaciona con los compañeros	3	2	1	0	NO OBS
	Lo hace de forma ajustada	3	2	1	0	NO OBS
RELACIONES SOCIALES	Tiene amigos	3	2	1	0	NO OBS
	Realiza actividades con amigos	3	2	1	0	NO OBS
RELACIONES	Manifiesta que se lleva bien con ellos	3	2	1	0	NO OBS
	Manifiesta que se lleva bien con diferentes miembros de la familia	3	2	1	0	NO OBS
	Realiza actividades con diferentes miembros de la familia	3	2	1	0	NO OBS
SOLUCIÓN	Dada una situación problemática, genera alternativas de solución	3	2	1	0	NO OBS
PROBLEMAS	Dadas dos o más alternativas, elige la más adecuada	3	2	1	0	NO OBS

ACTITUD ANTE EL ERROR	Asume / reconoce el error cuando se le dice	3	2	1	0	NO OBS
	Vive el error de forma constructiva / acepta positivamente las correcciones	3	2	1	0	NO OBS
Littori	Muestra sus errores si los detecta	3	2	1	0	NO OBS
	Modifica la conducta cuando se le solicita	3	2	1	0	NO OBS
ACEPTACIÓN CORRECCIO-	Corrige la tarea cuando se le solicita	3	2	1	0	NO OBS
NES	Muestra una actitud receptiva ante la corrección	3	2	1	0	NO OBS
	Aplica sugerencias para mejorar el trabajo	3	2	1	0	NO OBS
ACTITUD ANTE	Muestra satisfacción ante una tarea bien hecha (la enseña, se da mensajes positivos)	3	2	1	0	NO OBS
ACIERTO / REFUERZO	Muestra satisfacción ante el refuerzo verbal (sonríe, da las gracias, continúa con más ganas)	3	2	1	0	NO OBS
CONTROL	Muestra una actitud tranquila ante situaciones diversas	3	2	1	0	NO OBS
CONDUCTA	Manifiesta un comportamiento adecuado sin alterar a los otros (no llamadas atención)	3	2	1	0	NO OBS
SECURIDAD /	Realiza una tarea que conoce con autonomía	3	2	1	0	NO OBS
SEGURIDAD / AUTONOMÍA EN TAREA	No requiere refuerzo / confirmación para realizar tareas que conoce	3	2	1	0	NO OBS
LITTAILLA	Ante una tarea desconocida pregunta cómo hacerla / dice que no sabe	3	2	1	0	NO OBS

-

		9±				NO	
MOTIVACIÓN RESPONSA- BILIDAD CONCEPTO DE TRABAJO	Manifiesta que quiere entrar al proyecto	3	2	1	0	OBS	
	Aporta razones ajustadas por las que quiere entrar al proyecto	3	2	1	0	NO OBS	
	Manifiesta que quiere trabajar	3	2	1	0	NO OBS	
RESPONSA-BILIDAD CONCEPTO DE TRABAJO CONOCIMIEN TO / ACEP-TACIÓN DIS-	Aporta razones ajustadas por las que quiere trabajar	3	2	1	0	NO OBS	
	Muestra una actitud participativa en clase	3	2	1	0	NO OBS	
	Manifiesta interés por aprender nuevas tareas	3	2	1	0	NO OBS	
	Busca tareas nuevas tareas cuando finaliza las encargadas	3	2	1	0	NO OBS	
	Es puntual	3	2	1	0	NO OBS	
	Respeta las normas e instrucciones	3	2	1	0	NO OBS	
BILIDAD	Cumple con lo que se le encarga	3	2	1	0	NO OBS	20
	Se esfuerza en la realización de tareas	3	2	1	0	NO OBS	
	Tiene un concepto ajustado de lo que es el trabajo. Relaciona el trabajo con alguno de estos aspectos: Ganar dinero Rol adulto Responsabilidad / esfuerzo Proyecto personal Sentimiento utilidad Independizarse	3	2	1	0	NO OBS	
	Indica sus preferencias profesionales respecto a dos o tres trabajos	3	2	1	0	NO OBS	
RESPONSA-BILIDAD CONCEPTO DE TRABAJO CONOCIMIEN TO / ACEP-TACIÓN DIS-	Manifiesta unos intereses vocacionales ajustados	3	2	1	0	NO OBS	
	Sabe que tiene SD / DI	3	2	1	0	NO OBS	
	Nombra algunas características personales (físicas, de aprendizaje, limitaciones) propias del SD / DI	3	2	1	0	NO OBS	

Anexo D

Lista de Indicadores que permiten valorar la autonomía. Fundación Síndrome de Down de Madrid



NOMBRE:

Cose / realiza pequeños arreglos





FECHA:



VALORACIÓN DE LA AUTONOMÍA

AUTOCUIDADO / IMAGEN	SI	CA	NO	OBSERVACIONES	
Aspecto cuidado y aseado				Cuidado / desaliñado Limpio / sucio Adecuado a la edad / no adecuado	
Baño / ducha				Regularidad	
Cepillado de dientes				Regularidad	
Afeitado				Regularidad	
Peinado					
Cuidado de las uñas				Regularidad	
Cuidados especiales durante menstruación					
Elección diaria de ropa					
Manifestación de gustos/preferencias de ropa					
Identificación y transmisión del dolor					
Toma de medicación					
OBSERVACIONES GENERALES					
		, T			
HOGAR	SI	CA	NO	OBSERVACIONES	
Organiza la ropa					*
_ava ropa					
Tiende					
Plancha					

Barre / friega el suelo	
Quita el polvo	
Limpia cristales	
Conoce productos de limpieza	
Conoce precauciones de uso	
Hace la cama	
Pone la mesa	
Prepara comidas sencillas	
Usa gas / fuego	
Usa electrodomésticos	Especificar
OBSERVACIONES GENERALES	

RECURSOS COMUNITARIOS	SI	CA	NO	OBSERVACIONES
Realiza actividades de ocio				Grupo organizado / libre
Tiene aficiones y las desarrolla				Especificar
Hace la compra				Especificar tiendas (cercanas/lejanas, pequeñas/grandes superficies)
Sabe comprar los productos necesarios				
Utiliza otros recursos				Especificar (bancos, centro de salud)
Maneja transportes				Bus / metro / RENFE /
				Recorridos conocidos / nuevos
OBSERVACIONES GENERALES				

Anexo E

Presupuesto del proyecto 2010

PRESUPUESTO POR RUBROS Y FUENTES DE FINANCIACIÓN Elaborado en julio 2010

DESCRIPCIÓN DE GASTOS(1)	Valor unitario	Cantidad por módulo	Valor total
Facilitadores	Bs. 0,00	Bs. 0,00	Bs. 0,00
Entrenamiento a facilitadores y familias	(*)Bs. 200, 00	1 sesiones semanal	(*)Bs. 200,00
Por participante:			
Gastos de reproducción	Bs. 0,80	30	Bs. 24,00
Recursos materiales impresos en negro	Bs. 1,50	8	Bs. 12,00
Recursos materiales impresos a color	Bs. 2,50	4	Bs. 10,00
Recursos materiales (marcadores, hojas blancas, cartulinas, entre otras)		Por mes	Bs.50,00
SUB - Total			Bs. 96,00
Por grupo: Costo del aula por día	Bs. 607,50	1	Bs.607,50
Costo de Video Beam por día con PC	Bs. 648,00	1	Bs. 648,00
Ayuda económica a beca trabajo del proyecto (por hora)	Bs. 13,00	40 h mensuales	Bs. 520,00
Coordinación del proyecto. Horas hombre.	Bs.25,00	40 h mensuales	Bs. 1.000,00
SUB-Total			Bs 2.775,5
TOTAL			Bs. 2.971,5

^(*)Dependerá de las negociaciones que se puedan lograr con los expertos y de los fondos disponibles una vez iniciado el proyecto.

