

Modelo de inclusión económica para Personas con Discapacidad

Acuerdo de cooperación técnica ATN/JO-16438-CO

Componente I: Capacitación en habilidades socio-emocionales y adaptativas para Personas con Discapacidad, apoyo en la búsqueda de trabajo y fortalecimiento institucional de las entidades que participan en el proceso de empleabilidad

Documento Maestro

Socio Financiado



Socio Ejecutores



Asesores



El empleo es de todos

Mintrabajo



Banco Interamericano de Desarrollo

Carlos Novoa Molina
Especialista Jefe de Supervisión

Fundación Saldarriaga Concha

Soroya Montoya González
Directora Ejecutiva

Juan Pablo Alzate
Líder de Generación de Ingresos

Zaira Campo Arias
Coordinadora de Proyecto

Fundación Best Buddies Colombia

Alejandra Arenas
Directora Ejecutiva

Angélica Ma. García C.
Coordinadora de Proyecto – Componente I

Miembros del comité técnico asesor

Ministerio del Trabajo

Programa Pacto de Productividad

Alejandra León
Directora

SENA

Magda Hernández
Profesional para la atención de Personas con Discapacidad

Unidad Administrativa Especial Servicio Público de Empleo – UAESPE

El presente documento maestro hace parte de los productos generados en el marco del Convenio de Cooperación Técnica No Reembolsable ATN/JO-16438-CO, cuyo principal objetivo fue el desarrollo de un “Modelo de inclusión económica que brinde capacitación en habilidades socio-emocionales, adaptativas y servicios de intermediación laboral para expandir las oportunidades de empleo y promover y facilitar emprendimientos de Personas con Discapacidad”.

El Convenio contempló cinco componentes. El Componente I estuvo orientado a la “Capacitación en habilidades socio-emocionales y adaptativas para Personas con Discapacidad, apoyo en la búsqueda de trabajo y fortalecimiento institucional de las entidades que participan en el proceso de empleabilidad”.

En este componente se desarrollaron varios productos. Este documento maestro se realizó con el apoyo financiero del Fondo Especial del Japón del BID. Las opiniones expresadas en esta publicación son exclusivamente de los autores y no reflejan necesariamente el punto de vista del Fondo Especial del Japón del BID, ni del Banco Interamericano de Desarrollo, sus directivos, funcionarios y empleados.

Socio Financiador



Socios Ejecutores



Asesores



PRESENTACIÓN

En el marco del acuerdo de cooperación técnica ATN/JO-16438-CO en su Componente I: "Capacitación en habilidades socio-emocionales y adaptativas para Personas con Discapacidad, apoyo en la búsqueda de trabajo y fortalecimiento institucional de las entidades que participan en el proceso de empleabilidad", se entrega este documento maestro resultado de una revisión juiciosa, tanto a nivel nacional como internacional, en las habilidades socio-emocionales o soft skills y su relevancia para el mundo del trabajo y la empleabilidad de las Personas con discapacidad (en adelante PcD).

El objetivo principal del Componente se centró en diseñar e implementar, a manera de prueba piloto para posteriores ajustes, un Modelo de formación para Personas con Discapacidad en habilidades socio-emocionales para la empleabilidad. El Modelo está estructurado por estrategias dirigidas a las PcD y, así también, dirigidas a la red de actores involucrados en el proceso de inclusión laboral de esta población, como las instituciones de y para PcD, las agencias de empleo, las familias o asistentes personales y los empresarios.

El Modelo está orientado por la búsqueda de: **a)** la potencialización de las habilidades socio-emocionales de las PcD, la identificación de su perfil laboral y la formación para sus familiares o asistentes personales como red de apoyo en el proceso de empleabilidad, **b)** la toma de conciencia del sector empresarial frente a los procesos de inclusión laboral, y **c)** la transferencia de conocimiento a las instituciones de y para PcD y a las agencias de empleo.

Este documento es la base explicativa y comprensiva del Modelo, en tanto estrategias, metodologías, actividades y herramientas que lo conforman. Así, el contenido de este documento invita al lector a iniciar con la exploración del apartado **I. Antecedentes y Marco Conceptual**, en el cual se presenta un corpus a través de títulos que sugieren temas de interés con respecto al tema de las habilidades socio-emocionales, las PcD y su empleabilidad. Luego, en el apartado **II. Fases de construcción del Modelo**, se presentan las etapas desarrolladas en el marco del objetivo planteado para el Componente I, con la metodología aplicada para la búsqueda, selección y uso de la información relevante en los productos del Modelo. Finalmente, en el apartado **III. Estrategias, metodologías, actividades y herramientas**, se proporciona información detallada y ampliada del Modelo.

De esta manera, se presentan cuatro estrategias. La primera, dirigida a profesionales de instituciones de y para PcD y de agencias de empleo; la segunda, dirigida a las Personas con Discapacidad; la tercera, dirigida a las familias; y, la cuarta, dirigida a empresarios.

Finalmente, en los apéndices se presentan los productos desarrollados para cada estrategia tales como guías, protocolos, etc. Todos los productos son de consulta digital disponible en formato digital en la página web: **www.bestbuddies.org.co**

C CONTENIDO

Pág

I.	ANTECEDENTES Y MARCO CONCEPTUAL _____	Pág 5
	○ Las habilidades, tema actual de vieja data_____	Pág 5
	○ Habilidades técnicas, cognitivas y socio-emocionales_____	Pág 6
	○ La brecha entre la oferta y la demanda de recursos humanos_____	Pág 7
	○ Las variadas habilidades socio-emocionales_____	Pág 9
	○ Las personas con discapacidad y las habilidades socio-emocionales_____	Pág 14
	○ El aprendizaje de las habilidades socio-emocionales_____	Pág 16
	○ La empleabilidad de las Personas con Discapacidad_____	Pág 18

II.	FASES DE CONSTRUCCIÓN DEL MODELO _____	Pág 20
	○ Metodología de búsqueda, selección y uso de la información_____	Pág 20

III.	ESTRATEGIAS, METODOLOGÍAS, ACTIVIDADES Y HERRAMIENTAS _____	Pág 27
	○ Trabajo con la red de las Personas con Discapacidad_____	Pág 28
	○ Estrategias_____	Pág 29
	● Transferencia de conocimiento a instituciones de y para Personas con Discapacidad o agencias de empleo_____	Pág 31
	● Formación para Personas con Discapacidad en habilidades socio-emocionales para la empleabilidad_____	Pág 34
	● Formación de familiares y asistentes personales como red de apoyo de las Personas con Discapacidad_____	Pág 39
	● Estrategia de toma de conciencia del sector empresarial_____	Pág 41

REFERENCIAS _____	Pág 44
ANEXOS _____	Pág 49

I. ANTECEDENTES Y MARCO CONCEPTUAL

En este apartado se presenta información relevante con respecto a las habilidades socio-emocionales, la discapacidad y la empleabilidad. La información registrada a continuación es la base para la comprensión conceptual de las estrategias propuestas para los diferentes actores de la red que contempla la implementación del Modelo.

Las habilidades, tema actual de vieja data

El concepto de habilidad tiene una larga trayectoria histórica desde sus inicios en la antigua Grecia. Su origen se remonta al término areté, que equivale a la palabra virtud como "ideal caballeresco", una virtud selecta, digna de la nobleza y asociada a la valentía guerrera. Esta virtud, más adelante se complementó con la nobleza del espíritu, que significaba el honor de los hombres como forma de asegurar su valor a través de la admiración de sus semejantes, es decir que la vida social se determinaba por el elogio y la censura de las propias acciones humanas. Citando a Aristóteles, se trataba de una configuración del "yo" desde el amor propio y la búsqueda de la apropiación de la belleza (Jaeger, 1957).

En el Estado romano, con la institucionalización de la educación, la labor de impartir los valores fue de la escuela y de los maestros, de manera especial, en lo concerniente a la familia y a la autoridad paterna. Más adelante, en la Edad Media, con el advenimiento del cristianismo, la formación en valores se acrecentó y, así también, se hizo imperante la búsqueda de la humildad, la sencillez, la bondad, la disciplina, etc., desde la perspectiva moral que identificó a la época. La Edad Moderna se caracterizó por el desarrollo de las ciencias, resultado de la apertura comercial y comunicación entre ciudades; conllevó un cambio en la educación y su objetivo se centró en el conocimiento especializado y en el aprendizaje de dichas ciencias. El conocimiento técnico era importante como parte central del saber y no bastaba con demostrar experiencia en un oficio, por tanto, se hizo necesaria la certificación y la cualificación.

Las habilidades técnicas se tornaron relevantes y predominaron en el mundo educativo y laboral (Salas, 2012).

La priorización en cuanto a la formación esperada de los individuos, ha transitado a nuevas miradas y demandas sociales que se centran en la necesidad del desarrollo de habilidades como un concepto de espectro ampliado. Las habilidades son definidas como aquellas "capacidades innatas o adquiridas durante la vida, que aumentan la productividad de un individuo (...) se refieren a la capacidad de aplicar los conocimientos a un conjunto específico de tareas" (Busso, Cristia, Hincapié, Messina, & Ripani, 2017, p. 24). Es decir que, inicialmente, hay habilidades que son originarias en el individuo y, por ende, son susceptibles de desarrollarse, pero así mismo, se pueden aprender, si así se requiere; por otro lado, las habilidades tienen una fuerte relación con la economía y el desarrollo social de un país, en la medida que son clave en el talento humano que aporta a dicha economía desde su trabajo y la producción de bienes y servicios. En resumen, y en cierto sentido, el mundo de hoy retorna a la mirada de la belleza centrada en el individuo de la antigua Grecia, el cual se valora de acuerdo con las habilidades que logra demostrar en sus acciones, en su hacer cotidiano, con la diferencia de que estas habilidades, ahora, son imprescindibles para ingresar y mantenerse vigente en el mundo laboral.

Habilidades técnicas, cognitivas y socio-emocionales

La literatura, hace referencia a tres tipos de habilidades que pueden desarrollar los seres humanos: habilidades técnicas, habilidades cognitivas y habilidades socio-emocionales. Las primeras, categorizadas como habilidades duras o hard skills. Las terceras, conocidas como habilidades blandas o soft skills (Busso et al, 2017). Vitale (citada en Ly, 2018), refiere que las habilidades duras se relacionan con lo que las personas hacen y, las habilidades blandas, se relacionan con cómo lo hacen. Los tres tipos de habilidades no son excluyentes entre sí, por el contrario, son complementarios, al margen de que a lo largo de la historia unas hayan tenido más protagonismo que otras (Ducci, 1996).

El enfoque en las habilidades técnicas ha tenido trascendencia al punto que existen centenares de carreras técnicas, tecnológicas y profesionales en cada país, que se espera respondan a sus necesidades. Las habilidades técnicas se refieren a los conocimientos, habilidades y destrezas requeridas en un campo especializado de ocupación (Ducci, 1996). Estas habilidades son evaluadas para medir el desempeño de las entidades educativas y la calidad de la enseñanza con instrumentos como las pruebas SABER, en Colombia, o la prueba PISA (Program International Student Assessment) de carácter comparativo internacional. Hasta hace algunos años, este tipo de habilidades tenían prevalencia sobre las soft skills para el campo laboral, situación, que como se observará más adelante, ha enfrentado transformaciones (Singer, Guzmán, & Donoso, 2009).

De la misma manera, los test que miden habilidades cognitivas son variados desde la aparición del test de inteligencia de Binet en 1905. A partir de este test se generó toda una corriente psicométrica con pruebas que permiten evidenciar el nivel cognitivo y la capacidad de aprendizaje de las personas (Cabrera, 2012). Las habilidades cognitivas, según Reed (2007 citado en Ramos, Herrera, & Ramírez, 2010) son "las destrezas y procesos de la mente necesarios para realizar una tarea, además son las trabajadoras de la mente y facilitadoras del conocimiento al ser las

responsables de adquirirlo y recuperarlo para utilizarlo posteriormente" (p. 202). Hacen referencia a la atención, obtención y recuperación de la información, organización, análisis, etc. Las habilidades cognitivas, generalmente, son la base de las habilidades técnicas y las socio-emocionales (Ramos, Herrera, & Ramírez, 2010).

Las habilidades socio-emocionales o soft skills son las que facilitan la interacción y la colaboración con otras personas; son aquellos "atributos o características de una persona que le permiten interactuar con otras, de manera efectiva" (Ortega, 2017, p. 5). Se desarrollan desde la infancia y a lo largo de la vida, son relevantes para aprender a leer los contextos cotidianos y para actuar en ellos de manera satisfactoria (Meza, 2017). En la actualidad, las habilidades socio-emocionales son insistentemente buscadas y altamente valoradas por el mundo laboral, pues tienen un carácter diferencial, difícilmente evaluable pero visible en el impacto de los equipos de trabajo (Universia, 2017), razón por la cual, empresarios y expertos, sugieren que estas personas, que se destacan sobre otras por este tipo de habilidades, deben ser retenidas en la organización (Ortega, 2017).

Al parecer, el término soft skills o habilidades socio-emocionales tuvo su origen en el ejército de Estados Unidos en 1972, cuando iniciaron con la identificación de habilidades complementarias para manejar las máquinas. Más adelante, el término se generalizó y dio pie a múltiples interpretaciones (Meza, 2017). En 1918, Mann realizó una investigación que lo condujo a resultados sorprendentemente pronosticadores, si se tiene en cuenta que se desarrolló hace 100 años. Su estudio concluyó que, en el futuro, las habilidades socio-emocionales serían de la más alta relevancia en el mundo del trabajo, conclusión que fue tenida en cuenta hasta hace poco tiempo (National Soft Skills Association, 2015), pues, sólo los últimos 15 años se han caracterizado por el interés en el cambio de los requerimientos de los reclutadores de talento humano a nivel mundial.

Algunos hablan de un cambio de paradigma en la búsqueda de candidatos para ocupar cargos en las empresas.

Actualmente, autores como Gardner con la teoría de las inteligencias múltiples, Goleman con su teoría de la inteligencia emocional o Maslow y la teoría de la autorrealización, entre otras, han indicado especial énfasis en la emocionalidad como una capacidad humana susceptible de ser aprendida. Las habilidades técnicas o los conocimientos en sí mismos mantienen relevancia, especialmente para el mundo del trabajo, sin embargo, poco a poco han venido ganando terreno las habilidades socio-emocionales por su carácter transversal. Un estudio que desarrolló la Universidad de Harvard, Carnegie Foundation y Stanford Research Center, indicó que el 85% del éxito en el desempeño de un profesional se debe al buen desarrollo de sus habilidades blandas y, el 15%, al conocimiento técnico (National Soft Skills Association, 2015). Estas cifras indican la importancia de las soft skills para el mundo laboral actual, pero no se debe perder de vista que los tres tipos de habilidades: técnicas, cognitivas y socio-emocionales, se complementan y son clave en la conformación de equipos sinérgicos que aportan a las organizaciones (Ortega, 2017).

La brecha entre la oferta y la demanda de recursos humanos

Existe un vínculo indisoluble entre las habilidades de una persona, el contexto y las oportunidades sociales en las que se desenvuelve, pues, de esta manera, se puede comprender la relevancia que hoy tiene la formación de los individuos y la creación de estrategias educativas que correspondan con las demandas del sector empresarial (Ducci, 1996). Ahora bien, a pesar de que la situación es clara con respecto a la necesidad de coherencia y correspondencia entre la demanda del sector empresarial y la respuesta del sector educativo, existe una gran preocupación por la amplia brecha que existe entre estos dos ámbitos, con resultados poco favorables para el desarrollo de los países, especialmente de aquellos en vía de

desarrollo (Zapata, 2017). Busso et al. (2017), refieren que las habilidades se evidencian desde los primeros años de vida y desde ese mismo momento se abre la brecha con las oportunidades laborales en edades posteriores, cuando las posibilidades educativas son menores.

Esta situación merece atención en la construcción de políticas públicas a nivel Estado y, en concreto, la reflexión alrededor de los programas de formación ofertados por las instituciones educativas, pues, de acuerdo con Zapata, quien realizó un estudio en Argentina, hay una "disonancia entre los planes de estudio y el ofrecimiento de empleo desde las empresas (...) los contenidos curriculares y las formas de enseñanza universitaria de algunas carreras están desactualizadas respecto a la realidad económica, política y social actual" (Zapata, 2017, p. 121). Swiatkiewicz (2014), indica que en Brasil, evidentemente, hay una falta de correspondencia entre las habilidades de los egresados en los diferentes niveles educativos, con los cambios que el mercado laboral exige. Así mismo, el BID (Busso, Cristia, Hincapié, Messina, & Ripani, 2017 y Bassi, Busso, Urzúa, & Vargas, 2012) y la OCDE (2016) han realizado estudios sobre el desarrollo de habilidades en los jóvenes de América Latina y su insuficiencia para desarrollarse con éxito en el mundo laboral.

En Colombia, es similar la situación, de acuerdo con un informe del World Economic Forum (2014), el país necesita mejorar el sistema educativo para poder responder con las transformaciones económicas recientes (Schwab, Sala-i-Main, Eide, & Blanke, 2014). De la misma manera, la Guía Global de Habilidades, refleja que hay brechas entre lo que están demandando las empresas del país y las características de los candidatos que se postulan (Sierra, 2017). Lo anterior refleja con claridad una grieta que es necesario ubicar e intervenir desde temprana edad en toda la población, de manera que no se configure como una barrera de acceso al campo laboral, ni para el desarrollo personal y social.

