



MODALIDAD

PONENCIA



CONGRESOS PI
by PSYCHOLOGY INVESTIGATION

INCLUSIÓN EDUCATIVA

LA INCLUSIÓN EDUCATIVA COMO PRIMERA FUENTE DEL DESARROLLO PROFESIONAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

**Jéssica Norma Morales González
Universidad de Guayaquil
Guayaquil-Ecuador**

RESUMEN

La educación como parte del desarrollo humano, y esta con todas las estructuras constituidas a través de los sistemas diversos basados en contenidos demandados por la modernidad y posmodernidad, tiene un difícil camino al construir a pasos agigantados un proceso de inclusión educativa que es considerado como parte del currículo institucional derivado de las leyes promulgadas constitucionalmente; en este proceso aparecen el reto y sesgo, a la vez, que es el de la preparación para la vida adulta, profesional, independiente y sobre todo autónoma productiva, especialmente de las personas con discapacidad.

INTRODUCCIÓN

La inclusión educativa ha abordado espacios de trabajo en los que se realiza una especializada y especial atención a aquellos que son integrados al sistema educativo regular, pero la resultante promedio comparativa entre los estudiantes regulares egresados y los que han tenido acomodaciones curriculares es distante; la distancia existente entre los dos grupos de egresados está reflejada en el acceso a actividades laborales, las que representan para todo grupo humano un medio de subsistencia, autorrealización, crecimiento personal y sobre todo independencia. El grupo de estudiantes regulares que entrega una institución educativa a la sociedad llega con una hoja de vida en la que además de su currículo formal, tiene una serie

de procesos extracurriculares de su nexos con población de características de vulnerabilidad social y económica, además de los logros alcanzados a nivel deportivo, en liderazgo, artes, u otras categorías propias de una formación integral; es precisamente en esa hoja de vida en la que se encuentra una marcada diferencia con los estudiantes incluidos al sistema regular, ya que la limitante ha radicado en el solo desarrollo intelectual con las adaptaciones académicas pertinentes. El medio empresarial solicita bachilleres con habilidades laborales implícitas, de tal manera que estas puedan ser aprovechadas y desarrolladas de acuerdo a las necesidades de producción. Son estas características no desarrolladas durante la educación formal de los estudiantes con alguna discapacidad, las que se muestran como una debilidad para el acceso a una oportunidad laboral. A esta carencia se suma algo aún más importante y de consideración prioritaria, la independencia, como característica intrínseca que permite la ejecución autónoma de una tarea y la consecución propia de una meta.

Los objetivos y las actividades realizadas como parte de la inclusión educativa, deben darse en consideración a una realización futura y que permita la adquisición de herramientas que sirvan para la autoproducción y el fortalecimiento de la personalidad; dentro de este crecimiento se encuentra intrínsecamente engranada la actividad social como potenciador del desarrollo personal en búsqueda del enriquecimiento de todos los miembros de la comunidad. El aprendizaje es mutuo en la medida en que la sociedad se comprometa activamente a impulsar y realizar una práctica efectiva inclusiva donde las oportunidades de autorrealización sean las mismas tanto para quienes posean una condición que los ubique en un sector vulnerable, como para aquellos cuyas características les permiten incluirse dentro de la regularidad.

MÉTODO

PSYCHOLOGY INVESTIGATION

Empíricamente y a través de la observación por el trabajo realizado durante quince años en educación inclusiva, cuatro años en inclusión laboral y veinte haciendo asesoría en temas de educación especial a entidades y familias, además de los datos estadísticos existentes y las declaraciones respectivas que giran en torno a la posibilidad de ingreso a un medio competitivo que permita el desarrollo profesional de los bachilleres egresados de un proceso

MEMORIAS VI CONGRESO INTERNACIONAL DE PSICOLOGÍA Y EDUCACIÓN PSYCHOLOGY INVESTIGATION

inclusivo, se muestra el resultante de un proceso que debe y puede ser complementado con ajustes contemplativos desde temprana inclusión.

DISCUSIÓN

Dentro de los programas de inclusión e integración escolar existen parámetros que especifican curricularmente el proceso cognoscitivo a desarrollar, así como el compromiso de sensibilización a la comunidad educativa en búsqueda de la aceptación y tolerancia; aquí se encuentra el primer limitante para una futura inserción laboral, el desenfoco en el desarrollo de la potencialidad de quien es integrado al sistema educativo regular, habilidad que debe ser descubierta desde los primeros años, para que en sus últimos años de estudios formales secundarios esta se convierta en la llave que le permitirá abrir las puertas de su futuro profesional e independiente.