Gastos que asume el proyecto

Cuadro 6. FUENTES DE FINANCIACIÓN PREVISTAS

FINANCIADOR	Importe
1. Contribución financiera de los participantes.	Bs. 200,00
2. Ingresos provenientes de actividades de autogestión y patrocinios.	Sin estimar
TOTAL DE LAS APORTES	

^{*}Dependerá de la cantidad de participantes inscritos y de las actividades que se programen.

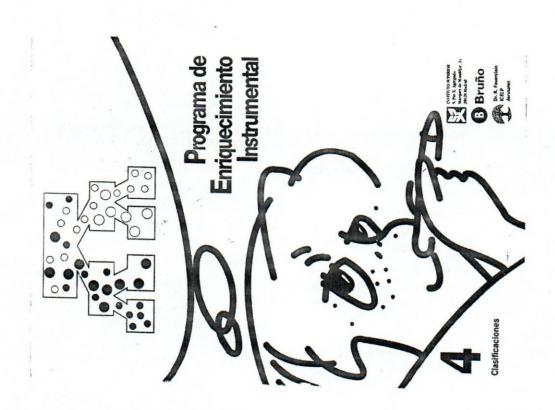
Los gastos que se deben cubrir fuera del presupuesto anual de la universidad en total suman Bs. 716.00 mensuales, lo que implica que por módulo debemos contar con un mínimo de 4 participantes inscritos.

Cuadro 4. COSTO TOTAL DEL PROYECTO

Costo total del proyecto	Bs. 2.971,5
Costo del proyecto para la universidad	Bs. 2.255,5
Costo del proyecto (autogestión)	Bs. 716,00

Anexo F

Ejemplos de actividades aplicadas en el programa de la Fundación Síndrome de Down de Madrid en su Proyecto Stella



.50						jados es mayor que el número	ujados es igual al número de	ados es menor que el número			Animales	The second secon	-		The second second second	the first of 1 (bridge regers made it, in the principle of the principle o
En la página anterior están dibujados varios objetos. Clasificalos.	Colección de datos	de los objetos dibujados:	s los objetos?	Cuántos objetos hay dibujados?	lades:	Si et número de los objetos cibujados es mayor que et número de nombres de la lista, entonces:	Si el número de los objetos dibujados es igual al número de nombres de la lista, entonces:	Si el número de los objecos dibujados es menor que el número de nombres de la lista, entonces:	columnas:	Objetos que veo en el dibujo	Vegetales					
la página anterior estan da		Lista. Anora los nombres de los objetos dibujados:	Revisa. ¿Has anotado todos los objetus?	Cuenta a) ¿Cuántos obje b) ¿Cuántos non	Conclusión. Tres posibilidades:	(a) mayor que (b)	(a) igual que (b)	(d) menor que (b)	Escríbelos en las siguientes columnas:		Inanimados	A to the second of the second of the second		- 10 miles 17		

CLASIFICACIONES 3

Aquí tienes una lista de sustantivos: Polota, flot, niña, tiza, nopa, árbol, dibujo, petro, tronco, piedra, pájato, espiga, tomate, lápiz, pez, manzana, libro, butro, hierba, silla, trigo, ratón. Clasifica los sustantivos de la lista en las línea que siguen, según los títulos respectivos. Escribe custro objetos que pertenecen al grupo animales: Escribe tres objetos que pertenecen al grupo inanimados: Escribe tres objetos que pertenecen al grupo vegetales: Escribe tres objetos que pertenecen al grupo vegetales: Escribe tres objetos que pertenecen al grupo vegetales: Describe tres objetos que pertenecen al grupo inanimados: 1. Libro, peloca, niña, dibujo, silla. 1. Libro, peloca, niña, dibujo, silla. 2. Perro, ratón, pez, flot, pájaro. 3. Burro, piedra, lápiz, tiza, ropa. 3. Burro, piedra, lápiz, tiza, ropa.			
Classifica los sustantivos de la lista en las línea que siguen, según los títulos respectivos. Escribe cuatro objetos que pertenecen al grupo animales: Escribe cinco objetos que pertenecen al grupo vegerales: Escribe tres objetos que pertenecen al grupo vegerales: Excepción En cada ejerticio hay cinco sustantivos. Cuatro pertenecen al mismo grupo, pero umo pertenecen a otro grupo: es una excepción. 1. Libro, pelota, niña, dibujo, silla. 2. Perro, ratón, pelota, lápia, tiza, topa. 3. Burro, piedra, lápia, tiza, topa. 4. Tronco, árbol, hierba, trigo, piedra.	Aquí tienes una lista de sustantivos: dra, pájaro, espiga, tomate, lápiz. p	Pelota, flot, niña, tiza, ropa, árbol, d ez, manzana, libro, burro, hierba, sil	libujo, perro, tronco, pi la, trigo, ratón.
Escribe custro objetos que pertenecen al grupo inacimados: Escribe cinco objetos que pertenecen al grupo inacimados: Escribe cinco objetos que pertenecen al grupo vegerales: Escribe tres objetos que pertenecen al grupo vegerales: Escribe tres objetos que pertenecen al grupo vegerales: 1. Libro, peloca, niña, dibujo, silla. 2. Perto, ratón, pez, flor, pijaro. 3. Burro, piedra, lápiz, traa, topa. 4. Tronco, árbol, hierba, trigo, piedra.	Clasifica los sustantivos de la lista e	n las línea que siguen, según los tico	ulos respectivos.
Excribe cinco objectos que pertenecen al grupo inanimados: Excepción En cada ejercicio hay cinco sustantivas. Cuatro pertenecen al mismo grupo, perto uno perteneca a otro grupo es una excepción. 1. Libro, pelota, niña, dibujo, silla. 2. Perro, ratóa, pez, flos, pijaro. 3. Burro, piedra, lápiz, tiza, topa. 4. Tronco, árbol, hierba, trigo, piedra.	Escribe cuatro objetos que perteneci	en al grupo animales:	
Excepción En cada ejercicio hay cinco sustantivus. Cuatro pertenecen al mismo grupo, perto uno pertenece a otro grupo: es una excepción. Libro, pelota, niña, dibujo, silla. Perto, ratóa, pez, flos, pijaro. Burro, piedra, lápiz, tiza, topa. 3. Burro, piedra, lápiz, tiza, topa.	Escribe cinco objetos que pertenece	n al grupo inanimados:	
Excepción En cada ejercicio hay cinco sustantivas. Cuatro pertenecen al mismo grupo, pero uno pertenece a otto grupo: es una excepción. 1. Libro, pelota, niña, dibujo, silla. 2. Perro, ratón, pez, flos, pijaro. 3. Burro, piedra, lápiz, tiza, topa. 4. Tronco, árbol, hierba, trigo, piedra.	Escribe tres objetos que pertenecen	al grupo vegetales:	
Excepción En cada ejercicio hay cinco sustantivas. Cuatro pertenecen al mismo grupo, pero uno pertenece a otto grupo: es una excepción. 1. Libro, pelota, niña, dibujo, silla. 2. Perro, ratón, pez, flos, pijaro. 3. Burro, piedra, lápiz, tiza, topa. 4. Tronco, árbol, hierba, trigo, piedra.	And the second s	A Transference mount (Michael Control of Con	The second secon
useda epertecio hay cinco sustantivus. Cuatro pertenecen a toto grupo: es una excepción. Libro, pedota, niña, dibujo, silla. Perro, ratóa, pez, flor, pijaro. Burro, piedra, lápiz, tiza, topa. Tronco, árbol, hierba, trigo, piedra.		Excepción	
Libro, pelote, niña, dibujo, silla. Perro, ratóa, pez, flos. pajaro. Burro, piedra, lápiz, tiza, topa. Tronco, árbol, hierba, trigo, piedra.	En cada ejercicio hay cinco sustantiva a otro grupo: es una excepción.	vos. Cuatro pertenecen al mismo gru	ipo, pero uno perteneo
Perro, ratón, pez, flos, pájaro. Burro, piedra, lápiz, tiza, topa. Tronco, árbol, hierba, trigo, piedra.	1. Libro, pelota, niña. dibujo, silla.		
Perro, ratón, pez, flos, pájaro. Burro, piedra, lápiz, tiza, topa. Tronco, árbol, hierba, trigo, piedra.	bettenece al grupo	cs una ex	odna grapo
Burro, piedra, lápiz, tíza, topa. Tronco, árbol, hierba, trigo, piedra.			
Burro, piedra, Iápia, tiza, ropa. Tronco, árbol, hierba, trigo, piedra.	The contract of the contract o		The state of the s
Tronco, árbol, hierba, trigo, piedra.		A construction of the second s	
Тronco, árbol, hierba, trigo, piedra.	The Control State of Control State of Control	the second secon	
		ia.	

