



**UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**TESIS**

**ESTRATEGIA EDUCATIVA PARA LA FORMACIÓN  
LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA,  
SUSTENTADA EN UN MODELO DE LA SISTEMATIZACIÓN  
EPISTEMOLÓGICA DE LA FORMACIÓN INCLUSIVA**

**PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE  
DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**Autor:**

Mg. Samamé Cornejo César Artidoro

**Asesor:**

Dr. Callejas Torres Juan Carlos

**Línea de investigación**

Educación y Calidad

**Pimentel – Perú**

**2019**



**UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**

**DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

ESTRATEGIA EDUCATIVA PARA LA FORMACIÓN LABORAL DE  
LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA, SUSTENTADA EN UN  
MODELO DE LA SISTEMATIZACIÓN EPISTEMOLÓGICA DE LA  
FORMACIÓN INCLUSIVA

**AUTOR**

**Mg. CESAR ARTIDORO SAMAME CORNEJO**

**Pimentel – Perú**  
**2019**

**ESTRATEGIA EDUCATIVA PARA LA FORMACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA, SUSTENTADA EN UN MODELO DE LA SISTEMATIZACIÓN EPISTEMOLÓGICA DE LA FORMACIÓN INCLUSIVA**

**APROBACIÓN DE LA TESIS**

---

**Dra. Cabrera Cabrera Xiomara**  
**Asesor Metodológica**

Dr. Urbina Cárdenas Max Fernando

---

**Presidente del jurado de tesis**

**Dra. Cabrera Cabrera Xiomara**

**Dr. Callejas Torres Juan Carlos**

---

**Secretario del jurado de tesis**

---

**Vocal del jurado de tesis**

## DEDICATORIA

A Dios Todo Poderoso por iluminarme, por cuidar de mí y de mi familia, por regalarme perseverancia, fortaleza para culminar esta tesis doctoral.

A mis padres Cèsar Antonio y Rosa Elvira por ser mis guías, por sus sabios consejos y por ser para mí un claro ejemplo de vida personal y familiar. Y a mis hermanas Ana Cecilia y Emma Raquel.

A mi amada esposa Elizabet, por todo el amor que me da, gracias por apoyarme incondicionalmente, por cuidarme, por su comprensión y fortaleza, por alentarme cuando siento flaquear.

A mis docentes, Doctores, Juan Carlos Callejas Torres y Xiomara Cabrera, maestros que con perseverancia, paciencia y buen humor, me han ayudado a diseñar mi estrategia educativa.

A mis estudiantes, de pre y postgrado, que conocí y que conoceré, por su respeto y consideración, y para que visualicen en mí, que todo se puede, y que la edad no importa cuando se tiene claro el objetivo.

A todas las personas con discapacidad del Departamento de Lambayeque, que han inquietado a mi ser, para investigar sobre estrategias que les permita una inclusión plena y efectiva en el ámbito de la formación laboral

*Mg. César Artidoro Samamé Cornejo.*

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, nuestro Padre Celestial, por haberme iluminado a través de la perseverancia y las bendiciones que me da cada día.

A mis maestros por sus grandes enseñanzas, por sus sabios consejos, por su paciencia, especialmente a mi asesor metodológico el Dr. Juan Carlos Callejas Torres y a la Dra. Xiomara Callejas Torres, por compartir conmigo sus amplios conocimientos, por ayudar a que mi trabajo se realice de la mejor manera y concluya satisfactoriamente. Siempre los recordaré.

A mi esposa, a mis hijos por el inmenso amor que me tienen, por su apoyo y por ser los artífices de que este trabajo se haya hecho realidad.

A todas aquellas personas que me apoyaron para la realización del presente trabajo. Gracias mil gracias.

*Mg. César Artidoro Samamé Cornejo.*

## **RESUMEN**

La investigación parte de insipencias desde donde emerge el problema que se evidencia en el deficiente acceso a la educación inclusiva en personas con discapacidad física, que limita las competencias laborales. Las causas que se revelan apuntan a que se hace necesario lograr una sistematización del proceso de formación laboral, por lo que se plantea como objetivo elaborar una estrategia educativa para la formación laboral de las personas con discapacidad física, sustentada en un modelo de la sistematización epistemológica de la formación inclusiva. Para ello, se realizó un estudio teórico que define categorías que fueron retomadas para construir el aporte teórico, donde las mismas se re significaron en configuraciones y dimensiones como cualidades superiores. Se realizó un diagnóstico del estado actual del campo de acción, se partió de un análisis de documentos de las principales políticas educativas orientadas en el Perú a la educación inclusiva con discapacidad física y también de encuesta, corroborándose deficiencias. Se elaboró el modelo teórico y desde sus dos dimensiones se concretó la estrategia educativa en dos etapas: de sistematización de la formación laboral inclusiva y de generalización de la formación inclusiva laboral. Se utilizaron métodos del nivel teórico, empírico y estadístico.

**Palabras clave:** Dinámica del proceso, Proceso de formación, persona con discapacidad, educación inclusiva.

## **ABSTRACT**

The research is based on insipiences from which emerges the problem that is evident in the poor access to inclusive education for people with physical disabilities, which limits work skills. The causes that are revealed suggest that it is necessary to achieve a systematization of the labor training process, which is why the objective is to develop an educational strategy for the job training of people with physical disabilities, based on a model of epistemological systematization of inclusive education. To do this, a theoretical study was carried out that defines categories that were retaken to construct the theoretical contribution, where they were re-signified in configurations and dimensions as superior qualities. A diagnosis of the current state of the field of action was made, starting from an analysis of documents of the main educational policies oriented in Peru to inclusive education with physical disability and also of survey, corroborating deficiencies. The theoretical model was elaborated and from its two dimensions the educational strategy was concretized in two stages: systematization of inclusive labor training and generalization of inclusive labor training. Methods of the theoretical, empirical and statistical level were used.

### **Keywords:**

Process dynamics, training process, person with disability, inclusive education.

# INDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTO.....	5
RESUMEN.....	6
ABSTRACT.....	7
INDICE GENERAL.....	8
INTRODUCCIÓN.....	10
PRIMERA PARTE: METODOLOGÍA Y FUNDAMENTACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	21
CAPÍTULO 1. CONSTRUCCIÓN DEL MARCO TEÓRICO.....	22
Introducción.....	22
1.1 Caracterización del proceso de formación laboral inclusiva para personas con discapacidad y su dinámica.....	22
1.2 Determinación de las tendencias históricas del proceso de formación laboral inclusiva para personas con discapacidad física y su dinámica.....	35
Conclusiones parciales.....	40
CAPÍTULO 2. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA Y CARACTERIZACIÓN DEL CAMPO DE ACCIÓN.....	41
Introducción.....	41
2.1. Justificación del Problema.....	41
a) ¿Desde cuándo existe o se tienen referencias sobre este tipo de problema?.....	41
2.2 Diagnóstico del estado actual del campo de acción.....	45
2.3. Marco conceptual.....	53
Conclusiones parciales.....	56
CAPÍTULO 3. HIPÓTESIS Y DISEÑO DE LA EJECUCIÓN.....	57
Introducción.....	57
3.1. Definición de hipótesis.....	57
3.2. Determinación y conceptualización de las variables de la hipótesis.....	57
3.3. Diseño de la ejecución.....	61



3.3.1. Métodos de investigación científica y selección de técnicas, instrumentos, fuentes de verificación.....	61
3.3.2. Universo .....	62
3.3.3. Selección de muestra .....	63
3.4.4. Forma de tratamiento de los datos .....	64
Conclusiones parciales .....	65
SEGUNDA PARTE: CONSTRUCCIÓN DE LOS APORTES .....	66
CAPÍTULO 4. CONSTRUCCIÓN DEL MODELO DE LA SISTEMATIZACIÓN EPISTEMOLÓGICA DE LA FORMACIÓN INCLUSIVA .....	67
Introducción .....	67
4.1 Fundamentación del modelo de la sistematización epistemológica de la formación inclusiva .....	67
4.2 Descripción argumentativa del aporte teórico.....	69
Conclusiones parciales .....	87
CAPÍTULO 5. CONSTRUCCIÓN DE LA ESTRATEGIA EDUCATIVA PARA LA FORMACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA.....	88
Introducción .....	88
5.1. Relación entre aporte teórico y aporte práctico.....	88
5.2. Construcción del aporte práctico .....	88
Conclusiones parciales .....	93
TERCERA PARTE: VALIDACIÓN DE LOS RESULTADOS .....	95
CAPÍTULO 6. VALORACIÓN Y CORROBORACIÓN DE LOS RESULTADOS .....	96
Introducción .....	96
6.1. Valoración de los resultados mediante criterio de expertos. ....	96
6.2. Ejemplificación de la aplicación del aporte práctico.....	97
Conclusiones parciales .....	103
CONCLUSIONES GENERALES .....	105
RECOMENDACIONES .....	107
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	108
ANEXOS .....	110

## INTRODUCCIÓN

En el marco de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU, identifica el inicio de la problemática de las Personas con Discapacidad, desde que interactúa con diversas barreras: educativas, atención en salud integral, físicas, laborales, económicas, tecnológicas, culturales, entre otras que impiden su plena y efectiva participación en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás personas. En tal sentido, desarrolla los conceptos de “ajustes razonables” y “diseño universal”

Por "ajustes razonables" se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

Bajo el modelo conceptual de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU que se inscribe el análisis de causalidad a ser adaptado en las políticas públicas del Perú, de los altos niveles de exclusión que viven la mayor parte de la población con discapacidad en los ámbitos descritos.

Es desde este modelo conceptual (a fines del siglo XX se extiende como “modelo social”), que la discapacidad deja de ser entendida como una anormalidad del sujeto, y comienza a ser contemplada más bien como una anormalidad de la sociedad. La discapacidad es producto, en este modelo, de la manera en la que hemos construido el entorno, los productos y los servicios e, incluso, de la manera en la que hemos concebido al propio ser humano.

Por "diseño universal" se entenderá el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad

de adaptación ni diseño especializado. El "diseño universal" no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesiten.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad; la capacitación de personas con discapacidad implica en tener en cuenta dos niveles de pertinencia: a) la pertinencia de capacitación derivada de las competencias demandadas por el mercado de trabajo, que asegure una inserción efectiva en el empleo; y b) la pertinencia de la capacitación derivada de los ajustes razonables que se deben efectuar al proceso mismo de la capacitación, en función de cada tipo de discapacidad, que garantice la igualdad de condiciones para el aprendizaje. Por ello, la implementación de servicios de empleo especializados para las personas con discapacidad es una medida pertinente recomendada por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para la promoción del empleo de este grupo vulnerable.

Según el estudio "Discapacidad y Salud en las Américas" (2012), difundido por la Organización Panamericana de la Salud, cerca del 40% de las personas con discapacidad en América Latina trabaja sin recibir remuneración alguna y cuando percibe un salario, habitualmente es 50% inferior al promedio del resto de la población.

En el Perú, según la Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad (ENEDIS) del 2012, de la población con discapacidad (estimada en 1'575,402 personas), sólo el 11.4% tiene educación superior y el 1.7% educación básica especial. El 64.1% tiene educación primaria, educación inicial o no tiene nivel educativo, situación que les dificulta significativamente su acceso al empleo.

La Ley General de la Persona con Discapacidad – Ley N° 29973; otorga relevancia a los servicios de empleo dirigidos a las personas con discapacidad pues el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo debe incorporar a las personas con discapacidad en sus programas de formación laboral y actualización, así como en sus programas de colocación y de empleo, y el desarrollar servicios de orientación técnica y vocacional e información sobre oportunidades de formación laboral y de empleo.

Asimismo, la Ley General de la Persona con Discapacidad – Ley N° 29973, establece la cuota de empleo para los empleadores privados con más de 50 trabajadores (no inferior al 3% del total de trabajadores), la deducción en el pago del impuesto a la renta sobre las remuneraciones que se paguen a las personas con discapacidad y la deducción en el pago del impuesto a la renta sobre los gastos por ajustes razonables para personas con discapacidad; es decir, impulsa la demanda de trabajo para las persona con discapacidad.

En Lambayeque, en el distrito de Chiclayo, no escapa de esta problemática, observando que, el 38,0% de las personas con discapacidad tienen educación primaria, 24,9% sin nivel o educación inicial, 22,2% educación secundaria, 11,2% estudios superiores no universitarios/universitarios, 1,3% educación básica especial, 0,1% maestría o doctorado y 2,3% con estudios no especificados. (Fuente: INEI, Primera Encuesta Nacional Especializada Sobre Discapacidad, 2012).

Este escenario implica plantearse nuevos desafíos para la formación del proceso Formación laboral para las personas con discapacidad contextualizada en un enfoque inclusivo.

Sin embargo, en un diagnóstico fáctico realizado en la población vulnerable, principalmente en el Distrito de Chiclayo, Departamento de Lambayeque, se observan **manifestaciones**, las cuales se corroboran mediante la aplicación de instrumentos que se pueden resumir de la siguiente forma:

- Débil igualdad de oportunidades desde el proceso formativo laboral.
- Deficiente acceso a la educación del proceso formativo laboral para las personas con discapacidad en el Distrito de Chiclayo.
- Se observa que los currículos de educación básica regular es homogénea.
- Se evidencia a personas con discapacidad en edad productiva, que están desempleados.
- Se observan a instituciones de educación superior que no tienen apertura para que la persona con discapacidad pueda complementar o cursar estudios de formación laboral.

Estas manifestaciones se sintetizan en el **problema de investigación**: Deficiente acceso a la educación inclusiva en personas con discapacidad física, limita las competencias laborales.

Desde la profundización en el diagnóstico antes mencionado se revelan como **causas** del problema:

- Limitantes en los contenidos teóricos y prácticos de la formación laboral inclusiva, que fundamentan el proceso formativo.
- Insuficiente concepción didáctico-metodológica del proceso de formación laboral inclusiva que atienda a la complejidad y diversidad de las personas con discapacidad física.
- Escasa connotación praxiológica de la formación laboral inclusiva en personas con discapacidad física.

Estas valoraciones causales sugieren profundizar en el proceso de formación laboral inclusiva en el acceso a la educación de personas con discapacidad física, **objeto** de la presente investigación.

En relación con este proceso de formación laboral inclusiva para la persona con discapacidad física, hay autores que realizan importantes aportes en relación a los procesos formativos relativos a la inclusión laboral de personas con discapacidad, así señalan que los empresarios evalúan que, “las habilidades sociales y laborales trabajadas en establecimientos educativos, frecuentemente no encuentran pertinencia, ni utilidad en los centros reales de producción o servicios en el contexto comunitario” (CEAS Ltda., 2002. p.11).

El proceso de formación es entendida como la transmisión y adquisición del conjunto de conocimientos, habilidades, procedimientos y estrategias que se necesitan para analizar, comprender y dar solución a los problemas de la práctica social y que están encaminados al "saber", al "saber hacer" y al "como hacerlo", orientado por el sistema de valores adquirido tanto en las clases como en la experiencia cotidiana.

Los orígenes de la formación laboral se encuentran en la Enseñanza Manual, el Sloyd, la Educación para el Trabajo, la Educación para la Vida, el Trabajo Manual, la Tecnología para el Trabajo, las Artes Manuales, las Artes Industriales y la Educación Laboral, términos que acuña la comunidad pedagógica para referirse a la preparación del hombre para la vida.

Autores como, Ortiz y Vidal (2010), señalan que “entre las causas que explican el problema de la no inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en el país, destaca una: formación inadecuada para la inserción laboral en escuelas y centros de educación especial”, en la misma línea, Rebolledo (2009) señala que en “las escuelas especiales, existe egreso sin empleo, y que para proyectos de integración hay egreso con empleo sin contrato, y para los centros de capacitación se evidencia egreso con empleo y contrato”.

Otros, como La loma, (2007), quien presenta un modelo de clasificación de empleos para personas con discapacidad basado en dos ejes: Empleo Abierto (EA) y Empleo Protegido (EP) o en Centros Especiales de Empleo (CEE). Comprendiendo por empleo abierto, también conocido como empleo normalizado u ordinario, “el empleo generado en empresas ordinarias o en la administración pública” (p.28), donde la mayor parte de los trabajadores no presentan discapacidad. Es decir “empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldo y horarios que cualquier otro trabajador” (Villa, 2007, p.178).

También, el proceso de formación inclusiva para la inserción socio laboral va más allá de la obtención de un empleo, hace falta una situación relativamente estable de permanencia en la ocupación por cuenta propia o ajena de manera que se consiga una autonomía económica, con una alta probabilidad de poder mantenerla (Vicens, 1999, citado en Donoso y Figueroa, 2007). En este contexto, Pallisera y Rius (2007) señalan que desde la dimensión de valoración del trabajo en personas con discapacidad, se requiere “plantear acciones educativas que incidan de forma significativa en distintos aspectos relacionados con la inserción social de los trabajadores”.

Asimismo, en el proceso de formación laboral inclusivo en general, destacan investigadores como: Abascal, Á. (1981-1987), Cerezal, J. y otros (1993-2000), Patiño, M.

del R. y otros (1995), Baró, W. (1995-2002), Leyva, A. y Mendoza, L. (2000–2009), Alarcón, M. y Gómez, A. (2001-2006), Pérez Lemus, L. (2001-2004), García, G. (2002), Ávila, E. (2003), Fong, A. (2005), Padrón, E. (2005), Fernández, E. (2006), Fernández, K. L. (2006), Ramírez, E. (2008), Thompson, D. T. (2009) y Salgado, A. (2009).

Estos autores abordan el proceso de la formación laboral desde distintos ángulos: filosóficos, psicológicos, pedagógicos y sociológicos y establecen la necesidad de desarrollar la formación laboral en aras de contribuir al logro de una educación relacionada con la vida, con la práctica social y en especial, con el entorno productivo del territorio donde se encuentra la escuela. Sin embargo, se evidencian dificultades teóricas y prácticas para su conceptualización y contextualización en relación a la formación laboral enfocado a la persona con discapacidad, tomándolas en cuenta con sus características excepcionales que requieren atención diferenciada y especializada.

En este sentido, los interesados en la formación, que regularmente son los padres de familia, esperan que sus familiares que padecen de una discapacidad tengan las mismas condiciones de acceso a una formación laboral adaptadas a las necesidades y limitaciones de cada uno de ellos; asimismo que el sector empresarial otorgue oportunidades de inserción y capacitación laboral.

Otros autores como, Leyva y Mendoza (2003) y Alarcón y Gómez (2006), consideran como precursores a: Aron Heindergren (1906), que organiza la enseñanza del Sloyd y funda diversos talleres; el pedagogo eslavo Juan Amos Comenius (1592-1670), que insiste en que el trabajo manual debe ser parte del programa escolar; Jhon Locke (1632-1704), que aboga porque el educando aprenda algún oficio; Juan Jacobo Rousseau (1712-1778), pensador suizo, que trabaja en la enseñanza de la carpintería; el pedagogo suizo Juan Enrique Pestalozzi (1746-1827), que tuvo la idea de unir la instrucción de la escuela con el trabajo manual; el francés Luis Miguel Lepelletier (1760-1793), que plantea la necesidad de organizar de forma planificada el trabajo en talleres.

Igualmente se destacan: Federico Froebel (1782-1852), que aboga por el establecimiento de los principios en que debe apoyarse la enseñanza del trabajo manual en las escuelas primarias; Augusto Germán Franque, ejercita a sus estudiantes en diferentes

tipos de trabajo manual, con un fin educativo; Lord Enrique Braugham (1788-1822), organizador de la Enseñanza Industrial; el francés M. Great (1871), logra el inicio del aprendizaje manual escolar en las escuelas de su país; Juan Bosco, creador de los talleres para el trabajo manual en Italia; el ingeniero ruso Víctor Della Vos, creador de una escuela técnica para el trabajo con la madera y los metales; M. Clausson Kaas, que introduce en Dinamarca el trabajo manual.

En este contexto, para las personas con discapacidad es de vital importancia acceder a la formación laboral que les permita involucrarse en contextos laborales. Sin embargo, requieren de los apoyos provenientes de las empresas como también de sus familias, lo que está avalado por Castilla, Cerrillos y Izuzquiza (2009), quienes señalan y afirman que: La formación laboral es una pieza clave, pero sin duda el plantear la incorporación al trabajo entendida como un proceso, requiere coordinar diferentes elementos tales como: la formación inicial laboral, el centro de trabajo (los compañeros y jefes han de entender cómo se han de relacionar), las familias y el propio trabajador.”

El modelo del EcA es definido como el: “Dar apoyo a las personas con discapacidad y a otros colectivos en desventaja para conseguir y mantener un empleo remunerado en el mercado laboral abierto” EUSE (2005), citado por Evans (2010). Esta metodología impulsada por la EUSE está enmarcada en cinco fases: 1. Compromiso con el cliente. 2. Perfil profesional. 3. Búsqueda de empleo. 4. Compromiso con el empresario. 5. Apoyo dentro y fuera del entorno laboral.

Por tanto, en el ámbito formativo los resultados investigativos, todavía no satisfacen los requerimientos teóricos y metodológicos para el estudio del proceso de formación proceso de formación laboral inclusiva para la persona con discapacidad física, desde una dinámica, que potencie la interacción cultural formativa inclusiva, en la complejidad y diversidad de influencias educativas integradas como sistema, que conduce a que los estudiantes se apropien de los contenidos correspondientes a cada potencialidad de la persona y a que se produzca un aprendizaje integral inclusivo, lo que se constituye en la **inconsistencia teórica de la investigación.**



Por lo que, se traza como **objetivo**: Elaborar una estrategia educativa para la formación laboral de las personas con discapacidad física, sustentada en un modelo de la sistematización epistemológica de la formación inclusiva.

Por lo que, se determina como **campo de acción**: La dinámica del proceso de formación laboral inclusiva en el acceso a la educación de personas con discapacidad física.

En la fundamentación epistemológica y metodológica del objeto y el campo de la investigación se revela la necesidad de significar la sistematización interactiva inclusiva en la dinámica del proceso de formación laboral partiendo del acceso a la educación para personas con discapacidad, para lo que se requiere tener en cuenta la formación cultural inclusiva y la sistematización inclusiva por competencias, lo que se constituye en la **orientación epistémica de la investigación**.

Por lo que, se plantea como **Hipótesis**. Si se elabora una estrategia educativa para la formación laboral de las personas con discapacidad física, sustentada en un modelo de la sistematización epistemológica de la formación inclusiva, que tenga en cuenta la relación entre la formación cultural inclusiva y la sistematización formativa por competencias, entonces se contribuye a lograr las competencias laborales

Para dar tratamiento tanto al objetivo como a la hipótesis presentados en esta investigación se han planteado las siguientes **tareas** en la etapa de fundamentación de elaboración teórica y de aplicación de la investigación:

- 1.- Fundamentar epistemológicamente el proceso de formación laboral inclusiva en el acceso a la educación de personas con discapacidad física y su dinámica.
- 2.- Determinar las tendencias históricas del proceso de formación laboral inclusiva en el acceso a la educación de personas con discapacidad física y su dinámica.
- 3.- Caracterizar la situación actual de la dinámica del proceso de formación laboral inclusiva en el acceso a la educación de personas con discapacidad física en el Distrito de Chiclayo.

- 4.- Elaborar un modelo de la dinámica del proceso de formación laboral inclusiva en el acceso a la educación de personas con discapacidad física.
- 5.- Elaborar una estrategia educativa para la formación laboral de las personas con discapacidad física, sustentada en un modelo inclusivo, didáctico y pedagógico., se contribuye al acceso educativo y laboral de la persona con discapacidad.
- 6.- Valorar la pertinencia científico-metodológica del modelo y la estrategia mediante criterio de expertos y taller de socialización.
- 7.- Corroborar la validez de la ejemplificación de la Estrategia para la formación laboral de las personas con discapacidad física en el Distrito de Chiclayo.

En el desarrollo de la investigación se emplean de manera interrelacionada los siguientes **métodos y técnicas**:

**Histórico – lógico**, para la caracterización de los antecedentes del proceso de formación laboral inclusiva en el acceso a la educación de personas con discapacidad física, el cual permite establecer las regularidades generales y esenciales.

**Análisis- síntesis** transita por toda la lógica del proceso de investigación científica, fundamentalmente en la caracterización del objeto y campo de acción de la investigación.

**Abstracción-concreción**, durante toda la investigación, fundamentalmente para considerar los elementos teóricos en las tendencias y concepciones pedagógicas, y a partir de ellas, llegar a su forma concreta al proceso de formación laboral inclusiva en el acceso a la educación de personas con discapacidad física.

**Holístico- dialéctico**, en la modelación de la dinámica del proceso de formación laboral inclusiva en el acceso a la educación de personas con discapacidad física

**Sistémico estructural funcional**, en la elaboración de la estrategia Educativa para el proceso de formación inclusiva.

**Hermenéutico-dialéctico** para seguir una lógica científica en un movimiento desde la comprensión y la interpretación hasta la explicación del proceso de formación

laboral inclusiva en el acceso a la educación de personas con discapacidad física.

**Encuesta, observación y análisis de documentos** para el diagnóstico del estado inicial del objeto y campo de la investigación y validar la estrategia educativa para la formación laboral de las personas con discapacidad física propuesta.

**Criterio de Experto** para valorar la factibilidad y pertinencia científica de los resultados.

Las **técnicas estadísticas** para procesar e interpretar los resultados de la aplicación de los métodos y técnicas empíricas.

**Taller de socialización** con especialistas para la valoración de la pertinencia científico-metodológica del modelo y la estrategia educativa y para el proceso de formación inclusiva.

**Métodos y técnicas estadísticas:** Coeficiente Alfa-Cronbach para determinar la confiabilidad de los instrumentos. Criterio de Expertos para valorar la pertinencia científico-metodológica de los aportes de la investigación. Prueba de hipótesis no paramétrica de Kendall para determinar la concordancia de los expertos en cuanto a la pertinencia científico-metodológica de los aportes de la investigación. Prueba de hipótesis no paramétrica de Wilcoxon para constatar la significación de la transformación producida al implementarse el sistema de procedimientos.

El **aporte teórico** de la investigación, lo constituye un modelo de sistematización epistemológica de la formación inclusiva.

El **aporte práctico** se concretará en una estrategia educativa para la formación laboral de las personas con discapacidad física.

La **significación práctica** radica en la transformación social al colaborar con la inclusión plena y efectiva de la persona con discapacidad física en el acceso a la educación, a través de la estrategia educativa para la formación laboral.

La **novedad científica** de la investigación estará dada en revelar la lógica

integradora existente entre la educación inclusiva, la apropiación y sistematización lógica del contenido en la dinámica del proceso de formación laboral para personas con discapacidad física, como expresión de la relación que se establecerá en la integración sistematizada de este proceso.

**PRIMERA PARTE: METODOLOGÍA Y FUNDAMENTACIÓN  
DE LA INVESTIGACIÓN**

## CAPÍTULO 1. CONSTRUCCIÓN DEL MARCO TEÓRICO

### Introducción

En este capítulo se abordan los referentes teóricos contextuales, a partir de la caracterización epistemológica del proceso de formación laboral inclusiva para personas con discapacidad, se establecen las consideraciones teóricas esenciales acerca de la problemática investigada y se definen las categorías esenciales del objeto y el campo; se determinan las tendencias históricas del proceso de formación laboral inclusiva que marcan pautas históricas a través de indicadores y etapas definidas.

### 1.1 Caracterización del proceso de formación laboral inclusiva para personas con discapacidad y su dinámica.

Autores como Álvarez, C. (1989); Montoya, J. (2005); Horrutinier, P. (2006); Tejeda, J. (2007); Fuentes, H.C. (2009), entre otros, asumen la **formación** como un proceso caracterizado, por la prioridad de los estudios pedagógicos actuales, y en su consideración como la categoría que es propia e inherente a las Ciencias Pedagógicas, dirigida a resignificar la actividad transformadora creciente y humana en correspondencia con los ideales, objetivos y fines sociales.

Sin embargo, estas concepciones distan de considerar este proceso en su integración con los restantes procesos universitarios. En el **proceso de formación** incluyen la apropiación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y la formación de valores, aunque se aprecian limitaciones, al no reconocer el carácter de proceso social complejo que implica lo axiológico de los profesionales en relación con la ética de la profesión así también incorporar contenidos jurídicos, como elementos esenciales, fundamentales para una cultura universal y la actuación y desempeño profesional en la sociedad.

Más reciente, esta categoría se concibe con un **enfoque integrador de la formación** en la visión de Fuentes, H. (2009), que desde las premisas que sustentan las

concepciones teóricas de la Pedagogía de la Educación Superior, reflexiona sobre aspectos de relevancia epistémica que conllevan a penetrar en la esencia del ser humano, ello lo contextualiza desde lo socio-cultural como proceso de creación y transformación humana.

Por tanto, se reconoce que el **proceso de formación laboral inclusiva para personas con discapacidad** por competencias posee las características de un sistema de naturaleza holística dialéctico, expresado mediante contradicciones, categorías y leyes, así como una estructura particular de sus componentes que determinan funciones en las que intervienen condicionantes sociales.