La existencia de centros de inclusión laboral para personas con discapacidad, la misma que está en crecimiento, es otro indicativo de la carencia en el proceso previo. Al no haber tenido escolarización o encontrando la dificultad de una plaza laboral, las familias optan por el ingreso de su representado a este espacio, en el que se propone la meta de la preparación para un trabajo, así como la búsqueda del mismo. El tiempo de preparación considerando factores intrínsecos y extrínsecos propios de determinada condición de discapacidad, es indeterminado, así como la certeza de la colocación en una entidad pública o privada como prestadores de servicios.

La demanda existente por la solicitud constitucional del 4% de contratados con discapacidad sobre el 100% de la cantidad de empleados enrolados, ha conseguido el incremento de inserciones al mundo laboral, pero en este proceso la oferta tiene cierta inconsistencia, por ejemplo, la necesidad de emplear una persona con discapacidad, en la mayor parte del tiempo de preferencia de tipo física, cuya minusvalía sea leve y que no necesite de ajustes u otro tipo de adaptación por parte del contratante; aquí la discapacidad intelectual es el sector más vulnerable.

Para Reuven Feuerstein, a través de sus estudios y sus aportes de Experiencia de Aprendizaje Mediado (EAM), se considera que “El acto de la trascendencia pretende ir más allá del contexto inmediato, del aquí y ahora de la circunstancia que sucede. Aspira a ampliar y diversificar el sistema de necesidades del alumno, lo que supone un puente que une tareas e ideas relacionadas entre sí, interligadas a las necesidades inmediatas y futuras, en un proceso expansivo de pensamiento reflexivo para la formación de interrelaciones”.

La EAM indica que la automodificación, el desafío, la planificación de objetivos, la individualización, la participación, la autorregulación y control del comportamiento, la competencia, la trascendencia, el significado, la intencionalidad y reciprocidad, como criterios presentados, son mucho más que una filosofía educativa, son un sistema de fe que cree en la autoplaticidad humana, en la necesidad que cualquier ser humano posee de alcanzar la competencia y la maestría y de aumentar sus niveles de autorrealización.

La teoría contrastada con la práctica diaria educativa y específicamente en sus estándares de ejecución inclusiva, enfocan los objetivos en el desarrollo cognitivo con plazo inmediato, omitiendo la consideración de un tiempo de duración largo que permita al individuo el alcance de metas evolutivas permanentes y de autodesarrollo con perspectivas a la inclusión laboral, por canales regulares y de consecución del desenvolvimiento y apogeo de habilidades propias productivas.

La autoeficacia está orientada hacia el futuro, “es la evaluación específica en un contexto en relación con la capacidad para desempeñar una tarea en particular”. El autoconcepto es un constructo más general que abarca muchas percepciones acerca del yo, incluyendo la autoeficacia. El autoconcepto se desarrolla como resultado de comparaciones externas e internas, en las que se utiliza a otros individuos u otros aspectos del yo como marcos de referencia. Sin embargo, la autoeficacia se enfoca en su habilidad para realizar con éxito una tarea específica, sin la necesidad de hacer comparaciones.

Estos factores se interrelacionan con la postura de Reuven Feuerstein, apuntando hacia una formación integral orientada hacia la evolución completa de los individuos, especialmente al manejo del área socioafectiva que permita la libre fluidez del uso potencial del conocimiento elaborado por procesos cognoscitivos que desemboquen en el beneficio del

MEMORIAS VI CONGRESO INTERNACIONAL DE PSICOLOGÍA Y EDUCACIÓN PSYCHOLOGY INVESTIGATION

individuo como parte de su supervivencia, dirigida y proyectada en una propia producción y de utilidad comunitaria.

El currículo educativo establecido ministerialmente, posee un sesgo, ya que su enfoque está dirigido a un equilibrio de aprendizaje basado en la consideración de diferencias individuales, con planteamientos de equidad social, adaptaciones requeridas diferenciadas, trabajo de la triada educativa, pero sin la visión del crecimiento del potencial individual basado en las habilidades personales con la proyección futura de realización profesional, a pesar de tener implícitamente parámetros legales que están planteados para la ejecución de este fin, específicamente a nivel macro.

La legalidad del código de trabajo solicita un porcentaje de personas con equis condición para cumplir con la exigencia constitucional, pero en el proceso de selección no se encuentra establecido un perfil específico ante determinadas especificidades que tiene el sector vulnerable de discapacidad, así como se realiza al solicitar un nuevo elemento para cualquier cargo en alguna empresa.