••••• • ••••••••••••••••

PEDIR AYUDA

¿QUÉ ES PEDIR AYUDA?



Pedir ayuda significa solicitar a otra persona que haga algo por ti ya que tú solo/a no puedes hacerlo.

Pedir un favor o pedir ayuda a otro, es reconocer que hay cosas que no podemos hacer solos. Algunos nunca piden un favor, por timidez o por orgullo. Otras los están pidiendo a todas horas y eso no es una habilidad, sino "cara". La habilidad consiste en darnos cuenta de cuándo necesitamos ayuda y saber pedirla.

Pedir ayuda es una habilidad social muy importante, ya que puede ayudarnos a resolver problemas muy variados, siempre que lo hagamos correctamente.

¿CUÁNDO DEBEMOS PEDIR AYUDA?

- Cuando tenemos problemas que nosotros no podemos resolver
- Cuando surge una dificultad importante
 - Cuando no sé hacer algo
- Cuando necesito consejo
 - Cuando tengo dudas
- Cuando no entiendo algo
- Cuando tengo que realizar una actividad y no puedo hacerla por mí mismo



TODAS LAS PERSONAS NECESITAMOS AYUDA EN ALGÚN MOMENTO

RECUERDA:

Habilidades Sociales

	۹	-
	4	₹
	C	٦
	ř.	2
	۲	9
	ч	١,
		ú
	ţ	σ
	7	7
	å	ű
1	Ú	S
	5	2
	7	٦
	7	ĸ
	;	۲
	;	c
	ŝ	2
1	n	г
•	٦	•

Piensa y escribe situaciones en las que	
Piens	
Vamos a poner ejemplos concretos.	hayas tenido que pedir ayuda:
()	

			 ¿Cómo te sientes cuando pides ayuda? 	a corte	☐ bien, no me importa	e gusta		
2.	<u>8</u>	4. 7.	ocómo c	☐ me da corte	☐ bien,	☐ no me gusta	Otro	

Habilidades Sociales

•••••••••••••••••••

•••••••••••• •••

Proyecto Stela, FSDM

□ ON

SI

de los sobres está escrito a mano y no se entiende

a qué persona va dirigido.

Tengo que repartir el correo de la empresa. Uno

SITUACIÓN 6

ON ...

SI

Han dejado un albarán sobre mi mesa del trabajo.

SITUACIÓN 7

No sé si tengo que comprobar que el pedido ha

llegado bien o si tengo que archivarlo.

NO ...

SI

Es una tarea complicada que me lleva mucho tiempo.

Hoy tengo un montón de ellas.

He aprendido a archivar las facturas de la empresa.

SITUACIÓN 8

0

SITUACIÓN 1

ON SI sitio, ya que va a llegar un mueble nuevo. Lo intento, Mi supervisor me ha dicho que hay que mover una estantería muy pesada del almacén para hacer pero no soy capaz de moverlo..

SITUACIÓN 2

ON ... compañero, terminaré antes y podré hacer un descanso.SI []. Tengo que terminar un mailing urgente. Aunque me da tiempo a lo largo de la mañana, si me ayuda mi

SITUACIÓN 3

SI Voy de camino al trabajo y se estropea el autobús. todos los pasajeros tenemos que bajar. Estoy un poco desorientado y no sé que otro medio de transporte me lleva a la empresa.

SITUACIÓN 4

□ oN ···· SI se me acaba la lechuga pero yo no tengo las llaves Estoy poniendo los ingredientes de las ensaladas. de la despensa.

SITUACIÓN 5

ON ... SI Mi compañero de la oficina me dice que tengo que cortar y doblar planos. Yo no lo he hecho nunca.

ON ...

¿A QUIÉN PODEMOS PEDIR AYUDA?

Seguro que has pedido ayuda alguna vez. Piensa en las personas que te han ayudado o pueden ayudarte en tu vida diaria:

Una vez que tenemos claro que necesitamos ayuda, tenemos que decidir a

quién pedírsela.

Esta decisión va a depender de la situación. En cada ocasión es conveniente pedir ayuda a una/s persona/s en concreto.

Habilidades Sociales

Cepasa las situaciones anteriores y piensa a quién le podrías pedir ayuda:

SITUACIÓN 1: Podría pedir ayuda a...

SITUACIÓN 3: Podría pedir ayuda a.. SITUACIÓN 4: Podría pedir ayuda a..

SITUACIÓN 5: Podría pedir ayuda a...

SITUACIÓN 6: Podría pedir ayuda a..

SITUACIÓN 7: Podría pedir ayuda a...