La situación amerita un trabajo juicioso y determinado para el desarrollo de las habilidades de los individuos, que corresponda con el enfoque de competencias laborales que ha tomado protagonismo en los últimos tiempos. Un enfoque que sugiere centralizar los esfuerzos en el desarrollo basado en la valorización del ser humano, con formación educativa de calidad convergente con las posibilidades de empleabilidad de las personas y atento a los cambios dinámicos organizacionales para anticiparse a ellos (Ducci 1996).

La noción de competencia, hace referencia “al capital humano acumulado a lo largo de la vida por la formación y la experiencia, a los conocimientos y habilidades aplicadas a situaciones profesionales” (Swiatkiewicz, 2014, p. 3). Las habilidades son la base para el desarrollo de competencias, así como los valores son la base de las habilidades (Rodríguez, 2017). De lo anterior se deduce la importancia de trabajar, tanto en el desarrollo y fortalecimiento de los valores, como de las habilidades para facilitar la aparición de competencias en los individuos como un recurso deseado por el mundo laboral actual. Es una estrategia conveniente para intervenir la disonancia entre la oferta y la demanda de los recursos humanos y, en especial para centrarse en lo esencial del ser humano, pues, siguiendo a Gardner: “una mala persona no llega nunca a ser un buen profesional” (Amiguet, 2016), por tanto, es una apuesta que vale la pena hacer por su expectativa de impacto a largo plazo en la vida de las personas.

Este cambio de perspectiva en los buscadores de recursos humanos, ha suscitado interés para la realización de diferentes estudios y encuestas alrededor del tema. Los portales web de empleo son la fuente principal de acceso a la información, pues el tema es bastante reciente y han sido estos portales los encargados de documentar el fenómeno que se está produciendo en el giro hacia las habilidades socio-emocionales. A continuación se enlistan algunos estudios encontrados y sus conclusiones.

LinkedIn, realizó en 2014 un estudio con 291 directores de recursos humanos de Estados Unidos, los cuales refieren que es muy bien visto que un candidato cuente con habilidades socio-emocionales desarrolladas y que se destaquen sobre otras, sin embargo, acentúan en que es más fácil conseguir personas con habilidades técnicas específicas de un área, que con las soft skills requeridas para un trabajo (Universia, 2017). Así mismo ICIMS, proveedor de software de recursos humanos, hizo un estudio con 400 profesionales de recursos humanos y de reclutamiento, el cual evidenció que los empleadores están dando mayor relevancia a las habilidades socio-emocionales, aunque refieren que éstas han empeorado en los últimos años y eso afecta las posibilidades de avanzar en la carrera de los individuos (ICIMS, 2017).

La Universidad de Cincinnati, compiló una lista de las habilidades socio-emocionales que buscan los empleadores, con base en su experiencia con los estudiantes de posgrado de la institución y lo que consideran deben trabajar en su vida diaria. Encontraron que los estudiantes se enfocan en obtener experiencia en su campo y descuidan la importancia de trabajar en habilidades como la comunicación, gestión del tiempo, resolución de conflictos, entre otras, porque no las perciben importantes (Oberpeul, 2018). Por otro lado, la Asociación para el Desarrollo del Talento, realizó un estudio sobre la cantidad de dinero que invirtieron las empresas estadounidenses en 2010 para el desarrollo de habilidades socio-emocionales de sus empleados, y encontraron que el 27.6% del presupuesto tuvo ese destino. Un porcentaje amplio, en comparación con otros años, pero que aún podría ampliarse si se tuviera en cuenta el desarrollo de habilidades adicionales al liderazgo y no sólo se enfocara en los cargos de nivel alto y medio. Es decir, que no sólo estuviera dirigida a unos cargos específicos (National Soft Skills Association, 2015).

Otro estudio fue realizado por Money (revista financiera) y la compañía de software PayScale.com que se unieron para analizar las habilidades que son más valoradas por los empleadores, con base en 54 millones de perfiles de trabajadores, 15.000 cargos de todo nivel. Encontraron mayor relevancia en cuatro habilidades, una de ellas el pensamiento estratégico como habilidad blanda deseada (Renzulli, Weisser, & Leonhardt, 2016). Para finalizar este recorrido, está el reporte del estudio desarrollado por Bloomberg, en 2016 con 1.215 reclutadores de 547 empresas, a quienes encuestaron sobre las habilidades que desean en los candidatos pero no pueden encontrar. Entregaron un informe en su página web en donde se pueden observar las habilidades socio-emocionales en las categorías: a) menos común, menos deseadas, b) menos común, más deseadas, c) más común, menos deseadas, y, d) más común, más deseadas (Bloomberg, 2016).

Los estudios nombrados, evidencian la importancia que tienen las habilidades socio-emocionales para las personas y su desarrollo en el mundo laboral actual con sus características de competitividad, transformación, digitalización e inserción de tecnología. El reto es enorme y no sólo concierne a las personas en su ámbito individual, pues en el resultado, también interviene la familia, la escuela y la sociedad en general, desde muy temprana edad. Al sector empresarial le concierne fomentarlas en sus empleados, mientras mantengan esta condición (Ortega, 2017). Debe ser un trabajo sistémico y sistemático que sólo se puede lograr si se comprende el cambio de paradigma en el reclutamiento de los recursos humanos y su incidencia en la formación de seres humanos integrales.

Las variadas habilidades socio-emocionales

Existen una serie de documentos, entre notas de portales de empleo, reportes de estudios realizados por organismos internacionales e investigaciones de universidades (en menor medida), que determinan las habilidades socio-emocionales más valoradas por el entorno laboral. Así también, es relevante para comprender la importancia y variedad de las habilidades socio-emocionales, la voz de las PcD con respecto al tema, las federaciones, las instituciones de y para PcD, y las empresas. De acuerdo con esto, se realizó el análisis de 39 documentos para organizar y tener un contexto de todas las habilidades socio-emocionales mencionadas en ellos, resultando un listado de 32 habilidades, organizado desde la que más aparece en los documentos, hasta la que menos se repite. En el Anexo 1 se presenta un cuadro con los documentos revisados, autores y link (si aplica). En el Anexo 2, se puede observar la lista con las habilidades encontradas en los documentos, como las características más requeridas por el mundo laboral actual. Las habilidades están organizadas de acuerdo con el número de documentos en donde son mencionadas.

A continuación se presenta la definición de cada característica de forma breve:

COMUNICACIÓN

Es una habilidad clave en ambientes laborales diversos para que las interacciones fluyan entre los equipos de trabajo, dando a conocer las ideas de manera que todos puedan entenderlas (Capital Humano, 2018).

TRABAJO EN EQUIPO

Implica construir soluciones para una situación definida teniendo en cuenta las diferentes perspectivas profesionales (Rodríguez, 2017).

ADAPTACIÓN

Tiene que ver, especialmente, con la capacidad de comprender los cambios y nuevos entornos de un mundo dinámico que obliga constantemente a salir de la zona de confort (García, 2017).

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Es una habilidad que le ahorra tiempo a las organizaciones, pues tiene que ver con el tratamiento efectivo de situaciones complicadas (Abuka, 2017).

CREATIVIDAD

También se puede denominar como pensamiento divergente e implica la creación de contenidos novedosos, originales e inesperados, apropiados, útiles y adaptados a una tarea específica (Lubart, 1994 citado en OCDE, 2016).

PROACTIVIDAD

Se relaciona con el comportamiento emprendedor y autónomo que moviliza cambios necesarios frente a una situación (García-Lombardía, Cardona, & Chinchilla, 2001).

LIDERAZGO

Capacidad para organizar y dirigir equipos de trabajo comunicando las ideas de manera eficaz (Bassi, Busso, Urzúa, & Vargas, 2012).

EMPATÍA

Es la capacidad de ponerse en el lugar de otra persona y entender su estado anímico y puntos de vista (Castillo, 2016).

SOCIABILIDAD

Habilidad para relacionarse y vincularse de forma efectiva con otras personas (Hidalgo, 1999 citado en Flores, García, Calsina, & Yapuchura, 2016).

RESPONSABILIDAD

Hace referencia al cumplimiento de los compromisos de la mejor manera posible conociendo las consecuencias de no hacerlas de la manera correcta (Vásquez, 2002).

AUTOCONOCIMIENTO

Se relaciona con la habilidad para percibirse a sí mismo y evaluar sus experiencias y capacidades de manera subjetiva (Yasuko, 2006).

MANEJO DEL TIEMPO

Se relaciona con la adecuada manera de distribuir el tiempo para el desarrollo de las actividades diarias en cualquier ámbito (Mengual, Juárez, Sempere, & Rodríguez, 2012).

ÉTICA

Es una saber práctico para actuar de manera racional en la vida, se relaciona con los valores y su aplicabilidad en la cotidianidad (Jocelyne, Silva, & Vanga, 2008).

PENSAMIENTO CRÍTICO

Se relaciona con la capacidad para el procesamiento de la información, la generación de conclusiones y la toma decisiones en la vida diaria (Bassi, Busso, Urzúa, & Vargas, 2012).

TOMA DE DECISIONES

Es la capacidad para valorar las condiciones del contexto y seleccionar una opción entre varias alternativas (Mengual, Sempere, Juárez, & Rodríguez, 2012).

ASERTIVIDAD

Es la habilidad para expresar y recibir de manera oportuna y respetuosa sentimientos, pensamientos, opiniones, etc., acorde con el contexto (Pérez, 2013).

FLEXIBILIDAD

Es la capacidad para cuestionarse frente a una situación o dar cabida a nuevas ideas, apartándose de ideas rígidas (Ginés, 2004).

ORGANIZACIÓN

Hace referencia a la capacidad de planificar y desarrollar proyectos o tareas asignadas de manera efectiva (García, 2017).

COMPROMISO

Es la capacidad para tomar conciencia y una actitud positiva frente a una obligación contraída con una promesa de cumplimiento intrínseca (Salvador, 2010).

ESCUCHA ACTIVA

Es una habilidad fundamental para la comunicación, implica estar atentos a las palabras, las ideas, los gestos, las actitudes de interlocutor para comprenderlas y responder a ellas (Gómez, Aguaded, & Pérez, 2011).

ORIENTACIÓN AL SERVICIO

Es una actitud de compromiso con la calidad y la satisfacción de las personas frente al servicio que se ofrece o se requiere (Lescano, 2011).

PUNTUALIDAD

Es una habilidad que está determinada por la valoración del tiempo e implica el cumplimiento de compromisos en el tiempo estipulado (Ortiz, 2004).

RESPETO

Es la base para la convivencia y la interacción social en la medida que alude al reconocimiento de los derechos fundamentales de las personas (Vásquez, 2002).

CONFIABLE

Es la habilidad para construir una imagen de seguridad en las relaciones interpersonales e inspirar confianza (Yañez, Loyola, & Huenumilla, 2009).

REGULACIÓN DE EMOCIONES

Es la habilidad para manejar las propias emociones siendo consciente de ellas y sus implicaciones en el comportamiento (OCDE, 2016).

TOLERANCIA A LA PRESIÓN

Es la habilidad para persistir en una actividad en situaciones de alta exigencia, con presión de tiempo u oposición (Alles, 2003).

ORIENTACIÓN A RESULTADOS

Es la habilidad para concretar metas con características de calidad, eficacia y eficiencia, que inclusive supere los resultados esperados (Aburto & Bonales , 2011).

MANEJO DE OFIMÁTICA

Es una habilidad transversal necesaria en la era del conocimiento que facilita la apropiación de la información y el aprovechamiento del conocimiento (Henríquez, Veracoechea, & Gómez de Ugel, 2010).

PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

Es estratégico porque comprende los propósitos de una organización, no sólo las tareas o actividades de un cargo (Renzulli, Weisser, & Leonhardt, 2016).

PERSEVERANCIA

Es la determinación para alcanzar una meta o tarea propuesta (Banco de Desarrollo de América Latina, 2016).

NEGOCIACIÓN

Habilidad para lograr establecer compromisos en una relación de largo alcance, basados en la colaboración mutua (Aburto & Bonales, 2011).

SEGUIMIENTO DE INSTRUCCIONES

Es una habilidad básica para la cotidianidad y la ejecución de tareas en cualquier ámbito de la vida (OCDE, 2016).

El listado de habilidades previo, es el a las habilidades cognitivas. El atención que sean requeridas por resultado de la revisión documental manejo de ofimática, a habilidades las empresas cuando son elementos realizada, complementado por técnicas. Si bien el Modelo está que se aprenden desde la niñez, las referencias encontradas en orientado hacia la formación en especialmente en el contexto diversos grupos focales realizados habilidades socio-emocionales, no familiar y educativo. Es de deducir, con PcD, instituciones, agencias de se puede dejar de tener en cuenta que si la base no está fortalecida, empleo y empresas. Es evidente la que los valores y los otros tipos de el trabajo posterior difícilmente combinación de conceptos entre habilidades mencionadas, son puede ser sostenible en el tiempo, valores, habilidades cognitivas, requeridas por los empleadores y por tanto, un modelo de formación habilidades técnicas y habilidades son relevantes para las PcD y las en habilidades socio-emocionales socio-emocionales. Es así como, la organizaciones que las rodean. debe, necesariamente, incluir una responsabilidad, el respeto y la ética, Ahora bien, como ya se mencionó revisión de la ética y propiciar su aluden a valores; el pensamiento anteriormente, los valores son la desarrollo continuo como elemento crítico y estratégico, hace referencia base de las habilidades y, llama la fundamental del proceso.

Las personas con discapacidad y las habilidades socio-emocionales

La discapacidad se define como “un concepto que evoluciona y que resulta de las interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás” (ONU, 2006, p. 2). Esta definición se enmarca en un modelo social de comprensión de la discapacidad, es un modelo actual cuya característica principal se basa en la eliminación de la deficiencia sobrepuesta en el sujeto como aspecto negativo, para trasladar la percepción de la discapacidad a la sociedad como una construcción social que se configura como barrera para la participación de las personas (Palacios, 2008).

La migración del enfoque de discapacidad centrada en la persona hacia un enfoque de construcción social es un gran logro de los movimientos sociales que buscan reivindicar los derechos de esta población, pues, es una invitación abierta a la transformación de percepciones retrógradas sobre los seres humanos. Las percepciones que parten del encasillamiento, categorización y etiquetamiento de las personas por sus características diferenciales, conllevan fuerte carga negativa e inciden en la forma de relacionarse, por ejemplo, con las personas con discapacidad.

Estas formas desafortunadas de comprensión de la diferencia se evidenciaron en experiencias dolorosas de exclusión e indiferencia de la población con discapacidad a lo largo de varios siglos que, de hecho, aún se mantienen en los imaginarios sociales (Parrilla, 2002). Algunas percepciones que perduran sobre las PcD están basadas en un modelo de prescindencia o un modelo médico, las primeras se basan en concepciones de la discapacidad como reflejo del pecado o de expresión divina (Moreno, 2011). Las segundas, se basan en concepciones de salud/enfermedad con limitaciones derivadas de la deficiencia (Foucault, 1992).

Las acciones desde el modelo social encaminadas al cambio de estos imaginarios, deben ser recurrentes e insistentes hasta el punto de lograr centrar la mirada en las diferencias como algo que, inicialmente, son innatas a todos los individuos, imposibles de evitar o eliminar, pero, sobretodo, son necesarias en un mundo actual que cada vez más habla de diversidad y retorna a la valoración de lo heterogéneo, de lo extraordinario, de lo individual, para conformar equipos potenciales que aporten al desarrollo de las sociedades (Zapata, 2017). En este tipo de miradas de la otredad, de cualquier otro, caben oportunamente las PcD, pues su

diferencia no radica en las dificultades que puedan presentar de tipo físico, sensorial, intelectual, etc., sino en las diferentes habilidades y capacidades que, a nivel individual, han desarrollado para participar activamente en la sociedad a nivel familiar, educativo, laboral, etc.

En este sentido, el enfoque debe estar en eliminar aquellas barreras y fortalecer los facilitadores del entorno para promover la participación de las PcD. Las barreras son definidas por la OMS (2001) como "aquellos factores en el entorno de una persona que cuando están presentes o ausentes, limitan el funcionamiento y generan discapacidad" (p. 209). Las barreras se pueden generar en cualquier contexto cotidiano, por tanto los facilitadores para la participación deben propagarse de igual manera, en todos los contextos.

En el caso del entorno familiar, de acuerdo con un estudio realizado por Pacto de Productividad en Colombia, es evidente que las PcD presentan bajos niveles de independencia, sobreprotección o ausencia de apoyo emocional, especialmente en PcD cognitiva y auditiva, lo cual se configura como una barrera (Rodríguez F., 2010). Por otro lado, según el Informe Alternativo de la Fundación Saldarriaga Concha para el Comité de Naciones Unidas sobre los derechos de las Personas con Discapacidad, el nivel educativo de la población es precario pues cerca del 90% no accede a la escuela regular, el 37.8% de las PcD no tiene escolaridad, el 37.9% termina la primaria, el 20.5% termina la secundaria y sólo el 1.7% termina educación secundaria (Correa & Castro, 2016).