El artículo 42 numeral 33 del Código del Trabajo (Ecuador) determina que el empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad. A partir del año 2009, el porcentaje obligatorio de contratación de personas con discapacidad, es del 4% del total de trabajadores de cada empresa o patrono persona natural.

El Art. 64 de la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP Ecuador), las instituciones determinadas en el artículo 3 de esta ley que cuenten con más de veinte y cinco servidoras o servidores en total, están en la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva hasta un 4% del total de servidores o servidoras, bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración

laboral, dotando de los implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes.

Podemos observar que nos encontramos en un proceso, que a pesar de su inicio pautado a través de la Declaración de Salamanca en 1994 (como referente en Latinoamérica), presenta aún la necesidad de modificaciones, reestructuraciones, y sobre todo de consideraciones de proyección futura que permitan el completo desarrollo del individuo, el mismo que comienza desde sus primeros años de formación haciendo el descubrimiento, fortalecimiento y empoderamiento de sus habilidades y destrezas, tal y como se presenta en cierto porcentaje con los estudiantes regulares que pueden alcanzar un desarrollo potencial y lograr la obtención de una plaza laboral al obtener su bachillerato.

Como en todo proceso formativo, lo adecuado para que un aprendizaje perdure y sea eficaz es que posea significado para el individuo, sea de utilidad, presente nuevos retos y que necesariamente sea enfocado desde los primeros años de formación, que es donde se inicia el camino hacia la vida profesional. Cabe recalcar que este enfoque no se sujeta a la dependencia patronal, ya que al potencializar una habilidad, se está formando al individuo para escoger entre el ejercicio dirigido según la actividad empresarial, o a la práctica independiente con visión de emprendimiento; en ambos casos se considera la necesidad de autorrealización y de formar parte de la sociedad como ente productivo.

Para conseguir un mejor futuro para las personas con discapacidad, se debe lograr primero un cambio radical cultural con visión humanitaria, que sea fomentada desde los primeros años de vida, desde cada familia, con las consideraciones específicas necesarias, con tolerancia, respeto, y reconocimiento de la diversidad y la individualidad.

Los siguientes cuadros estadísticos muestran en cifras lo explicado anteriormente. En síntesis encontraremos:

Según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), en el país hay 1'653.000 personas con alguna condición de discapacidad. Pero el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (Conadis), explica que solo 414.240 poseen carné, es decir, están registradas, y 259.506 están en condición de trabajar (18 a 65 años), así como también hay

MEMORIAS VI CONGRESO INTERNACIONAL DE PSICOLOGÍA Y EDUCACIÓN PSYCHOLOGY INVESTIGATION

quienes llevan años en busca de un puesto, sin obtenerlo. El Servicio de Integración Laboral de Personas con Discapacidad (SIL) ha realizado 428 ferias, así como el Secap y sus funcionarios han visitado 24.540 empresas, de diferentes sectores, pero no todas integran o dan cobertura. “Las compañías dicen que no hay vacantes, pero los puestos son ocupados por personas con menos de 20% de discapacidad” (Secap 2016).

Nuestra población de interés oscila entre los 19 y 29 años, ajustándonos a las cifras de los censos, considerando que 59.242 personas con discapacidad están registradas, y que de ellas 11.168 están insertadas laboralmente, la cantidad de bachilleres especiales egresados resulta aún más breve y por lo tanto, preocupante, ante una problemática de desempleo que no está solo ligada a la situación social, política o económica del país, sino a un sesgo en el sistema educativo especializado.

EDUCACIÓN

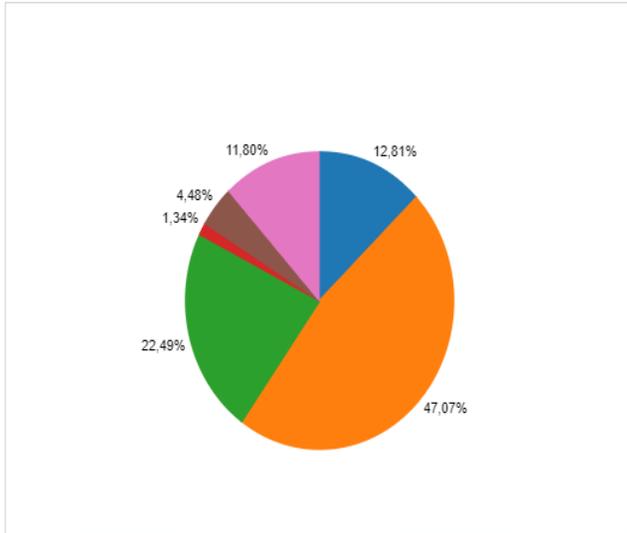
■ RAZONES DE NO ASISTENCIA A UN ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO

Razones de no asistencia	Mujer		Hombre		% de mujeres con relación a las razones de no asistencia
	Número	%	Número	%	
Nacional					
Edad	2.890	0,5%	2.673	0,4%	51,9%
Terminó sus estudios	25.249	4,4%	16.741	2,4%	60,1%
Falta recursos económicos	172.965	30,2%	191.393	27,7%	47,5%
Fracaso escolar	10.221	1,8%	10.607	1,5%	49,1%
Por trabajo	118.486	20,7%	304.187	44,0%	28,0%
Temor maestros	779	0,1%	709	0,1%	52,3%
Enfermedad o discapacidad	19.393	3,4%	29.699	4,3%	39,5%
Quehaceres del hogar	101.332	17,7%	3.406	0,5%	96,7%
Familia no permite	18.316	3,2%	919	0,1%	95,2%
No hay establecimientos educativos	3.373	0,6%	3.068	0,4%	52,4%
No está interesado	42.534	7,4%	75.375	10,9%	36,1%
Por embarazo	14.051	2,5%	0	0,0%	100,0%
Por falta de cupo	15.627	2,7%	20.385	3,0%	43,4%
Otra razón	26.799	4,7%	31.555	4,6%	45,9%
Total	572.015	100,0%	690.718	100,0%	45,3%