Y en estas otras situaciones, ¿a quién puedes pedir ayuda?

NO SÉ DÓNDE ESTÁ EL INEM.

Pido ayuda a:....

Pido ayuda a:....

NO SÉ CÓMO FUNCIONA EL HORNO.

NO SÉ CÓMO DEPILARME / AFEITARME: Pido ayuda a:

NO SÉ MIRAR LA CARTELERA DE CINE Pido ayuda a:..

(P)

¿CÓMO PEDIR AYUDA?

Pedir ayuda de forma adecuada es muy importante:

de que los demás respondan de manera Si la pedimos bien tenemos más posibilidades positiva a nuestras peticiones.

Si la pedimos de forma inadecuada (exigencia, modo grosero, etc.) hay más probabilidades de que la otra persona nos la niegue.

0



Hay que expresar lo que necesitamos:

- De forma clara y sin rodeos
- Explicando la importancia que tiene para nosotros lo que necesitamos.
 - Utilizando un tono amable y cordial
- Como petición, no exigencia
- De forma relajada, sin alterarnos ni ponernos nerviosos
- Dirigiéndonos a la persona indicada
- De forma educada
- Agradeciendo la ayuda

La manera en que pedimos ayuda influye mucho en que nos lo concedan o no.

¿Estás de acuerdo?

Habilidades Sociales

0000000

LAS PERSONAS QUE PIDEN AYUDA CON BUENA EDUCACIÓN, PUEDEN CONSEGUIR QUE LES ECHEN UNA MANO Y AUMENTAN SU HABILIDAD PARA LAS RELACIONES SOCIALES. ¿Cómo te sentirías tú si te piden un favor con mala educación? Seguro que no tendrías ni"pizca" de ganas de hacerlo.

"FÓRMULAS DE CORTESÍA" PARA PEDIR AYUDA



A continuación te mostramos algunas de las fórmulas más utilizadas para PEDIR AYUDA.

- "Por favor, podrias ayudarme a... [explicamos cual es nuestro problema]
- Perdona,... [explicamos cual es nuestro problema], ¿puedes ayudarme?
- Disculpa... [explicamos cual es nuestro problema y pedimos ayuda]
- Serías tan amable de ayudarme a... [explicamos el problema]

Habilidades Sociales

Proyecto Stela, FSDM

∠ Se os ocurre alguna más?

o Los demás conocerán tus necesidades de un modo amable y adecuado

Si pides ayuda con educación...

Mejorarás tus relaciones con los demás

EXPRESAR LO QUE NECESITAMOS

Cuando pedimos ayuda es muy importante que la otra persona entienda lo que necesitamos. Para ello tenemos que hacer un esfuerzo por expresamos lo mejor posible

ROLE-PLAYING

Vamos a representar unas situaciones en las que vas a tener que pedir ayuda. Recuerda que debes explicar con educación y claridad cuál es el problema.

SITUACIÓN 1

Después del trabajo tienes que volver a casa, pero la línea de metro que utilizas habitualmente se ha estropeado.

SITUACIÓN 2

Es sábado y has quedado con tu amigo en su casa. Te ha escrito la dirección en un papel, pero no encuentras la calle.

SITUACIÓN 3

Durante la jornada de trabajo tu jefe te pide que hagas unas fotocopias. Cuando llegas a la fotocopiadora te das cuenta de que han traído una nueva y no conoces su funcionamiento.

•••••• • •••••• • ••••• • • •••• •

Es martes por la mañana, vas de camino a tu trabajo en el metro, pero te encuentras mal. Te sientas un ratito, pero sigues mareado.

SITUACIÓN 5

Estás en la parada del autobús. Cuando llega el tuyo te montas. Te das cuenta de que ese no es el recorrido habitual, no conoces la zona por la que pasa este autobús. Entonces caes en la cuenta, ¡¡¡te has equivocado de autobús!!!

"FÓRMULAS DE CORTESÍA" PARA AGRADECER LA AYUDA

Es muy importante cuando alguien nos ha prestado su ayuda o nos ha hecho un favor, AGRADECER LA AYUDA.

A continuación tienes algunas fórmulas habituales para agradecer la ayuda:

- por. Gracias.
- Has sido muy amable al.
- Gracias a ti he podido.

∠ Se os ocurre alguna más?

Habilidades Sociales

Proyecto Stefa, FSDM



¿QUÉ HACER SI NO NOS AYUDAN?

Hay que tener claro que así como tenemos derecho a pedir ayuda, el otro tiene derecho a decir que no, y no hay que enfadarse, ni insultar ni molestar al otro.

¿Cuándo no nos van a prestar ayuda?

- Cuando pedimos algo poco razonable
- Cuando no pueden o no saben hacer lo que les pedimos
- Cuando no tienen tiempo o no quieren

¿Qué podemos hacer cuando no nos ayuda alguien?

- Repetir la petición explicando más las razones
- Buscar a otra persona

"Si alguien te niega un favor, no debes portarte de manera violenta o grosera sino asegurarte de que ha comprendido lo que tú pedías y si sigue diciendo no,... dejarlo estar. No es conveniente hacerse el pesado insistiendo en ello."

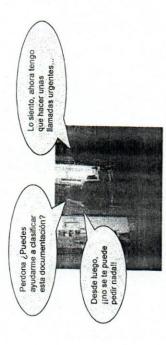
SI ALGUIEN RECHAZA UNA PETICIÓN TUYA Y REACCIONAS AGRESIVAMENTE:

- Los demás evitarán tu presencia
- No conseguirás que en otra ocasión te ayuden
- No aprendes habilidades sociales

Proyecto Stela, FSDM

••• ••• •• ••••

Analiza las siguientes situaciones en las que una persona niega la ayuda y si las respuestas son adecuadas o no: 0



☐ INADECUADA ☐ ADECUADA ¿POR QUÉ?..

...NO PIDO AYUDA CUANDO LA NECESITO

Hoy no voy a tener tiempo	
Entonces ¿podrías echarme una mano con la correspondencia?	veré si me María
Ento com	Vale, gradas, veré si puede ayudarme Maria

☐ INADECUADA

☐ ADECUADA

¿POR QUÉ?..

Habilidades Sociales

Proyecto Stela, FSDM

••• ••• •• ••••• ••

REFLEXIONA: QUÉ PASA SI...