Esto implica que las PcD no logran desarrollar las habilidades pertinentes para el mundo laboral, sumado a la limitación de acceso a la educación continuada, lo que aumenta las barreras y amplía la brecha para la empleabilidad y la ubicación de un trabajo digno (Rodríguez F., 2010). En cuanto al contexto laboral, en Latinoamérica, el 80% de las PcD se encuentran desempleadas (BID, 2010), lo cual demuestra que la inclusión laboral aún es un reto, especialmente frente a la eliminación de barreras actitudinales basadas en imaginarios sociales inadecuados.

Barreras que desembocan en cifras como la que el Banco Mundial refiere sobre la pérdida de entre el 5.3 y el 6.9% de su Producto Interno Bruto (PIB) al no incluir laboralmente a Personas con Discapacidad (Correa & Castro, 2016).

O, en términos más cualitativos, de acuerdo con una investigación realizada por la Fundación Best Buddies Colombia sobre su Programa de Oportunidad Laboral para Personas con Discapacidad Intelectual, estas barreras suprimen la oportunidad para los empresarios y los colaboradores de las empresas de aprender a respetar las diferencias y convertirse en ambientes naturales de inclusión, que lo único que trae son beneficios para la cultura y el clima organizacional.

Las empresas que vinculan personas con discapacidad han experimentado un cambio de percepción y aprecian los valores y habilidades de las PcD que, en ocasiones, no encuentran en los empleados sin discapacidad como la puntualidad, la identidad, la amabilidad, entre otras (García y Herrera, 2016).

Al final, lo que se quiere explicitar de manera contundente es que las PcD tienen la misma necesidad que la población en general de desarrollar y fortalecer las habilidades socio-emocionales para mejorar sus opciones de empleabilidad, por tanto, un modelo de formación en habilidades se debe enfocar en las demandas del mundo laboral para buscar la congruencia con los perfiles laborales de los candidatos, independientemente de la discapacidad. La razón primordial radica en la insistencia del cambio de imaginarios y la innecesaria relación entre discapacidad - menores habilidades socio-emocionales, que sólo se logra con propuestas innovadoras que descentralicen la problemática de la deficiencia de habilidades de las PcD y la visualice desde una perspectiva social amplia que afecta a las personas en general.

Sin embargo, en lo que sí se debe ser cuidadosos y acertados, es en el currículo y en los apoyos que se requieren para que los contenidos logren sus objetivos finales de formación con la población con discapacidad.

El aprendizaje de las habilidades socio-emocionales

Como ya se ha mencionado antes, las habilidades socio-emocionales son innatas, sin embargo, también se pueden aprender desde el inicio y a lo largo de la vida. Es decir, que en primera instancia, es la familia la que se encarga de desarrollar este tipo de habilidades, proceso que empieza con la enseñanza de los valores. Más adelante, este aspecto es retomado por las instituciones educativas, proceso marcado por la interacción social de cada persona. Finalmente, es en el ámbito laboral en donde se ven reflejadas con mayor claridad y en donde se espera se terminen de fortalecer.

Las características de las soft-skills, innatas pero aprendibles, expresables y poco evaluables, anheladas pero poco desarrolladas, etc., sumadas a la situación actual de demanda en las empresas, han generado preocupación en el sector educativo formal y no formal sobre la necesidad de incorporar la enseñanza de habilidades socio-emocionales en los planes de estudio y derroteros de actividades, como una manera de mejorar las posibilidades de ingreso al mundo laboral y disminuir la brecha entre oferta y demanda de personas con perfiles laborales cualificados para enfrentar la realidad social actual (Zapata, 2017).

A pesar de la importancia de las soft skills, éstas conllevan dificultad para observarlas a primera vista y dificultad para su enseñanza, especialmente porque en su mayoría se aprenden en ambientes informales. Esto remite a tener en cuenta que es indispensable un trabajo con familia, como red de apoyo en este proceso y, así también, con las instituciones educativas, las instituciones de formación para el trabajo y las agencias de empleo. Es decir para que promuevan un aprendizaje mucho más significativo y experiencial de herramientas para la vida como acto pedagógico (Ortega, 2017).

Devolverse a la reflexión de la enseñanza como acto pedagógico es ineludible si se espera apertura de cualquier persona para el aprendizaje, esto remite a

trascender modelos pedagógicos tradicionales, de los cuales las PcD han sido excluidos históricamente, de manera que el camino indica que es necesario centrarse en modelos pedagógicos actuales que, en su amplitud, acogen a todas las personas con un principio de valoración de las diferencias (Skliar, 2012).

Así entonces, se propone considerar la enseñanza de habilidades socio-emocionales desde una perspectiva de las Pedagogías de las Diferencias la cual se ha configurado, esencialmente, desde la reflexión de las relaciones pedagógicas entre el maestro y el aprendiz (no necesariamente en la escuela) como eje fundamental de cualquier objetivo de aprendizaje. Estas relaciones pedagógicas están atravesadas por una posición ética desde la cual se connota al otro. Una posición que implica comprender a priori que las diferencias no se pueden configurar como razones para subordinar al aprendiz, pues, por el contrario, se presentan como un reto cotidiano en tanto todos los seres humanos somos inherentemente diferentes, característica que automáticamente desmitifica pretensiones de homogeneidad en las acciones formativas y remite a la experiencia como esencia de la pedagogía (Larrosa, 2009).

La experiencia es una vivencia que da qué pensar, en la cual se construyen los significados y el saber, un saber que ilumina el hacer y un hacer qué, desde la experiencia, vuelve a los significados y al saber para cuestionarlos, para crear nuevas posibilidades y así sucesivamente en una dinámica infinitamente reflexiva (Contreras & Pérez de Lara, 2010). Las pedagogías que aprecian la experiencia son novedosas, no repetitivas, pues buscan vivir cada encuentro con el otro (aprendiz) de manera única y singular, con creación de sentido, lo que obliga a un necesario movimiento en las estrategias, técnicas y actividades a aplicar en los procesos de enseñanza (Castiblanco, 2014).

La relación cercana entre maestros y aprendices, el interés por sus vidas no sólo por sus conocimientos, la acogida para vivir una experiencia en la acción

pedagógica, son los principios que apoyan la propuesta de un modelo de enseñanza y aprendizaje de habilidades socio-emocionales para PcD. Ese es el requisito inicial para luego trabajar sobre los contenidos temáticos y el desarrollo de actividades, los cuales estarán impregnados de esta posición ética por añadidura.

Aplicar este tipo de pedagogías incluye el manejo de metodologías innovadoras y creativas, participativas y reflexivas que estén orientadas a generar experiencias significativas en las trayectorias académicas y formativas de las personas. Que se preocupen por lograr un aprendizaje aplicable a largo plazo, a medida que los participantes se involucran en el desarrollo de los contenidos y la reflexión y análisis de las situaciones o temáticas planteadas. La búsqueda de metodologías con estas características llevó al encuentro con los Núcleos de Educación Social (NES), una metodología basada en la Investigación Acción Participativa, que usa técnicas participativas para "identificar problemáticas sociales, indagar por su sentido y visualizar las opciones de transformación para buscar espacios de participación social" (García & Guerrero, 2012, p. 33).

A través de esta metodología se puede trabajar en escenarios como el personal, el familiar, el educativo y el social, con preguntas reflexivas y orientadoras que facilitan la identificación de situaciones relevantes para las personas en un marco intencionalmente definido para abordar. Es decir, esta metodología es aplicable a la temática de las habilidades socio-emocionales, especialmente por sus características intrínsecas en el ser humano y la necesidad de buscar su expresión a través de la participación. La participación se estructura alrededor de las preguntas: ¿quién soy?, ¿cómo soy?, ¿por qué soy?, ¿para qué soy?, ¿cómo quisiera ser?, ¿cómo podría ser?, ¿con quiénes quisiera relacionarme?. Estas preguntas permiten expresar la subjetividad y llegar a comprensiones propias de los temas y situaciones tratadas.

En este sentido, la enseñanza de las habilidades socio-emocionales debe estar orientada por una metodología participativa que movilice a cada persona desde el sentido que tiene para sí mismo el desarrollo de éstas habilidades. Debe ser un proceso significativo y vivido, que no sólo se remita a una mirada de la enseñanza como transmisión de conceptos y, que por el contrario, se base en una relación pedagógica horizontal en donde el protagonista es quien aprende a partir de su propia experiencia (OCDE, 2016). El aprendizaje experiencial es una metodología que crea espacios simulados para propiciar aprendizajes significativos, "es aplicable en todas las situaciones de la vida, un proceso holístico de aprendizaje que puede ayudar a superar las dificultades del aprender" (Kolb, 2015, p. 20). Facilita la creación de conocimiento mediante un proceso de dar sentido a aquello que se experimenta. Reconoce los estilos de aprendizaje individuales basados en la forma de percibir y procesar la información.

El aprendizaje experiencial propone que para que el aprendizaje sea significativo se debe desarrollar un proceso que consta de cuatro etapas: a) experiencia concreta, b) observación reflexiva, b) conceptualización abstracta, y, d) experiencia activa. El aprendizaje se inicia viviendo una experiencia, luego se reflexiona sobre aquello que se hizo y sobre los resultados obtenidos para poder llegar a conclusiones, las cuales son las que más adelante deberán aplicarse como guía para nuevas experiencias (Kolb, 2015). Así mismo, define que este aprendizaje se genera a partir de cuatro estilos de aprendizaje: a) divergente, b) asimilador, c) convergente, y, d) acomodador. "El estilo divergente es característico de aquellos que prefieren sentir y observar, el asimilador de aquellos que prefieren pensar y observar, el convergente de aquellos que prefieren pensar y hacer, y el acomodador de aquellos que prefieren sentir y hacer" (Gómez, sf, p. 10).

El aprendizaje de las habilidades socio-emocionales bajo la perspectiva planteada de las Pedagogías de las Diferencias, los Núcleos de Educación Social y el Aprendizaje Experiencial, es completamente correspondiente con la propuesta de Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA) realizada por el Centro para la Tecnología Especial Aplicada (CAST por sus siglas en inglés). El DUA es un conjunto de principios y pautas orientadas a reconocer y atender las múltiples necesidades de los aprendices, para ayudarlos a convertirse en personas que conocen su forma de aprender

como una herramienta para la vida. Está compuesto por tres principios: a) proporcionar múltiples medios de representación. Hace referencia al ¿qué? del aprendizaje, b) proporcionar múltiples medios de expresión. Hace referencia al ¿cómo? del aprendizaje y, c) proporcionar múltiples medios de compromiso. Hace referencia al ¿por qué? del aprendizaje. Esta propuesta, busca eliminar las barreras para el aprendizaje y hacer que la experiencia de aprender sea significativa, en esa medida, busca incrementar las oportunidades de aprender de todas las personas (CAST, 2014).

El DUA en un modelo curricular debe estar intencional y sistemáticamente aplicado desde el inicio, tanto en las metas como en los medios, materiales, métodos y formas de evaluación. Siempre orientado a tratar de satisfacer las diferencias individuales y las necesidades de la mayor cantidad de aprendices. Esta característica disminuye la necesidad de adaptaciones curriculares durante el desarrollo de los contenidos establecidos y motiva, a quien asume la labor de la enseñanza, a encontrar formas innovadoras, accesibles y apropiadas para enseñar (Hartmann, 2011).

La empleabilidad de las Personas con Discapacidad

Comprender las necesidades del sector empresarial es relevante para crear un modelo de formación en habilidades socio-emocionales, pero así mismo, el sector empresarial es clave en el trabajo en red de base para mejorar las opciones de empleabilidad de las PcD, pues al fin y al cabo, son los que tienen la potestad de abrir oportunidades laborales. El trabajo fuerte se debe enfocar en movilizar los imaginarios que puedan existir alrededor de las habilidades de las personas con discapacidad a través de estrategias como testimonios reales de empresarios, familias y PcD que puedan dar cuenta del impacto que tiene la apertura de las organizaciones a las diferencias.

Una vez los empresarios y sus reclutadores de personal transiten en sus percepciones, se debe informar y explicar con detalle el modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad que existe en Colombia. Este modelo, que tiene carácter nacional, a raíz del trabajo realizado desde del programa Pacto de Productividad y sus socios fundadores, busca la

promoción de la empleabilidad de la población con discapacidad con una hoja de ruta para cada uno de los actores involucrados en su implementación y una clara orientación para que las empresas realicen sus procesos de convocatoria, selección, contratación y continuidad en el empleo de las PcD (Pacto de Productividad, 2018). El modelo de inclusión laboral, presenta una ruta que no se distancia de los procesos de reclutamiento y selección de personal sin discapacidad, pero que acentúa en aquellos ajustes razonables, en términos de apoyos y adaptaciones necesarios para que las PcD puedan desenvolverse con facilidad, sin barreras y participar activamente de las convocatorias laborales con base en sus habilidades y perfiles laborales.

El énfasis en los ajustes razonables basa su razón de ser en la histórica exclusión de las PcD que ha buscado ser mitigada con un marco legal amplio. A manera de ejemplo: la Convención sobre los derechos de las PcD contempla y reivindica en su Artículo 27 el

derecho al trabajo. La Ley 361 de 1997 establece mecanismos para inclusión laboral de la población con discapacidad en Colombia. La Ley Estatutaria 1618 de 2013 se refiere al derecho al trabajo en su Artículo 13. Así mismo, se han creado Decretos como el 2177 de 2017 o el 392 de 2018, que proponen acciones afirmativas para la inclusión de la población con discapacidad. Es un camino que aún se está construyendo, pues, de acuerdo con el "Informe alternativo de la Fundación Saldarriaga Concha al Comité de Naciones Unidas sobre los derechos de la Personas con Discapacidad", en Colombia el 53,3% de PcD están en edad de trabajar y sólo el 15,5% tiene trabajo, el resto de la población está desempleada (Correa & Castro, 2016, p. 87). Según el Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPC) en Colombia, a junio de 2018 estaban registradas 1.418.065 PcD. El 56,2 % de PcD no tiene ingresos y sólo el 15.5% está trabajando (MINSALUD, 2015).

Un estudio diagnóstico realizado por Pacto de Productividad en 2010 sobre las barreras para la inclusión laboral de las PcD, develó que existen barreras relacionadas con: a) productos o tecnología, tanto por la falencia de éstos para el desarrollo funcional de las personas, como por el desconocimiento de la tecnología usada en la actualidad; b) el entorno natural, que tiene que ver con la movilidad para llegar hasta el trabajo; c) apoyo y relaciones, que hace referencia al apoyo emocional recibido por personas o animales; d) actitudes, basadas en opiniones y creencias sobre las PcD; e) servicios, sistemas y políticas; y, f) otros factores personales. Con base en estas barreras, el Programa entregó recomendaciones y buenas prácticas para la inclusión laboral de la población que, enmarcados en criterios, exponen los beneficios que genera la vinculación de las PcD en las empresas (Rodríguez F., 2010).

En el estudio realizado por la Fundación Best Buddies Colombia referenciado anteriormente, se evidenció que uno de los beneficios más valorados por las PcD incluidas laboralmente, fue el impacto en su calidad de vida y la de sus familias, soportado en el hecho de mejorar su autopercepción, sus habilidades socio-emocionales y habilidades técnicas, lo cual conlleva poder mantenerse en el trabajo y mejorar su condición económica. Por su parte, los empresarios, manifestaron que el impacto de la vinculación de PcD en la empresa, por un lado, se veía reflejado a nivel de la misión organizacional, en tanto que mejoraba la imagen de la empresa ante sus propios empleados y clientes, lo cual redundó en procesos de identidad y fidelización. Por otro lado, el impacto lo vieron reflejado en el cambio de significados y percepción de la discapacidad en los empleados, quienes, a su vez, manifestaron que tener compañeros de trabajo con discapacidad los había convertido en "mejores seres humanos" (García A. , 2016).

Finalmente, la vinculación de PcD no sólo es posible sino necesaria para el desarrollo del país. Aportaría al PIB, al sistema de seguridad social, a la economía, al bienestar de las empresas y sus empleados, y a las PcD y sus familias.

II. FASES DE CONSTRUCCIÓN DEL MODELO

Metodología de búsqueda, selección y uso de la información

El tema de las habilidades socio-emocionales, y su relación con la empleabilidad, es relativamente nuevo, razón por la cual fue necesario establecer una metodología para desarrollar el ejercicio de búsqueda y selección de la información que existe al

respecto, de manera que se identificara la más pertinente, actual y apropiada. Una vez identificada la información, se estructuró un árbol de contenido como base para aplicar en cada una de las estrategias y productos a desarrollar. El proceso de

búsqueda, selección y uso de la información se organizó en cuatro etapas:

- A. Etapa de exploración
- B. Etapa de estructuración
- C. Etapa de implementación
- D. Etapa de evaluación

ETAPA DE EXPLORACIÓN	ETAPA DE ESTRUCTURACIÓN	ETAPA DE IMPLEMENTACIÓN	ETAPA DE EVALUACIÓN
<p>Revisión documental</p> <ul style="list-style-type: none"> - Matriz documental <p>Grupo focal</p> <ul style="list-style-type: none"> - PcD - Instituciones y agencias de empleo - Empresarios <p>Encuesta</p> <ul style="list-style-type: none"> - Instituciones - Agencias de empleo - Empresarios <p>Entrevista</p> <ul style="list-style-type: none"> - Head Hunter 	<p>Árbol de Contenido</p> <p>Selección de contenidos para cada producto</p> <p>Desarrollo de Guías, protocolos y productos.</p>	<p>Formación para PcD en habilidades socio-emocionales para la empleabilidad</p> <ul style="list-style-type: none"> - Curso - Protocolo - Presentaciones - Guía <p>Formación de familiares y asistentes personales como red de apoyo de las PcD</p> <ul style="list-style-type: none"> - Taller - Protocolo - Presentación - Guía <p>Estrategia de toma de conciencia para empresarios</p> <ul style="list-style-type: none"> - Taller - Protocolo - Tutoriales - Inserto - Experiencia de inclusión <p>Transferencia de conocimiento</p> <ul style="list-style-type: none"> - Taller - Protocolo - Presentaciones - Guía - Tutoriales 	<p>Evaluación por expertos para protocolo y guía de PcD</p> <p>Evaluación pre-post</p> <p>Evaluación longitudinal</p> <p>Evaluación de satisfacción</p>

A. Etapa de exploración

En esta etapa, se identificó la información para usar en las estrategias y productos del Modelo. El proceso se realizó a través de la aplicación de diferentes técnicas: revisión documental, grupo focal, encuesta y entrevista.