### **Proceso de formación laboral inclusiva por competencias para personas con discapacidad**

Las **prácticas sociales** están dadas por las representaciones que se han ido estableciendo, por lo que, la diversidad y la discapacidad han mostrado han originado diversos modos de comprenderlas y relacionarse entre ellas. En tanto, como fenómeno se ve reflejado históricamente al referirse a las personas con discapacidad con diversos términos como idiota, deficiente, subnormal, inadaptado, enfermo, minusválido, excepcional, especial o discapacitado, más recientemente discapacidad o con diversidad funcional; cada uno de estos términos refleja una forma de comprender y percibir a la persona que presente algún tipo de discapacidad, lo que revela una perspectiva filosófica y ontológica hacia estas personas, posturas que van a influir en el abordaje pedagógico de los educandos.

Se puede indicar que cada denominación manifiesta la forma de concebir a la persona con discapacidad, la cual tradicionalmente ha sido centrada en la condición específica biológica y física de la persona en relación a lo que se ha considerado una persona dentro de la norma legal, separada de su contexto social, cultural e histórico.

Al respecto Manosalva (2002), plantea que referirse a la noción de discapacidad supone una cierta tensión e indica, ha habido y seguirán habiendo importantes conceptualizaciones que la restringen o la limitan en sus posibilidades expansivas de la

conducta y el pensamiento humano, acercándolas a nociones de la diversidad de orden instrumental y controladora.

Varios autores se han referido las **competencias laborales o competencias profesionales**, pero a criterio del autor de la investigación, es que el concepto competencia laboral engloba al concepto de competencia profesional, porque lo laboral implica todo lo relacionado con el mundo del trabajo, ya sea profesión u oficio. En determinados momentos de este trabajo pueden encontrarse ambos términos, para respetar la fuente donde se han extraído las definiciones, por lo demás se utilizará el término competencia laboral.

La tendencia actual en la **formación laboral inclusiva** o formación profesional para personas con discapacidad, en el mundo de hoy, es diseñar los currículos por competencias laborales. Por ejemplo en Cuba, que no está ajena a los cambios que en las diversas esferas de la vida, se producen en la actualidad, por lo que se ha decidido implantar el modelo de formación por competencias laborales en la Educación Técnica y Profesional, con previa valoración de los resultados generales de la experiencia que hoy se realiza. La experiencia pedagógica descrita, se efectúa en dos especialidades de la rama química: Farmacia Industrial y Tecnología de los Alimentos, en los institutos tecnológicos Mártires de Girón y Ejército Rebelde, de la Ciudad de la Habana. En el Perú, recién desde el año 2012, con la promulgación de la Ley N° 29973- Ley General de Persona con discapacidad, se abre una oportunidad de visión en relación a la educación inclusiva, y aun que hasta ahora sea el primer paso, aún no hay cambios en la mejora de la curricula básica regular que involucre la pedagogía por competencias de ésta población vulnerable.

Se realiza un análisis conceptual de las **competencias accesibles o inclusivas**. Según el diccionario Larousse de 1930, se define competencia como: “El conjunto de conocimientos, habilidades, capacidades y aptitudes, que permiten discutir, consultar y decidir”.



El término **competencia**, es abordado en la década del 70 por el lingüista norteamericano Noam Chomsky, quien lo introduce como “(...) la capacidad y disposición para el desempeño y para la interpretación”. Su obra produjo una profunda renovación en la lingüística puesto que trata la lingüística del texto o discursiva, lo que provocó un cambio en el enfoque comunicativo.

Este concepto, tuvo sus inicios de utilización en la gestión de recursos humanos, siendo expuesto por el profesor de la Universidad de Harvard, David C. McClelland, en la década de los 70 en sus investigaciones sobre la necesidad del logro y otras motivaciones primarias como la afiliación al poder. Fue su trabajo publicado en 1973, el que marcó el inicio de la gestión por competencias que se titulaba “Selección por competencia y no por inteligencia”, citado por Cejas (2000). Es así como comienza constatando los problemas de la selección tradicional, basada en la evaluación de aptitudes intelectuales.

El concepto de **competencia asociada a la competencia profesional** tienen las siguientes definiciones:

Según (A. Ibarra 1996) "la **competencia laboral** es una expectativa del desempeño en el lugar de trabajo, que sirve como punto de referencia para comparar un comportamiento o desempeño observado".

Para (N. Kobinger 1996) "la competencia laboral es el conjunto de comportamientos socio afectivos y habilidades cognitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, una función, una actividad o una tarea".

En opinión de (P. Hager 1996) "La competencia es esencialmente una relación entre las aptitudes de una persona y el desempeño satisfactorio de las tareas correspondientes".

Según el criterio de (H. Fuentes 2000)" Por **competencias profesionales** se entiende, aquellos conocimientos, habilidades y valores profesionales que con un

carácter esencial y general permiten al egresado desempeñarse de manera trascendente en su campo profesional".

Según (Tejeda, R.2006) es la “Expresión de la interacción dinámica entre el saber, el hacer y el ser, movilizados en un desempeño idóneo, demostrando en lo profesional, lo social y lo humano, que le permite saber estar con la complejidad de las características y exigencias contextuales del entorno en que se encuentra el sujeto”

Para (Mertens, L. 2000), refiere que la competencia laboral es:

“Aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresados en el saber, el hacer y el saber ser.”

Según (Forgas, J.2003), señala que:

"La competencia profesional es el resultado de la integración, esencial y generalizada de un complejo conjunto de conocimientos, habilidades y valores profesionales, que se manifiesta a través de un desempeño profesional eficiente en la solución de los problemas de su profesión, pudiendo incluso resolver aquellos no predeterminados".

Destacándose aspectos esenciales como son: la integración de los elementos; conocimientos, habilidades y valores, la actuación eficiente del sujeto en la solución de los problemas profesionales, el carácter observable de la ejecución y la creatividad expresada en los términos de solución de problemas no predeterminados.

Según el modelo planteado por colectivo de autores de Québec, Canadá (1996); la **competencia laboral** es el “conjunto de comportamientos socio afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, una función, una actividad o una tarea.”

Para Popa, I. (1998) y otros autores, consideran que la **competencia laboral** es “el conjunto de capacidades, conocimientos, habilidades, actitudes, valores éticos y morales requeridos para la obtención de resultados eficaces en el desempeño de una actividad laboral concreta, de acuerdo con los objetivos de la organización o entidad empleadora y las aspiraciones y motivaciones individuales del trabajador.”

Para (González, V, 2002) "Una configuración psicológica compleja que integra en su estructura y funcionamiento recursos motivacionales, cognitivos y recursos personalológicos que se manifiestan en la calidad de la actuación profesional del sujeto, y que garantizan un desempeño profesional responsable y eficiente"

Por lo que se concluye según lo planteado por estos autores de forma general, que se reconocen que la competencia es:

Según (Castellanos B y otros, 2003) “Una categoría psicológica que integra determinados componentes figurativos, procedimentales, actitudinales y personalológicos en función de lograr un desempeño eficiente en un contexto concreto de actuación, tal como se destacó previamente”.

Por otra parte las **competencias laborales** según la perspectiva del diseño curricular se definen como:

“Una estructuración didáctica de los contenidos del Proceso Docente Educativo (Proceso de Enseñanza Aprendizaje o Proceso Pedagógico Profesional) en función de lo que el futuro técnico tiene que saber, hacer, ser y actuar en situaciones reales de trabajo, con un desempeño eficiente en su labor, visto desde la escuela con la integración al sector productivo”.

Debe quedar claro que la competencia laboral es un concepto único, pero que en el contexto de la formación de técnicos, no puede ser equivalente al del sector empresarial, si no con patrones mínimos de conducta entre un joven en formación y un experimentado profesional de años de trabajo en el sector laboral. Se pudiera continuar

citando definiciones de diferentes autores, mas no es la intención elaborar un glosario, sino simplemente revelar diversos enfoques de distintos autores, que sirven de base para su análisis crítico.

Se manifiesta en el análisis realizado que, en casi todas las definiciones dadas y estudiadas existen elementos comunes tales como; la necesidad del dominio de conocimientos y aptitudes que de una u otra forma se ponen en evidencia a través del desempeño profesional, mediante resultados que son observables, aspectos con los cuales de cierto modo también se coincide.

Por lo general, en las definiciones dadas por los diferentes autores se llega a una regularidad en su concepción, la que conduce a una marcada tendencia conductista, con sus matices y donde prevalece el saber hacer, y esto no quiere decir que no se considere este importante aspecto en la estructura de la competencia, pero el saber ser constituye uno de los componentes más importante en la competencia por ser el que se refiere a un individuo capaz de responder de forma comprometida ante la sociedad, a partir de la integración psicológica y práctica de sus conocimientos adquiridos, sus habilidades profesionales y no profesionales, y los valores en función de dar solución a un problema profesional, el cual puede ser conocido o no, por lo que se infiere la cualidad del hombre de resolver problemas con un nivel de creatividad, a partir de la capacidad desarrolladora en el aprender a aprender.

Partiendo de las consideraciones anteriores es posible exponer que la competencia laboral se caracteriza por la expresión de la interacción dinámica entre el saber, el hacer y el ser, movilizados en un desempeño idóneo, demostrado en lo profesional, lo social y lo humano, consecuentemente con las características y exigencias contextuales del entorno en que se encuentra el individuo.

Resumiendo se puede plantear que existen diferentes definiciones de **competencia** registrados por la literatura (Cejas y González, 2003; Mertens, 2000; CINTERFOR, 2000; Vargas, 2000; González, 2002; Castellanos, 2003; Forgas, 2003) con diferentes enfoques: empresarial, psicológico y según el diseño curricular. Para el

contexto internacional se han utilizado las siguientes definiciones con un enfoque empresarial:

Según la (Resolución ministerial 21/99 del CETSS) Competencia laboral es: “Conjunto de conocimientos teóricos, habilidades, destrezas y actitudes que son aplicados por el trabajador en el desempeño de su ocupación o cargo en correspondencia con el principio de Idoneidad Demostrada y los requerimientos técnicos, productivos y de servicios, así como los de calidad, que se le exigen para el adecuado desenvolvimiento de sus funciones”.

Según (colectivo de autores del ISPETP) la competencia profesional: “Es un sistema de conocimientos, habilidades, actitudes, valores, motivos, aptitudes y capacidades que debe poseer el individuo para el desempeño satisfactorio de su actividad laboral, comprometido con el proyecto social cubano”.

Al hacer un análisis integral del mismo se puede delimitar de un grupo de aspectos de suma importancia, tales como:

- Conocimientos, habilidades y actitudes aplicados por un sujeto en el desempeño de sus funciones.
- El desempeño está en correspondencia con el principio de Idoneidad demostrada, que implica entre otras actitudes, realizar el trabajo con la profesionalidad que se requiere y se espera del trabajador.
- Se exige del trabajador un desempeño acorde con los requerimientos técnicos, productivos, de servicio y de calidad.

Todo ello significa que no se está en presencia de cualquier desempeño, sino del que debe realizarse acorde con las expectativas y exigencias de la entidad en correspondencia con el puesto de trabajo.

A partir del análisis realizado anteriormente se puede inferir que en su estructura las competencia denotan tres grande direcciones, estas son: conocimientos, Habilidades

y valores, las cuales están vinculadas a saberes: saber: poseer conocimientos alcanzados por diferentes vías (conocimientos); Saber hacer: dominar las habilidades mentales, intelectuales, sociales, interpersonales y prácticas (Habilidades); Saber ser: demostrar un adecuado comportamiento ético profesional, social, consagración, honestidad, solidaridad y laboriosidad, entre otros (Valores).

Esto permite plantear que las direcciones en las cuales se proyecta la competencia constituyen precisamente su estructura.

Lo anterior implica, que en esta concepción, el sistema basado en **competencias profesionales**, está dirigido a la formación de un profesional más competitivo, comprometido, flexible y trascendente, que reúna cualidades morales, capacidad de análisis y argumentación, que posea los conocimientos requeridos para asumir desempeños profesionales eficientes, eficaces y efectivos, lo que le confiere la capacidad para el autoaprendizaje y la creatividad técnica.

Por su parte, Gerardo Echeíta, defensor y promotor de la Educación Inclusiva en el contexto español, hace énfasis en la necesidad de reconocer la diversidad como vía para la construcción de una escuela inclusiva.

Para él, la **educación inclusiva** es: Diversidad y no un movimiento homogéneo o una simple “escuela de pensamiento”:

[...] un proceso o ciclo continuo de reflexión y acción, de forma que también es necesario aceptar y respetar el momento en el que cada centro se encuentra y el aspecto por el que haya decidido iniciar su proceso de mejora y progreso hacia su propia utopía o su “sueño”, que debería ser “sin prisas, pero sin pausas” (2006, p.45).

El autor plantea la necesidad de desaparecer las dicotomías entre alumnos especiales y alumnos normales. Para hacerlo, sugiere la creación de comunidades de aprendizaje, es decir, de “redes de colaboración, interdependencia, ayuda y apoyo mutuo” (Echeíta, 2006, p.44) en diferentes niveles. Uno de ellos, lo constituyen grupos de apoyo entre

profesores, lo que implica que el docente rompa con el esquema del trabajo individual y se abra a la posibilidad del trabajo de dos tutores por grupo.

Al hacerlo, en otro nivel, se fortalece la red de cooperación entre estudiantes, de forma que “éstos cooperan para aprender y, al mismo tiempo, aprenden a cooperar, una de las capacidades definidas como ‘pilar de la educación en el siglo XXI’” (Echeíta, 2006, p.45). Dichas redes se pueden crear, de acuerdo con el autor, a pesar de la existencia de un nivel estructural superior representado por las políticas educativas desde las que se determinan los contenidos curriculares y los mecanismos de evaluación.

Características del enfoque del **proceso de formación inclusiva laboral** por competencias.

Según (Popa, I 2000) el enfoque del proceso de formación inclusiva laboral basado en competencias se caracteriza por:

- El enfoque por competencias da un cuadro de aprendizaje más cerca de la vida real.
- El enfoque por competencias no se opone al enfoque por objetivos.
- El enfoque por competencias da una dimensión utilitaria a un programa de formación.
- El enfoque por competencias determina la estrategia pedagógica y pone al estudiante en el centro del proceso de aprendizaje.
- El enfoque por competencias se caracteriza por la integración y la obligación de entregar resultados según normas establecidas con la colaboración del ámbito laboral.

**Principios que caracterizan el enfoque del proceso de formación inclusiva laboral por competencias.**

Según (Robitaille y Daigle, 1999) el enfoque por competencia se caracteriza por los principios siguientes:

- Los programas de formación son organizados a partir de competencias a aprender.
- Las competencias varían en función del contexto en el cual están aplicadas.
- Las competencias están descritas en términos de resultados y normas.
- Los representantes del mundo del trabajo participan en el proceso de elaboración.
- Las competencias son evaluadas a partir de los resultados y normas que las componen.
- La formación tiene un alto contenido práctico experimental.

**Corrientes o tendencias del enfoque del proceso de formación inclusiva laboral de competencias.**

Las diferentes experiencias en este tema permiten reconocer en la actualidad tres grandes corrientes o tendencias del enfoque de competencias a nivel internacional, la corriente conductista, constructivista, y la funcionalista.

En la corriente conductista lo distintivo radica en que los resultados se constatan en las cosas que hacen los mejores, por comportamientos observables, evidentes y nunca por requisitos. Donde se denominan competencias a las cualidades de los competentes, por haber alcanzado un perfil de excelencia.

En la corriente funcionalista la relación de la función constituye el principio de la selección fructífera de los datos relevantes. Analiza las diferentes relaciones que existen en la organización entre resultados, capacidades, habilidades, conocimientos y aptitudes de los trabajadores, comparando unas con otras.

En la corriente constructivista se valora las relaciones mutuas y las acciones entre los grupos y su entorno, pero también entre situaciones de trabajo y de superación. Construye la competencia no solo a partir de la función que nace del



mercado, sino que concede igual importancia a la persona, a sus objetivos y posibilidades.

El autor (Alonso, L. 2007), considera, a partir de los aspectos positivos y negativos que de ella se desprenden, que la constructivista se acerca más a las exigencias que se plantea en el modelo de la Escuela Politécnica Cubana, debido a que se forman en el estudiante de manera independiente y creativa, las competencias laborales para su modo de actuación, en las que se integra no solo lo tecnológico, sino también lo social, lo humano, negando de esta forma la tendencia neoliberal que se aprecia en los enfoques en el ámbito internacional. En correspondencia con lo expuesto anteriormente el autor coincide con sus criterios y en este sentido resulta imperativo expresar que el enfoque de las competencias profesionales en el contexto educacional cubano debe de asumirse desde nuestra posición filosófica, y asumiendo como paradigma los postulados de Vigotsky.

Por lo tanto, su aplicación es un aspecto esencial en el logro del mejoramiento profesional, basado en el enfoque de competencias, donde necesariamente tiene que verse un enfoque integro de los recursos humanos y sus capacidades, donde las exigencias sociales, las de su organización para ser competitivo y el factor psicológico individual, deben dinamizar cualquier proceso de mejoramiento de sus competencias. Para que la enseñanza y la educación, conduzcan el desarrollo, es muy importante establecer la relación entre el nivel de desarrollo y las exigencias que se le plantean.

Para Vigostky (1935) la “Zona de Desarrollo Próximo” (ZDP), se define como "que es la distancia que existe entre el nivel de desarrollo actual del niño, determinado con tareas que él puede solucionar de forma independiente y el desarrollo posible, potencial, que se determina con ayuda de tareas, que se solucionan bajo la dirección de los adultos y la colaboración de los condiscípulos más inteligentes".

El nivel de desarrollo actual está determinado por las funciones (cognitivas y afectivas) que ya han madurado y son los frutos del desarrollo. El nivel de desarrollo próximo o potencial está determinado, por la realización de tareas que el niño resuelve

con ayuda, por las funciones que están en proceso de maduración, que son los botones del desarrollo. Todo lo anterior permite inferir que para la formación del bachiller técnico competente en la especialidad informática se deberá proyectar toda la labor formativa a partir de la delimitación de la zona de desarrollo próximo. Con ello se lograría un mejor resultado en las competencias laborales que requieren para lograr un mejoramiento en su desempeño laboral.

Se asumen los postulados de este enfoque porque considera el proceso como la apropiación de la experiencia histórico- social, a través del cual el individuo deviene personalidad.

Dentro de los mecanismos psicológicos mediante los cuales se produce esta apropiación aparece la actividad, entendida como aquellos procesos donde el individuo respondiendo a una necesidad se relaciona con ésta y adopta una determinada actitud hacia la misma, manifestada además, en la comunicación que en el marco de la misma realiza el sujeto.

Desde la concepción de fuentes, H.C(20099, la **dinámica del proceso de formación de los profesionales** es el eslabón fundamental, particularmente para la persona con discapacidad, donde a través de la interacción entre los sujetos implicados en un espacio de construcción de significados y sentidos, desenvuelven la acción formativa y con ello su contenido transformador.

Constituye un proceso de medio consciente, dinamizado por la aprehensión del conocimiento, interpretación, motivación y generalización que se direcciona a lo formativo, a partir de la relación de la apropiación de la cultura y la profundización del contenido socio cultural que sustenta la sistematización de la cultura. Por su naturaleza interactiva y contradictoria constituye el eslabón del proceso en el que se desarrolla la sistematización del contenido y conlleva al desarrollo de las potencialidades intelectuales de los sujetos en el proceso de formación profesional y social.

La dinámica está indisolublemente ligada al diseño y a la evaluación, siendo esta última quien retroalimenta continuamente al proceso. La particularidad de la dinámica

del proceso está en incitar y fortalecer el desarrollo individual y social del sujeto capaz de propiciar la independencia y la creación, lo que no ocurre, evidentemente, al margen de la concepción sustentada por los sujetos implicados en este complejo proceso, inmersos en las relaciones con otros procesos sociales, como totalidades complejas, como realidad del contexto social y profesional.

La **estrategia educativa** se estructura amparada en las autoras Rodríguez, M. A. (2004) y De la nuez, B. (2014), ambas se refieren a la metodología educativa para la educación inclusiva que consiste en integrar los aprendizajes parciales en estructuras más ricas en contenido y por lo tanto más complejas. Este proceso se dirige mediante la asimilación de conceptos fundamentales que, se estructuran de una forma ordenada teniendo en cuenta las capacidades físicas y motoras del estudiante. La operatividad de este modelo se consigue relacionando distintos aspectos dentro de la propia unidad de conocimiento, lo que posibilita un desarrollo cognoscitivo del estudiante.

Autores como, VidaL. R (2013); refiere la necesidad de concretar medidas frente a la falta de **estrategias formativas**, desde un análisis al desempleo, para favorecer los procesos de inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual. En este análisis el modelo del Empleo con Apoyo surge como una estrategia ya validada a nivel de la comunidad internacional que además cuenta con una alta evidencia empírica basada en publicaciones y en resultados investigativos. El trabajo concluye señalando que aún no se logra responder a las demandas de las personas con discapacidad intelectual en el acceso y permanencia en el trabajo competitivo, por lo tanto, se hace urgente tener propuestas a nivel país frente a esta demanda de personas con discapacidad intelectual.

## **1.2 Determinación de las tendencias históricas del proceso de formación laboral inclusiva para personas con discapacidad física y su dinámica.**

En la caracterización de los antecedentes históricos del proceso de formación laboral inclusiva para personas con discapacidad física y su dinámica, se utilizaron fuentes teóricas como: revisión de la literatura especializada, disposiciones normativas

y metodológicas, así mismo las políticas educativas vigentes en sus momentos históricos, entre otros documentos, a partir de asumir como **indicadores**.

-El rol de los docentes y estudiantes en el proceso de formación laboral inclusiva, como reflejo de la teoría de aprendizaje predominante en cada etapa;

-El Estado, compatible con el contexto político y social de la época;

-El diseño del plan de estudios, en correspondencia con la intencionalidad formativa de los gobernantes de turno, en relación a intereses de grupos de poder y la visión de desarrollo nacional.

Apartir de estos indicadores se han definido etapas que van indicando como han ido evolucionando de una etapa a la otra.

### **Primera etapa: Antropológica del proceso formativo (1910-1970).**

Constituye una experiencia fundamental de la experiencia humana. Ha producido éxitos y fracasos pero, sobre todo a modelado las personas y la sociedad, en su carácter externo sino con mayor énfasis en su carácter interno, íntimo, donde el hombre elabora el sentido de la existencia.

En torno al trabajo se asumen fuerzas diversas que con variadas intenciones concurren en el mejor de los casos, a una visión plena y a un desarrollo total de sus potencialidades. Un aspecto que surge con fuerza de la historia es que el trabajo ha pasado de fenómeno individual en función del propio sustento a la categoría de "cultura". No sólo porque los trabajadores han desarrollado una conciencia colectiva que se expresa en movimientos, acciones y hechos que tienden a crear una sociedad diversa en la cual se destaca la solidaridad, la humanización del trabajo, el protagonismo del pueblo como conjunto que forman comunidad política, sino sobre todo porque el trabajo ha permitido nacer nuevos modelos culturales: conocimientos renovadores, áreas de desarrollo personal, actitudes ante la vida y comportamientos sociales, ideales comunes, praxis política.

En el mundo del trabajo predomina hoy una interpretación de la realidad histórica basada en la "pretensión" del hombre de existir sobre la base de su propio

juicio, de la propia fuerza y de la propia responsabilidad. Guardini (1.968; 160), al respecto dice: "El hombre ha tomado sobre sus hombros la empresa de existir absolutamente, sin ser el mismo absoluto".

Sobre esta ideología del hombre-praxis, la persona queda reducido a simple engranaje de los cambios socio-económicos, sin ningún enfoque inclusivo, ni ningún tipo de adaptaciones con ajustes razonables.

En la perspectiva de la concepción humanista, se hace indispensable la relación entre Educación y trabajo, ya que es a través del trabajo que el ser humano proyecta a su ser, como persona, sus sentimientos. Él trabajó no es un apéndice del hombre, es su forma de ser y de vivir; con el trabajo se realiza como persona. Valcarcer (1.973; 285) ratifica la posición al expresar: "El trabajo es una expresión vital y al mismo tiempo una manera de leer la propia vida". El trabajo es pues un componente fundamental del entero proceso formativo.

La educación para el trabajo busca, asegurar en el futuro una progresiva toma de conciencia de su propia identidad personal y de sus propias capacidades, una progresiva conciencia crítica de las conquistas de la civilización tecnológica, una creciente adaptación de las necesidades cognoscitivas y operativas de las personas a las exigencias de profesionalización del propio entorno socio-cultural, una mejor adaptación en la vida en sociedad, un desarrollo de habilidades que faciliten la comprensión del proceso productivo en su compleja articulación con los cambios sociales.

Desde este punto de vista la Educación para el trabajo no busca tanto la calidad de la actividad laboral productiva, sino fundamentalmente la calidad del hombre que produce o mejor aún del proceso a través del cual, el hombre con su trabajo construye su propio proyecto de vida, expresa su identidad de sujeto responsable y se comunica en cierta manera a sí mismo como sujeto.

Pero una visión antropológica de la Educación para el Trabajo no puede dejar de considerar al hombre como "un ser organizado en el tiempo y en el espacio que su

conciencia intencionada capta y trasciende". Es decir un ser histórico, que se realiza a través de la transformación del mundo, de la praxis. Esta condición histórica del hombre hace que la Educación para el trabajo, sea considerada como esfuerzo constante de recreación y transformación del mundo, como proceso creador que lleva implícito un compromiso con la transformación y humanización de la sociedad.

### **Segunda etapa: Psico-social del proceso formativo (1971 - 1990)**

Al principio el hombre asignaba un valor negativo al trabajo. Luego en la edad media, el trabajo asumió valores positivos, la productividad alcanzó una condición digna y llegó incluso a convertirse en una obligación moral.

El cambio fundamental de actitud hacia el trabajo comenzó con la Revolución Industrial (siglo XVIII), introdujo cambios radicales en la naturaleza de las funciones laborales dentro de la familia. Es allí cuando se cimenta la idea de que el trabajo no es solo útil, necesario para la subsistencia, sino que se piensa -de acuerdo a los avances de la psicología- que el trabajo lo conforman un conjunto de experiencias y una serie de tareas que han de realizarse para obtener satisfacción personal y realización psicológica. Incluso Freud, llegó afirmar que el hombre maduro era aquel capaz de amar y trabajar.

La concepción del trabajo a sufrido cambios aunado a todos los problemas socio-políticos y económicos, es así como surgen programas inspirados en la psicología y la pedagogía, cuyo objetivo es orientar a los futuros trabajadores en la elección de un oficio y en la mejor manera como se efectúan procesos de entrenamiento y capacitación laboral.

La Orientación le da una respuesta significativa a la problemática presente, sobre todo a través de la corriente destinada a facilitar la elección de los diferentes empleos y ayudar al alumno a conocer sus propias actitudes y limitaciones.

Uno de los campos de acción más importantes de la Orientación Vocacional, es por tanto el de la Educación para el trabajo, orientada a las necesidades del individuo y de la comunidad. Sin embargo no estaba destinada a personas con discapacidad, ya que

eran vistas como una carga o maldición. Y por ende no descubrían sus talentos potenciales y reales, y no destinaban su vida útil en campos específicos de actividad.

### **Tercera etapa: Educativo-popular del proceso formativo (1991- 2000)**

La III Conferencia del Episcopado Latinoamericano, realizó una opción de atención prioritaria a los más pobres del Continente, especifica textualmente: "Los pobres merecen una atención preferencial cualquiera que sea la situación moral o personal en que se encuentren".

La opción por los más necesitados, se traduce en una actitud de verdadera promoción humana hacia aquellos grupos sociales signados por la marginalidad, los estados carenciales, así como las más diversas formas de desviación social, fruto de la desigualdad de los desequilibrios económicos en América Latina. Fundamentado en lo anterior, proyecta "actividades" que ayuden a despertar la conciencia del hombre en todas sus dimensiones y valerse por sí mismo para ser protagonista de su propio desarrollo humano y cristiano. No se trata de actividades dirigidas a evadir los conflictos y las tensiones sociales. No es "asistencialismo", sino visto con la óptica de la justicia. Y connota... "la educación, actividad humana del orden de la cultura, que tiene una finalidad socialmente humanizadora", esta llamada a contribuir a la promoción personal y comunitaria de los más pobres, liberándolos de los condicionamientos que les impiden vivir plenamente como hombres.

Desde este punto de vista educativo, la opción por lo más pobres se concretiza a través de la "Educación Popular", entendida como un proceso histórico y social que, desde la inserción real en el medio popular tiende a la promoción de las personas y las comunidades, para que sean conscientes de sus potencialidades y valores, adquieran la capacidad de decidir sobre su vida y futuro y se construyan así en protagonistas de su propio crecimiento.