PSYCHOLOGY INVESTIGATION

PERSONAS CON DISCAPACIDAD REGISTRADAS

Por Tipo de Discapacidad



Tipo de Discapacidad

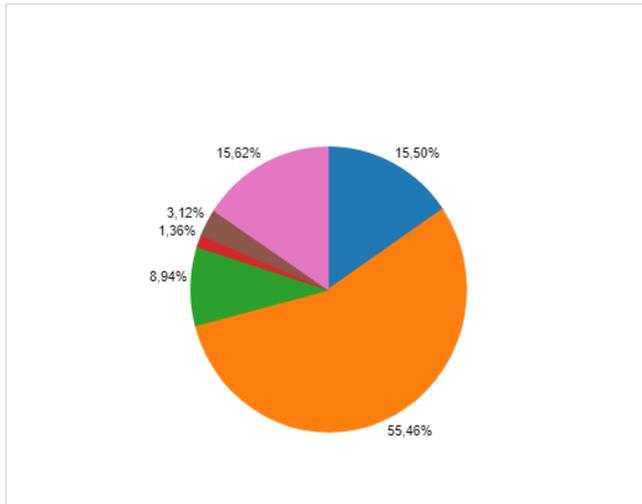
- AUDITIVA
- FISICA
- INTELLECTUAL
- LENGUAJE
- PSICOSOCIAL
- VISUAL

Tipo Discapacidad Actual

AUDITIVA	53.565
FISICA	196.758
INTELLECTUAL	93.989
LENGUAJE	5.617
PSICOSOCIAL	18.728
VISUAL	49.344
Total general	418.001

PERSONAS CON DISCAPACIDAD LABORALMENTE ACTIVAS

Por Tipo de Discapacidad



Tipo de Discapacidad

- AUDITIVA
- FISICA
- INTELLECTUAL
- LENGUAJE
- PSICOSOCIAL
- VISUAL

Tipo Discapacidad Actual

AUDITIVA	13.488
FISICA	48.271
INTELLECTUAL	7.780
LENGUAJE	1.182
PSICOSOCIAL	2.715
VISUAL	13.594
Total general	87.030

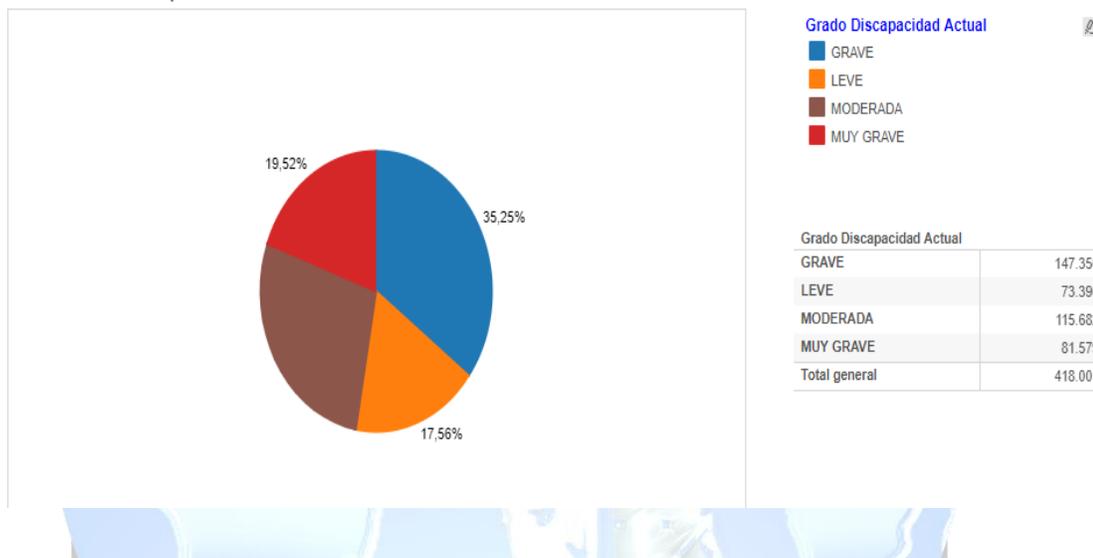