Revisión documental

Técnica útil para la búsqueda, organización y análisis de documentos e información a través de los procesos de rastreo e inventario de documentos, clasificación, lectura, análisis y selección de temas que se consigna en una matriz. La revisión se realizó con 150 documentos, más de 100 se usaron como referencia; 39 de ellos hacen referencia explícita a las habilidades socio-emocionales más solicitadas por las empresas en la actualidad.

Encuesta

Técnica que se basa en la aplicación de un cuestionario para identificar información relevante y de opinión de un grupo específico. Se aplicó una encuesta a 24 instituciones de y para PcD y 1 agencia de empleo, para indagar las acciones que realizan para el desarrollo de habilidades socio-emocionales y las falencias que perciben. Así mismo, se aplicó una encuesta a 53 empresarios sobre las expectativas que tienen de las habilidades socio-emocionales en sus empleados. Las encuestas fueron enviadas vía correo electrónico y se acompañaron de contacto telefónico o visitas para explicar el objetivo de las mismas y la solicitud cordial de diligenciamiento.

Grupo focal

Técnica que permitió comprender las percepciones de los participantes que tienen los invitados sobre el tema de las habilidades socio-emocionales. Se realizaron tres grupos focales.

Primer grupo: cinco instituciones de y para PcD, y una agencia de empleo.

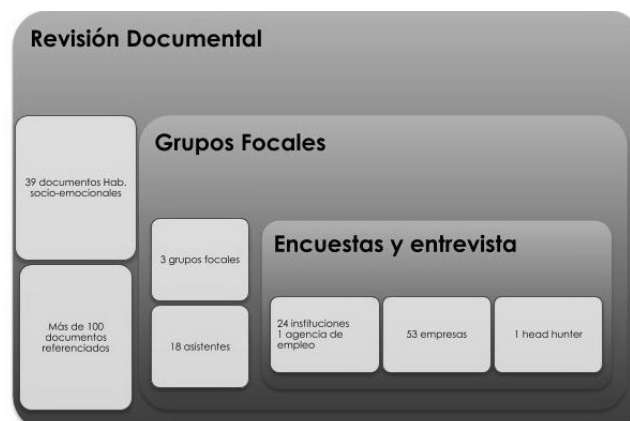
Segundo grupo: cuatro gerentes de empresas.

Tercer grupo: una Persona sordociega, una Persona con Discapacidad física, dos Personas con Discapacidad auditiva y una Persona con Discapacidad intelectual.

Entrevista

Técnica que se usó para profundizar y comprender la percepción de un especialista sobre la importancia de las habilidades socio-emocionales para los procesos de empleabilidad en la actualidad. Se realizó una entrevista a la directora de una Head Hunter.

El siguiente gráfico representa y resume la metodología aplicada en la búsqueda y selección de la información. El apartado I, Antecedentes y marco conceptual, es el resultado de este proceso.



B. Etapa de estructuración

En esta etapa, se estructuró un árbol de contenido y se seleccionaron los temas para cada estrategia y producto de acuerdo con los participantes finales definidos.

Árbol de contenido

Es una técnica usada para delimitar la información relevante que se encuentra sobre un tema. Es la base conceptual que orientó el desarrollo de las estrategias y productos.

Selección de contenidos de cada producto

Una vez identificados la totalidad de temas, se procedió a revisar las estrategias establecidas para el impacto con los beneficiarios directos del proyecto y los productos propuestos, de manera que se escogieron los temas pertinentes para cada uno de ellos y finalizó con su desarrollo, para posterior ilustración y diagramación.

La siguiente tabla se presenta la estructura del árbol de contenido.

Discapacidad	Concepto basado en la Convención sobre los derechos de las PcD Cifras Situación actual
Inclusión	Principios Inclusión laboral <ul style="list-style-type: none"> — Toma de conciencia empresarial — Ajustes razonables — Perfil laboral y mundo del trabajo — Ruta de empleabilidad — Acciones afirmativas para la empleabilidad
Marco legal y normativo	Leyes Decretos Resoluciones
Habilidades Socio-emocionales	Trabajo con la red de las PcD <ul style="list-style-type: none"> — PcD — Familiares y asistentes personales — Instituciones y agencias de empleo — Empresas Formación en habilidades socio-emocionales <ul style="list-style-type: none"> — Pedagogía — Metodologías participativas — Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA) — Ajustes razonables

C. Etapa de implementación

El Modelo contempla objetivos específicos de trabajo con cada actor social, los cuales conllevan estrategias de intervención particulares para la apropiación del conocimiento y el impacto significativo esperado. Las estrategias tienen contenidos particulares y estrategias de evaluación del proceso. En el apartado III. Estrategias, metodologías, actividades y herramientas, se amplía cada una de las estrategias con los productos respectivos. Las estrategias se diseñaron en modalidad presencial y modalidad virtual.

En el siguiente gráfico se resumen los objetivos de trabajo con cada actor social y las estrategias propuestas.

	OBJETIVO	ESTRATEGIA
PcD	Desarrollar y fortalecer habilidades socio-emocionales para la empleabilidad	Curso de formación en habilidades socio-emocionales para la empleabilidad
FAMILIA Y ASISTENTE PERSONAL	Formar a la familia y asistente personal como red de apoyo de la PcD para la empleabilidad	Taller participativo
EMPRESAS	Informar y movilizar a los empresarios frente a la empleabilidad de las PcD	Taller de toma de conciencia Tutoriales Inserto Experiencia de inclusión
INSTITUCIONES Y AGENCIAS DE EMPLEO	Transferir el Modelo a instituciones de y para PcD, y a agencias de empleo	Formación teórica Formación práctica Asesorías virtuales o presenciales Tutoriales

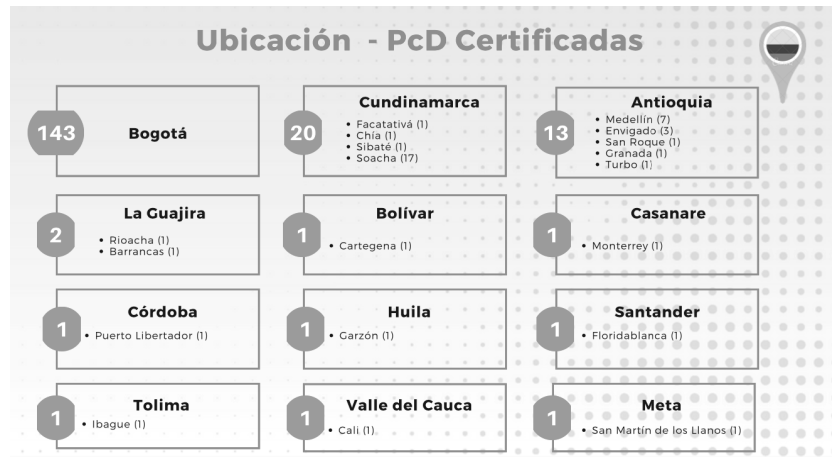
- **Personas con Discapacidad**

El curso se implementó, inicialmente, a través de una prueba piloto durante 2019 con con 6 grupos, en modalidad presencial, por tipo de discapacidad. Y, durante el primer semestre de 2020, con 8 grupos, en modalidad virtual online, conformado por personas con diferentes discapacidades. y con edad entre los 16 y 18 años.

La prueba piloto se realizó con 185 PcD y un familiar de una PcD, ubicadas en diversos departamentos del país. En la siguiente tabla se puede observar en detalle la distribución por tipo de discapacidad.

PcD	Distribución
Intelectual	44
Visual	43
Psicosocial	41
Física	38
Auditiva	14
Múltiple	4
P. Sordociega	1
Familiar	1

En la siguiente imagen se puede observar la ubicación de los participantes del curso de formación.



- **Familia y asistentes personales**

La meta del proyecto proponía la formación de familiares o asistentes personales como red de apoyo para la empleabilidad de 10 personas, sin embargo, teniendo en cuenta la envergadura de este rol, se propuso realizar la prueba piloto con la mayor cantidad posible de familiares o asistentes personales de las PCD, de acuerdo con el interés y disponibilidad para participar en el taller. Durante el año 2019, el taller participativo tuvo lugar en 5 oportunidades en modalidad presencial. En el año 2020, el taller se realizó en modalidad virtual online en tres iteraciones. La participación total fue de 102 familiares y asistentes personales de las PCD formadas en el curso.

- **Empresas**

La estrategia de toma de conciencia se aplicó con 20 empresas que se seleccionaron a partir de su interés por vincular laboralmente a PCD. La implementación se realizó, tanto en modalidad presencial como en modalidad virtual asincrónica. Esta última, tuvo gran acogida en el sector por su potencial de divulgación y uso local, nacional, e inclusive, internacional, como es el caso de las empresas multinacionales.

- **Instituciones y agencia de empleo**

La transferencia de conocimiento se realizó, en modalidad presencial, con 34 profesionales de 20 instituciones y agencias de empleo de Bogotá y Soacha. Con la estrategia diseñada en modalidad virtual asincrónica, a través de tutoriales, se buscó ampliar el impacto para que el acceso a esta transferencia se genere nivel nacional.

D. Etapa de Evaluación

Finalmente, la evaluación es concebida como un proceso que incluye la aplicación de diversos instrumentos orientados a entregar información desde diferentes puntos de vista y que, de esta manera, se logre una mirada integral y holística. Se desarrollaron 4 tipos de evaluación. Todos los formatos son anexos de las estrategias, a excepción de la evaluación de expertos que fue previa a la implementación del Modelo:

- Evaluación por expertos
- Evaluación pre-post facto
- Evaluación longitudinal
- Evaluación de satisfacción

Evaluación por expertos

Este es un método que implica la opinión y validación de expertos en un tema específico. La Guía para PcD y su respectivo protocolo, se envió a tres expertos y se atendieron sus recomendaciones a través de un instrumento de evaluación (Anexo 3).

Evaluación longitudinal

Hace referencia a actividades que se proponen a lo largo de un proceso de formación para evaluarlo sistemáticamente. Este tipo de evaluación se aplicó, especialmente, con las PcD durante la formación y con las instituciones y agencias de empleo a través de asesorías virtuales y presenciales. Los formatos son parte integral de la estrategia con PcD e instituciones y agencias de empleo.

La siguiente tabla resume el proceso de evaluación planteado.

Tipo de evaluación	Actor Social	Instrumento	Descripción
Evaluación por expertos	PcD	Instrumento de evaluación con criterios	Remisión de la Guía para PcD y el respectivo protocolo a tres expertos en discapacidad y educación inclusiva.
Evaluación pre-post facto	PcD	<p>Carpeta con:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Hoja de vida b. Entrevista general c. Assessment d. Instrumento de identificación de habilidades socio-emocionales e. Entrevista de trabajo simulada 	Esta información se calificó en una herramienta creada para poder identificar el pre-post de las habilidades socio-emocionales y, por tanto, aquellas que son la fortaleza de las PcD, así como las habilidades que están en desarrollo y las que se le dificultan. Esta información se diligenció en un formato de concepto general final que se entregó al final de la formación a cada participante junto con el certificado. Además, se usó en la sesión de retroalimentación con cada PcD. Esta carpeta es parte integral del proceso de evaluación pre-post del desarrollo de habilidades socio-emocionales. Así mismo, el perfil laboral de cada participante se correlacionó con las diez ocupaciones dispuestas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones del SENA (SENA 2017) para orientar el proyecto de vida laboral de cada persona.

Evaluación pre-post facto

Es un recurso que facilita la evaluación del conocimiento previo de un grupo sobre un tema y el control de aquello que cambió luego de una intervención. Este proceso se aplicó a los participantes de cada estrategia planteada. Los formatos son parte integral de los productos de cada estrategia.

Evaluación de satisfacción

Implica el uso de un instrumento para medir el grado de satisfacción de los participantes de una actividad. Este proceso se aplicó con los participantes de cada estrategia planteada. Los formatos son parte integral de los productos de cada estrategia.

	Familia y asistente personal	Encuesta taller participativo	La evaluación de este taller se realizó con una encuesta estructurada con preguntas cerradas de selección múltiple con única respuesta. Buscaba medir el nivel de conocimiento de los participantes sobre los temas planteados para el taller.
	Instituciones y agencias de empleo	Encuesta formación	La evaluación de la transferencia de conocimiento se realizó a través de una encuesta estructurada con preguntas cerradas de selección múltiple con única respuesta. Buscaba medir el nivel de conocimiento de los participantes sobre los temas planteados para el taller.
	Empresarios	Encuesta taller y testimonios de vídeo	La evaluación con empresarios comprendió una encuesta y un video con testimonios. La encuesta fue estructurada con preguntas cerradas de selección múltiple con única respuesta. Buscaba medir el nivel de conocimiento de los participantes sobre los temas planteados para el taller. Los testimonios fueron grabados de forma aleatoria con personas asistentes, antes y después del taller.
Evaluación longitudinal	PcD	Bitácora y video	A lo largo de la aplicación de la formación, cada participante creó una bitácora en la cual se consignaron las reflexiones de las experiencias pedagógicas y los aprendizajes significativos vividos en las sesiones. Las formas de expresión fueron abiertas a la particularidad y creatividad de cada participante, de manera que no sólo se valoró la expresión escrita, si no cualquier forma de expresión para manifestar dicho aprendizaje. Al final del proceso, lo consignado en la bitácora fué el insumo para la realización de un video personal como entregable del curso. Además, las bitácoras fueron recibidas y analizadas como aporte y retroalimentación del proceso para el Modelo final.
	Instituciones y agencias de empleo	Asesorías	Las asesorías presenciales y virtuales se realizaron con las instituciones que lo solicitaron, luego de recibir la transferencia.

<p>Evaluación de satisfacción</p>	<p>PcD</p> <p>Familia y Asistente Personal</p> <p>Instituciones y agencias de empleo</p> <p>Empresarios</p>	<p>Encuesta de satisfacción</p>	<p>Esta encuesta se aplicó a las PcD, los familiares y asistentes personales, los profesionales de las instituciones y agencias de empleo, y, empresarios. Estuvo estructurada con preguntas cerradas de respuesta numérica que evaluó el nivel de satisfacción con respecto a logística, metodología y contenidos desarrollados.</p>
--	---	--	---

III. ESTRATEGIAS, METODOLOGÍAS, ACTIVIDADES Y HERRAMIENTAS

En este apartado se presenta, inicialmente, un planteamiento alrededor de la importancia de la red de apoyo para las PcD, como elemento potenciador de sus posibilidades y capacidades.

En un segundo momento, se presentan de forma ampliada las estrategias planteadas para la implementación del Modelo.

Trabajo con la red de apoyo de las Personas con Discapacidad

El concepto de discapacidad, comprendido desde un modelo social, involucra a diferentes actores con los cuales interactúan las personas con dificultades físicas, visuales, auditivas, intelectuales, psicosociales, etc.

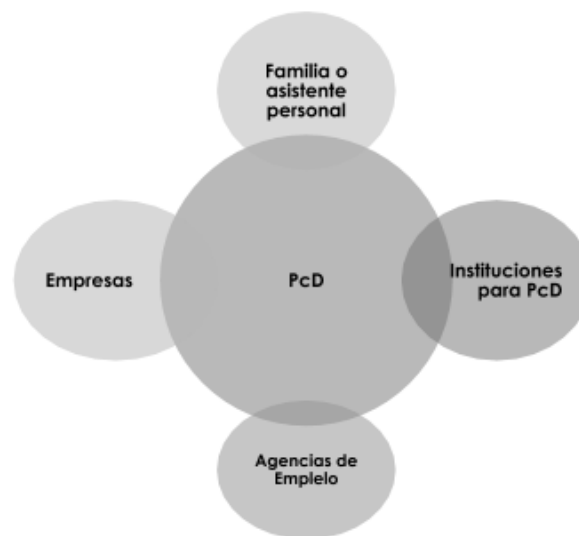
En esta interacción se pueden generar barreras para la participación de las PcD, por tanto,

el trabajo con diversos actores para la eliminación de estas barreras es indispensable.

De esta manera, las estrategias planteadas alrededor del desarrollo y fortalecimiento de habilidades socio-emocionales de PcD para la empleabilidad, contemplan, no solo el trabajo con la población con discapacidad, sino también

con las familias y asistentes personales, las instituciones de y para PcD, las agencias de empleo y las empresas.

El trabajo con la red involucra diferentes actores sociales entre los cuales se tejen relaciones para lograr un objetivo común (Cachia, 2010).