En este sentido, la Educación para el Trabajo se impone como una de las alternativas más válidas de promoción, concientización y formación para la vida y el trabajo productivo.

El análisis histórico realizado revela, que aunque no se connotan resultados significativos relacionados con este proceso formativo, si se proyectó un reordenamiento metodológico con una intencionalidad de avance , marcado en los indicadores que se definen, que se materializan en la evolución tendencial de cada una de las etapas definidas; aspectos que aún son limitados desde un estudio más actual, lo que confirma la necesidad de resignificar el proceso de formación laboral inclusiva para personas con discapacidad física y su dinámica.

### **Conclusiones parciales**

- El estudio realizado sobre la caracterización del proceso de formación laboral inclusiva para personas con discapacidad física y su dinámica ha permitido fundamentar el mismo desde los criterios de varios autores, revelándose categorías como formación, competencias laborales o competencias profesionales, competencias accesibles o inclusivas, entre otras, aspectos que serán resignificados en el modelo teórico que se aportará.
- En el análisis tendencial del proceso de formación laboral inclusiva para personas con discapacidad física se revela indicadores y etapas, que confirman la necesidad de resignificar la formación laboral inclusiva, requiriendo para ello de importantes esfuerzo y recursos del país en términos de inversión en educación inclusiva.



## **CAPÍTULO 2. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA Y CARACTERIZACIÓN DEL CAMPO DE ACCIÓN**

### **Introducción**

El capítulo hace referencia a la justificación del problema desde varios contextos internacionales nacionales y locales. Se diagnóstica el estado actual de la dinámica proceso de formación laboral inclusiva, se precisan los resultados del procesamiento de los instrumentos aplicados. El instrumento utilizado fue la encuesta cuyo objetivo fue Identificar las competencias formativas que poseen las personas con discapacidad física del Distrito de Chiclayo y se realiza el marco conceptual fundamentado.

### **2.1. Justificación del Problema**

El problema fue definido a partir del deeficiente acceso a la educación inclusiva en personas con discapacidad física, limita las competencias laborales. Por lo que la justificación del problema se refiere a las competencias laborales.

#### **a) ¿Desde cuándo existe o se tienen referencias sobre este tipo de problema?**

##### **- En el mundo**

##### **España**

De forma muy similar a lo que ocurre en otros países y contextos, los problemas de acceso y de inserción en el mercado laboral de las personas con discapacidad en España responden a una diversidad de factores, que, según el CERMI, pueden resumirse en:

- Un nivel educativo y una cualificación profesional deficiente o no adaptada a las demandas y necesidades reales del sistema productivo.
- Falta de motivación e información de la propia persona con discapacidad y de sus entornos familiares, que se traduce en dificultades para mejorar su cualificación profesional o desarrollar habilidades de búsqueda de empleo.

- Actitud inicial negativa de una parte de los empleadores o de los responsables de recursos humanos, que revela un prejuicio inicial hacia las capacidades potenciales de la persona con discapacidad o una serie de atribuciones, estereotipos e ideas falsas preconcebidas (baja capacidad de aprendizaje, escasa polivalencia, difícil reciclaje, altos costes por la adaptación de lugares y puestos de trabajo, etc.).
- Dificultades para acceder a fuentes de financiación de cara a crear su propio negocio, lo que limita su capacidad emprendedora.
- Dificultades de accesibilidad (transporte, adaptación de centros de formación o de trabajo) que pueden obstaculizar o encarecer la integración laboral.

## **Chile**

Al respecto, Dietz y Mateos Cortés señalan sobre las competencias laborales, que “la educación para la tolerancia y/o para el entendimiento intercultural constituye el primer intento de ampliar la interculturalización educativa incluyendo entre sus destinatarios también a los educandos provenientes de la sociedad mayoritaria” (2010, p.51). Según él, el término de la diversidad ha caído en la ambigüedad al ser relacionado con cualquier enfoque que reconozca las diferencias.

La diversidad, señala, no se centra en el estudio de “fuentes de diferencia” claramente delimitadas, sino que “enfatisa la multiplicidad, el traslape y el cruce entre distintas fuentes de variabilidad humana” (2007, p.3). Es “una situación que representa una multiplicidad (en casos ideales una totalidad) de grupos dentro de un ambiente específico, tal como una universidad o un lugar de trabajo” (2007, p.3). Bernache y Vergara, por su parte, señalan que el reconocimiento de la diversidad se presenta “como un paradigma diferente de no sólo aceptar, sino incluir al ‘otro’” (2008, p. 22).

Respecto de Competencias Laborales, David Mc Clelland (1973), dijo que “se debería evaluar la competencia y no la inteligencia.” La Oficina de Educación de los Estados Unidos (1980) implemento programas de educación y entrenamiento basados en competencias. Richard Boyatzis (1982) publico el libro “El Gerente Competente” el cual trataba sobre la evaluación de competencias tales como trabajo en equipo. d.

La Psicología diferencial en base a las competencias laborales, estudio las diferencias intrapersonales, interpersonales y entre grupos. Sobre la base de las diferencias en conocimientos, destrezas, aptitudes y otras características de las personas (CDAo). e. La Psicología educativa dio a través de Bloom y Gagné una taxonomía de verbos que pueden ser observados y medidos. f. Gardner en 1980 habla de inteligencias múltiples, contrario al concepto generalizado de Inteligencia general. g. El enfoque europeo de las competencias lo da el Consejo Nacional de Cualidades Profesionales (Reino Unido). (INTECAP, 2003, p.27)

Con el interés de implementar una propuesta educativa guiada por estos principios, la EE adopta y promueve un enfoque inclusivo para ampliar su espectro de atención a la diversidad del alumnado (entre quienes se cuenta a los provenientes de grupos originarios y 20 niños en situación económica vulnerable, entre otros) y dejar de centrarse exclusivamente en las discapacidades de los niños con NEE como la principal fuente de diferencia.

Para corroborar sus alcances en la escuela primaria de educación regular, es necesario adentrarse, primero, en cómo son adoptadas a la luz de una política intercultural, “entendida [ésta] no como una fórmula monolítica e intransferible de unos contextos escolares a otros, sino más bien como un conjunto de recomendaciones que afectan a todo el medio escolar” (Aguado, 2003, p.13). Debido a que, no fue posible conocer de primera fuente (la lógica de los creadores de la propuesta) la creación de la propuesta de inclusión, sólo analizo la manera en que estas políticas son llevadas a cabo por los agentes que conforman las comunidades escolares.

## **Colombia**

Las Competencias Laborales, tiene relevancia en personas con discapacidad. Para que la oferta educativa para las personas con discapacidad sea inclusiva, es necesario la existencia de una serie de ajustes razonables, con el fin de que la educación sea pertinente y accesible. El modelo establecido como referencia, es el modelo de Inglaterra en el cual únicamente se toman tres tipos de competencia: a. Competencias Básicas, las competencias básicas se refieren a las capacidades elementales que posee un individuo, que le permiten adaptarse a los diferentes

contextos, tanto laborales como de otra índole, poder comunicarse, lógica para analizar y sintetizar diferentes hechos, enmarcado dentro de principios, valores y códigos éticos y morales. b. Competencias Transversales, las competencias genéricas o transversales se refieren a las capacidades requeridas en diversas áreas, subáreas o sectores, que permiten llevar a cabo funciones laborales con niveles de complejidad, autonomía y variedad, similares.

Las competencias genéricas están relacionadas con la capacidad de trabajar en equipo, de planear, programar, administrar y utilizar distintos recursos: tecnológicos, materiales, humanos, físicos, atender clientes y otras partes. c. Competencias Técnicas, son las capacidades laborales de índole específica de un área ocupacional o de competencia determinada, relacionadas con el uso de tecnologías y metodologías y lenguaje técnico para una determinada función productiva. Los tres tipos de competencia se conjugan para constituir la competencia integral del individuo y se pueden adquirir las primeras (básicas y transversales) por programas educativos y de capacitación y las siguientes (técnicas), además de las formas mencionada.

#### **- En el país**

La Educación Inclusiva en el Perú ha venido tomando una mayor importancia en los últimos años desde la vigencia de la Ley N° 29973 – Ley General de Personas con Discapacidad, y de la creación del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

En el Perú existen 1 millón 575 mil 402 personas con algún tipo de discapacidad; para el caso de la región Lambayeque, esta cifra asciende a 43 mil 95 personas, representando el 3,5% de su población total. Cabe precisar que de este total, 21 mil 437 son hombres y 21 mil 658 son mujeres.

Considerando la población con discapacidad, según grupos de edad, se observa que 17 mil 678 tienen 65 y más años de edad (41,0%), 21 mil 211 tienen de 15 a 64 años, es decir son parte de la Población en edad de Trabajar (49,2%) y 4 mil 206 son menores de 15 años (9,8%).

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE, por intermedio de su programa Impulsa Perú, tiene como objetivo promover el empleo, mejorar las

competencias laborales e incrementar los niveles de empleabilidad en el país, mediante los servicios de capacitación para la inserción laboral, asistencia técnica para emprendedores y certificación de competencias laborales.

#### **- En la región**

Con respecto al nivel educativo de la población con discapacidad en la región Lambayeque, se señala que el 38,0% tienen educación primaria, 24,9% sin nivel o educación inicial, 22,2% educación secundaria, 11,2% estudios superiores no universitarios/universitarios, 1,3% educación básica especial, 0,1% maestría o doctorado y 2,3% con estudios no especificados. Por lo que es importante que se implemente políticas públicas de igualdad de oportunidades para personas con discapacidad en el acceso a la educación. (INEI, Resultados I Encuesta Nacional Con Discapacidad 2012, Julio 2013)

### **2.2 Diagnóstico del estado actual del campo de acción.**

Para diagnosticar el estado actual del campo de acción, se partió de **un análisis de documentos** de las principales políticas educativas orientadas en el Perú a la educación inclusiva con discapacidad física, donde se pudo observar que en el proyecto educativo nacional al 2021, se evidencia que desde la educación básica regular, la atención de esta población escolar está a cargo de profesionales docentes y no docentes calificados y con experiencia, que conforman el Órgano de Gestión Psicopedagógico, del CEBE y con el apoyo del SAANEE y la familia, que deben desarrollar los procesos pedagógicos al máximo de sus capacidades orientadas a mejorar su calidad de vida.

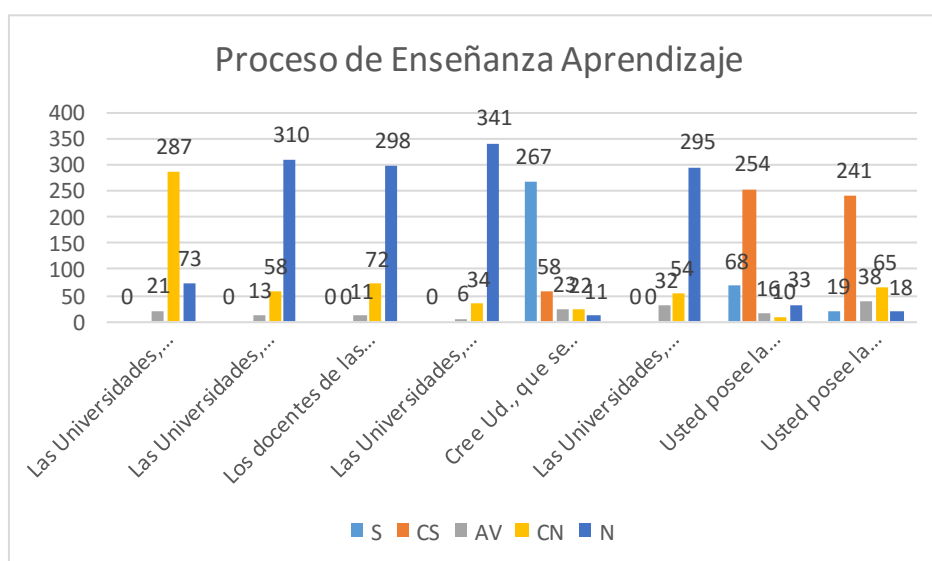
De acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento de Educación Básica Especial y la Directiva N° 76-2006-VMGP/ DINEBE, la atención es escolarizada, organizada en niveles: inicial y primaria, correspondiendo su ubicación en el ciclo y grado que les corresponda, relacionando su edad cronológica con las edades normativas referenciales para cada nivel educativo de la Educación Básica Regular. La respuesta educativa está enmarcada en el Diseño Curricular Nacional, que al ser abierto y

flexible permite realizar los ajustes para responder de manera específica a las necesidades educativas de los estudiantes.

Posteriormente se realizó una **guía de observación** con los siguientes indicadores del proceso de enseñanza aprendizaje de la educación inclusiva, arrojando como resultado, lo siguiente: a). La atención educativa de los estudiantes con discapacidad se caracteriza por la individualización en la intervención, de acuerdo a sus características y necesidades que determina la provisión de los materiales y apoyos específicos que requieran; b). Revisando la información estadística de la matrícula de estudiantes con discapacidad en la modalidad de Educación Básica Especial, desde el año 2004 al 2010, según la fuente de información del Censo Escolar, se puede notar la disminución de la población matriculada en los Centros de Educación Básica Especial. Lo que evidenciaría que la persona con discapacidad tiene limitaciones en el proceso de formación laboral, desde la educación básica regular.

Para triangular toda esa información se aplicó una **encuesta** a 342 personas con discapacidad física del distrito de Chiclayo, la cual arroja los resultados estadísticos siguientes.

**Tabla 1.** Proceso de enseñanza aprendizaje

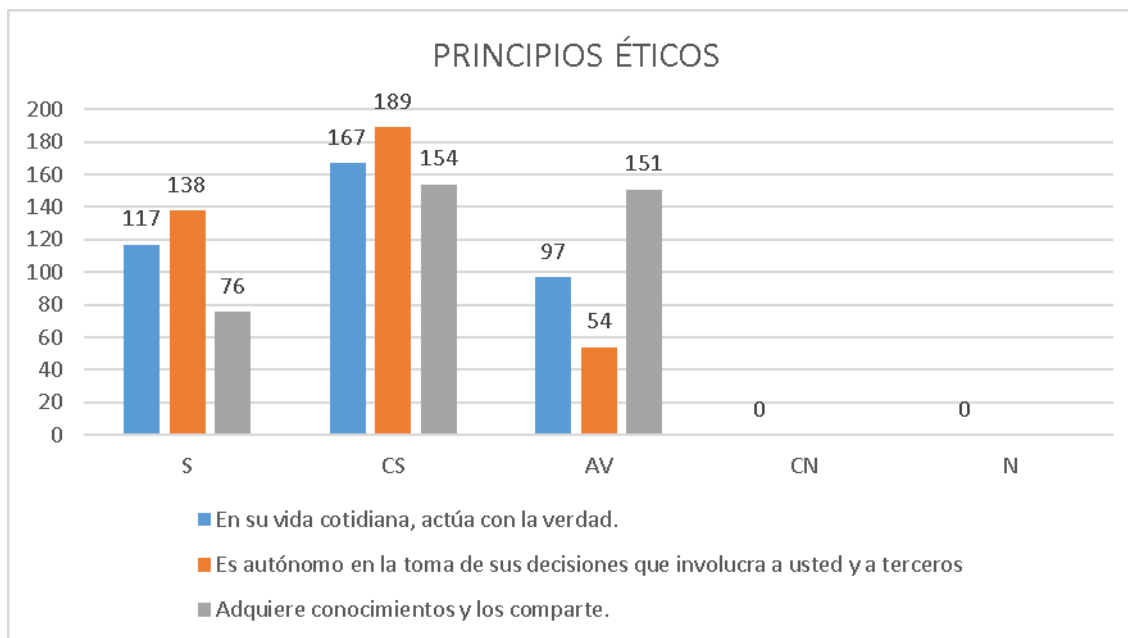


**Fuente:** Datos procesados del SPSS

La valoración más relevante obtenida por la muestra, revela que 287 personas con discapacidad consideran que casi nunca, las Universidades, institutos y escuelas superiores, público y privadas, cuentan con docentes conocedores del método de enseñanza aprendizaje en el enfoque inclusivo. Asimismo 310 personas señalan que nunca, las Universidades, institutos y escuelas superiores, público y privadas, cuentan con docentes formadores que son expertos en educación inclusiva que asumen roles de facilitación con los docentes directos en la elaboración de metodologías y prácticas inclusivas dentro del aula. Además 298 personas indican que nunca, los docentes de las Universidades, institutos y escuelas superiores, público y privadas, tienen un entrenamiento especial, y en algunos casos y lugares es una profesión reconocida que implica una certificación de sus calidades y cualidades.

Finalmente 341 personas señalan que nunca, las Universidades, institutos y escuelas superiores, público y privadas, abarcan en sus currículos todas las experiencias de aprendizaje a favor de la persona con discapacidad, disponibles para los estudiantes en sus escuelas así como en sus comunidades.

**Tabla 2.** Principios éticos

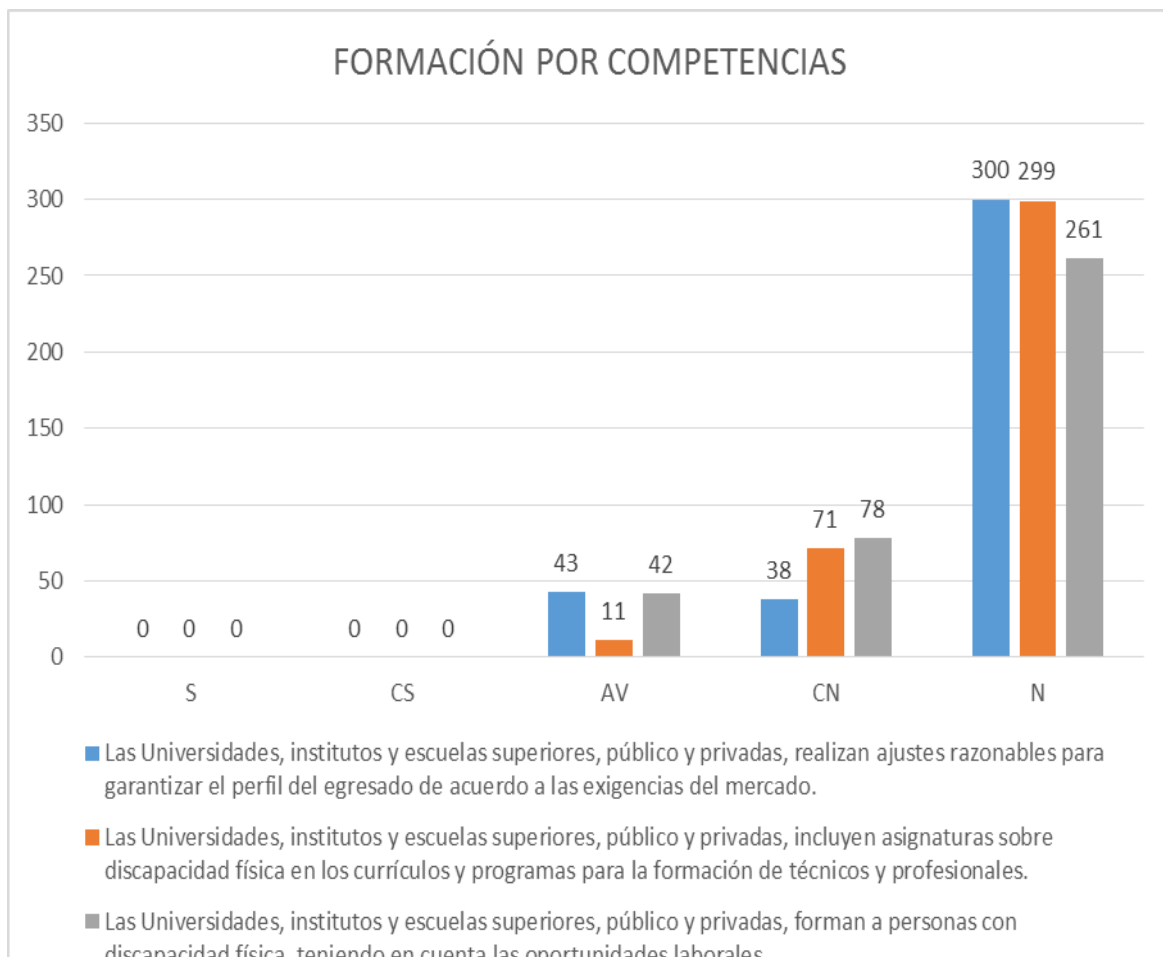


**Fuente:** Datos procesados del SPSS

La valoración más relevante obtenida por la muestra, revela que 167 personas con discapacidad, señala que casi siempre, en su vida cotidiana, actúa con la verdad. Asimismo 189 personas indican que casi siempre, son autónomos en la toma de sus decisiones. Finalmente 184 personas con discapacidad, señalan que casi siempre, comparte los conocimientos que adquiere.

**Tabla 3.** Formación por competencias

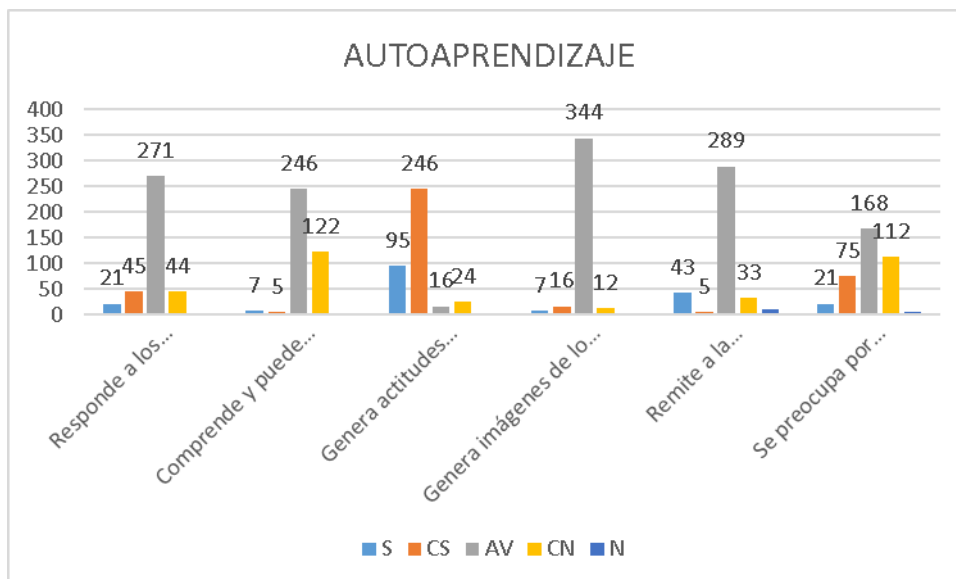




**Fuente:** Datos procesados del SPSS

La información obtenida revela que 300 personas con discapacidad consideran que las Universidades, institutos y escuelas superiores, público y privadas, nunca realizan ajustes razonables para garantizar el perfil del egresado de acuerdo a las exigencias del mercado. Asimismo, 299 personas consideran que las Universidades, institutos y escuelas superiores, público y privadas, nunca incluyen asignaturas sobre discapacidad física en los currículos y programas para la formación de técnicos y profesionales. Finalmente, 261 personas con discapacidad consideran que las Universidades, institutos y escuelas superiores, público y privadas, nunca forman a personas con discapacidad física, teniendo en cuenta las oportunidades laborales

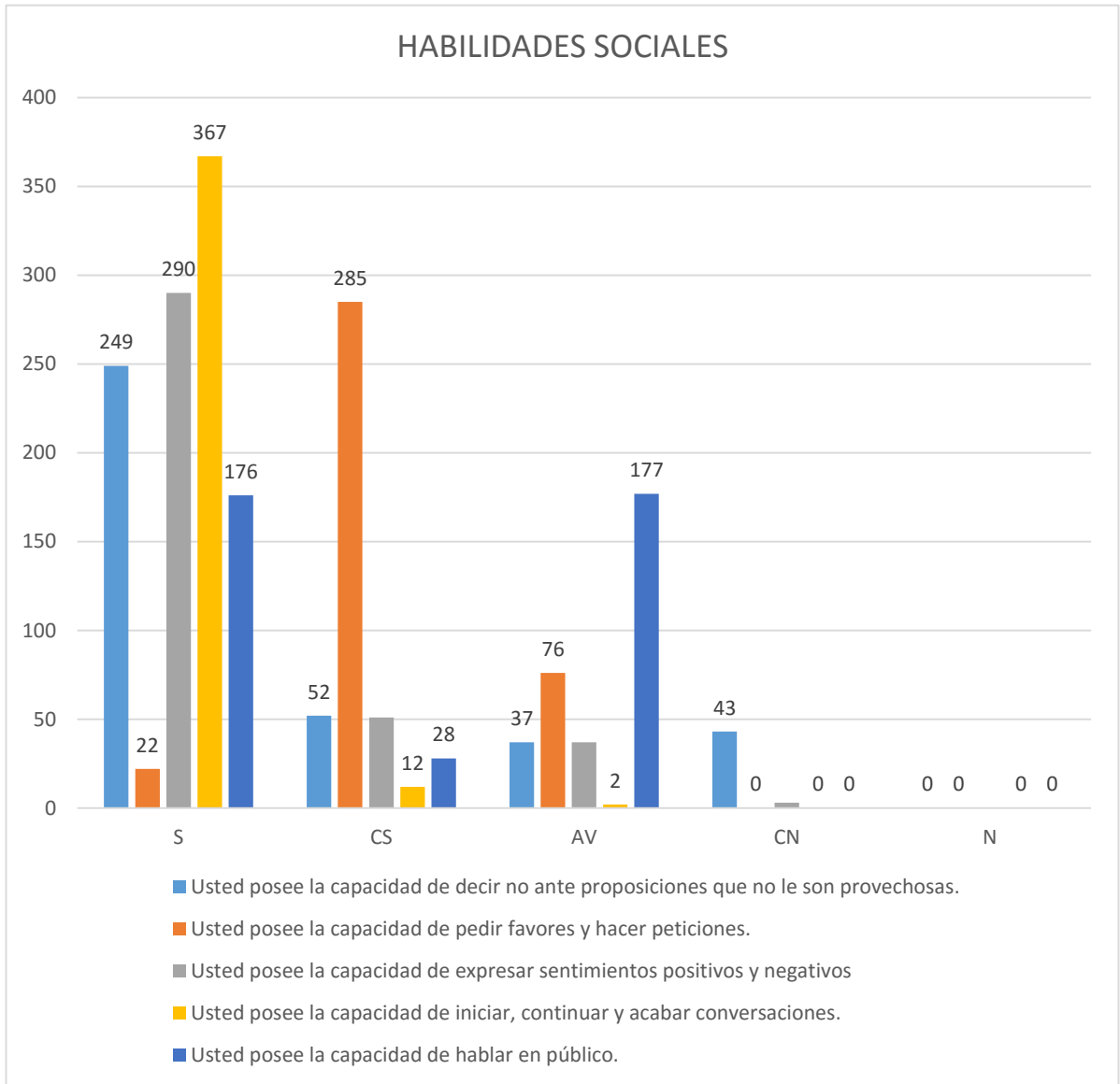
**Tabla 4.** Autoaprendizaje



**Fuente:** Datos procesados del SPSS

Lo más relevante de los resultados obtenidos, se rescata que 271 personas con discapacidad, señalan que a veces se focaliza en su propio trabajo e ignora o desdeña los aspectos ajenos a la organización; asimismo 246 personas señalan que a veces comprenden y pueden usar las estructuras informales (identifica actores clave, los que influyen en las decisiones, etc.); además 246 personas indican que casi siempre generan actitudes favorables para aprender. También, 344 personas indican que a veces generan imágenes de lo que lee y determina si sus predicciones fueron correctas. Igualmente 168 personas indican que a veces se preocupan por adquirir conocimientos y organizarlos.