PSYCHOLOGY INVESTIGATION

MEMORIAS VI CONGRESO INTERNACIONAL DE PSICOLOGÍA Y EDUCACIÓN PSYCHOLOGY INVESTIGATION



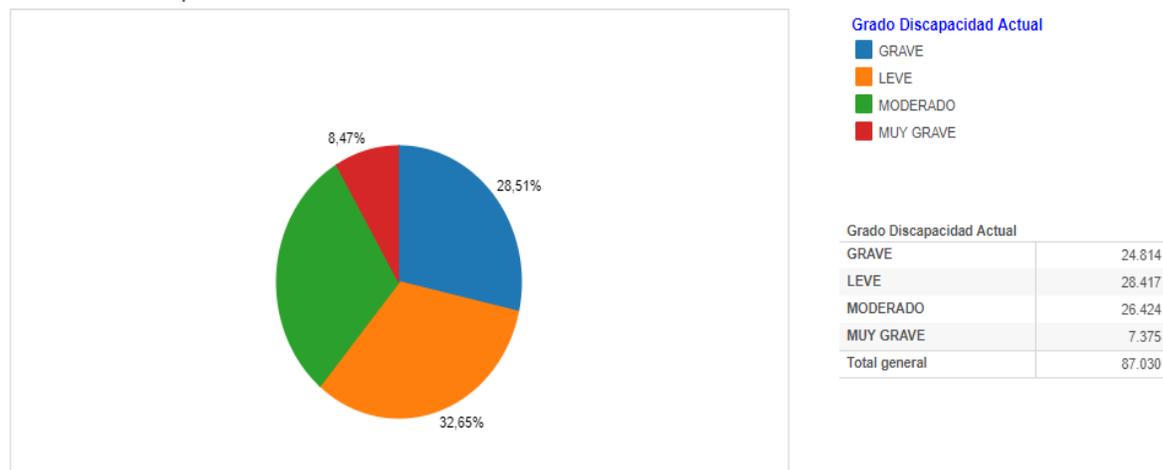
PERSONAS CON DISCAPACIDAD REGISTRADAS

Por Grado de Discapacidad



PERSONAS CON DISCAPACIDAD LABORALMENTE ACTIVAS

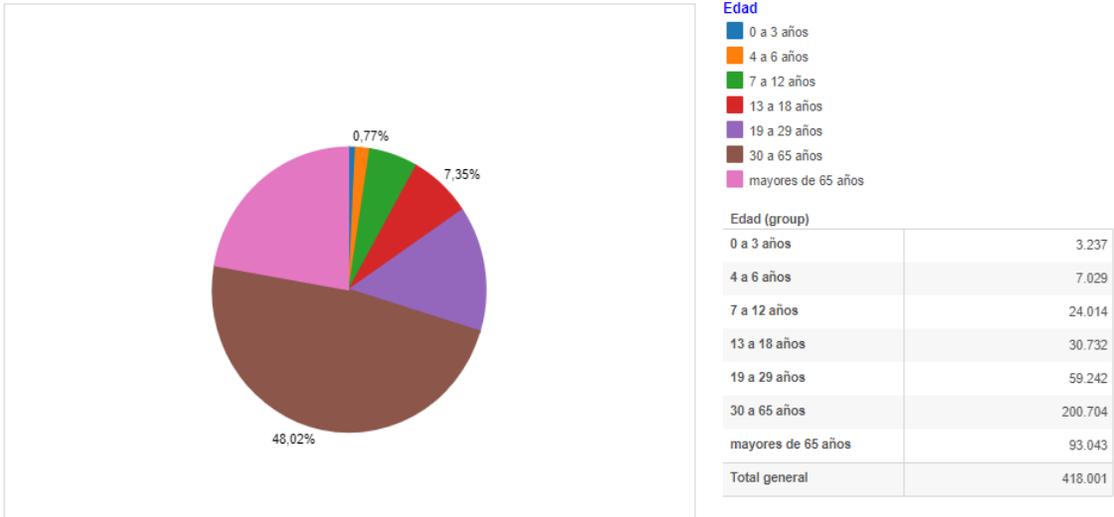
Por Grado de Discapacidad



PSYCHOLOGY INVESTIGATION

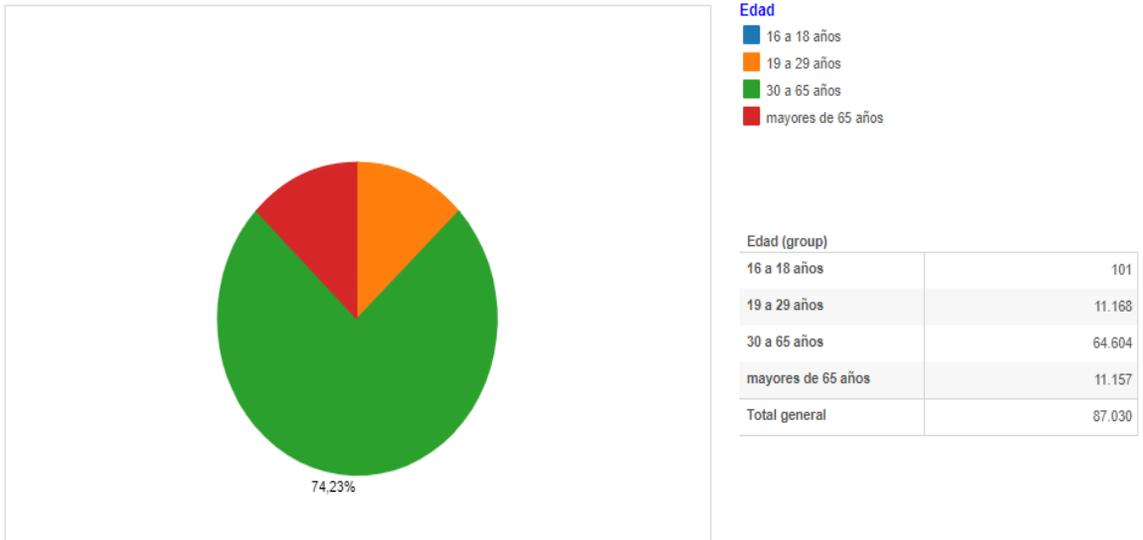
PERSONAS CON DISCAPACIDAD REGISTRADAS

Por Edad



PERSONAS CON DISCAPACIDAD LABORALMENTE ACTIVAS

Por Edad



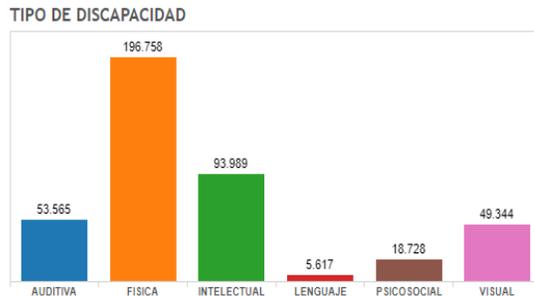
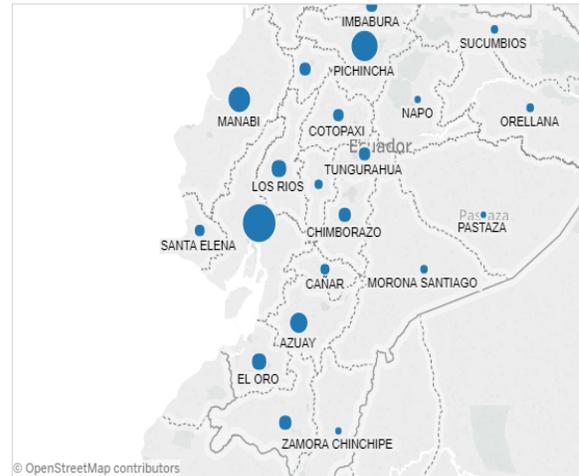
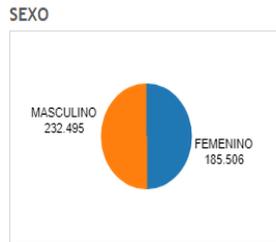
MEMORIAS VI CONGRESO INTERNACIONAL DE PSICOLOGÍA Y EDUCACIÓN PSYCHOLOGY INVESTIGATION