... PIDO AYUDA CUANDO LA NECESITO

... PIDO AYUDA SIN NECESITARLA REALMENTE

Proyecto Stela. FSDM

AUTOEVALUACIÓN

¿Cómo debes pedir ayuda? ¿Nos tienen que conceder siempre la ayuda que pedimos? SI □ NO□ ¿Por qué? □ Insultar □ Reírme □ Burlarme □ Pedirselo de nuevo para asegurarme de que lo ha entendido bien □ Hacerme el pesado □ □ Olvidarlo y a otra cosa ¿Cómo te sientes después de haber pedido ayuda y que alguien te haya ayudado? ¿Por qué?		
¿Nos tienen que conceder siempre la ayuda que pedimos? SI □ NO□ ¿Por qué? ¿Qué puedes hacer si alguien no te ayuda? □ Insultar □ Reírme □ Burlarme □ Pedírselo de nuevo para asegurarme de que lo ha entendido bien □ Hacerme el pesado □ Olvidarlo y a otra cosa ¿Cómo te sientes después de haber pedido ayuda y que alguien te hayā ayudado? ¿Por qué?		¿Cómo debes pedir ayuda?
SI 🗆 NO 🗎 ¿Por qué?		¿Nos tienen que conceder siempre la ayuda que pedímos?
¿Qué puedes hacer si alguien no te ayuda? Insultar Reírme I Burlarme Pedírselo de nuevo para asegurarme de que lo ha entendido bien Hacerme el pesado I Olvidarlo y a otra cosa ¿Cómo te sientes después de haber pedido ayuda y que alguien te hayé ayudado? ¿Por qué?	225	
 ☐ Insultar ☐ Pedírselo de nuevo para asegurarme de que lo ha entendido bien ☐ Hacerme el pesado ☐ Olvidarlo y a otra cosa ayudado? ¿Por qué? 		¿Qué puedes hacer si alguien no te ayuda?
 □ Pedírselo de nuevo para asegurarme de que lo ha entendido bien □ Hacerme el pesado □ Oividarlo y a otra cosa ¿Cómo te sientes después de haber pedido ayuda y que alguien te haya ayudado? ¿Por qué? 		☐ Reírme
☐ Hacerme el pesado ☐ Olvidarlo y a otra cosa ¿Cómo te sientes después de haber pedido ayuda y que alguien te haya ayudado? ¿Por qué?	_	☐ Pedirselo de nuevo para asegurarme de que lo ha entendido bien
¿Cómo te sientes después de haber pedido ayuda y que alguien te haya ayudado? ¿Por qué?	_	
¿Por qué?	~ 6	, Cómo te sientes después de haber pedido ayuda y que alguien te haya syudado?
	: .3	Por quê?
	: :	



EL SALUDO son esas primeras palabras con las que nos dirigimos a otras personas cuando las vemos por primera vez en el dia, la semana o en mucho tiempo. Lo utilizamos como medio inicial para después iniciar una conversación con la otra persona.



EL SALUDO VERBAL

Para éste suelen utilizarse fórmulas ya establecidas como:

> General: ¡Hola!
> Especificas en tiempo: Buenos días
Buenas tardes
Buenas noches

El saludo verbal ha de adecuarse al momento, situación y persona a la que nos dirigimos.

¿Qué hay? ¿Qué tal? ¿Cómo te va?

- Coletillas:

Al dirigimos a otra persona tenemos que cuidar nuestro tono de voz. No se trata de gritar, ni tampoco de "hablarle a nuestro cuello", debemos utilizar un tono de voz adecuado y claro para que nuestro mensaje se reciba correctamente.

ACTIVIDAD

Une con flechas los saludos que aparecen en la primera columna, con las situaciones correspondientes que aparecen en la segunda columna.

Heyl tronco ¿qué pasa?

Te cruzas en la calle con un desconocido

Buenas tardes, soy...

Por la mañana cuando te levantas y saludas a tus padres.

Cuando te reúnes con tus colegas

ACCIONES Y GESTOS PARA SALUDAR

Buenos días

En una entrevista de trabajo

El saludo se acompaña de diferentes acciones, gestos, expresiones que utilizamos cuando vemos por primera vez a alguien (en el día, en la semana o en mucho tiempo).

Como saludo NO VERBAL podemos utilizar:

> Besos > Palmadas en la espalda > Abrazos > Movimiento de cabeza > Estrechar la mano > Arquear las cejas

Al igual que ocurre con el SALUDO VERBAL, es necesario diferenciar cuándo utilizar cada fórmula atendiendo al momento, situación o persona a la que nos dirigimos.

En el saludo hay que cuidar el contacto ocular. Cuando saludamos a alguien hay que mirarle a la cara, nuestros ojos han de dirigirse a los de la otra persona, para que así quede claro a quien nos dirigimos y la forma en que lo hacemos.



En los dias anteriores hemos estado viendo diferentes formas de saludar según las personas, las situaciones e incluso los países. Hemos visto que nos podemos saludar de muy diferentes formas y siempre tendremos que elegir la que sea más apropiada.

Hoy vamos a practicar diferentes formas de despedida. Cuando nos encontramos con alguien o entramos a un local, oficina... siempre debemos saludar. Pero cuando nos vamos siempre debemos despedirnos.

"La despedida es finalizar el contacto con una o varias personas"



ACTIVIDAD

Vamos a imaginarnos diferentes situaciones en las que debemos despedimos. Las representaremos en clase y comentaremos cuan sería la forma más apropiada de hacerlo.

Situación 1

Hemos ido a despedir a un familiar al aeropuerto pues se va un mes de vacaciones a un país extranjero.

Situación 2

Hemos acabado nuestra tarea y nos vamos a casa.

Situación 3

Nos hemos encontrado con un amigo en la calle y hemos estado charlando con el un rato. Nos tenemos que ir.

PEND AS COSAS "POR FALCE"

Casi todos los días tenemos que pedir algo a alguien. Podemos pedir que nos presten algo que necesitamos o que nos ayuden a hacer algo... Es importante que sepamos pedir bien las cosas. Para ello, una norma básica será siempre pedir algo "por tavor". Si pedimos a la gente las cosas sin educación podemos encontramos con problemas. Sin embargo, si tenemos la costumbre de ser educados, lo más seguro es que siempre se presten a ayudarnos.

Siempre que pedimos algo debemos dar las gracias.



Vamos a imaginarnos diferentes situaciones en las que debemos pedir las cosas "por favor" y "dar las gracias". Las representaremos en clase y comentaremos cual sería la forma más apropiada de hacerto.

Situación 1

Estamos en clase y necesitamos la grapadora, pero la tiene un compañero.

Situación 2

Estamos en casa y le pedimos a nuestra madre que nos ayude a elegir la ropa adecuada para una fiesta de cumpleaños.

Situación 3

Estamos en clase y le pedimos a la profesora que nos explique la ficha por que no la hemos entendido.

Situación 4

Estamos, en la calle y pedimos a una persona desconocida que nos ayude a encontrar la parada de taxi más próxima.



Pedir disculpas, es dar razones o pruebas que perdonen una falta cometida. Solemos utilizarlo cuando nos equivocamos, hacemos algo incorrecto o nos comportamos mal con alguien. Además de ser una fórmula de cortesía que demuestra nuestra educación, es una acción con la cual estamos solucionando y pidiendo que perdonen una falta o error.



En algunas ocasiones debemos argumentar nuestra petición de disculpas.

Llegas tarde a clase. Llamas a la puerta. Ejemplo:

"Perdón ¿puedo pasar?, había mucho tráfico en la carretera y el autobús ha llegado tarde". Pidiendo disculpas y justificando la falta, conseguiremos solucionar la situación, además la otra persona y nosotros mismos nos sentiremos mucho mejor.

¿CÓMO PODEMOS PEDIR DISCULPAS?