**Tabla 5.** Habilidades sociales

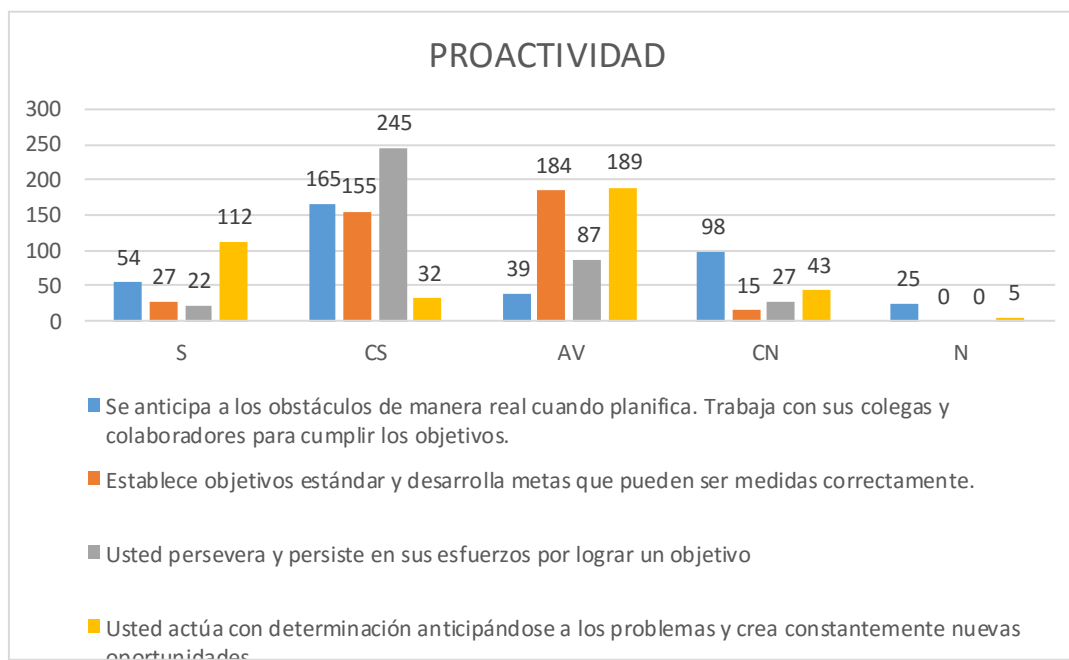


**Fuente:** Datos procesados del SPSS

De los resultados obtenidos se rescata que 249 personas con discapacidad, señalan que poseen siempre la capacidad de decir no ante proposiciones que no le son provechosas; asimismo 285 personas indican que poseen casi siempre la capacidad de pedir favores y hacer peticiones. También 290 personas con discapacidad, indican que poseen siempre la capacidad de expresar sentimientos positivos y negativos. Igualmente 367 personas con discapacidad expresan que poseen siempre la capacidad de iniciar, continuar y acabar

conversaciones. Finalmente, 177 personas indicaron que poseen a veces la capacidad de hablar en público.

**Tabla 6.** Proactividad



**Fuente:** Datos procesados del SPSS

De los resultados obtenidos se rescata que 32 personas con discapacidad casi siempre se anticipan a los problemas y crean constantemente nuevas oportunidades, asimismo 39 personas indican que a veces se anticipan a los obstáculos de manera real cuando se planifica, finalmente 27 encuestados casi nunca persevera y persiste en sus esfuerzos para lograr un objetivo.

Los datos obtenidos revelan que definitivamente las personas con discapacidad física de Chiclayo, presentan limitaciones de inserción e inclusión laboral ya que no cuentan con una formación laboral inclusiva que les permita desenvolverse en igualdad de condiciones en la sociedad peruana.

### 2.3. Marco conceptual

**Aprendizaje:** Es el proceso dialéctico de apropiación de los contenidos y las formas de conocer, hacer, convivir y ser construidos en la experiencia socio histórica, en el cual se producen, como resultado de la actividad del individuo y de la interacción con otras personas, cambios relativamente duraderos y generalizables, que le permiten adaptarse a la realidad, transformarla y crecer como personalidad.

**Didáctica:** Es la ciencia que estudia como objeto el proceso enseñanza aprendizaje, dirigido a resolver la problemática que se plantea a la escuela, la preparación del hombre para la vida, de un modo sistémico y eficiente.

**Educación:** Es el conjunto de conocimientos, órdenes y métodos por medio de los cuales se ayuda al individuo en el desarrollo y mejora de las facultades intelectuales, morales y físicas. La educación no crea facultades en el educando, sino que coopera en su desenvolvimiento y precisión (Ausubel y colbs., 1990). Es el proceso por el cual el hombre se forma y define como persona. La palabra educar viene de Educere, que significa sacar afuera. Aparte de su concepto universal, la educación reviste características especiales según sean los rasgos peculiares del individuo y de la sociedad. En la situación actual, de una mayor libertad y soledad del hombre y de una acumulación de posibilidades y riesgos en la sociedad, se deriva que la educación debe ser exigente, desde el punto de vista que el sujeto debe poner más de su parte para aprender y desarrollar todo su potencial.

**Enseñanza:** Es el proceso mediante el cual se comunican o transmiten conocimientos especiales o generales sobre una materia. Este concepto es más restringido que el de educación, ya que ésta tiene por objeto la formación integral de la persona humana, mientras que la enseñanza se limita a transmitir, por medios diversos, determinados conocimientos. En este sentido la educación comprende la enseñanza propiamente dicha. Los métodos de enseñanza descansan sobre las teorías del proceso de aprendizaje y una de las grandes tareas de la pedagogía moderna ha sido estudiar de manera experimental la eficacia de dichos métodos, al mismo tiempo que intenta su formulación teórica.

**Estrategia:** Una estrategia es un procedimiento organizado, formalizado y orientado a la obtención de una meta claramente establecida. Su aplicación en la práctica diaria requiere del perfeccionamiento de procedimientos y de técnicas cuya elección detallada y diseño son responsabilidad del docente.

La estrategia es, por lo tanto, un sistema de planificación aplicable a un conjunto articulado de acciones para llegar a una meta. De manera que no se puede hablar de que se usan estrategias cuando no hay una meta hacia donde se orienten las acciones. La estrategia debe estar fundamentada en un método pero a diferencia de éste, la estrategia es flexible y puede tomar forma con base en las metas a donde se quiere llegar. En su aplicación, la estrategia puede hacer uso de una serie de técnicas para conseguir los objetivos que persigue.

**Estrategia didáctica:**

Es la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje para la cual el docente elige las técnicas y actividades que puede utilizar a fin de alcanzar los objetivos de su curso.

**Inclusión de la persona con discapacidad:** es el involucramiento de la persona con discapacidad en las actividades cotidianas que conlleva prácticas y políticas diseñadas para identificar y eliminar barreras, como obstáculos físicos, de comunicación y de actitud, que permita la participación plena en la sociedad, al igual que las personas sin discapacidades.

**Inclusión de la persona con discapacidad física:** Son personas que tienen algún tipo de discapacidad, que le ocasiona normalmente marginación y exclusión social.

**Inserción laboral:** es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado **laboral** originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad, Bisquerra (1992)

**Persona con discapacidad:** es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás.

**Proceso:** Es un conjunto de actividades mutuamente relacionadas o que al interactuar juntas, simultánea o sucesivamente en los elementos de entrada los convierten en productos o resultados.

**Proceso de enseñanza-aprendizaje:** Es el aprendizaje desarrollador que garantiza en el individuo la apropiación activa y creadora de la cultura, propiciando el desarrollo de su auto perfeccionamiento constante, de su autonomía y autodeterminación, en íntima conexión con los necesarios procesos de socialización, compromiso y responsabilidad social.

### **Conclusiones parciales**

-Se enuncia el problema de investigación en lograr la dinámica del proceso de formación laboral de la persona con discapacidad a fin de lograr la inserción laboral de la persona con discapacidad física, considerando las causas que se originan del problema de la investigación tomando como base la inclusión y la dinámica del proceso de formación.

-Se procedió a la caracterización del estado actual de la dinámica del proceso de formación laboral de la persona con discapacidad, usándose para realizar el diagnóstico diferentes técnicas e instrumentos de investigación científica que corroboran las insuficiencias que en el proceso se han detectado.

-Se realiza triangulación del diagnóstico mediante análisis de documentos, guía de observación y una encuesta, revelando que las personas con discapacidad física de Chiclayo presentan limitaciones de inserción e inclusión laboral, lo que repercute negativamente en la igualdad de oportunidades.



## **CAPÍTULO 3. HIPÓTESIS Y DISEÑO DE LA EJECUCIÓN**

### **Introducción**

En este capítulo se define la hipótesis de la investigación, sus variables, las cuales se operacionaliza y conceptualiza; además se define el tipo de estudio y diseño de investigación, sus métodos del nivel teórico, empírico y estadísticos, población y muestra de estudios.

#### **3.1. Definición de hipótesis**

Se define la Hipótesis como: Si se elabora una estrategia educativa para la formación laboral de las personas con discapacidad física, sustentada en un modelo de la sistematización epistemológica de la formación inclusiva, que tenga en cuenta la relación entre la formación cultural inclusiva y la sistematización formativa integral, entonces se contribuye a lograr las competencias laborales.

#### **3.2. Determinación y conceptualización de las variables de la hipótesis**

La investigación se compone de dos etapas o fases que incluyen: el planteamiento del modelo teórico y su validación a través de la estrategia. Para determinar las variables de la hipótesis, es necesario saber la capacidad que tienen los objetos y las cosas de modificar su estado actual, es decir, de variar y asumir valores diferentes. Para ello se entiende por variable cualquier característica o cualidad de la realidad que es susceptible de asumir

diferentes valores, es decir, que puede variar, aunque para un objeto determinado que se considere puede tener un valor fijo.

La variable es una propiedad, característica o atributo que puede darse en ciertos sujetos o pueden darse en grados o modalidades diferentes, son conceptos clasificatorios que permiten ubicar a los sujetos en categorías o clases y son susceptibles de identificación y medición.

### **Definición de las variables**

#### **Variable independiente.**

- Estrategia educativa para la formación laboral de las personas con discapacidad física.

#### **Definición conceptual:**

Conjunto de actividades, acciones y procesos en el entorno educativo, diseñadas para lograr de forma eficaz y eficiente la consecución de los objetivos de acceso a la educación laboral inclusiva en su proceso formativo; en la transmisión y adquisición del conjunto de conocimientos, habilidades, procedimientos y fortalecimiento de capacidades que se necesitan para analizar, comprender y dar solución a los problemas de la práctica social y que están encaminados al "saber", al "saber hacer" y al "como hacerlo", orientado por el sistema de valores adquirido tanto en las clases como en la experiencia cotidiana.

**Tabla 1.** Operacionalización de la variable independiente.

<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b>	<b>ESCALA</b>
<b>V. INDEPENDIENTE  Estrategia</b>	-Fundamentación	Fundamentar teóricamente		
	-Objetivo general	¿Qué objetivos se proponen?		
	Diagnóstico	¿Qué ocurre con el estado		

<b>educativa para la formación laboral de las personas con discapacidad física.</b>		actual del diagnóstico?		
	- Instrumentación	¿Qué prioridades estratégicas se pueden establecer para llevar a cabo las etapas?		
	Etapas con sus objetivos y acciones	¿Qué etapas se definen con sus objetivos y acciones a cumplimentar?		
	Evaluación	¿Cómo se deben evaluar logros y avances de la estrategia educativa?		

**Fuente.** Elaboración propia

**Variable dependiente.**

-Competencias laborales.

Definición conceptual:

Es el conjunto de conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes (saber estar y querer hacer) que, aplicados en el desempeño de una determinada responsabilidad o aportación profesional, aseguran su buen logro. Entendiéndose también, como la capacidad para responder con éxito a una demanda; realizar actividades o tareas, según criterios de desempeño de la empresa. Emoción

La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada” (Vargas, 2004).

**Tabla No. 2:** Operacionalización de la variable dependiente: **Competencias laborales.**

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESCALA
-----------	-------------	-------------	-------------------------	--------

<b>V. DEPENDIENTE</b> <b>Competencias</b> <b>laborales.</b>	<b>SISTEMATIZACIÓN</b> <b>DE LA</b> <b>FORMACIÓN</b> <b>LABORAL</b> <b>INCLUSIVA</b>	Cuentan con docentes conocedores del método de enseñanza aprendizaje en el enfoque inclusivo.	Encuesta	Likert
		Abarcan en sus currículos todas las experiencias de aprendizaje a favor de la persona con discapacidad, disponibles para los estudiantes en sus escuelas así como en sus comunidades.		
		Ofrecen a los estudiantes con discapacidad, un currículo flexible y métodos, que contemplen los contenidos para evitar que reciban una educación de menor calidad.		
		Posee la capacidad de decir no ante proposiciones que no le son provechosas.		
		Posee la capacidad de pedir favores y hacer peticiones.		
		Posee la capacidad de expresar sentimientos positivos y negativos.		
		Posee la capacidad de hablar en público.		
		Genera actitudes favorables para aprender		
	<b>GENERALIZACIÓN</b> <b>DE LA</b> <b>FORMACIÓN</b> <b>INCLUSIVA</b> <b>LABORAL</b> <b>DE</b> <b>PERSONAS</b> <b>DISCAPACITADAS</b>	Comprende problemas subyacentes de largo plazo, oportunidades o fuerzas políticas que afectan a la organización en relación con el mundo externo.	Encuesta	Likert
		Comprende (y dirige) las razones del comportamiento de individuos o de organizaciones o los problemas fundamentales, oportunidad o fuerzas que afectan la organización.		
		Se anticipa a los obstáculos de manera real cuando planifica. Trabaja con sus colegas y colaboradores para cumplir los objetivos.		
		Establece objetivos estándar y desarrolla metas que pueden ser medidas correctamente.		
		Actúa con determinación anticipándose a los problemas y crea constantemente nuevas oportunidades.		
		Usted persevera y persiste en sus esfuerzos por lograr un objetivo		

**Fuente.** Elaboración propia

### **3.3. Diseño de la ejecución**

El diseño empleado es de tipo **pre experimental**, empleando tanto la investigación cualitativa como cuantitativa. De acuerdo al objetivo gnoseológico empleado en la investigación es **explicativa-descriptiva**, pues persigue establecer generalizaciones teóricas mediante la formulación de conceptos, principios y categorías que permitan descubrir regularidades, configuraciones y dimensiones esenciales que se describen el aporte teórico y que trascienden a las acciones del aporte práctico. Hernández, R. (2009).

Su **propósito principal** es establecer la relación causa-efecto. En tanto, también es descriptiva al comprender la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual del objeto y el campo.

#### **3.3.1. Métodos de investigación científica y selección de técnicas, instrumentos, fuentes de verificación**

Durante el estudio del objeto y del campo, la elaboración de la estrategia y la construcción de instrumentos y el análisis de sus resultados se emplearán métodos teóricos que sirvieron para analizar, fundamentar y corroborar la temática de estudio, dentro de los que se encuentran:

- Histórico-lógico, para fundamentar las tendencias históricas de la investigación.
- Analítico-sintético, para realizar el diagnóstico, seleccionar el problema así como darle la solución al mismo.
- Inductivo-deductivo, para establecer la hipótesis, determinar el campo y objeto de la investigación.

- Holístico-dialéctico, para fundamentar el entramado de relaciones del aporte teórico.
- Sistémico-estructural funcional, para elaborar y fundamentar los componentes de la estrategia de formación matemática propuesta.

En cuanto a los **métodos empíricos** que se van a utilizar para demostrar las insuficiencias y limitaciones detectadas se encuentran:

- La observación no participante y abierta para supervisar a docentes en el ciclo académico.
- Encuesta a docentes para conocer las estrategias de enseñanza que aplican a los estudiantes en el aula.
- El análisis de documentos: para recoger la información de notas, sesiones de aprendizaje que el docente entrega al finalizar el ciclo académico.
- El examen diagnóstico para identificar los conocimientos previos que el estudiante tiene.
- Taller de socialización con especialistas.

Dentro de los **métodos estadísticos** se utilizan los descriptivos de tendencia central, tales como porcentaje, gráficos y tablas.

### **3.3.2. Universo**

El universo se compone del conjunto de elementos que tienen unas características en común, apreciable y susceptible a ser medidos, por esta razón se define para nuestra investigación como el conjunto de personas con discapacidad física, con discapacidad acreditada mediante certificado de discapacidad, emitido por el MINSA.

Se tiene como dato, que según el INEI, en los resultados I Encuesta Nacional Con Discapacidad 2012, el Departamento de Lambayeque cuenta con 43 mil 95 personas con discapacidad, representando el 3,5% de su población total.

La población, se compone de una o varias de las características de los elementos del universo definido y sobre las cuales se pueden realizar mediciones u observaciones; de esta manera, la población objeto de estudio de nuestra investigación está conformada por personas.

### **3.3.3. Selección de muestra**

El universo se compone del conjunto de elementos que tienen unas características en común, apreciable y susceptible a ser medidos, por esta razón se define para nuestra investigación como el conjunto de personas con discapacidad física, con discapacidad acreditada mediante certificado de discapacidad, emitido por el MINSA.

Se tiene como dato, que según el INEI, en los resultados I Encuesta Nacional Con Discapacidad 2012, el Departamento de Lambayeque cuenta con 43 mil 95 personas con discapacidad, representando el 3,5% de su población total. De los cuales en la Provincia de Chiclayo se haya un total de 19125 personas con discapacidad física

La población, se compone de una o varias de las características de los elementos del universo definido y sobre las cuales se pueden realizar mediciones u observaciones; de esta manera, la población objeto de estudio de nuestra investigación está conformada por personas con discapacidad física del Distrito de Chiclayo, ascendiendo a la suma de 3129 personas.

Por lo que, para el cálculo del tamaño de la muestra conociendo el tamaño de la población, la fórmula es la siguiente:

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

En donde, N = tamaño de la población Z = nivel de confianza, P = probabilidad de éxito, o proporción esperada Q = probabilidad de fracaso D = precisión (Error máximo admisible en términos de proporción).

Aplicando un margen de error del 5% y que tamaño de nivel de confianza al 95%, constituye una cantidad de **342 personas con discapacidad física**.

#### **3.4.4. Forma de tratamiento de los datos**

La investigación es aplicada, la cual se fundamenta en un modelo de la dinámica del proceso de formación laboral de las personas con discapacidad física, es no experimental. El estudio es de tipo descriptivo-aplicativo.

Los datos e información provenientes de fuentes secundarias se obtuvieron de forma directa de los documentos consultados y se procedió a la elaboración de resúmenes, encuestas y taller con especialistas. Los datos e información provenientes de estas fichas fueron luego utilizados en el análisis documental utilizando un enfoque sistémico y holístico para establecer de manera interrelacionadas en el proceso de formación matemática en las escuelas de ingeniería.

Para la recolección de datos e información se utilizaron los distintos métodos y técnicas empleadas en el posterior análisis de la información.



### **Conclusiones parciales**

- Se define la hipótesis científica con una proposición, cuya veracidad es provisionalmente asumida como solución para dar respuesta al problema de investigación, la cual es operacionalizada a través de sus variables dependiente e independiente. También se hace mención de los métodos del nivel teórico y empírico que se utilizan para la contrastación empírica de la hipótesis.
- Se definieron las variables dependientes e independientes, a partir de las cuales se le asignaron valores y dimensiones, para la recolección de datos e información de la investigación se utilizaron los distintos métodos y técnicas empleadas en el posterior análisis de la información.

## **SEGUNDA PARTE: CONSTRUCCIÓN DE LOS APORTES**

## **CAPÍTULO 4. CONSTRUCCIÓN DEL MODELO DE LA SISTEMATIZACIÓN EPISTEMOLÓGICA DE LA FORMACIÓN INCLUSIVA**

### **Introducción**

Los resultados teóricos son aquellos que permiten enriquecer, modificar o perfeccionar la teoría científica, aportando conocimientos sobre el objeto y sobre los métodos de la investigación de la ciencia, que pueden ser clasificados a su vez en sistemas de conocimientos y metodológicos.

La caracterización epistemológicamente el proceso de formación laboral inclusiva y su dinámica, el análisis de sus antecedentes históricos y las particularidades del proceso de formación laboral inclusiva y su dinámica, revelan la necesidad de realizar una construcción teórica de este proceso, utilizando el método holístico dialéctico y su concepción teórica.

### **4.1 Fundamentación del modelo de la sistematización epistemológica de la formación inclusiva**

El modelo del proceso de formación laboral inclusiva y su dinámica, se sustenta en la Concepción Científica Holístico Configuracional de Fuentes, H. (2009), que desde lo epistemológico y metodológico, posibilita fundamentar la orientación intencional del sujeto en esta formación, a partir de las relaciones dialécticas que acontecen entre las configuraciones, reconocimiento del contexto del proceso de formación laboral inclusivo y apropiación del conocimiento de competencias laborales sociales, que se desarrollan a través de una práctica didáctica en la formación laboral inclusiva para personas con discapacidad.

Por consiguiente, se retoman los planteamientos de este autor referidos a la participación consciente y activa de los sujetos que se forman como profesionales (proceso de formación laboral), traducidos en la intencionalidad y el protagonismo de estos en el proceso formativo, además, la interpretación de la condición humana como sustento del desarrollo de los procesos formativos, lo que posibilita justificar la formación de la gestión del proceso de la calidad en la formación de este profesional, desde la relación que se establece entre la sistematización de la gestión contextualizada, la formación académica y la evaluación de la calidad, en aras de que la persona con discapacidad sea más pertinente y competente.

Estos planteamientos se fundamentan en las consideraciones epistemológicas de la psicología de González, F. (1998), que posibilitan analizar el proceso de formación como un espacio de construcción de significados y sentidos entre sujetos que desarrollan la actividad, la comunicación humana en el proceso de enseñanza aprendizaje, lo que conlleva a la educación contextualizada en la dinámica formativa de la persona con discapacidad física.

Se retoma el enfoque socio-histórico-cultural de Vigotsky, L.S. (1988), acerca de la transformación del sujeto desde un proceso de construcción socio-individual y colaborativo, se integra a lo antes planteado, para modelar la dinámica del proceso de formación inclusiva, de la experiencia histórica-social, lo que contribuye a la preparación de las personas con discapacidad para una práctica contextualizada en diferentes escenarios de acceso al ámbito laboral.

A las premisas teóricas anteriores se suma la hermenéutica dialéctica, que define la ruta epistemológica de la gestión epistémica interpretativa y las confluencias

argumentativas en las opiniones de Matos, E. C. (2007), lo cual enmarca la actuación del estudiante (persona con discapacidad) como síntesis de la lógica para su construcción interpretativa, desde la contextualización del proceso de formación inclusiva, así como el diseño de competencias laborales inclusivas y la sistematización de contenidos de las competencias laborales para personas con discapacidad

Desde estos enfoques se comprende que el proceso de formación laboral inclusiva para la persona con discapacidad física, connota la necesidad de una construcción de la cultura de la inclusión en las Universidades, Institutos y Escuelas Superiores Públicas y Privadas en la región de Lambayeque, específicamente en el Distrito de Chiclayo, a partir de apropiarse del contenido de competencias laborales, lo que repercute en la inclusión y pleno desenvolvimiento de su desempeño en la sociedad peruana.

#### **4.2 Descripción argumentativa del aporte teórico**

La modelación de este proceso tiene como centro y propósito, la **sistematización epistemológica de la formación laboral inclusiva**, categoría que determina la lógica dinamizadora del proceso inclusivo de formación y permite que este se vaya dando de forma continua por estadios, para el logro del desenvolvimiento pleno y efectivo de la persona con discapacidad física en su desempeño en la sociedad, desde la dinámica del proceso de formación laboral inclusiva, a partir del diseño de competencias laborales inclusivas.

La sistematización epistemológica de la formación laboral inclusiva significa una transformación activa, constructiva y creadora del conocimiento, su desarrollo formativo cultural, propicia diversidad de acciones y sentimientos humanos, que posibilita la

participación comprometida y creadora en todas las dimensiones de la vida, con ello se reconoce el carácter holístico, complejo y dialéctico de este proceso formativo.

A través de esta configuración se expresa la interrelación sistematizada entre el diseño de competencias laborales y la sistematización de los contenidos de las competencias laborales para personas con discapacidad. Adicionalmente, se tiene que tener en cuenta los aspectos de accesibilidad física con rampas, baños accesibles, rutas accesibles; es decir, con infraestructura que permita acceder al proceso de formación laboral para personas con discapacidad.

Por lo que, la sistematización epistemológica de la formación laboral inclusiva, se define como un proceso inherente al desarrollo de la capacidad humana, en constante movimiento y transformación de conocimientos formativos, que responde a un conjunto de valores en la educación inclusiva, de experiencias y saberes culturales; lo que permite, dar continuidad al mismo, como alternativa para un desempeño de las personas con discapacidad en la sociedad, lo que orienta el actuar de acuerdo a las capacidades y necesidades de aprendizaje.

En tal sentido, mediante la sistematización epistemológica de la formación laboral, se fortalecen los valores desde el entorno educativo, la reflexión colectiva, las relaciones sociales que se establecen entre los estudiantes en los diferentes contextos educativos de interacción social, en las que se concreta la comunicación afectiva, el diálogo culto y el intercambio de ideas, opiniones, preocupaciones, se indaga acerca de los elementos históricos, sociales y culturales que caracterizan al contexto, lo que permite constatar las problemáticas y conflictos que se van dando en el entorno educativo que se traducen en

aprendizajes esenciales para el desarrollo personal y social de las personas con discapacidad física.

De ahí que el proceso de sistematización epistemológica de la formación laboral inclusiva tiene un carácter holístico, complejo y dialéctico, promueve el desarrollo cultural de valores y los contenidos formativos para este tipo de formación, lo que posibilita la integración de contenidos dentro del proceso de enseñanza inclusiva

Desde esta mirada, la sistematización epistemológica de la formación laboral inclusiva, requiere de procesos de **reconocimiento del contexto del proceso de formación laboral inclusivo y apropiación del conocimiento de competencias laborales**, en tanto, el contexto social y lo cultural inclusivo regulan las relaciones presentes en este proceso formativo, las cuales deben ser observadas para su posterior acompañamiento docente, los que parten de un reconocimiento de la realidad social del entorno.

El **reconocimiento del contexto del proceso de formación laboral inclusivo**, es el proceso subjetivo y consciente en que se significan situaciones, que permiten al docente y el estudiante reconocer su diversidad y complejidad como ser social, desde la observación, la comprensión y explicación de la cultura inclusiva existente en el entorno, le permite hacer valoraciones, percibir las posibles soluciones, lo que se sintetizan en la interpretación de significados precedentes y la expresión de nuevos, desde una mirada diferente de acuerdo a las necesidades educativas especiales integradas.

El reconocimiento del contexto del proceso de formación laboral inclusivo y la apropiación del conocimiento, tiene que verse como un proceso dinámico, vinculado a la responsabilidad y el compromiso social, como respuesta a las necesidades de las personas

con discapacidad; en un proceso activo y participativo, que genere el acceso laboral de ésta población vulnerable.

Las necesidades formativas desde su contexto de formación laboral inclusivo, se organizan metodológicamente, de acuerdo a un diagnóstico que se hace del estudiante ingresante donde se establece la relación de rasgos y actitudes culturales que influyen en el mismo, tanto de forma consciente como inconsciente, que implica un problema o una dificultad a partir de cómo intervienen los docentes en el proceso de adaptación de las personas con necesidades educativas inclusivas.

Esta configuración conlleva, al estudio de situaciones que se dan en ese contexto formativo que se dan en el entorno educativo, que permite que se vayan haciendo valoraciones y a la vez sistematizando las relaciones que se establecen entre los docentes y estudiantes que dinamizan el proceso formativo de forma diversa e integral. Desde el reconocimiento de las necesidades formativas del estudiante inclusivo, se resignifica la interacción con el medio social, comprendido por las relaciones que se establecen entre el entorno educativo, donde los sujetos copartícipes de este proceso interactúan y se convierten en agentes activos de cambio en el propio proceso formativo en interacción con la sociedad.

El reconocimiento del contexto del proceso de formación laboral inclusivo, permite interiorizar que el proceso de formación laboral inclusivo se desarrolla en un contexto, que no está divorciado de los aportes entre individuos, sus compañeros, las tradiciones sociales y los materiales que se manejan. Por lo que, los “contextos” no deben entenderse como algo definitivo, sino que se construyen dinámicamente, recíprocamente, con la actividad de los participantes.



Un primer paso reside en determinar y examinar las variables que configuran el contexto. Hay que considerar y tener presente todos aquellos factores con influencia básica del proceso de formación laboral para personas con discapacidad, sabiendo que adicional a sus propias limitaciones físicas, existen circunstancias coexistentes y del entorno que inciden directamente en el proceso. Ignorarlos deterioraría, la coherencia interna de la programación didáctica e influiría negativamente en su aplicabilidad y validez. La naturaleza de cada una de las variables y las interacciones que se den entre ellas nos indicarán hasta qué punto nuestros propósitos educativos son asequibles a las personas con discapacidad.

Desde la perspectiva piagetiana, el entorno se ha venido contemplando como técnica didáctica relacionada con el aprendizaje por descubrimiento. Para Piaget, el sujeto aprende por un proceso de maduración individual, a través de sus propias acciones y en interacción con la realidad, desde esta perspectiva, todo aprendizaje es un descubrimiento del saber por parte del individuo. Es en el contexto cercano donde la persona con discapacidad se pone en contacto directo con la realidad para encontrarse con la posibilidad de "descubrirla".

Por tanto, el contexto aporta información relevante, tales como: a) La realidad socio-económica y cultural del entorno: Tipos de viviendas y nivel de calidad, nivel de instrucción y formación de la población, organizaciones sociales en materia de discapacidad, si cuenta con certificado de discapacidad, si está inscrito en CONADIS, si recibe alguna pensión del Estado, tipo de discapacidad, ayuda biomecánica; b) La realidad interna del Centro: Titularidad del Centro, su ubicación geográfica, características singulares del Centro, situación administrativa y especialidades del profesorado,

características del edificio y espacios disponibles, espacios accesibles, rampas, rutas accesibles, material inclusivo, docentes preparados en técnicas de enseñanza; y, c) El perfil del alumnado: Distribución por niveles, número de niveles, grado de absentismo, desfase escolar, dispersión de los domicilios respecto al centro, las familias, nivel cultural, necesidades educativas especiales, entre otros aspectos.