Por otro lado, el trabajo con la red de las PcD es una manera de transformar percepciones erradas y eliminar barreras actitudinales que limitan la participación de las PcD en la sociedad. En conclusión, si la red de las PcD tiene la importancia descrita, fortalecerla también hace parte del proceso y beneficia, finalmente, a la población. Por tanto las estrategias de intervención deben estar dirigidas hacia cada uno de estos actores.

Así, en el marco del Modelo, el trabajo con las familias y asistentes personales busca formarlos como red de apoyo primaria para las PcD en relación con el desarrollo de habilidades socio-emocionales. El trabajo con las instituciones de y para las PcD, y las

agencias de empleo, conlleva la formación de estos actores como agentes formadores de habilidades socio-emocionales para la empleabilidad de la población con discapacidad. Finalmente, el trabajo con los empresarios, busca la movilización de imaginarios estigmatizantes y prejuicios negativos sobre las PcD para propiciar oportunidades laborales para la población.

La familia y aquellas personas que brindan asistencia personal, como es el caso de los cuidadores y de acuerdo con la Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006), son una red de apoyo fundamental en la medida que asumen un rol de facilitadores para la inclusión. Esta red, por sus

características de proximidad y confianza, es clave a la hora de proyectar la empleabilidad de las PcD, por tanto, su participación como actor social dentro de la propuesta del Modelo, se argumenta, en primera instancia, en el conocimiento que, sugeriblemente, deben tener las personas que asumen este rol de apoyo, frente a los derechos y deberes de la población, la ruta de empleabilidad que existe en el país y las demandas de habilidades del mundo laboral. Por otro lado, se argumenta en el soporte que genera este conocimiento para la sostenibilidad del aprendizaje logrado por los participantes en el desarrollo y fortalecimiento de habilidades socio-emocionales.

Las instituciones de y para PcD, y las agencias de empleo, son dos actores sociales estratégicos en la gestión de oportunidades de empleo para las PcD. Éstas, pueden asumir un rol orientado a la reivindicación

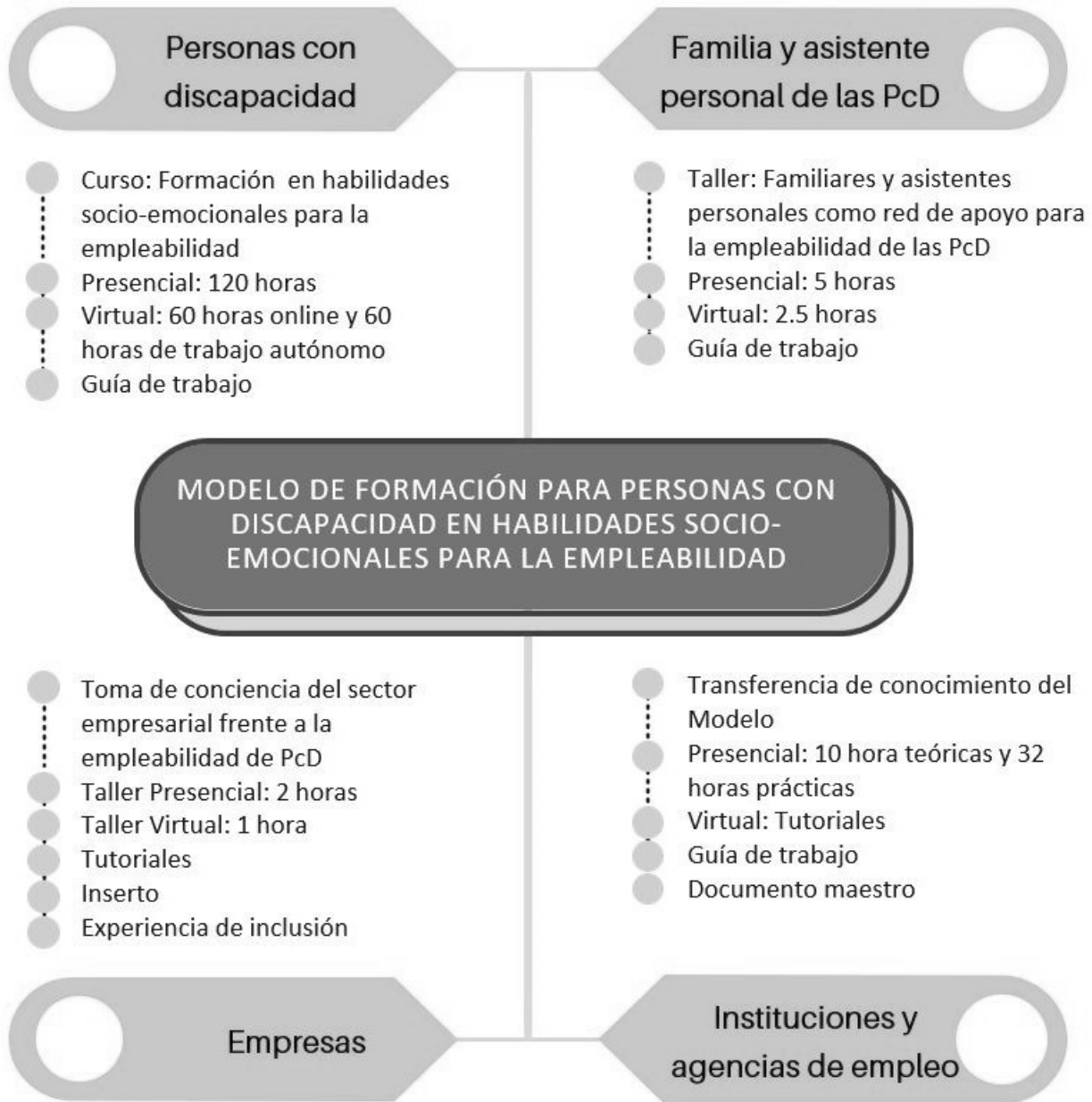
del trabajo y su garantía como derecho constitucional, a partir de la formación complementaria de las PcD para engranar los perfiles laborales en relación con las demandas del mundo laboral. La importancia descrita de estos actores, refleja su capacidad de andamiaje para la sostenibilidad y viabilidad del Modelo, pues, el contacto directo con la población con discapacidad, facilita la creación y aplicación de estrategias orientadas al desarrollo y fortalecimiento de las habilidades socio-emocionales, como elemento de valor agregado en los empleados que buscan las empresas actualmente.

Los empresarios son otro actor de gran importancia en la red para la empleabilidad de las PcD. En ellos recae la posibilidad de tener apertura a las diferencias y promover la creación de vacantes en donde las PcD tengan la oportunidad de aplicar, para obtener un trabajo digno y mejorar su calidad de vida.

Estrategias

Las estrategias, con su desarrollo de metodologías, actividades y herramientas, son el resultado de la búsqueda y selección de información descrita en el apartado II de este documento. En el siguiente esquema, se presenta el Modelo de formación para Personas con Discapacidad en habilidades

socio-emocionales para la empleabilidad. En él, se expone una ruta explicativa para comprender las estrategias y su desarrollo en relación con los grupos de interés que impacta cada una, así como los productos que se desarrollaron para su intervención.



La implementación de las estrategias requiere que los facilitadores cumplan con un perfil de profesionales en ciencias de la educación (educadores, educadores especiales, etc.) o ciencias de la salud (psicólogos, terapeutas ocupacionales, etc.). Experiencia en discapacidad y en la implementación de programas de inclusión para PcD, con una visión de las diferencias basada en el modelo social propuesto por la Convención de la ONU. Excelente manejo de relaciones interpersonales y facilidad para el manejo de diferentes públicos, en procesos de formación y toma de conciencia frente al tema.

A continuación se amplía la información de cada estrategia y los productos asociados a su desarrollo, tanto para la modalidad presencial, como para la modalidad virtual.

A. Transferencia de conocimiento a instituciones de y para PcD, y agencias de empleo

La transferencia de conocimiento es entendida como una estrategia que agrupa un conjunto de actividades dirigidas a difundir el conocimiento y las habilidades adquiridas por la experiencia, para su uso efectivo y creación de valor agregado para las instituciones que la reciben (COLCIENCIAS, 2018).

La transferencia de conocimiento a instituciones de y para PcD, y agencias de empleo incluye el desarrollo de:

- Proceso de selección de organizaciones para la transferencia de conocimiento en modalidad presencial.
- Taller de formación teórica presencial y protocolo para su implementación.
- Tutoriales de formación en modalidad virtual asincrónica.
- Guía dirigida a instituciones y agencias de empleo sobre el desarrollo y fortalecimiento de habilidades socio-emocionales para la empleabilidad de Personas con Discapacidad.

En este Documento Maestro se describen las actividades. Los productos y sus respectivos anexos, se entregan en el Apéndice A, adjunto a este documento.

Los tutoriales virtuales se anidan en la página web: www.bestbuddies.org.co

Proceso de selección de organizaciones para transferencia en modalidad presencial.

El proceso para la participación de las instituciones y agencias de empleo en la transferencia de conocimiento, de manera presencial, es el siguiente:

Caracterización de organizaciones

Los pasos para realizar la caracterización son:

- Rastreo de instituciones y agencias de empleo con la consignación de información en una base de datos.
- Visita a las instituciones y agencias de empleo para la divulgación del objetivo de formación para PcD y la transferencia de conocimiento. La visita incluye la entrega de un formato de caracterización que refleja la misión y visión institucional, la población que atienden y los programas que desarrollan en cada organización.

Selección de organizaciones

Los pasos para realizar la selección son:

- Aplicación de criterios de selección a las organizaciones que envían el formato de caracterización diligenciado. Los criterios son:
 - ☑ Misión y visión acorde con lo establecido en la Convención de la ONU (20%)
 - ☑ Formación previa en habilidades socio-emocionales (20%)
 - ☑ Desarrollo de programas para la inclusión laboral (20%)
 - ☑ Disposición institucional para que por lo menos dos profesionales participen de la formación (20%)
 - ☑ PcD entre 18 y 40 años de edad (20%)
- Las organizaciones seleccionadas son notificadas a través de una carta de invitación para participar en el proceso de transferencia de conocimiento. En caso de continuar interesadas, deben enviar una carta de respuesta con la aceptación para asumir los compromisos inherentes. Aquellas instituciones que queden seleccionadas para la transferencia, recibirán una carta de notificación y de agradecimiento por el interés.

Taller de formación teórica presencial, protocolo para su implementación y guía

La transferencia en modalidad presencial, está diseñada para su desarrollo a través de una formación teórica y una formación práctica. La primera, es a través de un taller con una duración de 10 horas que persigue un objetivo de comprensión de la información conceptual básica con respecto al Modelo y las estrategias planteadas para su desarrollo. La segunda, implica la asistencia de los profesionales a dos sesiones de cada módulo del curso de Formación para Personas con Discapacidad en habilidades socio-emocionales para la empleabilidad. Así mismo, a un taller para familias y asistentes personales; y, a

un taller para empresarios. De manera que puedan experimentar la formación, de manera directa, en calidad de observadores.

El protocolo para la implementación de la formación teórica, se entrega en el Apéndice A. Es una herramienta que presenta el paso a paso para su desarrollo con los profesionales participantes. La formación teórica, se apoya en la guía diseñada para esta estrategia denominada: "Guía para instituciones y agencias de empleo sobre el desarrollo y fortalecimiento de habilidades socio-emocionales para la empleabilidad de Personas con Discapacidad."

Tutoriales de formación en modalidad virtual asincrónica

El acceso a la información sobre el Modelo de formación para Personas con Discapacidad en habilidades socio-emocionales para la empleabilidad, también se puede realizar a través de tutoriales dispuestos en la página web:

www.bestbuddies.org.co

Estos tutoriales tienen como objetivo ser una alternativa para la formación de los profesionales de las instituciones de y para PcD, y de las agencias de empleo, de manera no presencial.

En el siguiente cuadro se pueden observar las temáticas desarrolladas en la Guía y los sub-temas.

Tema	Sub-tema
<p>Discapacidad, habilidades socio-emocionales, empleabilidad y red de apoyo. Contextualización</p>	<p>-Discapacidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Concepto y cifras -Trabajo en red
	<p>-Habilidades socio-emocionales.</p> <ul style="list-style-type: none"> -¿Qué son? -¿Cuáles son? -¿Por qué son importantes? -¿Cómo se aprenden?
	<p>-Empleabilidad e Inclusión laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Concepto y cifras -Normatividad y marco legal -Toma de conciencia empresarial -Ruta de empleabilidad -Testimonio
<p>Modelo de formación para PcD en habilidades socio-emocionales para la empleabilidad</p>	<p>-Estrategias, metodologías, actividades y herramientas.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Transferencia de conocimiento a instituciones de y para PcD, y agencias de empleo -Formación para PcD en habilidades socio-emocionales -Formación de familias y asistentes personales como red de apoyo de las PcD -Estrategia de toma de conciencia del sector empresarial

La transferencia incluye el proceso evaluativo mencionado en el apartado II y está configurado por la evaluación de la formación pre-post, la evaluación longitudinal con asesorías virtuales y presenciales durante la transferencia y la evaluación de satisfacción para aplicar al final de la formación.

B. Formación para Personas con Discapacidad en habilidades socio-emocionales para la empleabilidad

La formación para las PcD en habilidades socio-emocionales para la empleabilidad incluye el desarrollo de:

- Proceso de selección de participantes para la formación.
- Curso: Formación para Personas con Discapacidad en habilidades socio-emocionales para la empleabilidad. En modalidad presencial y en modalidad virtual online.
- Protocolo para la implementación del curso, en modalidad presencial y virtual online.
- Guía dirigida a la población con discapacidad sobre el desarrollo y fortalecimiento de habilidades socio-emocionales para la empleabilidad.

En este Documento Maestro se describen las actividades. Los productos y sus respectivos anexos, se entregan en el Apéndice B, adjunto a este documento.

Proceso de selección de participantes para la formación

El proceso para identificar a los participantes de la formación en habilidades socio-emocionales se realiza en tres etapas: a) convocatoria, b) selección, y c) compromiso.

Etapa 1. Convocatoria:

Se envía a las organizaciones seleccionadas un formato para que la persona encargada diligencie los datos de las PcD que consideran pueden participar del proceso de selección para la formación.

El desarrollo y fortalecimiento de las habilidades socio-emocionales está dirigido a personas que cumplan con los siguientes requisitos:

- **Persona sordociega, con discapacidad física, auditiva, intelectual, psicosocial, visual o múltiple.**
- **Entre 18 y 40 años de edad.**
Este criterio se seleccionó de acuerdo con información que evidencia que es la edad más productiva de los seres humanos. Esta información contrasta con el rango de edad de las PcD vinculadas laboralmente en el actualidad a través de programas de inclusión (DANE, 2019; García & Herrera 2016).
- **En búsqueda activa de empleo y disponibilidad de tiempo.**
Los participantes deben sentirse motivados a mejorar sus habilidades como elemento relevante en la búsqueda de oportunidades laborales y disponer del tiempo que requiere el curso.
- **Nivel de apoyo intermitente bajo o limitado para la autonomía en el trabajo.**
Estos dos niveles de apoyo son de corta duración y baja intensidad. Son necesarios para que la PcD se incluya laboralmente.
- **Comunicación en lengua de señas.**
En el caso de las personas con discapacidad auditiva y personas sordociegas es requisito ser usuario de lengua de señas. El curso debe contemplar el servicio de interpretación.
- **Acceso a internet y computador o dispositivo móvil inteligente para la formación virtual.**

Es indispensable tener en cuenta la motivación de cada persona para participar en la formación y así mismo, que las personas tengan en cuenta que debe pasara por un proceso de selección para su participación final como estudiante del curso.

La información de las PcD enviada por cada organización es organizada en una base de datos de candidatos en la cual se aplica un primer filtro basado en el cumplimiento de los requisitos de participación. Aquellos que cumplan con los requisitos son contactados vía telefónica para continuar con la etapa de selección.

Etapa 2. Selección.

El seguimiento del proceso de selección se realiza con el instrumento de base de datos. En él se debe registrar el cumplimiento de las actividades de selección que se describen a continuación.

Las personas interesadas en continuar con la etapa de selección deben entregar a la organización de la cual hacen parte, su hoja de vida en cualquier formato.

Las personas que cumplan con el requisito de entrega de hoja de vida, se deben citar para explicar el objetivo de la formación y el paso a seguir, que consiste en la aplicación de una entrevista general y la participación de las PcD en un ejercicio de assessment.

Etapa 3. Compromiso

Aquellas personas que queden seleccionadas para participar en la formación, son llamadas para comunicarles fecha de inicio del curso, lugar, cronograma y horarios. El día de inicio cada persona debe firmar una carta de compromiso que tiene un carácter simbólico para el curso y su culminación.

Curso presencial y virtual, protocolo para su implementación y guía

El curso es una estrategia que hace parte de la oferta educativa informal y se diseña para profundizar en algún tema específico (Ministerio de Educación, 2018). Está estructurado con una duración de 120 horas, en modalidad presencial y en modalidad virtual, conformado por 4 módulos.

Módulo 1: Conciencia de sí mismo y orientación de proyecto de vida.

Módulo 2: Reconocimiento y fortalecimiento de habilidades socio-emocionales en el ámbito personal.

Módulo 3: Proyección de las habilidades socio-emocionales como recurso para la empleabilidad.