PERSONAS CON DISCAPACIDAD REGISTRADAS

Provincia
(Todos) ▼

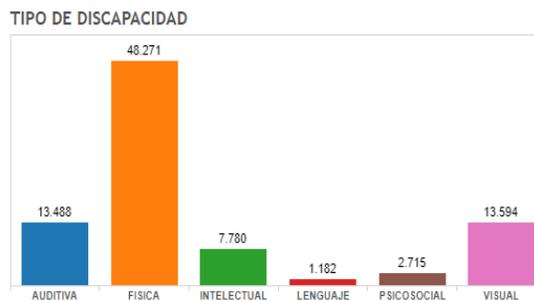
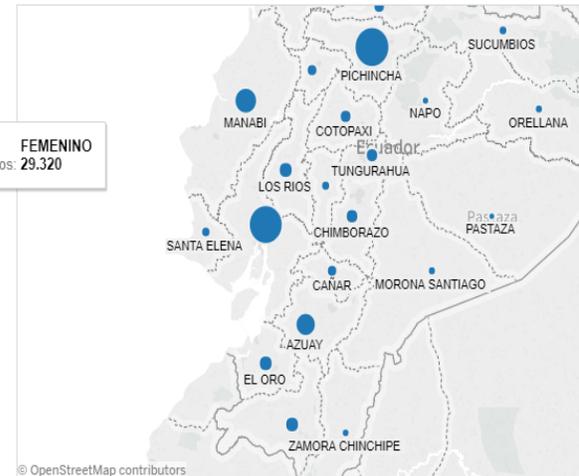
Cantón
(Todos) ▼



PERSONAS CON DISCAPACIDAD LABORALMENTE ACTIVAS

Provincia
(Todos) ▼

Cantón
(Todos) ▼



BIBLIOGRAFÍA

- Coll, C. (1993). Constructivismo e intervención educativa: ¿cómo enseñar lo que se ha de construir? En J.A. Beltrán, V. Bermejo, M^aD. Prieto y D. Vence (Ed.), *Intervención Psicopedagógica*. Madrid: Pirámide, pp. 230-247.
- Tharp, R.; Gallimore, R. (1988): *Rousing minds to life: Teaching, learning and schooling in social context*. New York. Cambridge University Press.
- Feuerstein, Feuerstein, R., et al, R., et al, R., et al, 2006. *Creating and enhancing cognitive modifiability: The Feuerstein Instrumental Enrichment program*. Jerusalem: ICELP Press.
- Feuerstein, R., Feuerstein, R., Rand, Y. Hoffman, M.B. Hoffman, M.B. Hoffman, M.B. y Miller, R., y Miller, R., y Miller, R., 1980. *Instrumental Enrichment and intervention program for cognitive modifiability*. Baltimore, Md.: University Park Press.
- Kozulin, A.: *Individualismo epistemológico frente a una posición sociocultural, Piaget, Vygotski y la teoría de/aprendizaje mediado*. Israel, ICELP.
- Woolfolk, A. *Psicología Educativa*. Prentice Hall Hispanoamericana, décimoprimer edición, (2010)
- Información estadística de personas con discapacidad (2017). Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS). Recuperado de <http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadistica/index.html>

RESEÑA

PSYCHOLOGY INVESTIGATION

JESSICA NORMA MORALES GONZALEZ

Psicóloga Educativa y Orientadora Vocacional de la Universidad de Guayaquil, cuenta con dos estudios de maestría en Gerencia Educativa (egresada) y Psicología Educativa

MEMORIAS VI CONGRESO INTERNACIONAL DE PSICOLOGÍA Y EDUCACIÓN PSYCHOLOGY INVESTIGATION

(graduada). Ha realizado varios cursos de actualización profesional en psicología, educación, pensamiento creativo, estructura cognitiva, y especializada en educación especial. Mediadora certificada (EAM).

Con 25 años de experiencia en educación de segundo y tercer nivel, y profesional, ha trabajado en el desarrollo de habilidades comunicacionales y de aprendizaje con las mejores instituciones educativas de la ciudad de Guayaquil, habiendo fundado departamentos de psicopedagogía a nivel primario y secundario. Tutora del primer estudiante graduado con Síndrome de Down, con parámetros de Bachillerato Internacional.