Podemos hacerlo comenzando nuestra frase:

- > Lo siento.....
- Disculpe....

Es importante que antes de pedir disculpas reflexiones un momento, para explicar y argumentar tu disculpa.

¿QUÉ ME PUEDO COMPRAR?

Observa el siguiente catálogo de productos y elige el que más te guste según el dinero que tengas.

¿Qué puedo comprar con 15 euros?



¿Qué puedo comprar con 20 euros?



¿Qué puedo comprar con 25 euros?



¿Qué puedo comprar con 30 euros?



→ ¿Qué puedo comprar con 50 euros?



Calculo, Manero del dinero

CATÁLOGO





12,50



15,00









21,00

18,55











45,99

35,99

Calculo Manejo del trinco

Ficha 7: HÁBITOS DE HIGIENE BUCAL

A ver que te parece..... ¿Qué te parecen estas dos sonrisas?

754
3

x ¿Para qué utilizamos la boca?

Pues por todo ello, la boca es un parte fundamental de nuestro cuerpo, por ello debemos cuidaría, y eso es lo que vamos a aprender en esta ficha.

¿Por qué crees que tú que es importante cuidar nuestra boca?

Ficha 9: TÉCNICA PARA UN CORRECTO CEPILLADO DE DIENTES

Inclinar el cepillo a un ángulo de 45°	Cepillar suavemente el interior y el	Cepillar suavemente la lengua para
contra el borde de la encía y deslizar e	exterior de cada diente con	eliminar las bacterias y refrescar el
cepillo alejándose de ese borde	movimientos cortos hacia atrás	aliento

Ficha 10: TÉCNICA PARA EL USO DEL HILO DENTAL

Se utiliza unos 45 cm de hilo dental, dejando de a 5 en cada extremo para poder trabajar.	Sigue suavemente la curva de tus dientes

VALORACIÓN INICIAL

 0 0 • • 0 **(** 0 0 O . 0 0 • 0 \Diamond 0 6 0 0 0 • 0 0 0 0 0 0 • 0 0 • 0 回 0 **③** h 0 **()** 0 **(** • 0 . 0 0 0 0 0 0 •

如如刻

O TO

(B)

6

10 3

图 题

D 30

D & 20

20 20

P 20 B

學學學

6

0

Con Ser

1

(F)

6

0

TO TO

0

6

D

6

200 by

6

(F)

到面别面别

0

TO TO

4

(B

爱到

B B B

3

0

(m)

6

(Mg

361

B B

6

6

6

医面面和面面

B 7 70 7

學面到

TO BE BE BE

30

20

D

P P

6

D

图 都到

(F)

B D

多多多

D D D

D

D 36

D

(m)

6

6

20

D 36

6

D

6 20

Com Com

6

1

0

80 g

20 0

B T B

多多多

1

B ED

1

Proyecto Stefa, FSDM

Facha todas las manos que señalen con un dedo hacia arriba:

•

•

•••••• •••• •••

ORIENTACIÓN PROFESIONAL

Este módulo de Orientación Laboral es muy importante para tu futuro laboral, ya que tiene como objetivo darte la formación necesaria para ayudarte a buscar un trabajo y a superar las pruebas de selección.

Para ello, antes de nada tienes que conocerte bien a ti mismo, de esta forma puedes tomar decisiones sobre tu futuro laboral.

Para conocerte mejor tienes que saber 3 cosas:

- Cómo eres y cuales son tus habilidades. Son tus CARACTERÍSTICAS PERSONALES.
- Qué estudios has realizado, es decir, los cursos que has hecho. Es tu FORMACIÓN.
- Qué trabajo te gustaria realizar. Son tus INTERESES VOCACIONALES.

Proyecto Stela, FSDM.

••••• •••• ••••

SCÓMO SOY YO?

Las características personales son las habilidades para hacer algo. La mayoría se pueden aprender a lo largo de la vida con esfuerzo y tiempo.

Las características personales son diferentes en cada persona; para unas personas unas actividades son más fáciles que otras, es decir, a cada uno se le dan bien unas actividades.

ACTIVIDAD

Piensa en cómo eres tú y cómo te ven los demás. Piensa en tus características personales.

La actividad tiene 2 partes:

- Parte individual. Piensa en tus 5 características personales principales. Ferrihalas
- Por parejas. Cada uno debe pensar qué características personales tiene su compañero. Escribe las cualidades que dice tu compañero de ti.

Te doy una lista de características personales por si te sirve de ayuda para hacer la actividad.

Provecto Stela, FSDM.

CARACTERÍSTICAS PERSONALES

SOY LIMPIO Y ASEADO	OIGMLI YOS ON
Aduya Odiq	AGUYA OGIY ON
TENGO BUENA MEMORIA	AIROMALA MEMORIA
SOY FUERTE	ME CUESTA EXPRESARME
SOY FUERTE	SOY DÉBIL
WILLIAM TO TANK THE DOG OF ME DICKE	
ME KELACIONO BIEN	ME CUESTA RELACIONARME
NITIO OGNICOT L COT	rd y escribo regular
OSONAM YOS	SAZUAHD YOS
OSOUAGIUS YOS	SOY DESCUIDADO
SOY AGIL	SOY TORPE
ESTOY ATENTO	ESTOY DISTRIDO
ESTOY SEGURO DE MI MISMO	SOY INSEGURO
TENGO INICIATIVA SOY TRABAJADOR SOY SEGLIBO DE MIMISMO	SOY PEREZOSO
TENGO INICIATIVA	AVITAININ POCA INICIATIVA
SOY RESPONSABLE SOY MUY AUTÓNOMO	OMONÓTUA OOO YOS
SOY RESPONSABLE	SOY IRRESPONSABLE
SOY ORDENADO	

ientación Laboral

Completa:

Proyecto Stela. FSDM

IUE SOY	and the second s		
RO CREE G		7497m#	
MI COMPAÑERO CREE QUE SOY			
YO CREO QUE SOY			

Orientación Laboral

Orientación Laboral

ACTIVIDAD

A continuación te propongo que completes el siguiente cuestionario sobre tus características personales. Piensa y reflexiona antes de contestar.

Un consejo: Para Conocerte mejor sé sincero y realista con tus Características personales

Proyecto Stela, FSDM

CUESTIONARIO DE CARACTERÍSTICAS PERSONALES

Dobla la hoja por la linea de puntos y responde a cada pregunta V (verdadero) o F (falso).

7. Saludo y me despido de mis compañeros	^	4	Si / No uso HABILIDADES SOCIALES
6. Normalmente se me arrugan o se me manchan las hojas	٨	4	Si / No soy CUIDADOSO
5. Cuando estoy haciendo una tarea, pienso en otras cosas	٨	4	Si / No estoy ATENTO
4. Me gusta hacer mis tareas y terminarias	٨	4	AODALABART yos ON I IS
3. Soy puntual	Λ	4	Si / No soy RESPONSABLE
2. Realizo mis tareas aunque no me controlen	٨	4	OMONÒTUA yos oN \ i2
1. Mis fichas están bien colocadas	Λ	4	Si / No soy ORDENADO
CARACTERÍSTICAS PERSONALES			MIS CARACTERÍSTICAS PERSONALES

CARACTERÍSTICAS PERSONALES QUE TENGO

3. 2

> QUE TENGO QUE MEJORAR CARACTERÍSTICAS PERSONALES

TODAS ESTAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES

.8

· Limpiar las tiendas, colocar las mesas..., y

Montar cajas o envases de los sandwiches,

y meter ensaladas en su envase.

limpiar los materiales de trabajo y colocarlos

en su sitio al terminar el trabajo.