Sin embargo, no es sino en la relación que establecen los estudiantes con otros sujetos que hacen una identificación desde lo laboral con las problemáticas sociales que a su alrededor ocurren. Para ello, necesitan integrarse al contexto social, siendo preciso la **apropiación del conocimiento de competencias laborales**, que se define como un proceso de desarrollo de la cultura inclusiva con una intencionalidad formativa, comprende la valoración y la comunicación, posibilita entrelazar aspectos formativos docentes y laborales, que se constituyen de la diversidad de identidades, hábitos y conjunto de prácticas sociales.

La apropiación del conocimiento de competencias laborales, se concibe como el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que un estudiante debe desarrollar para desempeñarse de manera apropiada en cualquier entorno productivo, sin importar el sector económico de la actividad, el nivel del cargo, la complejidad de la tarea orientada a capacitarlos para su desempeño en la sociedad para desarrollar funciones productivas propias de una ocupación o funciones comunes a un conjunto de ocupaciones desde la práctica laboral.

Para ello, necesitan integrarse al contexto económico, específicamente en el contexto laboral, siendo preciso la apropiación del conocimiento de competencias laborales, las mismas que se caracterizan por ser autónomas y no estar ligadas a una labor en

particular, ni a ningún sector económico, cargo o tipo de actividad productiva, pero habilitan a las personas con discapacidad para ingresar al trabajo, mantenerse en él y aprender.

Su formación puede hacerse de manera transversal a las áreas definidas en el plan de estudios, a fin de satisfacer la demanda de talento humano del mercado, involucrando situaciones y contextos propios del mundo productivo; por lo que el desarrollo de estas competencias no demanda tiempos, ni espacios ni docentes adicionales, pues se hace en el aula o fuera de ella, la vinculación con el entorno, la orientación profesional, los días temáticos, entre otras.

Desde la sistematización se potencia la apropiación de conocimientos, valores humanos, referidos al contexto laboral, se enriquece su significado en el campo educativo inclusivo en donde es entendida como un saber, hacer en situaciones concretas que requieren la aplicación creativa, flexible y responsable de conocimientos, habilidades y actitudes desde el propio proceso formativo inclusivo en el que las personas con discapacidad física se integran al contexto laboral empresarial, en tanto, la persona con discapacidad, se centra en la condición específica biológica y física de la persona en relación a lo que se ha considerado una persona dentro de la norma, separada de su contexto social, cultural e histórico.

Desde esta mirada, **el reconocimiento del contexto del proceso de formación laboral inclusivo** como categoría, potencia la **apropiación del conocimiento de competencias laborales**, lo que conlleva a un movimiento ascendente, a un nivel de

análisis y síntesis superior, así como de reflexiones y valoraciones lógicas sobre el desarrollo de la formación inclusiva con discapacidad física. Como par dialéctico estas configuraciones son categorías yuxtapuestas, al ser el reconocimiento del contexto del proceso de formación laboral inclusivo, un proceso subjetivo, consiente, contrapuesto a la apropiación del conocimiento de competencias laborales.

La inclusión laboral de personas con limitaciones físicas como una práctica de responsabilidad social empresarial? Así, el objetivo del trabajo es caracterizar, justificar y sistematizar las prácticas de inclusión laboral de personas con limitación física como una dimensión de la RSE para ello documentar, evaluar y consolidar el estudio de caso en Gran Estación-centro comercial

Desde la integración de estos procesos transcurre el reconocimiento y diferenciación de las regulaciones que rigen los contenidos formativos de personas con discapacidad y otras disposiciones vigentes en la sociedad, lo cual es fundamental para la formación laboral inclusiva, desde lo individual y la diversidad de situaciones que se presentan en el contexto social.

Por tanto, la configuración **formación laboral inclusiva** se constituye en la intención del modelo y emerge como un proceso de construcción y reconstrucción de significados y sentidos de los contenidos formativos inclusivos, desde la interacción con el entorno social laboral. Es en esta formación donde se funden la autorrealización cultural y la socialización de valores y contenidos, lo que condiciona la intencionalidad del estudiante en su aspecto auto formativo dentro de la continuidad que presupone este proceso.

En este momento se potencia, desde la apropiación de los contenidos por los estudiantes, lo que implica el desarrollo de habilidades, valores, valoraciones que contribuyen a la formación ética y la cultura social, según las necesidades de su formación laboral inclusiva, las expectativas de estas en la sociedad, se requiere de un proceso sistemático, intencionado, dirigido a prepararlo para la vida laboral en colectividad, pues el intercambio permanente en grupo posibilita multiplicar sus conocimientos en una etapa histórica concreta que favorezca su discapacidad física.

El proceso de formación laboral inclusiva debe tener en cuenta los espacios formativos para personas con discapacidad física en la que se incluyen también los tiempos, la trascendencia y los fines que poseen potencialmente las prácticas laborales en la sistematización de la responsabilidad del estudiante y considerar la diversidad cultural desde los valores que poseen los sujetos que intervienen en el proceso, por lo que debe considerar la intencionalidad cultural laboral inclusiva institucional en estrecha relación con la intencionalidad de la sociedad.

Desde la integración de estas fases transcurre el reconocimiento y diferenciación de las regulaciones que rigen los contenidos de formación laboral para personas con discapacidad física, lo cual es fundamental para la formación laboral inclusiva, desde lo individual y la diversidad de situaciones que se presentan en ese proceso formativo, inclusivo y contextualizado. Por tanto, la configuración formación laboral inclusiva emerge como un proceso dinámico y sistemático, cuya intervención está destinada a revelar y abordar en las personas con discapacidad aptitudes y capacidades que le permitan desempeñarse de manera idónea de una actividad profesional o laboral que convenga a sus

intereses y a su desarrollo personal, reconociendo el sentido pedagógico y social del trabajo.

La reflexión que sobre la formación laboral inclusiva de las personas con discapacidad física, es muy particular, diría que es suigéneris, que incluso no sería igual a la formación laboral para la persona con discapacidad sensorial, visual o mental; por lo que, la dinámica del proceso de formación laboral inclusiva no es estandarizada para toda la población con discapacidad; puedo afirmar que el proceso de formación laboral inclusiva de la persona con discapacidad física, es toda una transmisión de conocimientos, habilidades, procedimientos y estrategias que se necesitan para desarrollarse en el mundo laboral.

Aún más cuando las universidades, institutos y escuelas superiores, públicos y privados, realizan ajustes razonables para garantizar el acceso y permanencia de la persona con discapacidad, incluida la adecuación de sus procesos de admisión. En nuestro país, estas instituciones reservan el 5% de las vacantes ofrecidas en sus procesos de admisión por especialidad profesional para la postulación de personas con discapacidad, quienes acceden a estos centros de estudio previa aprobación de la evaluación de ingreso, en las que deben garantizar el proceso de formación laboral inclusiva.

La formación por tanto, de una persona, está vinculada a los estudios, al grado académico y al aprendizaje, donde se funden la autorrealización cultural y la sistematización de la gestión contextualizada, lo que condiciona la intencionalidad de la persona con discapacidad en su aspecto auto formativo dentro de la continuidad que presupone este proceso, de manera que enseñar a las personas con discapacidad física a potenciar la capacidad de innovación y productividad.

De la relación dialéctica que se establece entre la **formación laboral inclusiva** y la **sistematización epistemológica de la formación laboral inclusiva**, dinamizada por el **reconocimiento del contexto del proceso de formación laboral inclusivo** y la **apropiación del conocimiento de competencias laborales**, emerge la **dimensión de sistematización de la formación laboral inclusiva**, portadora de una cualidad superior del proceso en permanente construcción del sujeto en lo social, en la relación con su entorno y con los espacios, correspondida con los requerimientos de autodesarrollo cultural inclusivo y la formación del estudiante universitario para el fomento de su responsabilidad en su desempeño laboral. Es en esencia un proceso social que se dinamiza el reconocimiento con los cambios producidos en la cultura socio-profesional- técnica bajo influencias del contexto formativo.

En este proceso formativo de los estudiantes, se fortalecen los contenidos, conocimientos, habilidades, hábitos, y aptitudes que estimulan el surgimiento de nuevos desempeños responsable respecto a su contexto social, emerge la formación cultural inclusiva, se socializan los objetivos formativos dirigidos a la formación laboral inclusiva de las personas con discapacidad física, manifestada desde el desarrollo de un compromiso social responsable hacia el contexto educativo.

Se busca fortalecer las competencias laboral inclusiva, a través de la generalización de los contenidos de formación laboral para personas con discapacidad, no solo en cuanto a conocimientos y habilidades en la solución de los problemas que se les presenten en relación con la inclusión como parte de su actividad laboral, sino en valores dirigidos a lograr un desempeño justo, honrado, ético, moral, para que ponga sus conocimientos al servicio de la sociedad y en beneficio de ella.

La **sistematización epistemológica de la formación laboral inclusiva**, promueve el desarrollo de conocimientos técnicos y habilidades, así como la capacitación ocupacional para el desarrollo de competencias laborales específicas. Busca contribuir al proceso de formación laboral inclusiva integral y permanente de las personas con discapacidad complementando, actualizando y formando en aspectos académicos o laborales, mediante la oferta de programas flexibles y coherentes con las necesidades y expectativas de la persona, la sociedad, las demandas del mercado laboral, del sector productivo y las características de la cultura y el entorno.

El desarrollo de competencias para la inserción de las personas al mercado laboral, como complemento de la educación básica; teniendo en cuenta la actualización constante de sus conocimientos y habilidades, lo que impacta la productividad y competitividad de los lugares donde trabajan y la promoción del acceso al trabajo de poblaciones vulnerables por medio de programas especiales de formación.

En esta dimensión se connota el sentido que le imprimen los gestores del proceso a dicha formación laboral inclusiva, refleja la esencialidad educativa y formativa de personas con discapacidad física, en tanto, define cualidades de la dinámica para su desarrollo con una concepción científica, que conlleva a la apropiación de contenidos con un alcance, a fin de fortalecer actitudes para el desempeño laboral.

En este momento de la dinámica modelada se fortalecen los contenidos formativos, a partir de la del conocimiento de competencias laborales, lo que potencia cambios de patrones vivenciales y se contribuye a alcanzar niveles superiores de preparación para el desempeño laboral del discapacitado en la sociedad.



Como **primer estadio de la dinámica del proceso de formación laboral inclusiva** en el acceso a la educación de personas con discapacidad física, se concreta en la sistematización epistemológica de la formación laboral inclusiva, que se produce en el proceso de reflexiones individuales y grupales, que potencian la elevación del conocimiento y la responsabilidad social ante el colectivo, así como la proyección hacia la autorrealización laboral inclusiva.

Sin embargo, se requiere de un camino didáctico para la sistematización epistemológica de la formación laboral inclusiva, expresado en el par dialéctico **diseño de las competencias laboral inclusiva** y la **orientación de contenidos inclusivos laborales para personas con discapacidad**, que se sintetiza en la **generalización de los contenidos de formación laboral para personas con discapacidad**, como camino final de esta modelación teórica.

Por lo que, la configuración **diseño de las competencias laborales inclusiva** es el proceso de formación didáctica de los contenidos, sistemas de conocimientos, habilidades, valores y valoraciones, es donde se ordenan, estructuran y diseñan las acciones desde lo formativo para el desarrollo en los estudiantes con discapacidad física de las competencias laborales inclusivas. Al mismo tiempo se proyecta la consecutividad y continuidad en el logro del autodesarrollo y autoformación del estudiante con estas características para su inclusión en el mundo laboral.

A través de la sistematización del contenido en la actualidad, el desarrollo de la inclusión educativa exige de un diseño de las competencias desde el propio proceso de enseñanza aprendizaje, preparándolo para enfrentarse al mundo del trabajo y las prácticas laborales educativas.

En este momento de la dinámica modelada se diseñan acciones en el currículo para formar competencias laborales inclusivas de personas con discapacidad física.

Desde esta mirada, el diseño de las competencias laboral inclusiva potencia la **orientación de contenidos inclusivos laborales para personas con discapacidad**, que deviene en un proceso de análisis y síntesis de juicios y razonamientos valorativos sobre la distribución de los contenidos formativos para personas con discapacidad física.

La orientación de contenidos inclusivos laborales para personas con discapacidad es un proceso dinámico y flexible que se da a partir del diseño de contenidos del currículo docente, en función de la autovaloración y la valoración del programa académico aprobado, que luego se resuelve en una práctica interactiva en el contexto socio-educativo. Se distingue por su marcada intencionalidad formativa, para su desempeño futuro laboral.

De este modo, la orientación de contenidos inclusivos laborales para personas con discapacidad, propicia un cambio desde el propio proceso docente educativo, como resultado del fortalecimiento del proceso de enseñanza aprendizaje, expresada a través de los modos de actuación laboral del estudiante.

Así, las configuraciones de, diseño de las competencias laborales inclusivas y de orientación de contenidos inclusivos laborales para personas con discapacidad, se constituyen en un par dialéctico, en tanto en la medida en que se diseñan los contenidos y se orientan por el docente, el estudiante incorpora en su actuar patrones reguladores en el ámbito laboral, trasciende en su formación integral para la búsqueda de una práctica en su contexto laboral y social.

Por lo que, el diseño de las competencias laborales inclusivas y la orientación de contenidos inclusivos laborales para personas con discapacidad, son configuraciones que se

connotan y se significan en la **generalización de los contenidos de formación laboral para personas con discapacidad**, como proceso de orden superior y práctico, de intercambio permanente del docente con el estudiante, que le permite al estudiante trascender con una actuación coherente con las exigencias del país en el ámbito laboral inclusivo, de acuerdo a su discapacidad física.

Esta generalización de los contenidos, significa que el docente tiene un rol que será no solo enseñar, sino de transmitir experiencias, vivencias, guiar los contenidos y aprendizajes, creando situaciones prácticas para los diferentes contextos de interacción laboral inclusiva con ajustes razonables, así también ejercita contenidos relacionados con temas laborales afines para desarrollar su formación general y su desempeño laboral.

De este modo, la formación laboral para personas con discapacidad, precisa la necesidad de concretar medidas frente a la falta de estrategias formativas, desde un análisis al desempleo, para favorecer los procesos de inserción laboral de las personas con discapacidad física, partiendo que para toda persona el trabajo constituye una actividad necesaria y muy significativa, aporta a la autonomía y a una total independencia y favorece significativamente altos índices de la calidad de vida.

Por lo tanto, acceder a un puesto de trabajo en el empleo competitivo será el espacio para una persona con discapacidad física, en tanto, la inserción al mundo laboral de las personas con discapacidad se constituye en una que responde a cambios ideológicos de la sociedad actual, donde se reconocen los derechos de las personas y se promueve la integración desde la educación y la participación social en todos los procesos sociales.

Estas categorías se integran como un todo, para perfeccionar el entorno laboral a través del proceso formativo de enseñanza aprendizaje y construir una nueva realidad

social en personas con discapacidad física que satisfaga las exigencias de una persona integral en su desempeño con responsabilidad en su encargo social, potencie nuevas necesidades formativas que permitan compartir experiencias y construir una nueva cultura laboral a través de las prácticas interactivas, lo que hace posible la inserción de personas con discapacidad al mundo del trabajo.

La dimensión de **generalización de la formación inclusiva laboral**, es expresión de la cualidad de la dinámica de la formación laboral inclusiva en el acceso a la educación de personas con discapacidad física, relacionada con la aplicabilidad de las competencias laboral inclusiva y la orientación de contenidos inclusivos laborales para personas con discapacidad, que propicia la profundización en la construcción del diseño y contenido en el proceso formativo.

Por tanto, en este nivel configuracional se fomenta la organización lógica del autodesarrollo sistematizado del estudiante a través del reconocimiento y la orientación de los contenidos formativos, que enriquece los saberes, experiencias, procederes, al mismo tiempo, hace juicios, reflexiones y razonamientos de las problemáticas sociales para conformar un estadio superior de actuación responsable en la sociedad y posteriormente en el trabajo.

Es un proceso donde se resignifica la lógica de su actuar y el cumplimiento de las actividades estudiantiles, mediante lo que acontece en el proceso de transformación social del sujeto, como expresión de la dinámica formativa, donde se ponen de manifiesto las relaciones definidas en el constructo teórico, que constituyen una guía didáctica para la transformación del objeto.

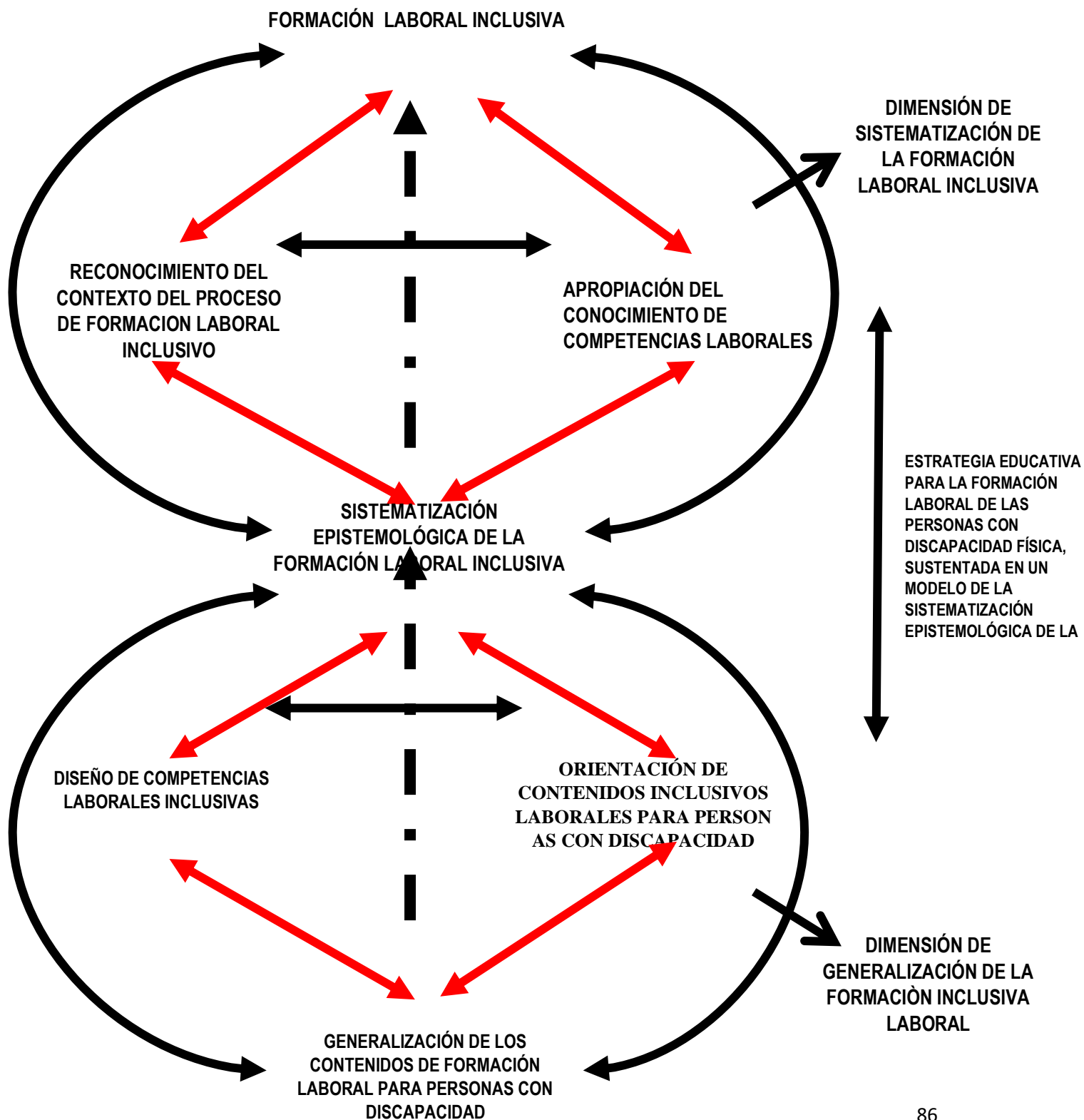
Por lo que, desde esta mirada, generalizar, implica movimiento y jerarquización de la lógica epistémica didáctica, desde un espacio intra y extra áulico, de interactividad formativa, donde se desarrollan los conocimientos y se preparan en esa formación inclusiva laboral de personas discapacitadas, para su sistematización en la práctica.

La dimensión, permite expresar, estadios de desarrollo cualitativamente superiores del proceso formativo, donde el estudiante es capaz de observar y percibir situaciones y conflictos que en su formación profesional tiene que enfrentar y resolver a través de una práctica interactiva, desarrolla habilidades; valores; reconoce su actuar; comprende por qué es razonable prepararse para el mundo laboral competitivo.

En el modelo de la dinámica del proceso de formación laboral inclusiva en el acceso a la educación para personas con discapacidad, la sistematización epistemológica de la formación laboral inclusiva, es el eje epistémico dinamizador, que se desarrolla con la intencionalidad de lograr la formación laboral inclusiva; teniendo como camino didáctico y metodológico la generalización de los contenidos de formación laboral para personas con discapacidad.

Esta dimensión recorre un camino didáctico práctico interactivo, donde se va construyendo la formación laboral inclusiva mediante un ejercicio práctico sistemático, con un carácter interactivo, que tiene lugar en el contexto áulico docentes, desde lo social, en el que, a través del contenido se introducen temas relacionados con la materia laboral para el logro de una transformación de la responsabilidad de personas con discapacidad física.

**Figura N. 1.** Modelo de la dinámica del proceso de formación laboral inclusiva en el acceso a la educación para personas con discapacidad.



**Fuente:** Elaboración propia

### **Conclusiones parciales**

- La modelación de la dinámica del proceso de formación laboral inclusiva en el acceso a la educación para personas con discapacidad, se sustenta en los presupuestos científicos de la Concepción Científica Holística Configuracional, reconoce las relaciones dialécticas que se establecen entre las configuraciones, lo que posibilita revelar dos dimensiones, portadoras de cualidades superiores: de sistematización de la formación laboral inclusiva y generalización de la formación inclusiva laboral de personas discapacitadas.

- Se revela como regularidad esencial del modelo construido, la lógica integradora que se establece en la dinámica del proceso de formación laboral inclusiva, entre la sistematización epistemológica de la formación laboral inclusiva; la formación laboral inclusiva y la generalización de los contenidos de formación laboral para personas con discapacidad.

## **CAPÍTULO 5. CONSTRUCCIÓN DE LA ESTRATEGIA EDUCATIVA PARA LA FORMACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA**

### **Introducción**

En el capítulo se parte de la relación existente del modelo de la dinámica del proceso de formación laboral inclusiva en el acceso a la educación para personas con discapacidad, en el cual desde sus dos dimensiones se estructura la estrategia educativa para la formación laboral de las personas con discapacidad física.

#### **5.1. Relación entre aporte teórico y aporte práctico**

Las relaciones fundamentales que emergen de esta modelación sustentan la estrategia educativa para la formación laboral de las personas con discapacidad física, como expresión práctica del aporte teórico, que se estructura teniendo en cuenta las indicaciones dadas por Rodríguez, M. A., Rodríguez, A. (2003) y Fuentes, H. (2009), tiene como propósito la proyección de la estrategia educativa a través de acciones y momentos que contribuyen al perfeccionamiento de la dinámica del proceso de formación laboral inclusiva.

Por lo que, de la relación que se establece entre las dimensiones de sistematización de la formación laboral inclusiva y generalización de la formación inclusiva laboral, emerge la estrategia educativa para la formación laboral de las personas con discapacidad física, como fundamento para estructurar las etapas y acciones educativas, que posibilita transformar la dinámica del proceso de formación laboral inclusiva.

#### **5.2. Construcción del aporte práctico**

La estrategia educativa para la formación laboral de las personas con discapacidad física, surge de la relación de las dos dimensiones con todas las configuraciones del modelo, lo que facilita transformar la dinámica del proceso de formación laboral inclusiva.

El **objetivo** de la estrategia educativa para la formación laboral de las personas con discapacidad física es la orientación de las acciones metodológicas y didácticas que



promueven la sistematización de la formación laboral inclusiva y que permiten a su vez, no solo el desarrollo cognitivo, sino también, de los sentimientos, actitudes, valores y convicciones, lo que conlleva a un desarrollo integral de las personas con discapacidad física para insertarse al trabajo.

En su implementación se potencia una **integración cognitiva, procedimental y actitudinal** de una manera lógica y coherente con el contexto formativo laboral, a partir de una previa selección de los contenidos para las competencias laborales inclusivas, que den respuesta a la problemática formativa laboral de las personas con discapacidad física.

Como cualidad trascendental se reconoce el **carácter funcional de la dinámica**, al ser vía idónea para potenciar la sistematización epistemológica de la formación laboral inclusiva, desde la generalización de los contenidos de formación laboral para personas con discapacidad, que connota su posibilidad operacional, en el sentido de concretarse como camino para la formación laboral inclusiva, a partir de construir una lógica de acciones, acordes a su encargo social en relación al trabajo, que tienen como base la reconocimiento del contexto del proceso de formación laboral inclusivo y la apropiación del conocimiento de competencias laborales.

La **objetividad** de la estrategia educativa se manifiesta en su carácter praxiológico, pues su implementación se realiza en el proceso de formación laboral inclusiva, que tiene como centro la actuación práctica de los estudiantes en los diferentes contextos laborales y sociales.

La estrategia educativa en su aplicación tiene un **carácter consciente, activo y flexible**, que tiene como eje integrador la sistematización epistemológica de la formación laboral inclusiva, al atribuírsele la función lógica-dinamizadora, que transita desde una formación pedagógica cultural hasta una formación didáctica-interactiva en la generalización de la formación inclusiva laboral de personas discapacitadas.

El **carácter holístico inclusivo** de la estrategia educativa, que se expresa en la sistematización epistemológica de la formación laboral inclusiva; proceso lógico de concatenación sistémica de conocimientos, ideas, experiencias para lograr la

intencionalidad en la formación pedagógica cultural laboral, aquí el estudiante hace una reconocimiento del contexto del proceso de formación laboral inclusivo para una apropiación del conocimiento de competencias laborales, dentro de un espacio intra y extra, en la misma medida va transitando a niveles ascendentes del proceso que representa un movimiento hacia un diseño de competencias laborales inclusivas para dar una orientación de contenidos inclusivos laborales para personas con discapacidad, mediante la sistematización didáctica metodológica.

Cada uno de las etapas contiene los **procederes específicos para los actores del proceso**, por tanto, constituye una herramienta instrumental y dinámica que se enriquece durante el ejercicio práctico, que desde la integración epistémica del sujeto implique una dinámica de apropiación de los contenidos laborales, a fin de perfeccionar la conducción del desarrollo del proceso de formación laboral inclusiva.

Se estructura en:

- Etapa de sistematización de la formación laboral inclusiva.
- Etapa de generalización de la formación inclusiva laboral.

#### **Primera etapa: Sistematización de la formación laboral inclusiva.**

**Objetivo:** Reconocer el contexto del proceso de formación laboral inclusivo y la apropiación del conocimiento de competencias laborales, mediante procesos interactivos, en un espacio de construcción de significados y sentidos para el desarrollo de la formación laboral inclusiva.

Las **acciones didácticas** desde esta perspectiva deberán estar dirigidas a:

- Seleccionar a partir de la identificación de los saberes culturales propios y diversos del contexto formativo el contenido laboral que se relaciona con las personas con discapacidad física.
- Motivar el aprendizaje de nuevos contenidos de las competencias laborales, mediante la utilización de recursos didácticos: video-fórum, redes sociales de información, eventos y proyectos, así como la vinculación de estos con los contenidos de la asignatura que se imparte.

- Planificar actividades curriculares y extracurriculares en las que el estudiante reflexione en base a las normas y reglamentos del trabajo.

- Socializar experiencias positivas desde el reconocimiento de la realidad existente en su contexto formativo laboral inclusivo.

-Promover un diálogo cultural abierto con expresión libre de ideas, opiniones, dudas; en clases y mediante el debate en grupo, paneles, foros, eventos para que el estudiante reflexione sobre las normas y reglamentos vigentes con vistas a su concientización del mundo laboral y la competitividad.

- Ejemplificar patrones morales, comportamientos y actuaciones responsables en el contexto laboral empresarial.

- Orientar el trabajo en equipos para el debate y reflexiones críticas sobre las competencias laborales, en actividades propias siempre que se relacionen con los contenidos o de manera extracurricular.

- Apropiación de las competencias laborales para desarrollar una cultura inclusiva, desde la intencionalidad formativa, que comprende la valoración y la comunicación de la diversidad de identidades, hábitos y conjunto de prácticas sociales.