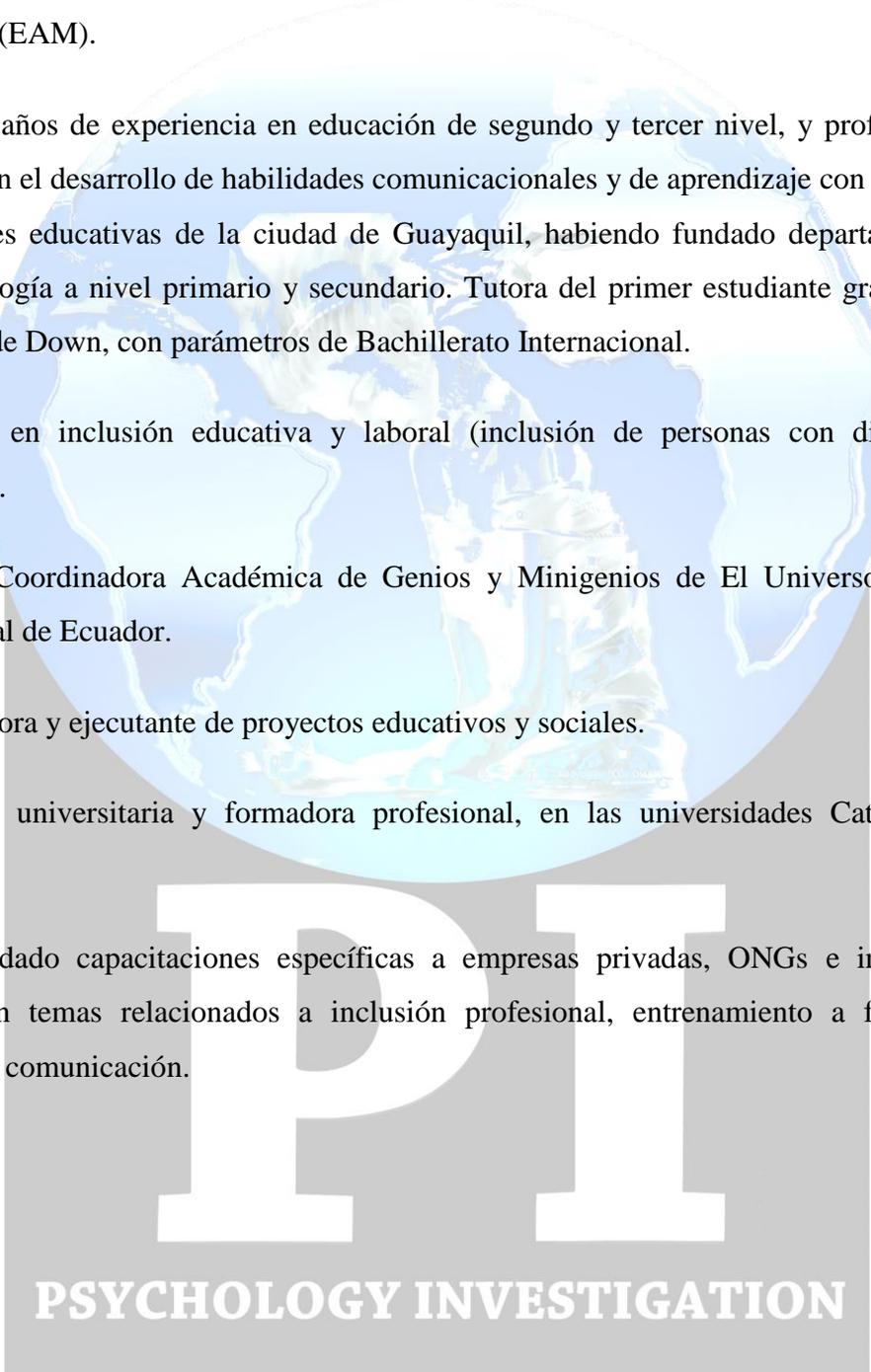
Experta en inclusión educativa y laboral (inclusión de personas con discapacidad intelectual).

Actual Coordinadora Académica de Genios y Minigenios de El Universo, concurso intercolegial de Ecuador.

Diseñadora y ejecutante de proyectos educativos y sociales.

Docente universitaria y formadora profesional, en las universidades Católica y de Guayaquil.

Ha brindado capacitaciones específicas a empresas privadas, ONGs e instituciones públicas en temas relacionados a inclusión profesional, entrenamiento a formadores, liderazgo y comunicación.



PI
PSYCHOLOGY INVESTIGATION



7^o CONGRESO INTERNACIONAL DE PSICOLOGIA Y EDUCACION

¡ME MIRAS PERO NO ME VES
ENTONCES QUE ES LO
QUE REALMENTE QUIERES VER!

Santa Marta Colombia
2018



CONGRESOS PI
by PSYCHOLOGY INVESTIGATION