SON NECESARIAS PARA TODOS LOS PUESTOS DE TRABAJO

Selecciona 3 características personales importantes para este trabajo:

Orientación Laboral

Tu trabajo es elegir las características personales más importantes para cada

Te planteo 5 profesiones con sus tareas más importantes.

ACTIVIDAD

profesión. Y después contestar a la pregunta final sobre cada profesión.

PROFESIÓN DE AUXILIAR DE COCINA - CAMARERO.

Tareas más importantes en este trabajo:

Elaborar recetas sencillas como ensaladas,

sandwiches, bocadillos,

Proyecto Stela, FSDM

L

œ

.8

4

2.

ESTAS SON LAS CARACTERÍSTICAS ESPECÍFICAS DE UN AUXILIAR DE COCINA - CAMARERO

☐ Ser limpio y aseado

☐ Ser ordenado

☐ Ser fuerte

☐ Leer y escribir bien

☐ Ser mañoso

O No ¿Podría yo ser auxiliar de cocina - camarero? O Si

¿Por qué?

Orientación Laboral

•• ••••••••••••

PROFESIÓN DE MOZO DE ALMACÉN.

Tareas más importantes en este trabajo:

- Cargar y descargar cajas.
 - Montar y sellar cajas.
- Cargar la mercancía en un palé y envolverla con film transparente para que no se caiga.





Selecciona 3 características personales importantes para este trabajo:

- ☐ Leer y escribir bien
 - ☐ Ser fuerte
- ☐ Relacionarse bien
 - ☐ Ser ordenado
- ☐ Ser autónomo

ESTAS SON LAS CARACTERÍSTICAS ESPECÍFICAS DE UN MOZO DE ALMACÉN

¿Podría yo ser mozo de almacén? O Si ¿Por qué?	O No	

Orientación Laboral

10

Proyecto Stela, FSDM

••••••••••

PROFESIÓN DE REPONEDOR.

Tareas más importantes en este trabajo:

- Darse cuenta de los productos en mal estado y retirarlos para que no los compre la gente.
- Colocar productos en las estanterias y que estén en la parte de delante de la estantería.
- Atender al público cuando necesita ayuda.



- ☐ Relacionarse bien
- ☐ Ser mañoso
- ☐ Estar atento
- ☐ Tener buena memoria
- ☐ Ser ordenado

ESTAS SON LAS CARACTERÍSTICAS ESPECÍFICAS DE UN REPONEDOR

¿Podría yo ser reponedor? O Si O No ¿Por qué?

Orientación Laboral

••••••••••••••••••••••••••••••••

PROFESIÓN DE AUXILIAR DE OFICINA SENCILLO.

Tareas más importantes en este trabajo:

- Reponer material en fotocopiadoras, en neveras, ...
- Ensobrar el correo.
- Enviar faxes.
- Encuadernar documentos.

Selecciona 3 características personales importantes para este trabajo:

		□ Ser ágil	☐ Ser mañoso	☐ Leer y escribir bien	☐ Ser ordenado	□ Ser fuerte
--	--	------------	--------------	------------------------	----------------	--------------

ESTAS SON LAS CARACTERÍSTICAS ESPECÍFICAS DE UN AUXILIAR DE OFICINA SENCILLO

000 ¿Podría yo realizar un trabajo de auxiliar de oficina sencillo? O Si ¿Por qué?

Proyecto Stela, FSDM

PROFESIÓN DE AUXILIAR DE OFICINA COMPLEJO.

Tareas más importantes en este trabajo:

- Atender el teléfono recogiendo recados, pasando la llamada a un despacho, responder a alguna pregunta,...
- Clasificar y archivar documentos.
- · Hacer gestiones fuera de la empresa (en bancos, INEM, correos,...).
- Repartir el correo por la empresa (a los departamentos, por plantas, ...).



Selecciona 5 características personales importantes para este trabajo:

Saránil

- ☐ Ser ordenado
- ☐ Ser autónomo
- ☐ Leer y escribir bien □ Ser fuerte
- ☐ Comprender y expresar bien

ESTAS SON LAS CARACTERÍSTICAS ESPECÍFICAS DE UN AUXILIAR DE OFICINA COMPLEJO

ONO ¿Podría yo realizar un trabajo de auxiliar de oficina complejo? O Si ¿Por qué?

Orientación Laboral 12

Orientación Laboral

= -

AUTOEVALUACIÓN

- 1. Cómo soy yo son mis...
- O Intereses vocacionales
- O Características personales
- 2. Señala 2 características personales:

 - O Ser responsable O Ser autónomo
 - O Ser deportista
- 3. Señala 1 característica personal necesaria para ser MOZO DE ALMACÉN:
- O Relacionarse bien
- O Ser fuerte
- 4. Señala 1 característica personal para hacer un trabajo de AUXILIAR DE OFICINA SENCILLO:
- O Leer y escribir bien

O Ser fuerte

- 5. Señala 1 característica personal necesaria para ser AUXILIAR DE COCINA - CAMARERO:
- O Ser limpio
- O Leer y escribir bien
- 6. Señala 1 característica personal necesaria para hacer un trabajo de **AUXILIAR DE OFICINA COMPLEJO:**
- O Comprender y expresar bien
 - O Ser fuerte

Orientación Laboral

Anexo G

Formatos de entrevista utilizados en el Proyecto Stella



ENTREVISTA CANDIDATO

F	E	C	H	1	Α												
	_	~		1/	-												

	DATOS DEL USUARIO
Nombre:	Apellidos:
Fecha de nacimiento:	Diagnóstico ppal:
E	ENTREVISTA PERSONAL
	THE PROPERTY OF THE PROPERTY O
1. ¿Por qué quieres entrar e	n el Proyecto Stela?
2. ¿Es importante para ti tral	hajar? : Por guó?
C== wipertaine para ti trai	bajar: ¿For que?
3. ¿Qué es para ti el Síndror	me de Down o la Discapacidad?
4. ¿Qué haces a lo largo de	la semana? (Valorar hábitos, tipo de vida, etc.)
5. ¿Eres autónomo?. Descrit	pe las cosas que haces solo.
6. ¿ Cómo te llevas con tu fa	milia?
C de lievas con ta la	itilia (
7. ¿Cómo te llevas con tus a	migos?

8. ¿Cómo te gustaría que fuese tu futuro?