Módulo 4: Perfil laboral e inmersión en el mundo del trabajo.

- Las sesiones están planificadas con base en temáticas orientadoras de la malla curricular propuesta para el desarrollo y fortalecimiento de las habilidades socio-emocionales.
- Los módulos tienen objetivos específicos que se desarrollan a través de sesiones con una duración de 4 horas cada una, en modalidad presencial. En el caso de la modalidad virtual, las sesiones constan de 2 horas online y 2 horas de trabajo autónomo.
- Las actividades propuestas se basan en el Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA) y el modelo pedagógico y metodológico propuesto para el Modelo, específicamente las “Pedagogías de las diferencias” y las metodologías participativas: “Núcleos de educación social” y “Aprendizaje experiencial”.
- El curso tiene un protocolo de implementación, en modalidad presencial y en modalidad virtual, con sus respectivos anexos. El protocolo es el paso a paso de las actividades propuestas para el desarrollo del curso con las PcD participantes.

Los módulos y las temáticas que los componen se estructuraron con base en la información obtenida de diferentes fuentes. De esta manera, se diseñó una malla curricular integral e inductiva, que inicia con un trabajo a nivel personal e introspectivo, para luego, avanzar hacia la comprensión de la utilidad de las habilidades socio-emocionales en el mundo del trabajo y el enrutamiento para la empleabilidad. Es decir que la malla curricular fue pensada no sólo para aprender qué son las habilidades socio-emocionales, sino también de su uso efectivo e impacto en la vida laboral de los participantes, entregando herramientas concretas para la aplicabilidad.

Esto, sumado al trabajo con los otros actores de la red, persiguen la sostenibilidad de la estrategia.

Para la implementación del curso, se desarrolló un protocolo que describe el paso a paso de las actividades propuesta para cada sesión. El protocolo está dirigido a profesionales de instituciones de y para PcD, así como de las agencias de empleo en Colombia, para formar en habilidades socio-emocionales a PcD, con edad entre los 18 y 40 años, que estén en búsqueda activa de empleo y necesiten niveles de apoyo intermitentes o limitados para su autonomía e independencia. El protocolo busca entregar a las instituciones y las agencias de empleo una herramienta construida con base en el Diseño Universal de Aprendizaje (DUA) y el modelo social de comprensión de la discapacidad de la Convención de la ONU. Esta herramienta está diseñada para orientar el desarrollo y fortalecimiento de las habilidades socio-emocionales de las PcD y así aportar al mejoramiento de su perfil laboral y empleabilidad.

De igual manera, se diseñó la **“Guía dirigida a la población con discapacidad sobre el desarrollo y fortalecimiento de habilidades socio-emocionales para la empleabilidad”**, que sirve como apoyo para la implementación del curso.

En el siguiente cuadro se pueden observar las temáticas desarrolladas en la guía.

Tema	Sub-tema
Conciencia de sí mismo y proyecto de vida	<ul style="list-style-type: none"> -¿Cuáles son mis derechos y deberes -¿Quién soy yo? -¿Cuáles son mis planes a futuro?
Las habilidades socio-emocionales	<ul style="list-style-type: none"> -¿Qué son las habilidades socio-emocionales? -¿Por qué son importantes para la empleabilidad? -¿Cuáles son? -¿Cómo se pueden desarrollar y fortalecer? -¿Cuál es el apoyo que me pueden ofrecer las personas cercanas?
¿Cuáles son las habilidades socio-emocionales más solicitadas por los empleadores?	<ul style="list-style-type: none"> -Ética -Empatía -Comunicación -Sociabilidad -Resolución de conflictos -Creatividad -Liderazgo -Proactividad -Adaptación -Trabajo en equipo -Organización -Manejo del tiempo en el trabajo
Perfil laboral e inmersión en el mundo del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> -¿Cómo me preparo para buscar trabajo? -¿Cuál es mi perfil laboral? -¿Cómo hacer una hoja de vida? -¿En qué consiste la ruta de empleabilidad?

La evaluación del aprendizaje de las temáticas de este curso no se remite a un proceso cognitivo de conocimiento sobre habilidades socio-emocionales, pues el objetivo es la aplicación de estas habilidades en la vida diaria de las PcD. Esta orientación implica una evaluación compuesta por diferentes elementos que permitan observar el impacto de la formación en los participantes. El curso tiene tres tipos de evaluación:

- a) Evaluación pre-post
- b) Evaluación longitudinal
- c) Evaluación de satisfacción

C. Formación de familiares y asistentes personales como red de apoyo de las Personas con Discapacidad

La formación para las familias y asistentes personales como red de apoyo de las PcD incluye el desarrollo de:

- Proceso de selección de participantes.
- Taller participativo en modalidad presencial y modalidad virtual online.
- Protocolo para la implementación del taller en modalidad presencial y modalidad virtual online.
- Guía dirigida a la familia y asistente personal de Personas con Discapacidad, como red de apoyo en el desarrollo y fortalecimiento de habilidades socio-emocionales para la empleabilidad.

En este Documento Maestro se describen las actividades. Los productos y sus respectivos anexos, se entregan en el Apéndice C, adjunto a este documento.

Proceso de selección participantes

Los participantes deben ser convocados a través de las PcD o de manera telefónica para informarse sobre el taller, el objetivo y condiciones de participación. A las personas interesadas se les informa lugar, fecha y hora de realización del taller. Cada taller debe tener la participación de mínimo 20 personas y máximo 30 personas. Se aplica de forma paralela a la formación de las PcD es decir que no es un pre-requisito ni un requisito para la participación de las PcD.

Taller presencial y virtual, protocolo para su implementación y guía

El taller participativo es entendido como un espacio creado intencionalmente, con objetivos de aprendizaje previamente establecidos, que invita a los asistentes a participar de manera activa en la construcción del conocimiento sobre una temática específica (Alberich, y otros, 2009). El taller: "La familia o el asistente personal como red de apoyo para la empleabilidad de Personas con Discapacidad", tiene una duración de 5 horas en la modalidad presencial, y, una duración de 2.5 horas en la modalidad virtual. Está diseñado como un ambiente de aprendizaje que integra diferentes temas, todos orientados a la reflexión sobre su rol como red de apoyo para la empleabilidad de las PcD.

Los temas que componen el taller son:

TEMAS

- Rol del familiar y del asistente personal.
- Derechos y deberes de las PcD.
- Habilidades socio-emocionales.
- Ruta de empleabilidad.

La implementación del taller se describe en el protocolo diseñado para este fin, que tiene como objetivo entregar una herramienta para el trabajo con la familia y el asistente personal de las PcD, de manera que se configuren como una red de apoyo para el desarrollo y fortalecimiento de sus habilidades socio-emocionales para la empleabilidad.

El protocolo está dirigido a los profesionales de instituciones de y para PcD, así como de las agencias de empleo, deseen implementar el curso: **“Formación para Personas con Discapacidad en habilidades socio-emocionales para la empleabilidad”**, descrito en el protocolo correspondiente y que, a su vez,

encuentren en el apoyo de la familia y el asistente personal, una estrategia que aporta a la sostenibilidad de la formación desarrollada.

Así mismo, se diseñó la **“Guía dirigida a la familia o asistente personal de Personas con Discapacidad como red apoyo en el desarrollo y fortalecimiento de habilidades socio-emocionales para la empleabilidad”**, para implementar como apoyo durante la formación teórica y virtual.

En el siguiente cuadro se pueden observar las temáticas desarrolladas en la Guía y los sub-temas.

Tema	Sub-tema
<p>Conciencia de mí mismo como familiar o asistentes personal de una PcD</p>	<p>-Historia significativa -Convención sobre los derechos de las PcD -Proyecto de vida de las PcD</p>
<p>Las habilidades socio-emocionales</p>	<p>-¿Qué son las habilidades socio-emocionales? -¿Por qué son importantes para la empleabilidad? -¿Cuáles son? -¿Cuál es el apoyo que puedo ofrecer?</p>
<p>Ruta de empleabilidad</p>	
<p>Mi compromiso final</p>	

La evaluación del taller se realiza a través de dos tipos de instrumentos que remiten a la evaluación pre-post y a la evaluación de satisfacción.

D. Estrategia de toma de conciencia del sector empresarial

Esta estrategia está dirigida a los empresarios y se contempla como una estrategia de toma de conciencia conformada por:

- Taller presencial.
- Taller virtual.
- Protocolo de implementación del taller.
- Inserto sobre habilidades socio-emocionales, empleabilidad y discapacidad.
- Tutoriales sobre empleabilidad de PcD.
- Experiencia de inclusión.

Esta estrategia se aplica con empresas que manifiesten su interés en la vinculación laboral de PcD. El contacto se realiza, inicialmente, de manera telefónica para acordar una cita con el Gerente General o el Gerente de Recursos Humanos en la cual se amplía la información sobre la estrategia de toma de conciencia, tanto en la modalidad presencial como en la modalidad virtual, y lo que incluye.

En cada empresa se aplica una ficha de caracterización y, de lograr un acuerdo en cuanto a espacio y tiempo para el taller presencial, se genera una fecha para la implementación del taller con un grupo mínimo de 20 colaboradores de la empresa.

Taller presencial y virtual: “Discapacidad e inclusión. Un cambio de paradigma”

Se desarrolla con actividades experienciales e información específica sobre discapacidad, con el objetivo de modificar los imaginarios negativos que existen sobre las PcD y sus posibilidades de inclusión laboral.

Inserto

El inserto se utiliza para entregar durante el taller información sobre habilidades socio-emocionales, discapacidad y empleabilidad. Así mismo, en el inserto se incluye un código QR que lleva a los tutoriales que profundizan en el tema de inclusión laboral.

Los temas que desarrolla el inserto son:

TEMAS

- ¿Qué son las habilidades socio-emocionales?
- La brecha entre la oferta y la demanda de empleados con habilidades socio-emocionales.
- Las 11 habilidades socio-emocionales más solicitadas por los empresarios en la actualidad.
- Discapacidad y habilidad.
- Situación de las Personas con Discapacidad: cifras.
- Principios de la inclusión laboral de Personas con Discapacidad.
- Marco legal colombiano que promueve la inclusión.

Este taller se evalúa con testimonios grabados de forma aleatoria con personas asistentes, antes y después del taller. También, con una encuesta pre-post de conocimientos y una evaluación final de satisfacción.

Tutoriales

La estrategia de tutoriales se realiza para explicar de forma clara y concreta las fases del modelo de inclusión laboral de la PcD y así trascender el ejercicio de toma de conciencia y convertirlo en un ejercicio factible de inclusión laboral y empleabilidad. Esta información podrá ser consultada por cualquier empresa y entidad pública o privada.

El contenido temático de los tutoriales se presenta a continuación:

Tutorial 1: Bienvenida y contextualización

- Discapacidad: concepto y cifras
- Inclusión laboral: concepto y cifras

Tutorial 2: Normatividad y Marco Legal en Colombia sobre Inclusión laboral de las Personas con Discapacidad

- Constitución Colombiana
- Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad
- Convenio OIT
- Leyes en Colombia:

- Ley 361 de 1997
- Ley 762 de 2002
- Ley 1145 de 2007
- Ley 1346 de 2009
- Ley Estatutaria 1618 de 2013
- Ley 1752 de 2015
- Decreto 2011 de 2017
- Decreto 392 de 2018
- Resolución 113 de 2020

Tutorial 3: Potencial de las Personas con Discapacidad como fuerza de trabajo de las empresas que ya son inclusivas. Experiencias de éxito en inclusión laboral

- Testimonio del gerente de Recursos Humanos
- Testimonio de la Personas con Discapacidad
- Testimonio de compañero de trabajo

Tutorial 4: Acciones de la empresa para la empleabilidad de las Personas con Discapacidad. Modelo de inclusión laboral

- Antes
- Durante (vinculación)
- Posterior (seguimiento y terminación)

Tutorial 5: Principios de la inclusión laboral y ajustes razonables

- Ajustes razonables por tipo de discapacidad
- Toma de conciencia
- Principios de la Convención

Tutorial 6: Beneficios intangibles de la inclusión laboral de Personas con Discapacidad

El taller se evalúa con testimonios grabados de forma aleatoria con personas asistentes, antes y después del taller. También, con una encuesta pre-post de conocimientos y una evaluación final de satisfacción.

REFERENCIAS

- Abuka, M. (27 de febrero de 2017). LinkedIn. Retrieved 2 de julio de 2018 from Top 10 soft skills in demand of today's corporate world: <https://www.linkedin.com/pulse/top-10-soft-skills-demand-todays-corporate-world-monarch-abuka>
- Aburto, H., & Bonales, J. (2011). Habilidades directivas: determinantes en el clima organizacional. *Investigación y Ciencia*, 19 (51), 41-49.
- Alberich, T., Arnanz, L., Basagoiti, M., Belmonte, R., Bru, P., Espinar, C., et al. (2009). *Metodologías participativas*. Manual. Madrid, España: Observatorio internacional de ciudadanía y medio ambiente sostenible.
- Alles, M. (2003). *Gestión por competencias*. El diccionario. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Amiguet, L. (13 de abril de 2016). Una mala persona no llega nunca a ser un buen profesional. *La vanguardia*.
- Andrighetti, P. (24 de octubre de 2012). Hacer Familia. Retrieved 7 de agosto de 2018 from Habilidades blandas...capacitando para la vida: <http://hacerfamilia.cl/2012/10/habilidades-blandas-capacitando-para-la-vida/>
- Así vamos en salud. Población con discapacidad georeferenciado. 1 de 08 de 2016. <https://www.asivamosensalud.org/indicadores/poblaciones-vulnerables/poblacion-con-discapacidad-georeferenciado>.
- Banco de Desarrollo de América Latina. (2016). Más habilidades para el trabajo y la vida: los aportes de la familia, la escuela, el entorno y el mundo laboral. Corporación Andina de Fomento.
- Bassi, M., Busso, M., Urzúa, S., & Vargas, J. (2012). *Desconectados: habilidades, educación y empleo América Latina*. Washington, Estados Unidos: BID.
- BID. (2010). *Guía regional de accesibilidad para empleadores*. Washington, Estados Unidos: BID.
- Bloomberg. (2016 de febrero de 2016). Bloomberg. Retrieved 2 de agosto de 2018 from The Bloomberg job skills report 2016: what recruiters want: <https://www.bloomberg.com/graphics/2016-job-skills-report/>
- Busso, M., Cristia, J., Hincapié, D., Messina, J., & Ripani, L. (Eds.). (2017). *Aprender mejor. Políticas públicas para el desarrollo de habilidades*. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Cabrera, A. (2012). *Paradigmas de la educación especial*. México: Red Tercer Milenio.
- Cachia, R. (Diciembre de 2010). Las redes personales a la luz del análisis de redes sociales. *Revista hispana para el análisis de redes sociales*, 7-30.
- Capital Humano. (9 de febrero de 2018). Estas son las habilidades "blandas" que más se lucirán este 2018. Retrieved 11 de julio de 2018 from Capital Humano: <https://capitalhumano.emol.com/9074/estas-son-las-habilidades-blandas-que-mas-se-luciran-este-2018/>
- CAST. (2014). *Universal design for learning guidelines version 2.1*. Wakefield: CAST.
- Castiblanco, I. (2014). *Dar la mirada. ¿Es posible una mirada de la ética en fotografía?* Diplomado superior en pedagogías de las diferencias. Buenos Aires: Flacso Virtual.
- Castillo, A. (2016). *La enseñanza y el aprendizaje de la empatía para el trabajo social*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- COLCIENCIAS. (2018). COLCIENCIAS. Retrieved 10 de octubre de 2018 from Transferencia de conocimiento y tecnología: A manera de resumen , Carpeta
- CONFIEP Perú. (2018). *Connect Americas*. Retrieved 27 de julio de 2018 from La importancia de las habilidades blandas en las empresas: <https://connectamericas.com/es/content/la-importancia-de-las-habilidades-blandas-en-las-empresas>
- Congreso de Colombia. *Constitución Política de Colombia, 1991*
- Congreso de Colombia. *Ley estatutaria 361 de 1997 Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones.*
- Congreso de Colombia. *Ley estatutaria 762 de 2002 por medio de la cual se aprueba la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.*
- Congreso de Colombia. *Ley 1346 DE 2009 por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad".*

Congreso de Colombia. Ley 1306 de 2009 por la cual se dictan normas para la protección de personas con discapacidad mental y se establece el régimen de la representación legal de incapaces emancipados.

Congreso de Colombia. Ley estatutaria 1618 de 2013 por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las PcD. Colombia.

Congreso de Colombia. Ley 1752 de 2015 por medio de la cual se modifica la ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad.

Congreso de Colombia. Ley 1752 de 2015 Por medio de la cual se modifica la ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad.

Contreras, J., & Pérez de Lara, N. (2010). La experiencia y la investigación educativa. In J. Contreras, & N. Pérez de Lara, Investigar la experiencia educativa (pp. 21-86). Madrid: Morata.

Correa, L., & Castro, M. (2016). Discapacidad e inclusión social en Colombia/ Informe alternativo de la Fundación Saldarriaga Concha al Comité de Naciones Unidas sobre los derechos de la Personas con Discapacidad. Bogotá, Colombia: Fundación Saldarriaga Concha.