### **Segunda etapa: Generalización de la formación inclusiva laboral.**

**Objetivo:** Integrar los contenidos de las competencias laborales inclusivas laborales para personas con discapacidad a la a la solución de problemáticas sociales como vía de generalizar esos contenidos formativos prácticos.

Las **acciones didácticas** desde esta perspectiva deberán estar dirigidas a:

- Establecer orientaciones desde el contexto formativo laboral para fortalecer las relaciones humanas que se establecen, teniendo en cuenta sus costumbres, hábitos, patrones de conducta, puntos de vistas y formas de pensar.

- Interrelacionar los aspectos de las competencias laborales establecidas en la asignatura con diseño universal inclusiva de los contenidos requeridos en para el desempeño laboral, para una práctica integradora de competencias laborales.

- Proponer situaciones reales relacionadas con la actuación laboral, en los que el estudiante tenga que recurrir a valoraciones normativas para su solución, que trasciendan en una actuación socialmente responsable.

- Valorar las posibles soluciones dadas por los estudiantes a las situaciones surgidas en la práctica laboral desde las regulaciones vigentes establecidas en el mundo del trabajo.

- Orientar tareas extra clases dirigidas a la sistematización de los contenidos formativos laboral.

- Incentivar la toma de decisiones prácticas desde posiciones laborales reglamentarias.

- Evaluar el cumplimiento de normas laborales asociadas a al proceso de apropiación de contenidos y las competencias.

### **Instrumentación**

Se realiza a través de las acciones concebidas de ambas etapas, las cuales se van aplicando a corto, mediano y largo plazo.

### **Evaluación de los resultados:**

La evaluación de la estrategia educativa para la formación laboral de las personas con discapacidad física, teniendo sus acciones un carácter flexible, posibilitando la mejora de cada una de las acciones diseñadas en su momento evaluativo.

Para evaluar los resultados obtenidos en la aplicación de la estrategia educativa para la formación laboral de las personas con discapacidad física propuesta, se parte del análisis valorativo del desarrollo de los procesos de formación laboral inclusiva y de la formación didáctica. Esto posibilitará corroborar los niveles de apropiación y sistematización de los contenidos de las competencias laborales.

Por lo que, la evaluación debe ser considerada como un proceso sistemático y continuo, que al tener en cuenta el entorno formativo y la diversidad de contextos laborales, vaya retroalimentándose de forma sistemática para alcanzar niveles de

especificidad y esencialidad que deben contribuir a la transformación de la formación laboral inclusiva.

Para ello se proponen **criterios evaluativos** que se corroboran a través **de patrones de logros:**

**Niveles de apropiación del conocimiento de competencias laborales.**

- Dominio de lo que contienen las acciones curriculares que tributan a la formación laboral inclusiva, de temas asociados a los contenidos de formación para personas con discapacidad.

**Nivel de sistematización de los contenidos y competencias laborales inclusivas.**

- Como resultado de la generalización de conocimientos y experiencias de la realidad específica, el cumplimiento de las normas y reglamentos laborales.

- Asunción de actitudes en sus relaciones sociales dentro del ámbito estudiantil, en correspondencia con las normas socio-laborales.

- Disposición para cumplir con la práctica interactiva laboral inclusiva.

**Fuentes de evaluación de los resultados obtenidos:**

- Resultado de encuestas a personas con discapacidad física del distrito de Chiclayo.

- Análisis de documentos con su correspondiente ficha de documentos, donde fueron analizados documentos relacionados a la normativa vigente de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.

**Conclusiones parciales**

- De la relación que se establece entre la formación laboral inclusiva y la sistematización epistemológica de la formación laboral inclusiva didáctica emerge la estrategia educativa para la formación laboral de las personas con discapacidad física posibilitando transformar la dinámica del proceso de formación laboral inclusiva.

-La estrategia educativa para la formación laboral de las personas con discapacidad física se estructura en dos etapas: Sistematización de la formación laboral inclusiva y de Generalización de la formación inclusiva laboral, contiene objetivos y acciones didácticas, la misma se evalúa a corto, mediano y largo plazo, según criterios evaluativos.

## **TERCERA PARTE: VALIDACIÓN DE LOS RESULTADOS**

## CAPÍTULO 6. VALORACIÓN Y CORROBORACIÓN DE LOS RESULTADOS

### Introducción

El capítulo recoge la valoración de los resultados mediante criterio de expertos del modelo de la dinámica del proceso de formación laboral inclusiva en el acceso a la educación para personas con discapacidad y la estrategia educativa para la formación laboral de las personas con discapacidad aporte práctica, según sus acciones didácticas desde la perspectiva de los actores del proceso formativo. Así también se realiza ejemplificación de la aplicación de la estrategia educativa en acciones de la primera etapa.

### 6.1 Valoración de los resultados mediante criterio de expertos.

Se procedió a la validación de los aportes de la investigación mediante consulta de expertos, para lo cual se entrevistaron a tres doctores conocedores de la especialidad en ciencias de la educación.

Se les entrego impreso el modelo de la dinámica del proceso de formación laboral inclusiva en el acceso a la educación para personas con discapacidad y la estrategia educativa para la formación laboral de las personas con discapacidad.

Para lo cual, se le presento la encuesta contentiva de la valoración de los aportes del modelo teórico y la estrategia educativa.

1. La Novedad científica del modelo de la dinámica del proceso de formación laboral inclusiva en el acceso a la educación para personas con discapacidad, es **Bastante Adecuada**.
2. La Pertinencia de los fundamentos teóricos del modelo teórico, es **Bastante Adecuada**.
- 3 El Nivel de argumentación de las relaciones fundamentales aportadas en el modelo teórico, es **Bastante Adecuada**.
4. El Nivel de correspondencia entre el aporte teórico y el aporte práctico de la investigación, es **Bastante Adecuada**.



5. La Claridad en la finalidad de cada una de las acciones de la estrategia educativa para la formación laboral de las personas con discapacidad, es **Bastante Adecuada**.

6 Las Posibilidades de aplicación de la estrategia educativa para la formación laboral de las personas con discapacidad, son **Bastante Adecuada**.

7 La Concepción general de la estrategia educativa para la formación laboral de las personas con discapacidad aporte práctica, según sus acciones didácticas desde la perspectiva de los actores del proceso formativo, es **Bastante Adecuada**

8 La Significación práctica de la estrategia educativa para la formación laboral de las personas con discapacidad, es **Bastante Adecuada**.

Los resultados obtenidos revelan que definitivamente las personas con discapacidad física de Chiclayo, presentan limitaciones de inserción e inclusión laboral ya que no cuentan con una formación laboral inclusiva que les permita desenvolverse en igualdad de condiciones en la sociedad peruana.

El aporte teórico y práctico de esta investigación son **novedosos y pertinentes**, según validación de los expertos, los que pueden ser introducidos en la práctica pedagógica para la transformación del proceso de formación laboral inclusiva.

## **6.2 Ejemplificación de la aplicación del aporte práctico**

Se realizó un **Taller** para socializar la estrategia educativa para la formación laboral de las personas con discapacidad física, sustentada en un modelo de la sistematización epistemológica de la formación inclusiva, cuyo **objetivo** fue valorar la pertinencia tanto del aporte teórico como práctico del modelo de la dinámica de este proceso de formación, a fin de que sean reveladas las coincidencias y discrepancias con la propuesta realizada.

La ejemplificación del aporte práctico a través del taller, se realizó con los docentes a tiempo completos de la Facultad de Derecho de la Universidad Señor de Sipán.

En general se recogieron opiniones, sobre el valor y pertinencia de la propuesta, se señala que el tema es pertinente, oportuno, novedoso y con bastante actualidad para los momentos actuales que se vive en el Perú, inmerso en cambios en sus políticas sociales. Las ideas expuestas como resultado del análisis realizado, brindan la posibilidad de acceder a una propuesta adecuada según la problemática que se investiga. Se reconocen las condiciones existentes para la aplicación práctica, así mismo la preparación que poseen los profesores universitarios; se aprecia una lógica investigativa coherente que se expresa en el nivel de correspondencia entre las categorías del diseño de la investigación y en la lógica interna del modelo teórico argumentado.

Los participantes enfatizaron en continuar profundizando en las relaciones que se dan en el modelo a través de las configuraciones y procesos, sus definiciones para significar solo los rasgos distintivos; revisar las categorías utilizadas para nombrar las dimensiones del modelo en función de significar la esencia de cada una de los procesos y profundizar en las acciones propuestas.

Se concluye el taller, con un intercambio favorable, que posibilitó una mejora considerable en los aportes de la investigación, al valorarse terminologías y aspectos específicos de las mismas, así como la forma de instrumentar las acciones de la estrategia educativa.



Como parte de su instrumentación se ejemplificaron acciones de la **primera etapa:** Sistematización de la formación laboral inclusiva.

**Acciones:**

-Promover un diálogo cultural abierto con expresión libre de ideas, opiniones, dudas; en clases y mediante el debate en grupo, paneles, foros, eventos para que el estudiante reflexione sobre las normas y reglamentos vigentes con vistas a su concientización del mundo laboral y la competitividad.

De conformidad con el Artículo 35° de la Ley N° 29973 – Ley General de la persona con discapacidad, *“toda persona con discapacidad tiene derecho a recibir una educación de calidad, con enfoque inclusivo, que responda a sus necesidades y potencialidades, en el marco de una efectiva igualdad de oportunidades. El Ministerio de Educación regula, promueve, supervisa, controla y garantiza su matrícula en las instituciones educativas públicas y privadas de las diferentes etapas, modalidades y niveles del sistema educativo nacional. Ninguna institución educativa pública o privada puede negar el acceso o permanencia de una persona por motivos de discapacidad”*. (Ley 29973 – Ley General de la Persona con Discapacidad). Por lo que, desde mi condición de Sub director de personas con discapacidad del Gobierno Regional de Lambayeque, en articulación con SUNAFIL-Lambayeque, se ejecutó el I foro Regional sobre el cumplimiento de la cuota laboral a favor de la persona con discapacidad, en la que se dieron a conocer las limitaciones que tienen las personas con discapacidad en el ejercicio de su derecho a trabajar, en igualdad de condiciones que las demás, ya que no se evidencia una igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables; por lo que hace necesario diseñar una estrategia educativa de formación laboral inclusiva.

**Foto N° 01:** Foro Regional sobre el cumplimiento de la cuota laboral a favor de la persona con discapacidad – Setiembre 2018.





**Foto N° 02:** Foro Regional sobre el cumplimiento de la cuota laboral a favor de la persona con discapacidad – Setiembre 2018.

Asimismo, se ejecutó un conversatorio con jefes de Omaped que presentan discapacidad física, para la concientización del mundo laboral y la competitividad de ésta población vulnerable, en la que se hizo hincapié sobre la limitante de acceder a un puesto de trabajo por la falta de formación laboral de la persona con discapacidad, además en los concursos públicos de méritos convocados por las entidades públicas, independientemente del régimen laboral, no se está respetando la bonificación del 15% sobre el puntaje final obtenido en la etapa de evaluación, ni se están ejecutando los ajustes razonables en los procedimientos de selección y evaluación para garantizar la participación de la persona con discapacidad en igualdad de condiciones que las demás personas, por lo que hace necesario diseñar una estrategia educativa de formación laboral inclusiva.



**Foto N° 03:** Conversatorio sobre el acceso laboral y ajustes razonables a favor de la persona con discapacidad – Julio 2018.



**Foto N° 04:** Conversatorio sobre el acceso laboral y ajustes razonables a favor de la persona con discapacidad – Julio 2018.

De igual manera como aparte de las acciones realizadas a corto y mediano plazo para ir implantado la estrategia educativa se tomó una acción de la **Segunda etapa:** Generalización de la formación inclusiva laboral.

- Establecer orientaciones desde el contexto formativo laboral para fortalecer las relaciones humanas que se establecen, teniendo en cuenta sus costumbres, hábitos, patrones de conducta, puntos de vistas y formas de pensar.

Se han ido dando precisiones de orientación en el contexto formativo con la finalidad de contar con lineamientos que permitan medir el conjunto de conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes (saber estar y querer hacer) y (saber convivir) que son aplicados en el desempeño de una determinada responsabilidad o aportación profesional, asegurando su logro y resultado final.

#### Generalización de la formación inclusiva laboral.



#### Conclusiones parciales

-Se realizó la valoración de los resultados mediante criterio de expertos, para lo cual se entrevistaron a tres doctores, arrojando resultados positivos que se constituyen en referentes teórico- práctico novedoso, desde donde emerge la estrategia educativa para estructurar, de

manera coherente, considerada de muy pertinente que tiene posibilidades de aplicación para la transformación del proceso de formación laboral inclusiva.

-Como parte de la ejemplificación se tomaron acciones de la primera y segunda etapa de la estrategia a corto plazo y se realizaron varias acciones que tributan a promover un diálogo cultural abierto mediante el debate en grupo, foros, y eventos donde fueron expuestos aspectos del acceso laboral y a favor de la persona con discapacidad física y desde el contexto formativo laboral.



## **CONCLUSIONES GENERALES**

-Dese el estudio teórico realizado se ha constatado que aun cuando se han realizado estudios, sin embargo, las investigaciones sobre el proceso de formación laboral inclusiva, no profundizan en la importancia de significar la necesidad de la sistematización epistemológica de la formación laboral inclusiva en la dinámica de este proceso en el contexto laboral para la formación de competencias laborales de personas con discapacidad.

- Se realizó análisis histórico revelando que aunque no se connotan resultados relacionados con el proceso de formación laboral inclusiva en el acceso a la educación de personas con discapacidad física, si sirvió para proyectar un reordenamiento científico-metodológico con una intencionalidad formativa, en la que se definieron indicadores y etapas confirmando la necesidad de resignificar la formación laboral inclusiva.

- Se realizó diagnóstico del estado actual de la dinámica del proceso de formación laboral inclusiva en el acceso a la educación de personas con discapacidad física, utilizando varias técnicas e instrumentos de recolección de datos, un análisis de documentos; guía de observación y una encuesta, arrojando insuficiencias en la igualdad de oportunidades desde el proceso formativo laboral; deficiente acceso a la educación del proceso formativo laboral para las personas con discapacidad en el Distrito de Chiclayo; currículos de educación básica regular estandarizada; así como se evidencia a personas con discapacidad en edad productiva que están desempleados en la actualidad, requiriéndose de una construcción teórica y práctica de la dinámica de este proceso.

-Se construyó el modelo de la dinámica del proceso de formación laboral inclusiva, teniendo como eje dinamizador, la sistematización epistemológica de la formación laboral inclusiva, desde donde se potencia el reconocimiento del contexto del proceso de formación

laboral inclusivo y la apropiación del conocimiento de competencias laborales, para lograr la formación laboral inclusiva., donde se potencia la cultura didáctica desde las competencias laborales inclusiva de orientación de contenidos inclusivos laborales para personas con discapacidad, logrando como camino final la generalización de los contenidos de formación laboral para personas con discapacidad.

-Se construyó la estrategia educativa para la formación laboral de las personas con discapacidad física Sistematización de la formación laboral inclusiva y de Generalización de la formación inclusiva laboral con sus acciones a corto, mediano y largo plazo para ser evaluada.

- El aporte teórico y práctico de esta investigación son novedosos y pertinentes, según validación de los expertos, los que pueden ser introducidos en la práctica pedagógica para la transformación del proceso de formación laboral inclusiva, para lo cual se ejemplificaron acciones de la primera y segunda etapa a corto plazo.

## **RECOMENDACIONES**

- Aplicar integralmente la estrategia educativa para la formación laboral de las personas con discapacidad física, e incluso en otros niveles de la enseñanza precedente, en los colegios inclusivos, y sobre todo en los colegios especiales CEBE.
- Promover la aplicación de la estrategia en la educación superior, para asegurar el cumplimiento del Artículo 25°, 38° y 39° de la Ley N° 29973 – Ley General de la Persona con Discapacidad.
- Que se realicen nuevas investigaciones sobre el proceso formativo laboral inclusivo con nuevos elementos donde se revelen eslabones de la dinámica de este proceso como complejos estadios por los que se debe transitar para que trasciendan como factores dinamizadores en la relación Estado-Sociedad-Empresa desde la responsabilidad social laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Álvarez, C. (1989). *Fundamentos Teóricos de la Dirección del Proceso Docente Educativo en la Educación Superior Cubana*. Ministerio de Educación Superior, La Habana.
2. Álvarez, C. (1989). *Fundamentos Teóricos de la Dirección del Proceso Docente Educativo en la Educación Superior Cubana*. Ministerio de Educación Superior, La Habana.
3. Álvarez, C. (1998). *Pedagogía como ciencia o epistemología de la educación*. La Habana: Editorial Félix Varela.
4. Arraez, M. (2006). *La hermenéutica, una actividad interpretativa*. Revista Sapiens, año 7(2) ,13.
5. Atienza, M. (2004). *Los conceptos de filosofía, epistemología y hermenéutica en Richard Rorty*. Revista Ágora, 13 (1), 11-13, Trujillo.
6. Ausubel, D. y otros. (1983). *Psicología educativa*. México: Editorial Trillas.
7. Bauzá, E. (2002). *La escuela y la formación del hombre*. En Compendio de Pedagogía MINED. Editorial Pueblo y Educación, 143-192, La Habana.
8. Brunner, J. (1989). *Conocimiento, sociedad y política*. Santiago de Chile: Editorial Flasco.
9. Carrizo, L. (2004). *Transdisciplinariedad y Complejidad en el Análisis Social: Gestión de las Transformaciones Sociales*. Documento de Debate No. 70. [Versión electrónica]. <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/pdf>. [Consulta: 25 de marzo de 2018].
10. Castro, F. (2003). *Sobre globalización y problemas del desarrollo*. Juventud Rebelde (Tabloide especial). La Habana, 14 de febrero. Discurso pronunciado en la clausura del V Encuentro de globalización y problemas del desarrollo.
11. De La Calle, C. y García, J.M. (2007). *La formación de la responsabilidad social en universidades de España*. Revista Complutense de Educación, 18 (2) 16-19.
12. De la nuez, B. (2014). *Estrategias educativas para el uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación*. <https://www.google.com/search?client=firefox-b-ab&q=estrategia+educativa>.
13. Enciclopedia Océano de Educación (2000): **Didáctica general, Las estrategias metodológicas**, Editorial Océano, Madrid.

14. Ferry, G. (1999). *El trayecto de la formación. Los enseñantes entre la teoría y la práctica*. Ediciones Paidós, Buenos Aires, Argentina.
15. Freyre, P. (1980). *Pedagogía del oprimido Siglo XXI*. Ediciones SA, México.
16. Fuentes, H. C. (2009). *Pedagogía y didáctica de la Educación Superior*. Material del Centro de estudio de Educación Superior “Manuel F. Gran”, Universidad de Oriente.
17. Fuentes, H. y Matos, E. (2005). *La Teoría Holístico-Configuracional y su Aplicación en los Procesos Sociales*. Revista de la Universidad de Los Andes. Táchira, Venezuela.
18. Gómez, P. (2001). *Globalización, cultura, identidad y sentido de la vida*. Universidad de Granada, España.
19. Hernández, R. (2009). Metodología de la investigación social. <https://es.slideshare.net/cristian94502000/metodologa-de-la-investigacin-sampieri-5edicion>.
20. Horruitiner, P. (2006). *La universidad cubana. El modelo de formación*. La Habana: Editorial Félix Varela.
21. Ley N° 29973 – Ley General de las personas con discapacidad (2012)
22. Manosalva (2002). *Integración de personas con y sin discapacidad*. Revisado en: <https://www.google.com/search?q=+Manosalva+%282002%29%2C+plantea+que+referirse+a+la+noci%C3%B3n+de+discapacidad+supone+&ie=utf-8&oe=utf-8&client=firefox-b-ab>
23. Montoya, J. (2005). *La contextualización de la cultura en los currículos de las carreras pedagógicas*. [Tesis en opción al título de Doctor en Ciencias Pedagógicas]. ISP “Frank País”. Santiago de Cuba.
24. Tejada, J. (2007). *Estrategias formativas en contextos no formales orientadas al desarrollo socio profesional*. Revista Iberoamericana de Educación, 43 (6) 3-7.
25. Rodríguez, M. A. (2004): *Aproximaciones al campo semántico de la palabra estrategia*, Santa Clara, Villa Clara. Centro de Ciencias e Investigaciones Pedagógicas, Universidad Pedagógica “Félix Varela”.

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

#### Anexo 1. Matriz de Consistencia

DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	TÍTULO	VARIBLES	HIPÓTESIS
Deficiente acceso a la educación inclusiva en personas con discapacidad física, limita las competencias laborales	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Elaborar una estrategia educativa para la formación laboral de las personas con discapacidad física, sustentada en un modelo de la sistematización epistemológica de la formación inclusiva.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>- Determinar las tendencias históricas del proceso de formación laboral inclusiva en el acceso a la educación de personas con discapacidad física y su dinámica.</p> <p>- Caracterizar la situación actual</p>	Estrategia educativa para la formación laboral de las personas con discapacidad física, sustentada en un modelo de la sistematización epistemológica de la formación inclusiva	<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b></p> <p>formación laboral</p> <p><b>VARIABLE DEPENDIENTE</b></p> <p>-Competencias laborales.</p>	Si se elabora una estrategia educativa para la formación laboral de las personas con discapacidad física, sustentada en un modelo de la sistematización epistemológica de la formación inclusiva, que tenga en cuenta la relación entre la formación cultural inclusiva y la sistematización formativa integral, entonces se contribuye a lograr las competencias laborales

	<p>de la dinámica del proceso de formación laboral inclusiva en el acceso a la educación de personas con discapacidad física en el Distrito de Chiclayo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborar un modelo de la dinámica del proceso de formación laboral inclusiva en el acceso a la educación de personas con discapacidad física .</li> <li>- Elaborar una estrategia educativa para la formación laboral de las personas con discapacidad física, sustentada en un modelo</li> </ul>			
--	---	--	--	--

	<p>inclusivo, didáctico y pedagógico., se contribuye al acceso educativo y laboral de la persona con discapacidad.</p> <p>- Valorar la pertinencia científico-metodológica del modelo y la estrategia mediante criterio de expertos y taller de socialización.</p> <p>- Corroborar la validez de la ejemplificación de la Estrategia para la formación laboral de las personas con discapacidad física en el Distrito de Chiclayo.</p>			
--	--	--	--	--



--	--	--	--	--

## Anexo 2. Operacionalización de la variable

VARIABLE			
<b>Competencias laborales.</b>	<p>Es el conjunto de conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes (saber estar y querer hacer) que, aplicados en el desempeño de una determinada responsabilidad o aportación profesional, aseguran su buen logro. Entendiéndose también, como la capacidad para responder con éxito a una demanda; realizar actividades o tareas, según criterios de desempeño de la empresa.</p> <p>La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada” (Vargas, 2004).</p>		
DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESCALA
SISTEMATIZACIÓN DE LA FORMACIÓN LABORAL INCLUSIVA	Cuentan con docentes conocedores del método de enseñanza aprendizaje en el enfoque inclusivo.	Encuesta	Likert
	Abarcan en sus currículos todas las experiencias de aprendizaje a favor de la persona con discapacidad, disponibles para los estudiantes en sus escuelas así como en sus comunidades.		
	Ofrecen a los estudiantes con discapacidad, un currículo flexible y métodos, que contemplen los contenidos para evitar que reciban una educación de menor calidad.		
	Posee la capacidad de decir no ante proposiciones que no le son provechosas.		
	Posee la capacidad de pedir favores y hacer peticiones.		
	Posee la capacidad de expresar sentimientos positivos y negativos.		
	Posee la capacidad de hablar en público.		
	Genera actitudes favorables para aprender		
GENERALIZACIÓN DE LA FORMACIÓN INCLUSIVA LABORAL DE PERSONAS DISCAPACITADAS	Comprende problemas subyacentes de largo plazo, oportunidades o fuerzas políticas que afectan a la organización en relación con el mundo externo.	Encuesta	Likert
	Comprende (y dirige) las razones del comportamiento de individuos o de organizaciones o los problemas fundamentales, oportunidad o fuerzas que afectan la		

	organización.		
	Se anticipa a los obstáculos de manera real cuando planifica. Trabaja con sus colegas y colaboradores para cumplir los objetivos.		
	Establece objetivos estándar y desarrolla metas que pueden ser medidas correctamente.		
	Actúa con determinación anticipándose a los problemas y crea constantemente nuevas oportunidades.		
	Usted persevera y persiste en sus esfuerzos por lograr un objetivo		

**Fuente:** Modelo Teórico y Aporte Práctico de mi investigación.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	TÍTULO	VARIABLES	HIPÓTESIS
Deficiente acceso a la educación inclusiva en personas con discapacidad física, limita las competencias laborales	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Elaborar una estrategia educativa para la formación laboral de las personas con discapacidad física, sustentada en un modelo de la sistematización epistemológica de la formación inclusiva.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinar las tendencias históricas del proceso de formación laboral inclusiva en el acceso a la educación de personas con discapacidad física y su dinámica.</li> <li>- Caracterizar la situación actual de la dinámica del proceso de formación laboral de las personas con discapacidad física en el Distrito de Chiclayo.</li> </ul>	Estrategia educativa para la formación laboral de las personas con discapacidad física, sustentada en un modelo de la sistematización epistemológica de la formación inclusiva	<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b></p> <p>formación laboral</p> <p><b>VARIABLE DEPENDIENTE</b></p> <p>-Competencias laborales.</p>	Si se elabora una estrategia educativa para la formación laboral de las personas con discapacidad física, sustentada en un modelo de la sistematización epistemológica de la formación inclusiva, que tenga en cuenta la relación entre la formación cultural inclusiva y la sistematización formativa integral, entonces se contribuye a lograr las competencias laborales




	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborar un modelo de la dinámica del proceso de formación de sistematización lógica del contenido en la dinámica del proceso de formación laboral de las personas con discapacidad física.</li> <li>- Elaborar una estrategia educativa para la formación laboral de las personas con discapacidad física, sustentada en un modelo inclusivo, didáctico y pedagógico., se contribuye al acceso educativo y laboral de la persona con discapacidad.</li> <li>- Valorar la pertinencia científico-metodológica del modelo y la estrategia mediante criterio de expertos y taller de socialización.</li> <li>- Corroborar la validez de la ejemplificación de la Estrategia para la formación laboral de las personas con discapacidad</li> </ul>			
--	--	--	--	--







	física en el Distrito de Chiclayo.			
--	--	--	--	--







Anexo 2. Operacionalización de la variable

VARIABLE			
<b>Competencias laborales.</b>	<p>Es el conjunto de conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes (saber estar y querer hacer) que, aplicados en el desempeño de una determinada responsabilidad o aportación profesional, aseguran su buen logro. Entendiéndose también, como la capacidad para responder con éxito a una demanda; realizar actividades o tareas, según criterios de desempeño de la empresa.</p> <p>La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada** (Vargas, 2004).</p>		
Dimensiones	Indicadores	Técnicas e instrumentos	Escala
SISTEMATIZACIÓN DE LA FORMACIÓN LABORAL INCLUSIVA	Cuentan con docentes conocedores del método de enseñanza aprendizaje en el enfoque inclusivo.	Encuesta	Likert
	Abarcan en sus currículos todas las experiencias de aprendizaje a favor de la persona con discapacidad, disponibles para los estudiantes en sus escuelas así como en sus comunidades.		
	Ofrecen a los estudiantes con discapacidad, un currículo flexible y métodos, que contemplan los contenidos para evitar que reciban una educación de menor calidad.		
	Posee la capacidad de decir no ante proposiciones que no le son provechosas		
	Posee la capacidad de pedir favores y hacer peticiones		
Posee la capacidad de expresar sentimientos positivos y negativos.			

Fuente: Modelo Teórico y Aporte Práctico de mi investigación.



	Posee la capacidad de hablar en público.	Encuesta	Likert
	Genera actitudes favorables para aprender.		
GENERALIZACIÓN DE LA FORMACIÓN INCLUSIVA LABORAL DE PERSONAS DISCAPACITADAS	Comprende problemas subyacentes de largo plazo, oportunidades o fuerzas políticas que afectan a la organización en relación con el mundo externo		
	Comprende (y dirige) las razones del comportamiento de individuos o de organizaciones o los problemas fundamentales, oportunidad o fuerzas que afectan la organización.		
	Se anticipa a los obstáculos de manera real cuando planifica. Trabaja con sus colegas y colaboradores para cumplir los objetivos.		
	Establece objetivos estándar y desarrolla metas que pueden ser medidas correctamente		
	Actúa con determinación anticipándose a los problemas y crea constantemente nuevas oportunidades		
	Usted persevera y persiste en sus esfuerzos por lograr un objetivo		



### Anexo 3. Encuesta a personas con discapacidad

#### Guía de encuesta

Esta encuesta, es dirigida a las personas con discapacidad física del distrito de Chiclayo. Para diagnosticar el estado actual de la dinámica del proceso de formación laboral, que tiene como objetivo obtener información sobre determinados aspectos de las competencias laborales.

La información que nos facilite es anónima y la mejor manera de colaborar con nosotros es siendo analítico y veraz en sus respuestas, para que estas reflejen los problemas reales que se afrontan al respecto.

#### INSTRUCCIONES

Al responder este cuestionario debe tener en cuenta lo siguiente:

- ✓ Lea detenidamente cada pregunta, antes de contestarla, así como sus posibles respuestas.
- ✓ Encontrará una forma fundamental de responder las preguntas.

Para responder debe utilizar el número correspondiente de la escala que se le ofrece:

Le rogamos analizar con atención cada proposición, cuidando además de la exactitud y veracidad de sus respuestas, marcando con una (X) el número de la escala que te refleje mejor tu opción.

- S= Siempre
- CS= Casi siempre
- AV = A veces
- CS = Casi nunca
- N = Nunca

DIMENSIONES	ITEMS	CATEGORIAS				
		S	CS	AV	CN	N
CAPACIDAD DE ANÁLISIS	Sistemáticamente junta y analiza la información adquirida relevante para planificar una acción. Planifica con sentido apropiado lo "importante" y el tiempo demandado para realizarlo.					
	Desarrolla sistemas para organizar el conocimiento adquirido, asegurando la calidad, precisión y tiempo apropiado para la toma de decisiones.					
	Desarrolla y maneja estrategias críticas para el éxito de la organización de corto y mediano plazo. Puede dividir estrategias en acciones a ser realizadas. Identifica los factores críticos de éxito y determina las instancias para el logro de los mismos.					
	Desarrolla estrategias de largo plazo y críticas de la información adquirida. Se anticipa en cuanto a las necesidades de reclutamiento y desarrollo de personal y planifica en consecuencia. Toma decisiones adecuadas sobre cómo posicionar a la organización para que ésta tome ventaja de las oportunidades en el futuro.					
	Describe la estructura funcional subyacente fundamental de los conocimientos adquiridos.					



<b>FORMACIÓN POR COMPETENCIAS</b>	Las Universidades, institutos y escuelas superiores, público y privadas, realizan ajustes razonables para garantizar el perfil del egresado de acuerdo a las exigencias del mercado.						
	Las Universidades, institutos y escuelas superiores, público y privadas, incluyen asignaturas sobre discapacidad física en los currículos y programas para la formación de técnicos y profesionales.						
	Las Universidades, institutos y escuelas superiores, público y privadas, forman a personas con discapacidad física, teniendo en cuenta las oportunidades laborales.						
<b>PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE</b>	Las Universidades, institutos y escuelas superiores, público y privadas, cuentan con docentes conocedores del método de enseñanza aprendizaje en el enfoque inclusivo.						
	Las Universidades, institutos y escuelas superiores, público y privadas, cuentan con docentes formadores que son expertos en educación inclusiva que asumen roles de facilitación con los docentes directos en la elaboración de metodologías y prácticas inclusivas dentro del aula.						
	Los docentes de las Universidades, institutos y escuelas superiores, público y privadas, tienen un entrenamiento especial, y en algunos casos y lugares es una profesión reconocida que implica una certificación de sus calidades y cualidades.						
	Las Universidades, institutos y escuelas superiores, público y privadas, abarcan en sus currículos todas las experiencias de aprendizaje a favor de la persona con discapacidad, disponibles para los estudiantes en sus escuelas así como en sus comunidades.						
	Creo Ud. que se planifican, las oportunidades de enseñanza y aprendizaje disponibles a nivel del aula ordinaria, es decir, el currículo "formal" dependiendo del mercado laboral.						
	Las Universidades, institutos y escuelas superiores, público y privadas, ofrecen a los estudiantes con discapacidad, un currículo flexible en relación a los logros y méritos, pero contemplan en la medida de lo posible los mismos contenidos para evitar que reciban una educación de menor calidad que los estudiantes sin discapacidad.						
	Usted posee la capacidad para procesar la información adquirida.						
	Usted posee la capacidad para aplicar la información adquirida.						
<b>HABILIDADES SOCIALES</b>	Usted posee la capacidad de decir no ante proposiciones que no le son provechosas.						
	Usted posee la capacidad de pedir favores y hacer peticiones.						
	Usted posee la capacidad de expresar sentimientos positivos y negativos						
	Usted posee la capacidad de iniciar, continuar y acabar conversaciones.						
	Usted posee la capacidad de hablar en público.						
<b>AUTOAPRENDIZAJE</b>	Responde a los requerimientos explícitos, se focaliza en su propio trabajo e ignora o desdella los aspectos ajenos a la organización.						
	Comprende y puede usar las estructuras informales (identifica actores clave, los que influyen en las decisiones, etc.)						
	Genera actitudes favorables para aprender						





	<p>Genera imágenes de lo que lee y determina si sus predicciones fueron correctas.</p> <p>Remite a la generación de actitudes favorables para aprender. Ello implica que reconozca las necesidades formativas que tiene.</p> <p>Se preocupa por adquirir conocimiento y organizarlo</p>						
<b>RESOLUCION DE CONFLICTOS</b>	<p>Comprende problemas subyacentes de largo plazo, oportunidades o fuerzas políticas que afectan a la organización en relación con el mundo externo.</p> <p>Comprende (y dirige) las razones del comportamiento de individuos o de organizaciones o los problemas fundamentales, oportunidad o fuerzas que afectan la organización.</p> <p>Usted comprende el punto de vista de los demás.</p> <p>Mantiene una actitud positiva ante un obstáculo o problema.</p>						
<b>PROACTIVIDAD</b>	<p>Se anticipa a los obstáculos de manera real cuando planifica. Trabaja con sus colegas y colaboradores para cumplir los objetivos.</p> <p>Establece objetivos estándar y desarrolla metas que pueden ser medidas correctamente.</p> <p>Se mantiene alerta a las interrelaciones entre las distintas actividades de un área o proyecto, planificando la asignación de las tareas y la distribución de los recursos adecuadamente.</p> <p>Usted persevera y persiste en sus esfuerzos por lograr un objetivo</p> <p>Usted actúa con determinación anticipándose a los problemas y crea constantemente nuevas oportunidades.</p>						
<b>PRINCIPIOS ÉTICOS</b>	<p>En su vida cotidiana, actúa con la verdad.</p> <p>Es autónomo en la toma de sus decisiones que involucra a usted y a terceros</p> <p>Actúa haciendo el bien, logrando beneficios posibles y reducir al mínimo la posibilidad de daños e injusticias</p> <p>Adquiere conocimientos y los comparte.</p>						



## Anexo 4: Encuesta a Personas con Discapacidad física del distrito de Chiclayo

### Guía de encuesta

Esta entrevista, es dirigida a las personas con discapacidad física del distrito de Chiclayo. Para diagnosticar el estado actual de la dinámica del proceso de formación laboral, que tiene como objetivo obtener información sobre determinados aspectos del proceso, que me permita elaborar una estrategia educativa para la formación laboral de las personas con discapacidad física, sustentada en un modelo de la sistematización epistemológica de la formación inclusiva. La información que nos facilite es anónima y la mejor manera de colaborar con nosotros es siendo analítico y veraz en sus respuestas, para que estas reflejen los problemas reales que se afrontan al respecto. Finalmente queremos agradecerle su disposición a colaborar en este empeño el cual puede ayudar a solucionar los problemas que más afectan tanto a las estudiantes de secundaria como a los docentes.

### INSTRUCCIONES

**Al responder este cuestionario debe tener en cuenta lo siguiente:**

Responde detenidamente cada pregunta, antes de contestarla, así como sus posibles respuestas.

**Para responder debe utilizar el número correspondiente de la escala que se le ofrece:**

**Le rogamos analizar con atención cada proposición, cuidando además de la exactitud y veracidad de sus respuestas, marcando con una (X) el número de la escala que te refleje mejor tu opción.**

- S= Siempre
- CS=Casi siempre
- AV = A veces
- CS = Casi nunca
- N = Nunca

Nº	ITEMS	INDICES				
		S	CS	AV	CN	N
<b>CAPACIDAD DE ANÁLISIS</b>						
1	Sistemáticamente junta y analiza la información adquirida relevante para planificar una acción. Planea con sentido apropiado lo "importante" y el tiempo demandado para realizarlo.					
2	Desarrolla sistemas para organizar el conocimiento adquirido, asegurando la calidad, precisión y tiempo apropiado para la toma de decisiones.					
3	Desarrolla y maneja estrategias críticas para el éxito de la organización de corto y mediano plazo. Puede dividir estrategias en acciones a ser realizadas. Identifica los factores críticos de éxito y determina las instancias para el logro de los mismos.					
4	Desarrolla estrategias de largo plazo y críticas de la información adquirida. Se anticipa en cuanto a las necesidades de reclutamiento y desarrollo de personal y planifica en consecuencia. Toma decisiones adecuadas sobre cómo posicionar a la organización para que ésta tome ventaja de las oportunidades en el futuro.					
5	Describe la estructura funcional subyacente fundamental de los conocimientos adquiridos.					
<b>FORMACIÓN POR COMPETENCIAS</b>						



6	Las Universidades, institutos y escuelas superiores, público y privadas, realizan ajustes razonables para garantizar el perfil del egresado de acuerdo a las exigencias del mercado.					
7	Las Universidades, institutos y escuelas superiores, público y privadas, incluyen asignaturas sobre discapacidad física en los currículos y programas para la formación de técnicos y profesionales.					
8	Las Universidades, institutos y escuelas superiores, público y privadas, forman a personas con discapacidad física, teniendo en cuenta las oportunidades laborales.					
<b>PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE</b>						
9	Las Universidades, institutos y escuelas superiores, público y privadas, cuentan con docentes conocedores del método de enseñanza aprendizaje en el enfoque inclusivo.					
10	Las Universidades, institutos y escuelas superiores, público y privadas, cuentan con docentes formadores que son expertos en educación inclusiva que asumen roles de facilitación con los docentes directos en la elaboración de metodologías y prácticas inclusivas dentro del aula.					
11	Los docentes de las Universidades, institutos y escuelas superiores, público y privadas, tienen un entrenamiento especial, y en algunos casos y lugares es una profesión reconocida que implican una certificación de sus calidades y cualidades.					
12	Las Universidades, institutos y escuelas superiores, público y privadas, abordan en sus currículos todas las experiencias de aprendizaje a favor de la persona con discapacidad, disponibles para los estudiantes en sus escuelas así como en sus comunidades.					
13	Cree Ud., que se planifican, las oportunidades de enseñanza y aprendizaje disponibles a nivel del aula ordinaria, es decir, el currículo "fornal" dependiendo del mercado laboral.					
14	Las Universidades, institutos y escuelas superiores, público y privadas, ofrecen a los estudiantes con discapacidad, un currículo flexible en relación a los logros y métodos, pero contemplar en la medida de lo posible los mismos contenidos para evitar que reciban una educación de menor calidad que los estudiantes sin discapacidad.					
15	Usted posee la capacidad para procesar la información adquirida.					
16	Usted posee la capacidad para aplicar la información adquirida.					
<b>HABILIDADES SOCIALES</b>						
17	Usted posee la capacidad de decir no ante proposiciones que no le son provechosas.					
18	Usted posee la capacidad de pedir favores y hacer peticiones.					
19	Usted posee la capacidad de expresar sentimientos positivos y negativos.					
20	Usted posee la capacidad de iniciar, continuar y acabar conversaciones.					
21	Usted posee la capacidad de hablar en público.					
<b>AUTOAPRENDIZAJE</b>						
22	Responde a los requerimientos explícitos, se focaliza en su propio trabajo o ignora o desdeña los aspectos ajenos a la organización.					
23	Comprado y puede usar las estructuras informales (identifica actores clave, los que influyen en las decisiones, etc.)					
24	Genera actitudes favorables para aprender.					
25	Genera imágenes de lo que lee y determina si sus predicciones fueron correctas.					
26	Remite a la generación de actitudes favorables para aprender. Ello implica que reconozca las necesidades formativas que tiene.					
27	Se preocupa por adquirir conocimiento y organizarlo.					



RESOLUCION DE CONFLICTOS					
28	Comprende problemas subyacentes de largo plazo, oportunidades o fuerzas políticas que afectan a la organización en relación con el mundo externo.				
29	Comprende (y dirige) las razones del comportamiento de individuos o de organizaciones o los problemas fundamentales, oportunidad o fuerzas que afectan la organización.				
30	Usted comprende el punto de vista de los demás.				
31	Mantiene una actitud positiva ante un obstáculo o problema.				
PROACTIVIDAD					
32	Se anticipa a los obstáculos de manera real cuando planifica. Trabaja con sus colegas y colaboradora para cumplir los objetivos.				
33	Establece objetivos estándar y desarrolla metas que puedan ser medidas correctamente.				
34	Se mantiene alerta a las interrelaciones entre las distintas actividades de un área o proyecto, planificando la asignación de las tareas y la distribución de los recursos adecuadamente.				
35	Usted persevera y persiste en sus esfuerzos por lograr un objetivo.				
36	Usted actúa con determinación anticipándose a los problemas y crea constantemente nuevas oportunidades.				
PRINCIPIOS ÉTICOS					
37	En su vida cotidiana, actúa con la verdad.				
38	Es autónomo en la toma de sus decisiones que involucre a usted y a terceros.				
39	Actúa haciendo el bien, logrando beneficios posibles y reducir al mínimo la posibilidad de daños e injusticias.				
40	Adquiere conocimientos y los comparte.				





Anexo 5. Validación del instrumento.

**INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS**

<b>1. NOMBRE DEL JUEZ</b>	DR. AUGUSTO FRANKLIN MENDIVIA DE ROJAS	
<b>PROFESIÓN</b>	LICENCIADO EN ESTADÍSTICA	
<b>ESPECIALIDAD</b>	ESTADÍSTICO	
<b>GRADO ACADÉMICO</b>	DOCTOR	
<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)</b>	13 AÑOS	
<b>CARGO</b>	JEFE DE INVESTIGACION - FAC. DE EDUC. U.S.S	
<b>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:</b> Estrategia educativa para la formación laboral de las personas con discapacidad física, sustentada en un modelo de la sistematización epistemológica de la formación inclusiva.		
<b>3. DATOS DEL TESISISTA</b>		
<b>3.1 NOMBRES Y APELLIDOS</b>	CÉSAR ARTIDORO SAMAME CORNEJO	
<b>3.2 PROGRAMA DE POSTGRADO</b>	Doctorado en Ciencias de la Educación.	
<b>4. INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Entrevista ( ) Cuestionario ( x ) Lista de Cotejo ( ) Diario de campo ( )	



<p><b>GENERAL</b></p> <p>Diagnosticar el estado actual de la dinámica del proceso de formación laboral con la finalidad de la obtención de información sobre competencias laborales inclusivas de personas con discapacidad física del distrito de Chiclayo.</p>	<p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diagnosticar la dimensión <b>Capacidad de Análisis</b> en el desarrollo del proceso de formación laboral de la persona con discapacidad física del distrito de Chiclayo.</li> <li>2. Diagnosticar la dimensión <b>Formación por competencias</b> en el desarrollo del proceso de formación laboral de la persona con discapacidad física del distrito de Chiclayo.</li> <li>3. Diagnosticar la dimensión <b>Proceso de enseñanza – aprendizaje</b> en el desarrollo del proceso de formación laboral de la persona con discapacidad física del distrito de Chiclayo.</li> <li>4. Diagnosticar la dimensión <b>habilidades sociales</b> en el desarrollo del proceso de formación laboral de la persona con discapacidad física del distrito de Chiclayo.</li> <li>5. Diagnosticar la dimensión <b>autoaprendizaje</b> en el desarrollo del proceso de formación laboral de la persona con discapacidad física del distrito de Chiclayo.</li> <li>6. Diagnosticar la dimensión <b>resolución de conflictos</b> en el desarrollo del proceso de formación laboral de la persona con discapacidad física del distrito de Chiclayo.</li> <li>7. Diagnosticar la dimensión <b>proactividad</b> en el desarrollo del proceso de formación laboral de la persona con discapacidad física del distrito de Chiclayo.</li> <li>8. Diagnosticar la dimensión <b>principios éticos</b> en el desarrollo del proceso de formación laboral de la persona con discapacidad física del distrito de Chiclayo.</li> </ol>
<p><b>12. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO</b></p>	



A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO		A ( <input checked="" type="checkbox"/> )	D (    )
01	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿ Sistemáticamente junta y analiza la información adquirida relevante para planificar una acción. Planea con sentido apropiado lo "importante" y el tiempo demandado para realizarlo?</p>	SUGERENCIAS:	
02	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿ Desarrolla sistemas para organizar el conocimiento adquirido, asegurando la calidad, precisión y tiempo apropiado para la toma de decisiones?</p>	SUGERENCIAS:	
03	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿ Desarrolla y maneja estrategias críticas para el éxito de la organización de corto y mediano plazo. Puede dividir estrategias en acciones a ser realizadas. Identifica los factores críticos de éxito y determina las instancias para el logro de los mismos?</p>	SUGERENCIAS:	
04	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿ Desarrolla estrategias de largo plazo y críticas de la información adquirida. Se anticipa en cuanto a las necesidades de reclutamiento y desarrollo de personal y planifica en consecuencia. Toma decisiones adecuadas sobre cómo posicionar a la organización para que ésta tome ventaja de las oportunidades en el futuro?</p>	SUGERENCIAS:	



05	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿ Describe la estructura funcional subyacente fundamental de los conocimientos adquiridos ?</p> <p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿ Las Universidades, institutos y escuelas superiores, público y privadas, realizan ajustes razonables para garantizar el perfil del egresado de acuerdo a las exigencias del mercado?</p> <p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿ Las Universidades, institutos y escuelas superiores, público y privadas, incluyen asignaturas sobre discapacidad física en los currículos y programas para la formación de técnicos y profesionales?</p> <p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿ Las Universidades, institutos y escuelas superiores, público y privadas, forman a personas con discapacidad física, teniendo en cuenta las oportunidades laborales?</p> <p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿ Las Universidades, institutos y escuelas superiores, público y privadas, cuentan con docentes conocedores del método de enseñanza aprendizaje en el enfoque inclusivo?</p> <p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿ Las Universidades, institutos y escuelas superiores, público y privadas, cuentan con docentes formadores que son expertos en educación inclusiva que asumen roles de facilitación con los docentes directores en la elaboración de metodologías y prácticas inclusivas dentro del aula?</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
----	--	---





11	<p><b>Pregunta del instrumento</b></p> <p>¿ Los docentes de las Universidades, institutos y escuelas superiores, público y privadas, tienen un entrenamiento especial, y en algunos casos y lugares es una profesión reconocida que implica una certificación de sus calidades y cualidades?</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D (    )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
12	<p><b>Pregunta del instrumento</b></p> <p>¿ Las Universidades, institutos y escuelas superiores, público y privadas, abarcan en sus currículos todas las experiencias de aprendizaje a favor de la persona con discapacidad, disponibles para los estudiantes en sus escuelas así como en sus comunidades?</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D (    )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
13	<p><b>Pregunta del instrumento</b></p> <p>¿ Cree Ud. que se planifican, las oportunidades de enseñanza y aprendizaje disponibles a nivel del aula ordinaria, es decir, el currículo "formal" dependiente del mercado laboral?</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D (    )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
14	<p><b>Pregunta del instrumento</b></p> <p>¿ Las Universidades, institutos y escuelas superiores, público y privadas, ofrecen a los estudiantes con discapacidad, un currículo flexible en relación a los logros y métodos, pero contemplar en la medida de lo posible los mismos contenidos para evitar que reciban una educación de menor calidad que los estudiantes sin discapacidad?</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D (    )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
15	<p><b>Pregunta del instrumento</b></p> <p>¿ Usted posee la capacidad de decir no ante proposiciones que no le son provechosas?</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D (    )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
16	<p><b>Pregunta del instrumento</b></p> <p>¿ Usted posee la capacidad para procesar la información adquirida?</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D (    )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>



17	Pregunta del instrumento ¿ Usted posee la capacidad para aplicar la información adquirida?	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( )
18	Pregunta del instrumento ¿ Usted posee la capacidad de pedir favores y hacer peticiones?	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIAS:
19	Pregunta del instrumento ¿ Usted posee la capacidad de expresar sentimientos positivos y negativos?	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIAS:
20	Pregunta del instrumento ¿ Usted posee la capacidad de iniciar, continuar y acabar conversaciones?	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIAS:
21	Pregunta del instrumento ¿ Usted posee la capacidad de hablar en público?	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIAS:
22	Pregunta del instrumento ¿ Responde a los requerimientos explícitos, se focaliza en su propio trabajo e ignora o desdénia los aspectos ajenos a la organización?	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIAS:
23	Pregunta del instrumento ¿ Comprende y puede usar las estructuras informales (identifica actores clave, los que influyen en las decisiones, etc.)?	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIAS:
24	Pregunta del instrumento ¿ Genera volidades favorables para aprender?	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIAS:
25	Pregunta del instrumento	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIAS:



	<b>Pregunta del instrumento</b>	
	¿ Genera indagaciones de lo que lee y determina si sus predicciones fueron correctas?	
26	<b>Pregunta del instrumento</b> ¿ Reconoce la generación de actitudes favorables para aprender. Ello implica que reconozca las necesidades formativas que tiene?	A ( / ) D ( ) SUGERENCIAS:
27	<b>Pregunta del instrumento</b> ¿ Se preocupa por adquirir conocimiento y organizarlo?	A ( ) D ( / ) SUGERENCIAS:
28	<b>Pregunta del instrumento</b> ¿ Comprende problemas subyacentes de largo plazo, oportunidades o fuerzas políticas que afectan a la organización en relación con el mundo exterior?	A ( / ) D ( ) SUGERENCIAS:
29	<b>Pregunta del instrumento</b> ¿ Comprende (y dirige) las razones del comportamiento de individuos o de organizaciones o los problemas fundamentales, oportunidad o fuerzas que afectan la organización?	A ( / ) D ( ) SUGERENCIAS:
30	<b>Pregunta del instrumento</b> ¿ Usted comprendo el punto de vista de los demás?	A ( / ) D ( ) SUGERENCIAS:
31	<b>Pregunta del instrumento</b> ¿ Mantiene una actitud positiva ante un obstáculo o problema?	A ( ) D ( / ) SUGERENCIAS:
32	<b>Pregunta del instrumento</b>	A ( / ) D ( ) SUGERENCIAS:




	<b>Pregunta del instrumento</b>	
	¿ Se anticipa a los obstáculos de manera real cuando planifica. Trabaja con sus colegas y colaboradores para cumplir los objetivos?	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( )
33	<b>Pregunta del instrumento</b> ¿ Establece objetivos estándar y desarrolla metas que pueden ser medidas correctamente?	SUGERENCIAS:
	<b>Pregunta del instrumento</b>	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( )
34	¿ Se mantiene alerta a las interrelaciones entre las distintas actividades de un área o proyecto, planificando la asignación de las tareas y la distribución de los recursos adecuadamente?	SUGERENCIAS:
	<b>Pregunta del instrumento</b>	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( )
35	¿ Usado perseverar y persiste en sus esfuerzos por lograr un objetivo?	SUGERENCIAS:
	<b>Pregunta del instrumento</b>	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( )
36	¿ Usted actúa con determinación anticipándose a los problemas y crea constantemente nuevas oportunidades?	SUGERENCIAS:
	<b>Pregunta del instrumento</b>	A ( ) D ( <input checked="" type="checkbox"/> )
37	¿ En su vida cotidiana, actúa con la verdad?	SUGERENCIAS:
	<b>Pregunta del instrumento</b>	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( )
38	¿ Es autónomo en la toma de sus decisiones que involucra a usted y a terceros?	SUGERENCIAS:
	<b>Pregunta del instrumento</b>	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( )
39		A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( )





	Pregunta del instrumento ¿ Aviso haciendo el bien, logrando beneficios posibles y reducir al mínimo la posibilidad de daños e injusticias?	SUGERENCIAS:
40	Pregunta del instrumento ¿ Adquiriere conocimientos y los comparte?	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIAS: A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( )
<b>PROMEDIO OBTENIDO:</b>		
<b>13. COMENTARIOS GENERALES</b> <i>Confirme.</i>		
<b>14. OBSERVACIONES</b>		

  
 \_\_\_\_\_  
 Juez Experto

Colegiatura N° .....  
 COESPEN 4179



Anexo 6: Validación del instrumento.

**INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS**

<b>8. NOMBRE DEL JUEZ</b>	<i>Raquel Fernández Benavente</i>
<b>PROFESIÓN</b>	<i>lic. en Administración</i>
<b>ESPECIALIDAD</b>	<i>Administración en Gestión Empresarial.</i>
<b>9. GRADO ACADÉMICO</b>	<i>DEA en Educación</i>
<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)</b>	<i>10 años</i>
<b>CARGO</b>	<i>Docente Universitaria.</i>
<b>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:</b> Estrategia educativa para la formación laboral de las personas con discapacidad física, sustentada en un modelo de la sistematización epistemológica de la formación inclusiva.	
<b>10. DATOS DEL TESISISTA</b>	
<b>3.1 NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>CÉSAR ARTIDORO SAMAME CORNEJO</b>
<b>3.2 PROGRAMA DE POSTGRADO</b>	Doctorado en Ciencias de la Educación.
<b>11. INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Entrevista ( ) Cuestionario ( x ) Lista de Cotejo ( ) Diario de campo ( )



<p><b>5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO</b></p>	<p><b><u>GENERAL</u></b>  Diagnostica el estado actual de la dinámica del proceso de formación laboral con la finalidad de la obtención de información sobre competencias laborales inclusivas de personas con discapacidad física del distrito de Chiclayo.</p> <p><b><u>ESPECÍFICOS</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diagnosticar la dimensión <b>Capacidad de Análisis</b> en el desarrollo del proceso de formación laboral de la persona con discapacidad física del distrito de Chiclayo.</li> <li>2. Diagnosticar la dimensión <b>Formación por competencias</b> en el desarrollo del proceso de formación laboral de la persona con discapacidad física del distrito de Chiclayo.</li> <li>3. Diagnosticar la dimensión <b>Proceso de enseñanza – aprendizaje</b> en el desarrollo del proceso de formación laboral de la persona con discapacidad física del distrito de Chiclayo.</li> <li>4. Diagnosticar la dimensión <b>habilidades sociales</b> en el desarrollo del proceso de formación laboral de la persona con discapacidad física del distrito de Chiclayo.</li> <li>5. Diagnosticar la dimensión <b>autoaprendizaje</b> en el desarrollo del proceso de formación laboral de la persona con discapacidad física del distrito de Chiclayo.</li> <li>6. Diagnosticar la dimensión <b>resolución de conflictos</b> en el desarrollo del proceso de formación laboral de la persona con discapacidad física del distrito de Chiclayo.</li> <li>7. Diagnosticar la dimensión <b>proactividad</b> en el desarrollo del proceso de formación laboral de la persona con discapacidad física del distrito de Chiclayo.</li> <li>8. Diagnosticar la dimensión <b>principios éticos</b> en el desarrollo del proceso de formación laboral de la persona con discapacidad física del distrito de Chiclayo.</li> </ol>
--	---



A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO		
No	Pregunta del instrumento	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( )
01	¿ Sistemáticamente junta y analiza la información adquirida relevante para planificar una acción. Planea con sentido apropiado lo "importante" y el tiempo demandado para realizarlo.?	SUGERENCIAS:
02	¿ Desarrolla sistemas para organizar el conocimiento adquirido, asegurando la calidad, precisión y tiempo apropiado para la toma de decisiones?	SUGERENCIAS:
03	¿ Desarrolla y maneja estrategias críticas para el éxito de la organización de corto y mediano plazo. Puede dividir estrategias en acciones a ser realizadas. Identifica los factores críticos de éxito y determina las instalaciones para el logro de los mismos?	SUGERENCIAS:
04	¿ Desarrolla estrategias de largo plazo y críticas de la información adquirida. Se anticipa en cuanto a las necesidades de reclutamiento y desarrollo de personal y planifica en consecuencia. Toma decisiones adecuadas sobre cómo posicionar a la organización para que ésta tome ventaja de las oportunidades en el futuro?	SUGERENCIAS:





05	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿ Describe la estructura funcional subyacente fundamental de los conocimientos adquiridos?</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> )</p> <p>D (     ) )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
06	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿ Las Universidades, institutos y escuelas superiores, público y privadas, realizan ajustes razonables para garantizar el perfil del egresado de acuerdo a las exigencias del mercado?</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> )</p> <p>D (     ) )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
07	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿ Las Universidades, institutos y escuelas superiores, público y privadas, incluyen asignaturas sobre discapacidad física en los currículos y programas para la formación de técnicos y profesionales?</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> )</p> <p>D (     ) )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
08	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿ Las Universidades, institutos y escuelas superiores, público y privadas, fomentan a personas con discapacidad física, teniendo en cuenta las oportunidades laborales?</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> )</p> <p>D (     ) )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
09	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿ Las Universidades, institutos y escuelas superiores, público y privadas, cuentan con docentes conocedores del método de enseñanza aprendizaje en el enfoque inclusivo?</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> )</p> <p>D (     ) )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
10	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿ Las Universidades, institutos y escuelas superiores, público y privadas, cuentan con docentes formadores que son expertos en educación inclusiva que asumen roles de facilitación con los docentes directores en la elaboración de metodologías y prácticas inclusivas dentro del aula?</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> )</p> <p>D (     ) )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>