DATOS PERSONALES	
NOMBRE	
APELLIDOS	
FECHA DE NACIMIENTO	EDAD
LUGAR DE NACIMIENTO	
ESTADO CIVIL	FAMILIARES A CARGO
DIRECCIÓN	
MUNICIPIO	PROVINCIA
TELÉFONO	e-mail
D.N.I.	Nº SEGURIDAD SOCIAL
INCAPACIDAD LEGAL ISI NO	TUTOR
INGRESOS 31 NO Desempleo Pensión no contributiva Por hijo a cargo	Certificado de minusvalía Fotocopia D.N.I. Fotocopia de la demanda de INEM Currículo Vitae Fotocopia Seguridad Social Fotocopias de títulos y diplomas Fotocopias de contratos de trabajo Fotografías
DATOS MÉDICOS	
GRADO DE MINUSVALÍA % Permanente Revisable	FECHA DE EXPEDICIÓN
DICTAMEN TÉCNICO	

DATOS FAMILIARES LUGAR DE RESIDENCIA Casa de los padres Residencia Piso tutelado Casa compartida Piso Propio Alquiler Tiempo en el entorno doméstico actual: Nº de personas con discapacidad que conviven en el entorno doméstico: Planes futuros de vivienda: Relación con las personas que viven con el candidato: Edad: Edad: Profesión: Profesión: Teléfono: Teléfono: Nombre hermano/a Edad: Edad: Edad: Profesión: Profesión: Profesión: Teléfono: Teléfono: Teléfono: Persona de apoyo en la familia: **FORMACIÓN** Sin estudios Centro Educación Especial E.S.O./E.G.B. Centro ordinario PCPI Centro Ocupacional Formación Profesional Grado Medio Formación Profesional Grado Superior Otros (especificar) TITULOS ACADÉMICOS Informática Administrativo Otros Conocimientos adquiridos mediante cursos realizados:

	ABORALES	ACCORDA AND AND AND THE COLUMN AND AND AND AND AND AND AND AND AND AN			
	nte		Trabajan	do en centro	leo (1er empleo) ocupacional especial de empleo
KPERIENCIA	LABORAL S	l No			
EXPERIENCI	A LABORAL				
Empresa	Actividad	Funciones		Periodo	Motivo del cese
• ¿Q se	ué destacarías co te daba peor?	omo menos positivo	? ¿Hay algui	na tarea que	te gustaba menos o
XPECTAT	IVAS LABOI	RALES			enega menganakan perioda perioda penganakan penganakan penganakan penganakan penganakan penganakan penganakan
Por qué qui	eres trabajar?				
ITERESES PI	ROFESIONALES (J	oreferencia)	Trabajar es:	más importa	

PREFERENCIAS En movimiento Sedentario Tiempo completo Tiempo parcial Turno fijo Turno variable Contacto público Sin contacto Tú disponibilidad de tiempo es: ¿Qué dificultades crees que puedes tener para encontrar un empleo? ¿Cómo podrías superarlas y qué necesitarias para ello? **EMPLEO Y DISCAPACIDAD** ¿Qué es para ti la Discapacidad Intelectual? ¿Consideras que las personas con discapacidad necesitan más ayuda que el resto? NO ¿Qué opinas sobre el Preparador Laboral y el Empleo con Apoyo? 1.

2.

3.

4.

5.

Déficit cognoscitivo Inteligencia límite (CI 75/90) Deficiencia ligera (CI 55/75) Deficiencia moderada (CI 35/55) Deficiencia severa (CI 20/35) Deficiencia profunda (CI < 20)	
Alteraciones de conducta y personalidad SI NO	
Enfermedad mental SI NO	
Tratamiento SI NO Farmacológico Psiquiátrico Psicológico	
Fisioterapía Autónomo en la medio	ación SI NO
DEFICIENCIA SENSORIAL SI NO	
Déficit visual Visión buena (con o sin gafas) Limitada a la lectura o la movilidad (con o sin gafas) Poca o nula visión (aún con gafas) Déficit auditivo Oye las voces normales (con o sin audífono)	
Déficit visual Visión buena (con o sin gafas) Limitada a la lectura o la movilidad (con o sin gafas) Poca o nula visión (aún con gafas) Déficit auditivo	
Déficit visual Visión buena (con o sin gafas) Limitada a la lectura o la movilidad (con o sin gafas) Poca o nula visión (aún con gafas) Déficit auditivo Oye las voces normales (con o sin audifono) Solo oye voces altas (con o sin audifono)	

The second second

AUTONOMÍA PERSONAL

Desplazamientos	Recorrido:
¿Vives lejos de la FSDM? SI NO ¿Cómo has venido hasta aquí? ¿Qué recorrido has hecho?	Transportes:
¿Cuánto tiempo has tardado en	Autonomía:
llegar? ¿Qué medios de transporte usas?	
¿A qué hora te levantas por la	Resolución:
mañana? ¿Cómo te despiertas?	
¿Te has perdido alguna vez?	
¿Qué hiciste?	
	The second of th
Manejo del dinero	Autonomía:
¿Tienes abono transporte? SI NO	
¿Cuánto te cuesta?	
¿Lo compras tu solo? ¿Quién te da el dinero?	Gestión:
equien te da el dinero?	
¿Sabes cocinar? SI NO ¿Cocinas? SI NO	
Sueles prepararte: Desayuno Ayudas habitualmente en casa SI ¿Tienes alguna responsabilidad fija en casa? ¿Quién pone la mesa?	Comida Cena NO
¿Quién te hace la cama?	
¿Quién ha elegido la ropa que llevas puesta ¿Quién la compra?	?
¿Qué talla usas?	
¿Sabes cuándo te pones enfermo? 51 ¿Con quién vas al médico?	NO
HABILIDADES SOCIALES BÁSICAS	
Usa normas de cortesía básicas:	
	or favor Gracias
Mantiene la mirada SI NO	
Tono de voz empleado Normal A	
Postura Adecuada Ir	corrects
Conversación La inicia La mantio	

ASPECTOS DE PERSONALIDAD

Dime tres o cuatro características tuyas que consideres positivas, aquellos aspectos de tu forma de ser que te gusten:
¿Por qué las consideras positivas, por qué te gustan?
Dime tres o cuatro características tuyas que consideres menos positivas, aquellos aspectos de tu forma de ser que te gusten menos:
¿Por qué te gustan menos?
Si tienes algún problema con alguien o te enfadas con alguna persona, ¿cómo lo solucionas?
¿Te has peleado alguna vez? SI NO
¿Eres puntual? SI NO
Aseado SI NO
Vestimenta adecuada SI NO

OCIO Y TIEMPO LIBRE. RELACIONES SOCIALES

Dentro de casa Fuera de casa			
Tienes amigos?	SI.	NO	
Cuántos?			
Discapacidad	SI SI	NO	
Ocio	LIBRE	CLUB	
Describe vuestra rela	rción		
Tienes pareja?		NO	
Tienes hora de llega	ida a casa? SI		
	las actividades	que haces?	
Practicas algún depo			
YO	orte? NO		
YO Practicas algún depo SI	orte? NO		

FSCRITURA LIRRE

Escribe un texto, contándonos como te gustaría que fuera tu futuro.