DANE. (n.d.). Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Retrieved 15 de 10 de 2018 from DANE información estratégica: https://www.dane.gov.co/files/censos/discapacidad/datos_departamentales.pdf

Departamento nacional de Planeación. República de Colombia, Decreto 392 de 2018 Por el cual se reglamentan los numerales 1, y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en Procesos de Contratación en favor de personas con discapacidad.

Ducci, M. (1996). El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional. Formación basada en competencia laboral. Situación actual y perspectivas (pp. 15-26). Guanajuato: Seminario internacional OIT/CINTERFOR/CONOCER.

El observador. (29 de enero de 2018). El observador. Retrieved 2018 de julio de 2018 from Las habilidades blandas más valoradas en las empresas: <https://www.elobservador.com.uy/las-habilidades-blandas-mas-valoradas-las-empresas-n1165125>

Entidades: Arcangeles, INCI, INSOR, Programa Ágora.

Flores, E., García, M., Calsina, W., & Yapuchura, A. (2 de julio-diciembre de 2016). Las habilidades sociales y la comunicación interpersonal de los estudiantes de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno. Revista de investigación en comunicación y desarrollo, 5-14.

Foucault, M. (1992). La verdad y las formas jurídicas. España: Gedisa.

Fundación Corona, Fundación Andi, AcdiVoca. (2017). Guía para la promoción de empleo inclusivo en las empresas. Bogotá: Punto Aparte.

Fundación Corona, Fundación ANDI, AcdiVoca. (2017). Guía para la promoción del empleo inclusivo en las empresas. Bogotá, Colombia.

Fundación ONCE para la atención de personas con sordoceguera. (s.f.). Qué es la sordoceguera. Recuperado de <https://www.foaps.es/la-sordoceguera>

García-Lombardía, P., Cardona, P., & Chinchilla, M. (2001). Las competencias directivas más valoradas. Barcelona: Universidad de Navarra.

García, A. & Herrera, C. (2016). Medición del impacto cuantitativo y cualitativo del programa de oportunidad laboral de la fundación Best Buddies Colombia desde 2005 hasta el 2014. 8º Congreso internacional de discapacidad (pp. 148-153). Medellín: Instituto de Capacitación Los Álamos.

García, B., & Guerrero, J. (2012). Núcleos de educación social - NES. Bogotá, Colombia: Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

García, N. (26 de octubre de 2017). EAE Business School. Retrieved 11 de julio de 2018 from ¿Cuáles son las soft skills más demandadas?: <https://www.eae.es/categorias-de-actualidad/medios/cuales-son-las-soft-skills-mas-demandadas>

Ginés, J. (2004). La necesidad del cambio educativo para la sociedad del conocimiento. Revista Iberoamericana de Educación (35), 13-37.

Gómez, Á., Aguaded, I., & Pérez, A. (2011). Técnicas de comunicación creativas en el aula: escucha activa, el arte de la pregunta, la gestión de los silencios. Educación y Futuro (24), 153-177.

Gómez, J. (sf). El aprendizaje experiencial. Materia: Capacitación y desarrollo en las organizaciones. Argentina: Universidad de Buenos Aires.

Gorrochategui, I. (31 de agosto de 2016). Teachlr blog. Retrieved 30 de junio de 2018 from ¿Cómo desarrollar habilidades blandas?: <https://blog.teachlr.com/como-desarrollar-habilidades-blandas-para-crecer-en-tu-carrera/>

Guardia, A. (2014). Ambientes de aprendizaje para el desarrollo humano. Bogotá, Colombia: Alcaldía Mayor de Bogotá.

Hartmann, E. (2011). Diseño universal para el aprendizaje. *Perspectivas de Práctica* (8), 1-9.

Henríquez, G., Veracoechea, B., & Gómez de Ugel, N. (2010). Competencias en las TIC de los docentes del decanato ciencias de la salud de la UCLA. *Revista Educare*, 14 (2), 52-74.

Ho, J. (29 de enero de 2018). INC. Retrieved 17 de julio de 2018 from These are the most important soft skills for employees to have, according to hiring managers: <https://www.inc.com/jackelyn-ho/survey-of-1200-hiring-managers-found-top-6-soft-skills-every-job-candidate-should-have.html>

ICIMS. (2017). The soft skills job seekers need now. ICIMS.

Jaeger, W. (1957). Paideia. México: Fondo de Cultura Económica.

Jocelyne, R., Silva, N., & Vanga, M. (2008). Ética empresarial y el desempeño laboral en organizaciones de alta tecnología. *Revista Venezolana de Gerencia*, 13 (43).

Kolb, D. (2015). *Experiential learning. Experience as the source of learning and development second edition*. Estados Unidos: Pearson Education.

Larrosa, J. (2009). Experiencia y alteridad en educación. In C. Skliar, & J. Larrosa (Eds.), *Experiencia y alteridad en educación* (pp. 13-44). Argentina: Homosapiens Ediciones.

Lescano, L. (2011). La orientación al servicio, los roles y la formación de los mandos intermedios en las organizaciones de servicio. Pamplona, España: Universidad de Navarra.

Lewis, G. (22 de enero de 2018). LinkedIn. Retrieved 21 de julio de 2018 from The most in-demand hard and soft skills of 2018: <https://business.linkedin.com/talent-solutions/blog/trends-and-research/2018/the-most-in-demand-hard-and-soft-skills-of-2018>

Ly, Y. (21 de febrero de 2018). LinkedIn. Retrieved 30 de junio de 2018 from Habilidades blandas más valoradas: <https://es.linkedin.com/pulse/habilidades-blandas-mas-valoradas-yessy-carla-ly-dominguez>

Magro, C. (2012). *Habilidades veintiuno*. Madrid, España: Santillana Global.

Mengual, A., Juárez, D., Sempere, F., & Rodríguez, A. (05 de octubre de 2012). La gestión del tiempo como habilidad directiva. *Revista de Investigación las 3 Ciencias*, 1-25.

Mengual, A., Sempere, F., Juárez, D., & Rodríguez, A. (02 de julio de 2012). El proceso de toma de decisiones como habilidad directiva. *Revista de Investigación 3 Ciencias*, 1-14.

Meza, M. (28 de octubre de 2017). LinkedIn. Retrieved 25 de junio de 2018 from Las habilidades blandas "soft skills" y sus tendencias.: <https://es.linkedin.com/pulse/las-habilidades-blandas-soft-skills-y-sus-tendencias-m%C3%ADler-meza>

Ministerio de Educación. *Educación para el trabajo y desarrollo humano*. Bogotá: MINEDUCACIÓN.

Ministerio del Trabajo y Best Buddies Colombia. (2016). *Guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad*. Bogotá, Colombia: Punto Aparte.

Ministerio del trabajo. República de Colombia. Decreto 2011 de 2017 Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector 'público.

Mintrabajo. *Guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad [Ebook]*. Colombia. 2015.

Ministerio de Salud. (2015). Retrieved 12 de noviembre de 2018 from SISPRO: <http://www.sispro.gov.co/Pages/Observatoriodiscapacidad/indicadores.aspx>

Moreno, M. (2011). *Infancia, políticas y discapacidad*. Bogotá, Colombia: Universidad Nacional.

Moriña, A. (2004). *Teoría y práctica de la educación inclusiva*. Málaga, España: Aljibe.

Muñoz, V. (2004). Los derechos económicos, sociales y culturales. El derecho a la educación. ONU, Comisión de Derechos Humanos. ONU.

National Soft Skills Association. (16 de marzo de 2016). National Soft Skills Association. Retrieved 13 de julio de 2018 from Top 10 soft skills for success: <http://www.nationalsoftskills.org/top-10-soft-skills-for-success/>

National Soft Skills Association. (13 de febrero de 2015). National soft skills association. Retrieved 15 de julio de 2018 from The soft skills disconnect: <http://www.nationalsoftskills.org/the-soft-skills-disconnect/>

National Soft Skills Association. (20 de febrero de 2015). National Soft Skills Association. Retrieved 1 de agosto de 2018 from Soft Skills Are for All of Us: <http://www.nationalsoftskills.org/soft-skills-are-for-all-of-us/>

National Soft Skills Association. (6 de marzo de 2015). National Soft Skills Association. Retrieved 25 de julio de 2018 from Soft Skills and Emotional Intelligence: <http://www.nationalsoftskills.org/soft-skills-and-emotional-intelligence/>

Oberpeul, H. (2018). Universidad de Cincinnati. Retrieved 14 de julio de 2018 from The soft skills that will land you your dream job: <https://grad.uc.edu/student-life/news/soft-skills.html>

Observatorio laboral para la educación. (2013). Seguimiento a las condiciones de vinculación laboral de los graduados. Mi. Bogotá: nisterio de Educación Nacional de Colombia.

OCDE. (2016). Habilidades para el progreso social. El poder de las habilidades sociales y emocionales. España: UNESCO.

ONU. (2006). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y protocolo facultativo. Estados Unidos: ONU.

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2001). Clasificación internacional del funcionamiento, la discapacidad y la salud. CIF. Ginebra: OMS.

Ortega, C. (2017). El desarrollo de habilidades blandas desde edades tempranas. Guayaquil, Ecuador: Universidad ECOTEC.

Ortega, C., Febles, J., & Estrada, V. (2016). Una estrategia para la formación de habilidades blandas desde edades tempranas. *Revista Cubana de Educación Superior* (5), 35-41.

Ortiz, P. (2004). EL valor moral del tiempo. *Anales de la Facultad de Medicina*, 4 (65), 260-266.

Pacto de Productividad. (2018). Pacto de productividad. Programa empresarial de promoción laboral para personas con discapacidad. Retrieved 10 de octubre de 2018 from <http://www.pactodeproductividad.com/modelo/descripcion>

Palacios, A. (2008). El modelo social de la discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Madrid, España: CINCA.

Parrilla, Á. (2002). Acerca del origen y sentido de la educación inclusiva. *Revista de Educación*, 327, 11-29.

Pérez, L. (2013). Nivel de asertividad en adolescentes. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.

Posada, L., Rosero, R., Melo, M., & Aponte, D. (2013). Habilidades para la vida: análisis de las propiedades psicométricas de test creado para su medición. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 4 (2), 181-200.

Presidencia de la República de Colombia. (2017). Decreto 2177 de 2017, por el cual se integra el Consejo para la inclusión de la Discapacidad y se dictan disposiciones relacionadas con su funcionamiento. Colombia.

Presidencia de la República de Colombia. (2018). Decreto 392 de 2018, por el cual se reglamentan los numerales 1 y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013 sobre incentivos en procesos de contratación en favor de personas con discapacidad. Colombia.

Publimetro. (27 de abril de 2015). Publimetro. Retrieved 12 de julio de 2018 from Estas son las 17 habilidades blandas más solicitadas en empleos ligados a tecnologías de la información : <https://www.publimetro.cl/cl/diario-pyme/2015/04/27/estas-son-17-habilidades-blandas-mas-solicitadas-empleos-ligados-tecnologias-informacion.html>

Ramos, A., Herrera, J., & Ramírez, M. (2010). Desarrollo de habilidades cognitivas con aprendizaje móvil: un estudio de casos. *Revista científica de educocomunicación*, XVII (34), 201-209.

Renzulli, K., Weisser, C., & Leonhardt, M. (16 de mayo de 2016). Money. Retrieved 22 de julio de 2018 from The 21 most valuable career skills now: <http://time.com/money/4328180/most-valuable-career-skills/>

Rodríguez, C. (15 de febrero de 2017). LinkedIn. Retrieved 20 de junio de 2018 from Las habilidades blandas y los valores duros: <https://es.linkedin.com/pulse/las-habilidades-blandas-y-los-valores-duros-carlos-m-rodriguez-phd->

- Rodríguez, F. (2010). Estudio diagnóstico sobre barreras para la inclusión laboral. Bogotá: Pacto de Productividad.
- Salas, J. A. (2012). Historia general de la educación. México: Red Tercer Milenio.
- Salvador, C. (2010). Compromiso e inteligencia emocional en mediadores del poder judicial de Oaxaca, México. *Revista Diversitas-Perspectivas en Psicología*, 6 (2), 375-387.
- Schwab, K., Sala-i-Martin, X., Eide, B., & Blanke, J. (2014). The global competitiveness report 2014-2015. World Economic Forum. Geneva: World Economic Forum.
- SENA. (2017). Clasificación nacional de ocupaciones. Colombia.
- Sierra, H. (4 de julio de 2017). Cuatro habilidades que no tienen los profesionales colombianos. *Revista empresarial y laboral*.
- Singer, M., Guzmán, R., & Donoso, P. (2009). Entrenando competencias blandas en jóvenes. Pontificia Universidad Católica de Chile, Escuela de Administración, Santiago de Chile.
- Skliar, C. (2012). Acerca de la alteridad, la normalidad, la anormalidad, la diferencia, la diversidad, la discapacidad y la pronunciación de lo educativo. In M. E. Almeida, & M. A. Angelino, *Debates y perspectivas en torno a la discapacidad en América Latina* (pp. 185-194). Argentina: UNER.
- Supersalud por la defensa de los usuarios, cómo solicitar el certificado de discapacidad. Recuperado de <https://www.supersalud.gov.co/es-co/Noticias/listanoticias/como-solicitar-el-certificado-de-discapacidad>
- Swiatkiewicz, O. (2014). Competências transversais, técnicas ou morais: um estudo exploratório sobre as competências dos trabalhadores que as organizações em Portugal mais valorizam. *Cadernos EBAPE.BR*, 12 (3), 663-687.
- UNESCO. (2017). Rendir cuentas en el ámbito de la educación: cumplir nuestros compromisos. Francia.
- Universia. (18 de octubre de 2017). Universia. Retrieved 8 de julio de 2018 from Las 10 habilidades blandas más solicitadas en el mercado laboral: <http://noticias.universia.com.ar/practicas-empleo/noticia/2016/09/13/1143528/10-habilidades-blandas-solicitadas-mercado-laboral.html>
- Universia. (26 de mayo de 2016). Universia. Retrieved 30 de julio de 2018 from Qué son las habilidades blandas y por qué son tan demandadas: <http://noticias.universia.com.ar/practicas-empleo/noticia/2016/05/26/1140135/habilidades-blandas-tan-demandadas.html>
- Universia. (3 de mayo de 2018). Universia. Retrieved 12 de julio de 2018 from Habilidades blandas: qué son (Salesup, 2017) y por qué es importante desarrollarlas: <http://noticias.universia.cl/empleo/noticia/2014/02/03/1078831/habilidades-blandas-que-son-que-es-importante-desarrollarlas.html>
- Universia. (8 de abril de 2016). Universia. Retrieved 28 de julio de 2018 from 10 habilidades que necesitarás para trabajar en el 2020: <http://noticias.universia.com.ar/practicas-empleo/noticia/2016/04/08/1138070/10-habilidades-necesitaras-trabajar-2020.html>
- Vasilachis, I. (septiembre de 2007). El aporte de la epistemología del sujeto conocido al estudio cualitativo de las situaciones de pobreza, de identidad y de las representaciones sociales. 1-29.
- Vásquez, B. (2002). El libro de los valores. Bogotá, Colombia: Casa Editorial El Tiempo.
- Yañez, R., Loyola, G., & Huenumilla, F. (2009). La confiabilidad en el líder: un estudio sobre las enfermeras jefes de un hospital. *Ciencia y Enfermería*, 3 (XV), 77-89.
- Yasuko, B. (2006). Satisfacción para la vida y teoría homeostática del bienestar. *Hologramática*, 2 (5), 35-46.
- Zapata, L. (2017). Planes de estudio, habilidades blandas y búsqueda de empleos: los casos de la Facultad de Ingeniería y Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires y Trenes Argentinos. *Palermo Business Review* (16), 119-130.