11	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿ Los docentes de las Universidades, institutos y escuelas superiores, público y privadas, tienen un entrenamiento especial, y en algunos casos y lugares es una profesión reconocida que implica una certificación de sus calidades y cualidades?</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> )</p> <p>D (    )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
12	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿ Las Universidades, institutos y escuelas superiores, público y privadas, abarcan en sus currículos todas las experiencias de aprendizaje a favor de la persona con discapacidad, disponibles para los estudiantes en sus escuelas así como en sus comunidades?</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> )</p> <p>D (    )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
13	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿ Cree Ud., que se planifican, las oportunidades de enseñanza y aprendizaje disponibles a nivel del aula ordinaria, es decir, el currículo "fornal" dependiendo del mercado laboral?</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> )</p> <p>D (    )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
14	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿ Las Universidades, institutos y escuelas superiores, público y privadas, ofrecen a los estudiantes con discapacidad, un currículo flexible en relación a los logros y métodos, pero contemplar en la medida de lo posible los mismos contenidos para evitar que reciban una educación de menor calidad que los estudiantes sin discapacidad?</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> )</p> <p>D (    )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
15	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿ Usted posee la capacidad de leer no ante proposiciones que no lo son provocadas?</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> )</p> <p>D (    )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
16	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>¿ Usted posee la capacidad para procesar la información adquirida?</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> )</p> <p>D (    )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>



17	Pregunta del instrumento ¿ Usted posee la capacidad para aplicar la información adquirida?	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( )
18	Pregunta del instrumento ¿ Usted posee la capacidad de pedir favores y hacer peticiones?	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIAS:
19	Pregunta del instrumento ¿ Usted posee la capacidad de expresar sentimientos positivos y negativos?	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIAS:
20	Pregunta del instrumento ¿ Usted posee la capacidad de iniciar, continuar y acabar conversaciones?	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIAS:
21	Pregunta del instrumento ¿ Usted posee la capacidad de hablar en público?	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIAS:
22	Pregunta del instrumento ¿ Responde a los requerimientos explícitos, se focaliza en su propio trabajo e ignora o descarta los aspectos ajenos a la organización?	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIAS:
23	Pregunta del instrumento ¿ Comprende y puede usar las estructuras informales (identifica actores clave, los que influyen en las decisiones, etc.)?	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIAS:
24	Pregunta del instrumento ¿ Genera actitudes favorables para aprender?	A ( ) D ( <input checked="" type="checkbox"/> ) SUGERENCIAS:
25	Pregunta del instrumento	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIAS:



	Pregunta del instrumento	
	¿ Genero imágenes de lo que he y determina si sus predicciones fueron correctas?	
26	Pregunta del instrumento ¿ Retiene a la generación de actitudes favorables para aprender. Ello implica que reconozca las necesidades formativas que tiene?	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIAS:
27	Pregunta del instrumento ¿ Se preocupa por adquirir conocimiento y organizarlo?	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIAS:
28	Pregunta del instrumento ¿ Comprende problemas subyacentes de largo plazo, oportunidades o fuerzas políticas que afectan a la organización en relación con el mundo externo?	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIAS:
29	Pregunta del instrumento ¿ Comprende (y dirige) las razones del comportamiento de individuos e de organizaciones o los problemas fundamentales, oportunidad o fuerzas que afectan la organización?	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIAS:
30	Pregunta del instrumento ¿ Usted comprende el punto de vista de los demás?	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIAS:
31	Pregunta del instrumento ¿ Mantiene una actitud positiva ante un obstáculo o problema?	A ( ) D ( <input checked="" type="checkbox"/> ) SUGERENCIAS:
32	Pregunta del instrumento	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIAS:





	<b>Pregunta del instrumento</b>	
	¿Se anticipa a los obstáculos de manera real cuando planifica. Trabaja con sus colegas y colaboradores para cumplir los objetivos?	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( )
33	<b>Pregunta del instrumento</b> ¿ Establece objetivos estándar y desarrolla metas que pueden ser medidas correctamente?	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIAS:
34	<b>Pregunta del instrumento</b> ¿ Se mantiene alerta a las interrelaciones entre las distintas actividades de un área o proyecto, planificando la asignación de las tareas y la distribución de los recursos adecuadamente?	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIAS:
35	<b>Pregunta del instrumento</b> ¿ Usted persevera y persiste en sus esfuerzos por lograr un objetivo?	A ( ) D ( <input checked="" type="checkbox"/> ) SUGERENCIAS:
36	<b>Pregunta del instrumento</b> ¿ Usted actúa con determinación anticipándose a los problemas y área constantemente nuevas oportunidades?	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIAS:
37	<b>Pregunta del instrumento</b> ¿ En su vida cotidiana, actúa con la verdad?	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIAS:
38	<b>Pregunta del instrumento</b> ¿ Es autónomo en la toma de sus decisiones que involucra a usted y a terceros?	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIAS:
39	<b>Pregunta del instrumento</b>	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( )



	Pregunta del instrumento ¿ Actúa haciendo el bien, logrando beneficios posibles y reducir al mínimo la posibilidad de daños e injusticias?	SUGERENCIAS:
40	Pregunta del instrumento ¿ Adquiere conocimientos y los comparte?	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( )
<b>PROMEDIO OBTENIDO:</b>		SUGERENCIAS: A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( )
<b>6. COMENTARIOS GENERALES</b>		
<b>7. OBSERVACIONES</b>		

  
 Juez Experto  
 Tomas Torres Cuenca

Colegiatura N° .....



Anexo 7: Validación del instrumento.

**INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS**

<b>15. NOMBRE DEL JUEZ</b>		DR. ALBERTO GÓMEZ FREATES.
<b>PROFESIÓN</b>		LIC. EN CRIMINOLOGÍA.
<b>ESPECIALIDAD</b>		CRIMINOLOGÍA.
<b>16. GRADO ACADÉMICO</b>		MAESTRO
<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)</b>		2,6 años.
<b>CARGO</b>		DOCENTE INVESTIGADOR
<b>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:</b> Estrategia educativa para la formación laboral de las personas con discapacidad física, sustentada en un modelo de la sistematización epistemológica de la formación inclusiva.		
<b>17. DATOS DEL TESISISTA</b>		
<b>3.1 NOMBRES Y APELLIDOS</b>	CESAR ARTIDORO SAMAME CORNEJO	
<b>3.2 PROGRAMA DE POSTGRADO</b>	Doctorado en Ciencias de la Educación	
<b>18. INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Entrevista ( ) Cuestionario ( x ) Lista de Cotejo ( ) Diario de campo ( )	



<p><b>19. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO</b></p>	<p><b>GENERAL</b>  Diagnostica el estado actual de la dinámica del proceso de formación laboral con la finalidad de la obtención de información sobre competencias laborales inclusivas de personas con discapacidad física del distrito de Chiclayo.</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diagnosticar la dimensión <b>Capacidad de Análisis</b> en el desarrollo del proceso de formación laboral de la persona con discapacidad física del distrito de Chiclayo.</li> <li>2. Diagnosticar la dimensión <b>Formación por competencias</b> en el desarrollo del proceso de formación laboral de la persona con discapacidad física del distrito de Chiclayo.</li> <li>3. Diagnosticar la dimensión <b>Proceso de enseñanza – aprendizaje</b> en el desarrollo del proceso de formación laboral de la persona con discapacidad física del distrito de Chiclayo.</li> <li>4. Diagnosticar la dimensión <b>habilidades sociales</b> en el desarrollo del proceso de formación laboral de la persona con discapacidad física del distrito de Chiclayo.</li> <li>5. Diagnosticar la dimensión <b>autoaprendizaje</b> en el desarrollo del proceso de formación laboral de la persona con discapacidad física del distrito de Chiclayo.</li> <li>6. Diagnosticar la dimensión <b>resolución de conflictos</b> en el desarrollo del proceso de formación laboral de la persona con discapacidad física del distrito de Chiclayo.</li> <li>7. Diagnosticar la dimensión <b>proactividad</b> en el desarrollo del proceso de formación laboral de la persona con discapacidad física del distrito de Chiclayo.</li> <li>8. Diagnosticar la dimensión <b>principios éticos</b> en el desarrollo del proceso de formación laboral de la persona con discapacidad física del distrito de Chiclayo.</li> </ol>
---	---





A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

No	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
01	Pregunta del instrumento ¿ Sistemáticamente junta y analiza la información adquirida relevante para planificar una acción. Planea con sentido apropiado lo "importante" y el tiempo demandado para realizarlo?	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIAS:
02	Pregunta del instrumento ¿ Desarrolla sistemas para organizar el conocimiento adquirido, asegurando la calidad, precisión y tiempo apropiado para la toma de decisiones?	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIAS:
03	Pregunta del instrumento ¿ Desarrolla y maneja estrategias críticas para el éxito de la organización de corto y mediano plazo. Puede dividir estrategias en acciones a ser realizadas. Identifica los factores críticos de éxito y determina las instancias para el logro de los mismos?	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIAS:
04	Pregunta del instrumento ¿ Desarrolla estrategias de largo plazo y críticas de la información adquirida. Se anticipa en cuanto a las necesidades de reclutamiento y desarrollo de personal y planifica en consecuencia. Toma decisiones adecuadas sobre como posicionar a la organización para que ésta tome ventaja de las oportunidades en el futuro?	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) SUGERENCIAS:



05	<p><b>Pregunta del instrumento</b></p> <p>¿ Describe la estructura funcional subyacente fundamental de los conocimientos adquiridos?</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D (    )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
06	<p><b>Pregunta del instrumento</b></p> <p>¿ Las Universidades, institutos y escuelas superiores, público y privadas, realizan ajustes razonables para garantizar el perfil del egresado de acuerdo a las exigencias del mercado?</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D (    )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
07	<p><b>Pregunta del instrumento</b></p> <p>¿ Las Universidades, institutos y escuelas superiores, público y privadas, incluyen asignaturas sobre discapacidad física en los currículos y programas para la formación de técnicos y profesionales?</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D (    )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
08	<p><b>Pregunta del instrumento</b></p> <p>¿ Las Universidades, institutos y escuelas superiores, público y privadas, forman a personas con discapacidad física, teniendo en cuenta las oportunidades laborales?</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D (    )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
09	<p><b>Pregunta del instrumento</b></p> <p>¿ Las Universidades, institutos y escuelas superiores, público y privadas, cuentan con docentes conocedores del método de enseñanza aprendizaje en el enfoque inclusivo?</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D (    )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
10	<p><b>Pregunta del instrumento</b></p> <p>¿ Las Universidades, institutos y escuelas superiores, público y privadas, cuentan con docentes formadores que son expertos en educación inclusiva que asumen roles de facilitación con los docentes directos en la elaboración de metodologías y prácticas inclusivas dentro del aula?</p>	<p>A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      D (    )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>



11	Pregunta del instrumento ¿ Los docentes de las Universidades, institutos y escuelas superiores, público y privadas, tienen un entrenamiento especial, y en algunos casos y lugares es una profesión reconocida que implica una certificación de sus calidades y cantidades?	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) SUGERENCIAS:	D ( )
12	Pregunta del instrumento ¿ Las Universidades, institutos y escuelas superiores, público y privadas, abarcan en sus currículos todas las experiencias de aprendizaje a favor de la persona con discapacidad, disponibles para los estudiantes en sus escuelas así como en sus comunidades?	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) SUGERENCIAS:	D ( )
13	Pregunta del instrumento ¿ Cree Ud., que se planifican, las oportunidades de enseñanza y aprendizaje disponibles a nivel del aula ordinaria, es decir, el currículo "liberal" dependiente del mercado laboral?	A ( ) SUGERENCIAS:	D ( )
14	Pregunta del instrumento ¿ Las Universidades, institutos y escuelas superiores, públicas y privadas, ofrecen a los estudiantes con discapacidad, un currículo flexible en relación a los logros y métodos, pero contemplar en la medida de lo posible los mismos contenidos para evitar que reciban una educación de menor calidad que los estudiantes sin discapacidad?	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) SUGERENCIAS:	D ( )
15	Pregunta del instrumento ¿ Usted posee la capacidad de decir no ante proposiciones que no le son provechosas?	A ( ) SUGERENCIAS:	D ( <input checked="" type="checkbox"/> )
16	Pregunta del instrumento ¿ Usted posee la capacidad para procesar la información adquirida?	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) SUGERENCIAS:	D ( )



	<b>Pregunta del instrumento</b>	
	¿ Genera imágenes de lo que lee y determina si sus predicciones fueron acertadas?	
26	<b>Pregunta del instrumento</b> ¿ Remite a la generación de actitudes favorables para aprender. Ello implica que reconozca las necesidades formativas que tiene?	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) <b>SUGERENCIAS:</b>
27	<b>Pregunta del instrumento</b> ¿ Se preocupan por adquirir conocimiento y organizarlo?	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) <b>SUGERENCIAS:</b>
28	<b>Pregunta del instrumento</b> ¿ Comprende problemas subyacentes de largo plazo, oportunidades o fuerzas políticas que afectan a la organización en relación con el mundo externo?	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) <b>SUGERENCIAS:</b>
29	<b>Pregunta del instrumento</b> ¿ Comprende (y dirige) las razones del comportamiento de individuos o de organizaciones o los problemas fundamentales, oportunidad o fuerzas que afectan la organización?	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) <b>SUGERENCIAS:</b>
30	<b>Pregunta del instrumento</b> ¿ Usted comprende el punto de vista de los demás?	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) <b>SUGERENCIAS:</b>
31	<b>Pregunta del instrumento</b> ¿ Mantiene una actitud positiva ante un obstáculo o problema?	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) <b>SUGERENCIAS:</b>
32	<b>Pregunta del instrumento</b>	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) <b>SUGERENCIAS:</b>





	<b>Pregunta del instrumento</b>	
	¿ Se anticipa a los obstáculos de manera real cuando planifica. Trabaja con sus colegas y colaboradores para cumplir los objetivos? <b>Pregunta del instrumento</b>	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( )
33	¿ Establece objetivos estándar y desarrolla metas que pueden ser medidas correctamente? <b>Pregunta del instrumento</b>	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) <b>SUGERENCIAS:</b>
34	¿ Se mantiene alerta a las interrelaciones entre las distintas actividades de un área o proyecto, planificando la asignación de las tareas y la distribución de los recursos adecuadamente? <b>Pregunta del instrumento</b>	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) <b>SUGERENCIAS:</b>
35	¿ Usted persevera y persiste en sus esfuerzos por lograr un objetivo? <b>Pregunta del instrumento</b>	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) <b>SUGERENCIAS:</b>
36	¿ Usted actúa con determinación anticipándose a los problemas y crea constantemente nuevas oportunidades? <b>Pregunta del instrumento</b>	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) <b>SUGERENCIAS:</b>
37	¿ En su vida cotidiana, actúa con la verdad? <b>Pregunta del instrumento</b>	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) <b>SUGERENCIAS:</b>
38	¿ Es autónomo en la toma de sus decisiones que involucra a usted y a terceros? <b>Pregunta del instrumento</b>	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( ) <b>SUGERENCIAS:</b>
39	<b>Pregunta del instrumento</b>	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( )



	Pregunta del instrumento ¿ Actúa haciendo el bien, logrando beneficios posibles y reducir al mínimo la posibilidad de daños e injusticias?	SUGERENCIAS:
40	Pregunta del instrumento ¿ Adquiere conexiones y los comparte?	A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( )
<b>PROMEDIO OBTENIDO:</b>		SUGERENCIAS: A ( <input checked="" type="checkbox"/> ) D ( )
<b>20. COMENTARIOS GENERALES</b>		
<b>21. OBSERVACIONES</b>		

  
 Juez Experto  
 DR. AUGUSTO GARCIA FERRERES  
 C.E. 0010913J7

Colegiatura N° .....



**Anexo 8. Modelo de encuesta aplicada a los posibles expertos para determinar su nivel de competencia.**

**Doctor:** Por la experiencia que posee como:

Docente en Ciencias de la Educación.  
Ramos Función Cívica UdeC.

Por tal motivo le solicitamos que nos brinde la siguiente información:

Formación profesional: Lic. en Administración.

Fecha de graduación: \_\_\_\_\_

Cargo que ocupa: Docente Univeritaria

Años en el cargo 10 años.

Disciplina que imparte:

Institución Educativa: Unidad Señor de Sgna.

Experiencia en la Educación Superior: 05 años

Grado científico:

Doctora.

Para localizarlo. Teléfono: 99615045 Correo electrónico: \_\_\_\_\_

- En la tabla que aparece a continuación se le propone una escala del 1 al 10, que va en orden ascendente del desconocimiento al conocimiento profundo. Marque la cuadrícula que considere se corresponde con el grado de conocimiento que posee para valorar el aporte teórico, y el aporte práctico

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

- Marque con una cruz las fuentes que usted considera que han influido en su



conocimiento sobre el tema, en un grado alto, medio o bajo.

Fuentes de argumentación	Grado de influencia de cada una de las fuentes en sus criterios		
	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados.	✓		
Experiencia como profesional.	✓		
Trabajos de autores nacionales.	✓		
Trabajos de autores extranjeros.	✓		
Sus propios conocimientos sobre el estado del problema de investigación.	✓		
Su intuición.	✓		

16/12/08.

  
Carlos López Cuevas  
20041190





**Anexo 9. Modelo de encuesta aplicada a los posibles expertos para determinar su nivel de competencia.**

**Doctor:** Por la experiencia que posee como:

DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA

DR. AGUSTO FRANKLIN MENDIBURO ROJAS

Por tal motivo le solicitamos que nos brinde la siguiente información:

Formación profesional: LICENCIADO EN ESTADÍSTICA

Fecha de graduación: MAYO - 2000

Cargo que ocupa: JEFE DE INVESTIGACIÓN - FAC. DERECHO USS

Años en el cargo \_\_\_\_\_

Disciplina que imparte:

INVESTIGACIÓN I , INVESTIGACIÓN II

Institución Educativa: UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÓN

Experiencia en la Educación Superior: 05 AÑOS

Grado científico:

DOCTOR

Para localizarlo. Teléfono: 948169690 Correo electrónico: f.mendiburo.rojas

1. En la tabla que aparece a continuación se le propone una escala del 1 al 10, que va en orden ascendente del desconocimiento al conocimiento profundo. Marque la cuadrícula que considere se corresponde con el grado de conocimiento que posee para valorar el aporte teórico, y el aporte práctico

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

1. Marque con una cruz las fuentes que usted considera que han influido en su



conocimiento sobre el tema, en un grado alto, medio o bajo.

Fuentes de argumentación	Grado de influencia de cada una de las fuentes en sus criterios		
	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados.	/		
Experiencia como profesional.	/		
Trabajos de autores nacionales.	/		
Trabajos de autores extranjeros.	/		
Sus propios conocimientos sobre el estado del problema de investigación.	/		
Su intuición.	/		

17/12/18



**Anexo 10. Modelo de encuesta aplicada a los posibles expertos para determinar su nivel de competencia.**

**Doctor:** Por la experiencia que posee como:

Presidente de la Agencia Intercooperacional de Cooperación y Desarrollo - AICODE.

Por tal motivo le solicitamos que nos brinde la siguiente información:

Formación profesional: Criminólogo.

Fecha de graduación: ESPAÑA.

Cargo que ocupa: Docente.

Años en el cargo 20 años

Disciplina que imparte:

Investigación Post Grado

Institución Educativa: Universidad Cesar Vallejo.

Experiencia en la Educación Superior: 16 años

Grado científico:

Doctor.

Para localizarlo. Teléfono: 999885944 Correo electrónico: \_\_\_\_\_

1. En la tabla que aparece a continuación se le propone una escala del 1 al 10, que va en orden ascendente del desconocimiento al conocimiento profundo. Marque la cuadrícula que considere se corresponde con el grado de conocimiento que posee para valorar el aporte teórico, y el aporte práctico


1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

1. Marque con una cruz las fuentes que usted considera que han influido en su



conocimiento sobre el tema, en un grado alto, medio o bajo.

Fuentes de argumentación	Grado de influencia de cada una de las fuentes en sus criterios		
	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados.	/		
Experiencia como profesional.	/		
Trabajos de autores nacionales.	/		
Trabajos de autores extranjeros.	/		
Sus propios conocimientos sobre el estado del problema de investigación.	/		
Su intuición.	/		

  
Dr. ALBERTO PÉREZ FUERTES 15/12/18  
CE 001091317





**Anexo 11. Validación de los aportes de la investigación. Experto 1.**

**ENCUESTA A EXPERTOS**

**ESTIMADO DOCTOR:**

Ha sido seleccionado en calidad de experto con el objetivo de valorar la pertinencia en la aplicación del aporte práctico de una estrategia educativa para la formación laboral de las personas con discapacidad física.

**DATOS DEL EXPERTO:**

<b>NOMBRE DEL EXPERTO</b>	ALBERTO GÓMEZ FUERTES
<b>PROFESION</b>	LICENCIADO EN CRIMINOLOGÍA
<b>TITULO Y GRADO ACADEMICO</b>	DOCTOR
<b>ESPECIALIDAD</b>	CRIMINOLOGÍA
<b>INSTITUCION EN DONDE LABORA</b>	UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN
<b>CARGO</b>	DOCENTE DE INVESTIGACION

**DATOS DE LA INVESTIGACIÓN:**

<b>TITULO DE LA INVESTIGACION</b>	ESTRATEGIA EDUCATIVA PARA LA FORMACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA, SUSTENTADA EN UN MODELO DE LA SISTEMATIZACIÓN EPISTEMOLÓGICA DE LA FORMACIÓN INCLUSIVA
<b>LINEA DE INVESTIGACION</b>	DINÁMICA DEL PROCESO FORMATIVO
<b>NOMBRE DEL TESISISTA</b>	CÉSAR ARTIDORO SAMAME CORNEJO



<b>APORTE TEÓRICO</b>	MODELO DE LA SISTEMATIZACIÓN EPISTEMOLÓGICA DEL PROCESO DE FORMACIÓN LABORAL INCLUSIVA
<b>APORTE PRÁCTICO</b>	ESTRATEGIA EDUCATIVA PARA LA FORMACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA.

1. Novedad científica del modelo de la dinámica del proceso de formación laboral inclusiva en el acceso a la educación para personas con discapacidad.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
	X			

2. Pertinencia de los fundamentos teóricos del aporte teórico.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
	X			

3 Nivel de argumentación de las relaciones fundamentales aportadas en el modelo.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
	X			

4. Nivel de correspondencia entre el aporte teórico y el aporte práctico de la investigación.



Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
	✗			

5. Claridad en la finalidad de cada una de las acciones de la estrategia educativa para la formación laboral de las personas con discapacidad

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
	✗			

6. Posibilidades de aplicación de la estrategia educativa para la formación laboral de las personas con discapacidad

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
	✗			

7. Concepción general de la estrategia educativa para la formación laboral de las personas con discapacidad aporte práctica, según sus acciones didácticas desde la perspectiva de los actores del proceso formativo.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
	✗			

8. Significación práctica de la estrategia educativa para la formación laboral de las personas con discapacidad.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
	✗			



--	--	--	--	--

Observaciones generales: -----







**Anexo 12. Validación de los aportes de la investigación. Experto 2.**

**ENCUESTA A EXPERTOS**

**ESTIMADO DOCTOR:**

Ha sido seleccionado en calidad de experto con el objetivo de valorar la pertinencia en la aplicación del aporte práctico de una estrategia educativa para la formación laboral de las personas con discapacidad física.

**DATOS DEL EXPERTO:**

<b>NOMBRE DEL EXPERTO</b>	EMMA VERÓNICA RAMOS FARROÑAN
<b>PROFESION</b>	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
<b>TITULO Y GRADO ACADEMICO</b>	DOCTORA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
<b>ESPECIALIDAD</b>	ADMINISTRACION DE EMPRESAS
<b>INSTITUCION EN DONDE LABORA</b>	UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN
<b>CARGO</b>	DOCENTE

**DATOS DE LA INVESTIGACIÓN:**

<b>TITULO DE LA INVESTIGACION</b>	ESTRATEGIA EDUCATIVA PARA LA FORMACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA, SUSTENTADA EN UN MODELO DE LA SISTEMATIZACIÓN EPISTEMOLÓGICA DE LA FORMACIÓN INCLUSIVA
<b>LINEA DE INVESTIGACION</b>	DINÁMICA DEL PROCESO FORMATIVO



<b>NOMBRE DEL TESISISTA</b>	CÉSAR ARTIDORO SAMAME CORNEJO
<b>APORTE TEÓRICO</b>	MODELO DE LA SISTEMATIZACIÓN EPISTEMOLÓGICA DEL PROCESO DE FORMACIÓN LABORAL INCLUSIVA
<b>APORTE PRÁCTICO</b>	ESTRATEGIA EDUCATIVA PARA LA FORMACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA.

1. Novedad científica del modelo de la dinámica del proceso de formación laboral inclusiva en el acceso a la educación para personas con discapacidad.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
	X			

2. Pertinencia de los fundamentos teóricos del aporte teórico.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
	X			

3 Nivel de argumentación de las relaciones fundamentales aportadas en el modelo.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
	X			



--	--	--	--	--

4. Nivel de correspondencia entre el aporte teórico y el aporte práctico de la investigación.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
	X			

5. Claridad en la finalidad de cada una de las acciones de la estrategia educativa para la formación laboral de las personas con discapacidad

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
	X			

6. Posibilidades de aplicación de la estrategia educativa para la formación laboral de las personas con discapacidad

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
	X			

7. Concepción general de la estrategia educativa para la formación laboral de las personas con discapacidad aporte práctica, según sus acciones didácticas desde la perspectiva de los actores del proceso formativo.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
	X			

8. Significación práctica de la estrategia educativa para la formación laboral de las personas con discapacidad.



Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
	X			

Observaciones generales: .....







**Anexo 13. Validación de los aportes de la investigación. Experto 3.**

**ENCUESTA A EXPERTOS**

**ESTIMADO DOCTOR:**

Ha sido seleccionado en calidad de experto con el objetivo de valorar la pertinencia en la aplicación del aporte práctico de una estrategia educativa para la formación laboral de las personas con discapacidad física.

**DATOS DEL EXPERTO:**

<b>NOMBRE DEL EXPERTO</b>	AUGUSTO FRANKLIN MENDIBURÚ ROJAS
<b>PROFESION</b>	LICENCIADO EN ESTADISTICA
<b>TITULO Y GRADO ACADEMICO</b>	DOCTORA EN GESTION PÚBLICA
<b>ESPECIALIDAD</b>	ESTADISTICA
<b>INSTITUCION EN DONDE LABORA</b>	UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN
<b>CARGO</b>	JEFE DE INVESTIGACIÓN – DERECHO/USS

**DATOS DE LA INVESTIGACIÓN:**

<b>TITULO DE LA INVESTIGACION</b>	ESTRATEGIA EDUCATIVA PARA LA FORMACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA, SUSTENTADA EN UN MODELO DE LA SISTEMATIZACIÓN EPISTEMOLÓGICA DE LA FORMACIÓN INCLUSIVA
<b>LINEA DE INVESTIGACION</b>	DINÁMICA DEL PROCESO FORMATIVO



<b>NOMBRE DEL TESISISTA</b>	CÉSAR ARTIDORO SAMAME CORNEJO
<b>APORTE TEÓRICO</b>	MODELO DE LA SISTEMATIZACIÓN EPISTEMOLÓGICA DEL PROCESO DE FORMACIÓN LABORAL INCLUSIVA
<b>APORTE PRÁCTICO</b>	ESTRATEGIA EDUCATIVA PARA LA FORMACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA.

1. Novedad científica del modelo de la dinámica del proceso de formación laboral inclusiva en el acceso a la educación para personas con discapacidad.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
	/			

2. Pertinencia de los fundamentos teóricos del aporte teórico.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
	/			

- 3 Nivel de argumentación de las relaciones fundamentales aportadas en el modelo.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
	/			



--	--	--	--	--

4. Nivel de correspondencia entre el aporte teórico y el aporte práctico de la investigación.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)

5. Claridad en la finalidad de cada una de las acciones de la estrategia educativa para la formación laboral de las personas con discapacidad

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)

6. Posibilidades de aplicación de la estrategia educativa para la formación laboral de las personas con discapacidad

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)

7. Concepción general de la estrategia educativa para la formación laboral de las personas con discapacidad aporte práctica, según sus acciones didácticas desde la perspectiva de los actores del proceso formativo.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)

8. Significación práctica de la estrategia educativa para la formación laboral de las personas con discapacidad.



Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
	✓			

Observaciones generales: .....