ANEXO 1

CONSULTORÍA PROYECTO ATN/JO – 16438-CO DOCUMENTOS HABILIDADES SOCIO-EMOCIONALES REQUERIDAS POR EL MUNDO LABORAL

DOCUMENTO	AUTOR	EDITORIAL/LINK
Aprender Mejor - Políticas Públicas para el desarrollo de habilidades	Matías Busso, Julián Cristia, Diana Hincapié, Julián Messina y Laura Ripani	BID, 2017
El libro de los Valores	Beatriz Vásquez	Casa Editorial El Tiempo, 2002
El desarrollo de habilidades blandas desde edades tempranas	Carlos Ernesto Ortega Santos	http://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/desarrollo-habilidades.pdf
Las 10 habilidades blandas más solicitadas en el mercado laboral	Universia Argentina	http://noticias.universia.com.ar/practicas-empleo/noticia/2016/09/13/1143528/10-habilidades-blandas-solicitadas-mercado-laboral.html
¿Qué son las habilidades blandas y por qué son tan demandadas?	Universia Argentina	http://noticias.universia.com.ar/practicas-empleo/noticia/2016/05/26/1140135/habilidades-blandas-tan-demandadas.html
10 habilidades que necesitarás para trabajar en el 2020	Universia Argentina	http://noticias.universia.com.ar/practicas-empleo/noticia/2016/04/08/1138070/10-habilidades-necesitaras-trabajar-2020.html
Estas son las 17 habilidades blandas más solicitadas en empleos ligados a tecnologías de la información	Publmetro Emprende	https://www.publmetro.cl/cl/diario-pyme/2015/04/27/estas-son-17-habilidades-blandas-mas-solicitadas-empleos-ligados-tecnologias-informacion.html
Estas son las habilidades "blandas" que más se lucirán este 2018	Capital Humano	http://capitalhumano.emol.com/9074/estas-son-las-habilidades-blandas-que-mas-se-luciran-este-2018/
Las habilidades blandas y los valores duros	Carlos Rodríguez	https://es.linkedin.com/pulse/las-habilidades-blandas-y-los-valores-duros-carlos-m-rodriguez-phd-
Las habilidades blandas "soft skills" y sus tendencias	Miller Meza	https://es.linkedin.com/pulse/las-habilidades-blandas-soft-skills-y-sus-tendencias-m%C3%ADler-meza
Habilidades blandas más valoradas	Yesy Ly	https://es.linkedin.com/pulse/habilidades-blandas-mas-valoradas-yessy-carla-ly-dominguez
Soft skills are for all of us	National Soft Skills Association	http://www.nationalskills.org/soft-skills-are-for-all-of-us/
Soft skills and emotional intelligence	National Soft Skills Association	http://www.nationalskills.org/soft-skills-and-emotional-intelligence/

Top 10 soft skills for success	National Soft Skills Association	http://www.nationalsoftskills.org/top-10-soft-skills-for-success/
The "soft skills" that will land you your dream job	Hillary Oberpeul	https://grad.uc.edu/student-life/news/soft-skills.html
The bloomberg job skills report 2016: what recruiters want	Francesca Levy y Christopher Cannon	https://www.bloomberg.com/graphics/2016-job-skills-report/
Planes de estudio, habilidades blandas y búsqueda de empleos: los casos de la Facultad de Ingeniería y Ciencias Sociales de la universidad de Buenos Aires y Trenes Argentinos	Lola Zapata	Palermo Business Review, N° 16, Nov. PP. 119-130
Una estrategia para la formación de habilidades blandas desde edades tempranas	Carlos Ernesto Ortega Santos; Juan Pedro Febles Rodriguez; Vivien Estrada Sentí	Revista Cubana de Educación Superior, N°5, 2016, PP. 35-41
Top 10 soft skills in demand of today's corporate world	Monarch Abuka	https://www.linkedin.com/pulse/top-10-soft-skills-demand-todays-corporate-world-monarch-abuka
The most in-demand hard and soft skills of 2018	Gregory Lewis	https://business.linkedin.com/talent-solutions/blog/trends-and-research/2018/the-most-in-demand-hard-and-soft-skills-of-2018
There are the most important soft skills for employees to have, according to hiring managers	Jackelyn Ho	https://www.inc.com/jackelyn-ho/survey-of-1200-hiring-managers-found-top-6-soft-skills-every-job-candidate-should-have.html
¿Cuáles son las soft skills más demandadas?	Nohelia García	https://www.eae.es/categorias-de-actualidad/medios/cuales-son-las-soft-skills-mas-demandadas
Habilidades blandas: ¿qué son y por qué es importante desarrollarlas?	Universia Chile	http://noticias.universia.cl/empleo/noticia/2014/02/03/1078831/habilidades-blandas-que-son-que-es-importante-desarrollarlas.html
La importancia de las habilidades blandas en las empresas	CONFIEP PERÚ	https://connectamericas.com/es/content/la-importancia-de-las-habilidades-blandas-en-las-empresas
Las habilidades blandas más valoradas en las empresas	El observador	https://www.elobservador.com.uy/las-habilidades-blandas-mas-valoradas-las-empresas-n1165125
¿Cómo desarrollar habilidades blandas?	Idania Gorrochategui	https://blog.teachlr.com/como-desarrollar-habilidades-blandas-para-crecer-en-tu-carrera/
Habilidades blandas...capacitando para la vida	Patricia Andrigheti	http://hacerfamilia.cl/2012/10/habilidades-blandas-capacitando-para-la-vida/
Competências transversais, técnicas ou morais: um estudo exploratório sobre as	Olgjerd Swiatkiewicz	Cadernos EBAPE.BR, v. 12, no 3, artigo 7, Rio de Janeiro, Jul./Set. 2014. pp. 663-687

competências dos trabalhadores que as organizações em Portugal mais valorizam.		
Encuesta habilidades a empresas.	Consultoría Proyecto Co-T1425	
Encuesta habilidades a instituciones de PcD.	Consultoría Proyecto Co-T1425	
Presentación: Seguimiento a las condiciones de vinculación laboral de los graduados.	Observatorio laboral para la educación	Ministerio de Educación Nacional de Colombia, 2013
Habilidades Veintiuno.	Carlos Magro	Editorial Santillana Global. Madrid, España: 2012.
Habilidades para la vida: análisis de las propiedades psicométricas de test creado para su medición.	Leidy Posada; Richard Rosero; María Paula Melo; Daniela Aponte	Revista Colombiana de Ciencias Sociales. Vol 4. N°2. 2013. P.P. 181-200.
Habilidades para el progreso social. El poder de la habilidades sociales y emocionales.	UNESCO	http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/igo/
Desconectados: habilidades, educación y empleo en América Latina.	Marina Bassi; Matías Busso; Sergio Urzúa; Jaime Vargas.	BID, 2012
Grupo focal con instituciones que trabajan por la inclusión laboral de PcD Y APE.	Consultoría Proyecto Co-T1425	
Grupo focal con PcD.	Consultoría Proyecto Co-T1425	
Grupo focal con empresas.	Consultoría Proyecto Co-T1425	
Taller competencias blandas.	APE SENA	SENA

ANEXO 2

CONSULTORÍA PROYECTO ATN/JO-16438-CO 32 HABILIADES SOCIO-EMOCIONALES REQUERIDAS POR EL MUNDO LABORAL

HABILIDAD	NÚMERO DOCUMENTOS
Comunicación	29
Trabajo en equipo	29
Adaptación	19
Resolución de conflictos	18
Creatividad	17
Proactividad	16
Liderazgo	15
Empatía	14
Sociabilidad	14
Responsabilidad	12
Autoconocimiento	11
Manejo del tiempo	11
Ética	8
Pensamiento crítico	8
Toma de decisiones	8
Asertividad	7
Flexibilidad	7
Organización	7
Compromiso	6
Escucha activa	6
Orientación al servicio	6
Puntualidad	6
Respeto	6
Confiable	5
Regulación de emociones	5
Tolerancia a la presión	5
Orientación a resultados	4
Manejo de ofimática	3
Pensamiento Estratégico	2
Perseverancia	2

ANEXO 3
CONSULTORÍA PROYECTO ATN/JO-16438-CO
FORMATO PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Bogotá, ____ de ____ de 2020

Señores:

Nombre de la Institución

Atn: _____

Cargo

Ciudad

Asunto: Invitación como evaluador experto.

Apreciado _____,

En el marco del acuerdo de cooperación técnica ANT/JO-16438-CO entre la Fundación Saldarriaga Concha y el Banco Interamericano de Desarrollo, Best Buddies Colombia desarrolla la consultoría del Componente I: Capacitación en habilidades socio-emocionales y adaptativas para Personas con Discapacidad (PcD), apoyo en la búsqueda de trabajo y fortalecimiento institucional de las entidades que participan en el proceso de empleabilidad.

El objetivo del Componente I es desarrollar e implementar un modelo de formación que promueva la empleabilidad de las PcD visual, auditiva, física, intelectual, psicosocial y personas sordociegas. Este modelo incluye: a) un curso de "Habilidades socio-emocionales para la empleabilidad de PcD", b) una guía dirigida a la población con discapacidad sobre el desarrollo y fortalecimiento de habilidades socio-emocionales para la empleabilidad, y, c) el protocolo para la implementación del curso y la guía en mención.

Teniendo en cuenta su trayectoria profesional y especialización en el tema base para el desarrollo del curso, la guía y el protocolo, hacemos extensiva la invitación como evaluador experto y enviamos los documentos a evaluar. En caso de aceptar la invitación, solicitamos amablemente nos haga llegar los instrumentos adjuntos diligenciados.

De antemano agradecemos su compromiso con la población con discapacidad y el apoyo para su empleabilidad en el país.

Cordialmente,

NOMBRE

Entidad

Cargo

NOMBRE

Entidad

Cargo

PROYECTO ATN/JO-16438-CO Consultoría

Componente I: Capacitación en habilidades socio-emocionales y adaptativos para PcP, apoyo en la búsqueda de trabajo y fortalecimiento institucional de las entidades que participan en el proceso de empleabilidad

FORMATO DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS - GUÍA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El presente formato busca con un concepto sobre la relevancia, coherencia y claridad de las actividades propuestas para la "Guía dirigida a la población con discapacidad sobre el desarrollo y fortalecimiento de habilidades socio-emocionales para la empleabilidad". Usted encontrará en la primera columna enunciados los tres principios del Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA); en la segunda columna se nombran cada uno de los ítems correspondientes a los principios del DUA; en las columnas tercera, cuarta, quinta y sexta se estipulan los cuatro módulos en los que está dividida la guía, los cuales usted deberá calificar si el módulo cumple o no cumple con el ítem especificado. (SI/NO); la última fila es de observaciones donde usted podrá consignar los comentarios que considere pertinentes.

Nombre del Evaluador:

Fecha

Filiación Institucional:

Valoración aplicación Diseño para el Aprendizaje

PRINCIPIO	ÍTEMS	Conciencia de mí mismo y proyecto de vida	Las habilidades socio-emocionales	¿Cuáles son las habilidades socio-emocionales más solicitadas por los empleadores?	Perfil laboral e inmersión en el mundo del trabajo	OBSERVACIONES
I. PROPORCIONAR DIFERENTES FORMAS DE REPRESENTACIÓN EN LA ACTIVIDAD PEDAGÓGICA	El material usado permite ajustar el tamaño de texto.					
	Se usan materiales coloridos, llamativos y personalizables.					
	Se usan contenidos visuales de apoyo y gráficos legibles.					
	Las imágenes visuales usadas cuentan con descripción de apoyo.					
	Las imágenes visuales cuentan con apoyos táctiles.					
	Se usan símbolos para facilitar la comprensión de la información.					
	Los conceptos y vocabulario usados son fáciles.					
	Se presentan los conceptos clave por medio de símbolos y se hace evidente la relación concepto-símbolo.					
	Se destacan los conceptos e información clave.					
	Se presenta el paso a paso del trabajo.					
	Se hace uso de múltiples ejemplos y apoyos conceptuales.					
	La información se encuentra agrupada en unidades más pequeñas.					
Se proporcionan recordatorios y notas orientadoras.						

	Se fomenta el parafraseo.					
	Se promueve la toma de apuntes con organizadores.					
	Se proporciona mapas mentales para completar la información.					
	Se promueve la integración de ideas nuevas con conocidos.					
II. PROPORCIONAR MÚLTIPLES FORMAS DE ACCIÓN Y EXPRESIÓN EN LA ACTIVIDAD PEDAGÓGICA	Se proporcionan múltiples alternativas de respuesta.					
	Se favorece la redacción en múltiples formas (textos, dibujo, organizadores conceptuales).					
	Se proporcionan modelos y ejemplos concretos.					
	Se proponen metas, objetivos y planes de trabajo.					
	Las metas, objetivos y planes de trabajo cuentan con apoyos visuales y se ubican en lugares visibles.					
	Se incorporan avisos de "Parar y pensar antes de actuar".					
	Se favorece la orientación de pautas para dividir metas en objetivos cortos y alcanzables.					
	Se hace uso de organizadores gráficos.					
	Se proporcionan pautas para la toma de notas.					
	Se hace preguntas para aumentar la auto-reflexión.					
Se incorpora elementos que facilitan la muestra de progresos a través del tiempo.						
III. PROPORCIONAR MÚLTIPLES FORMAS DE IMPLICACIÓN EN LA ACTIVIDAD PEDAGÓGICA	Se promueve la autonomía de los participantes.					
	Se orientan las actividades hacia la búsqueda de resultados auténticos, comunicables con una audiencia real y reflejan un claro propósito para los participantes.					
	Se proporciona tareas que permiten la participación activa, exploración y experimentación.					
	Se promueve la elaboración de respuestas personales, evaluación y autoreflexión hacia las actividades.					
	Durante la actividad se promueve un clima de apoyo y aceptación en el aula.					
	Se involucra estimulación sensorial variada.					

Se utilizan apoyos visuales para ver el resultado previsto.					
Se promueven los debates grupales de evaluación del trabajo.					
Se fomentan la creación de grupos de colaboración con objetivos, roles y responsabilidades claras.					
Se proporcionan indicaciones sobre cómo y cuándo pedir ayuda.					
Se fomentan las interacciones entre pares.					
Se crean normas de trabajo.					
Se proporciona un seguimiento y feedback formativo.					
Se promueven las situaciones que fomenten la autoreflexión.					
Se usan apoyos visuales para revisar el progreso del trabajo a nivel grupal.					

Firma del Evaluador:

PROYECTO ATN/JO-16438-CO Consultoría

Componente I: Capacitación en habilidades socio-emocionales y adaptativos para PcP, apoyo en la búsqueda de trabajo y fortalecimiento institucional de las entidades que participan en el proceso de empleabilidad

FORMATO DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS - PROTOCOLO

El presente formato busca con un concepto sobre la relevancia, coherencia y claridad de las actividades propuestas para la implementación del curso "Habilidades socio-emocionales para la empleabilidad de PcP".

Usted encontrará en la primera columna enunciados los tres principios del Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA); en la segunda columna se nombran cada uno de los ítems correspondientes a los principios del DUA; en las columnas tercera, cuarta, quinta y sexta se estipulan los cuatro módulos en los que está dividida la guía, los cuales usted deberá calificar si el módulo cumple o no cumple con el ítem especificado. (SI/NO); la última fila es de observaciones donde usted podrá consignar los comentarios que considere pertinentes.

Nombre del Evaluador:

Fecha:

Filiación Institucional:

Valoración aplicación Diseño para el Aprendizaje

PRINCIPIO	ÍTEM	Conciencia de mí mismo y proyecto de vida	Reconocimiento y fortalecimiento de habilidades socio-emocionales en el ámbito personal	Proyección de las habilidades socio-emocionales como recurso para la empleabilidad	Perfil laboral e inmersión en el mundo del trabajo	OBSERVACIONES
I. PROPORCIONAR DIFERENTES FORMAS DE REPRESENTACIÓN EN LA ACTIVIDAD PEDAGÓGICA	El material usado permite ajustar el tamaño de texto.					
	Se usan materiales coloridos, llamativos y personalizables.					
	Se usan contenidos visuales de apoyo y gráficos legibles.					
	Las imágenes visuales usadas cuentan con descripción de apoyo.					
	Las imágenes visuales cuentan con apoyos táctiles.					
	Se usan símbolos para facilitar la comprensión de la información.					
	Los conceptos y vocabulario usados son fáciles.					
	Se presentan los conceptos clave por medio de símbolos y se hace evidente la relación concepto-símbolo.					
	Se destacan los conceptos e información clave.					
	Se presenta el paso a paso del trabajo.					
	Se hace uso de múltiples ejemplos y apoyos conceptuales.					
	La información se encuentra agrupada en unidades más pequeñas.					
Se proporcionan recordatorios y notas orientadoras.						

	Se fomenta el parafraseo.					
	Se promueve la toma de apuntes con organizadores.					
	Se proporciona mapas mentales para completar.					
	Se promueve la integración de ideas nuevas con conocidos.					
II. PROPORCIONAR MÚLTIPLES FORMAS DE ACCIÓN Y EXPRESIÓN EN LA ACTIVIDAD PEDAGÓGICA	Se proporcionan múltiples alternativas de respuesta.					
	Se favorece la redacción en múltiples formas (textos, dibujo, organizadores conceptuales).					
	Se proporcionan modelos y ejemplos concretos.					
	Se proponen metas, objetivos y planes de trabajo.					
	Las metas, objetivos y planes de trabajo cuentan con apoyos visuales y se ubican en lugares visibles.					
	Se incorporan avisos de "Parar y pensar antes de actuar".					
	Se favorece la orientación de pautas para dividir metas en objetivos cortos y alcanzables.					
	Se hace uso de organizadores gráficos.					
	Se proporcionan pautas para la toma de notas.					
	Se hace preguntas para aumentar la auto-reflexión.					
III. PROPORCIONAR MÚLTIPLES FORMAS DE IMPLICACIÓN EN LA ACTIVIDAD PEDAGÓGICA	Se incorpora elementos que facilitan la muestra de progresos a través del tiempo.					
	Se promueve la autonomía de los participantes.					
	Se orientan las actividades hacia la búsqueda de resultados auténticos, comunicables con una audiencia real y reflejan un claro propósito para los participantes.					
	Se proporciona tareas que permiten la participación activa, exploración y experimentación.					
	Se promueve la elaboración de respuestas personales, evaluación y autoreflexión hacia las actividades.					
Durante la actividad se promueve un clima de apoyo y aceptación en el aula.						
Se involucra estimulación sensorial variada.						

Se utilizan apoyos visuales para ver el resultado previsto.					
Se promueven los debates grupales de evaluación del trabajo.					
Se fomentan la creación de grupos de colaboración con objetivos, roles y responsabilidades claras.					
Se proporcionan indicaciones sobre cómo y cuándo pedir ayuda.					
Se fomentan las interacciones entre pares.					
Se crean normas de trabajo.					
Se proporciona un seguimiento y feedback formativo.					
Se promueven las situaciones que fomenten la autoreflexión.					
Se usan apoyos visuales para revisar el progreso del trabajo a nivel grupal.					

Firma del Evaluador:

