



UNIVERSIDAD ESPECIALIZADA DE LAS AMÉRICAS

Decanato de Postgrado

Trabajo de Grado para optar por el título de Doctorado en Educación

TESIS

Modelo de centro, como alternativa Prelaboral de Graduados con
Discapacidad Intelectual

Presentado por;
Daniel, Noel: Cédula 8-238-2422

Asesora:
Doctora Iris Araúz de Pitti

Panamá 2025

DEDICATORIA

Dedico este estudio científico a los jóvenes y adultos con discapacidad intelectual, quienes, luego de su graduación de la educación media -profesional y técnica-, tendrán la oportunidad de contar con una nueva alternativa ocupacional que les asegure el mejoramiento de sus competencias laborales para su inserción y desarrollo laboral inclusivo.

Todo este esfuerzo queda como un legado para la formación y empleo de futuras generaciones en mi querido Panamá, un país pequeño, pero con personas de gran corazón. Sirva esta información científica como referente para aquellos que requieran de orientación educativa, servicios y apoyos laborales e inclusivos.

A mi hermano Moisés Daniel, hijo de Luis Antonio Daniel Henríquez (mi padre); Moi como cariñosamente le decimos, quien fue mi alumno y mi maestro, porque él me mostró la forma como se enseña y aprende una persona con Síndrome Down y discapacidad intelectual.

Noel Daniel

AGRADECIMIENTO

Un especial agradecimiento al Dr. Juan Bosco Bernal, por todo el apoyo dispensado y ser parte de esta evolución en mi carrera docente. Igualmente, agradezco a la Dra. Doris Graciela Hernández Núñez, por toda la motivación e inspiración ofrecida a mi persona. Extiendo esta mención al Dr. Oscar Sitton y el Dr. Lucas Rodríguez por sus buenas recomendaciones.

Mis respetos y reconocimiento a aquellos que me formaron, tuve los mejores maestros, menciono algunos: Julia De León (Mi madre q.e.p.d), Rosa Aguina (q.e.p.d), David McClelland, Elvia Almengor, Patricia Leitsch, Mariana McPherson, Artemia Victoria, Ámbar Arjona (q.e.p.d), Riffat Hassan, Timothy Owens (q.e.p.d), Iris Araúz de Pitti, Diego Castro, Carlos Henrique Rodrigues, Luz Mary López Franco, Enrique King, Rodrigo Nogueira y Zane Hema.

También, agradezco a toda persona que en lo oculto fue parte importante de mi crecimiento: “cómo se purifica la plata... como se afina el oro” (Zacarías 13, 9).

Puede uno olvidarse de sus creencias y de los apoyos que recibimos de la divinidad y sus seres luminosos: ángeles, santos y nuestros ancestros: No, por eso digo: “Coro emi Iyare, Yemaya, Mafarefum Olofín, Olorun y Olodumare”

Noel Daniel

RESUMEN

Esta investigación tiene como título: Modelo de Centro como alternativa pre laboral de graduados con discapacidad intelectual, buscó como objetivo general demostrar la eficiencia del modelo de centro para el desarrollo de competencias laborales de graduados de la Escuela Vocacional Especial y como objetivos específicos determinar los componentes que integran al modelo; así como, determinar las alternativas pre laborales, las estructuras organizativas – operativas y los componentes que deben incorporarse a un modelo de centro; también, identificar las estrategias de intervención social, educativa y comunitaria empleadas en la prestación de los servicios y apoyos formativos, técnicos y sociales; detallar las competencias requeridas por graduados con discapacidad intelectual previo y al concluir el nivel de formación y capacitación para luego verificar el cumplimiento de los participantes en la práctica pre laboral. Tiene un diseño preexperimental “pretest” y “post test”. Es un estudio según su alcance exploratorio, descriptivo, correlacional y explicativo que aporta al país una solución a la problemática planteada. La población estuvo constituida por docentes, profesionales técnicos, graduados de la Escuela Vocacional Especial con discapacidad intelectual y expertos en la materia, nacionales e internacionales. Como resultado, este modelo de centro ofreció alternativas pre laborales como una opción previa a la participación laboral. Por tanto, esta investigación constituye una experiencia inédita e innovadora; crea escenarios prácticos para el fortalecimiento de las competencias laborales de los usuarios; lo mismo que se fundamenta en diversos enfoques de desarrollo sobre discapacidad, lo más ecológico posible, contemplando otros paradigmas y modelos dimensionales para el establecimiento de buenas prácticas y resultados exitosos.

Palabras Claves: Alternativas pre laborales, capacitación, formación, modelo de centro, práctica pre laboral, servicios educativos, servicios sociales y servicios técnicos.

ABSTRACT

This research is entitled: Center Model as a Pre-Employment Alternative for Graduates with Intellectual Disabilities, sought as a general objective to demonstrate the efficiency of the center model for the development of labor competencies of graduates of the Special Vocational School and as specific objectives to determine the components that make up the model; as well as, to determine the pre-employment alternatives, the organisational-operational structures and the components that must be incorporated into a center model; also, to identify the social, educational and community intervention strategies used in the provision of training, technical and social services and support; Detail the competencies required by graduates with intellectual disabilities prior to and at the end of the level of education and training to then verify the compliance of the participants in the pre-labor practice. It has a pre-experimental "pre-test" and "post-test" design. It is a study according to its exploratory, descriptive, correlational and explanatory scope that provides the country with a solution to the problem raised. The population was made up of teachers, technical professionals, graduates of the Special Vocational School with intellectual disabilities and national and international experts in the field. As a result, this center model offered pre-employment alternatives as a pre-employment option to labor participation. Therefore, this research constitutes an unprecedented and innovative experience; creates practical scenarios for strengthening users' work skills; the same is based on various approaches to development on disability, as ecological as possible, contemplating other paradigms and dimensional models for the establishment of good practices and successful results.

Keywords: Center model, educational services, pre-employment alternatives, pre-employment practice, social services and technical services training

CONTENIDO GENERAL

INTRODUCCIÓN	7
CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN	12
1.1. Planteamiento del problema:	12
1.1.1. Problema de la investigación:.....	24
1.2. Justificación	25
1.3. Hipótesis de la investigación.....	31
1.4. Objetivos de la investigación	31
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	34
2.1. Modelo de centro:	34
2.2. Alternativas pre laborales	51
2.3. Estrategia de intervención: Servicios educativos, técnicos, y sociales	54
2.4. Formación y capacitación	59
2.5. Práctica pre laboral	65
2.6. Competencias laborales	68
2.7. Paradigmas de la investigación	71
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	86
3.1. Diseño de la investigación	86
3.2. Población o universo.....	86
3.3. Variables:.....	90
3.4. Instrumentos y/o técnicas de recolección de datos realizados	95
3.5. Procedimiento:.....	96
CAPÍTULO IV: PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	142
CAPÍTULO V: ANÁLISIS DE RESULTADOS	172
CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN	293
LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	302
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS E INFOGRAFÍA	308
ANEXOS	325
INDICE DE CUADROS	416
INDICE DE TABLAS	419
INDICE DE GRÁFICAS	422

INTRODUCCIÓN

El ingreso de una persona con discapacidad intelectual al sistema educativo panameño queda claramente demostrado con su participación en las modalidades de educación especial e inclusión educativa en los centros regulares del Ministerio de Educación, MEDUCA; y en los programas y extensiones del Instituto Panameño de Habilitación Especial, IPHE. Sin embargo, cuando los estudiantes con discapacidad intelectual culminan su formación media – profesional técnica – y vocacional, sus aspiraciones de participación en alguna opción en el nivel postsecundario o post media se ven limitadas, dado que el sistema adolece de nuevas alternativas ocupacionales accesibles e inclusivas para ellos.

La población sin discapacidad tiene múltiples opciones de participación en actividades formativas, productivas y desarrollo personal continuo; pero las personas con discapacidad intelectual no gozan de estas mismas oportunidades. Además, de que requieren de servicios y apoyos que garanticen su participación plena, su desarrollo personal y su mejoramiento.

Por ello, esta investigación ofrece una contribución en la formación y empleo, a la sociedad panameña; y en especial, para el colectivo con discapacidad intelectual, quienes, a la luz del modelo social, merecen nuevas opciones de participación en la formación post media, con la constitución de un modelo de centro como alternativa pre laboral para graduados con discapacidad intelectual de la Escuela Vocacional Especial, EVE.

A lo largo de este estudio, puede observarse, en su desarrollo, el interés de encontrarse en sus planteamientos los mejores criterios técnicos y epistémicos con informaciones más recientes que demuestren la necesidad de constituirse un modelo y demostrarse su eficiencia. Por ello, se abordan teóricos y conocedores

consabidos sobre diversos temas relacionados con la investigación por lo multifacético que representa el estudio; pues está vinculado con la educación laboral, educación especial, educación social como disciplinas de las ciencias de la educación, en las cuales se salvaguarda el derecho de participación al colectivo con discapacidad intelectual.

Por ello, en los capítulos siguientes puede apreciarse todo el esfuerzo realizado para el desarrollo de la presente investigación: En el primer capítulo se presentan los aspectos generales de la investigación, se refieren los antecedentes teóricos nacionales e internacionales, la situación actual, el planteamiento del problema, la justificación y los objetivos, que delimitan el estudio hacia la necesidad de un nuevo modelo de centro como alternativa pre laboral para la población de graduados con discapacidad intelectual de la Escuela Vocacional Especial, EVE. Este apartado, enfoca los criterios con base científica, dejando en claro que es importante investigar sobre los componentes que conforman la estructura de dicho modelo de centro,

El segundo capítulo II, expone el marco teórico de la investigación definiendo los conceptos, generando la teoría que respalda los temas y subtemas vinculados con los indicadores y las categorías que ofrecen una guía de los planteamientos de la propuesta y la operacionalización de las variables, dando significancia al sustrato científico. Para esto fue necesario, realizar una investigación detallada de los fundamentos técnicos y epistemológicos a la luz de otras investigaciones, paradigmas educativos y otros modelos que argumentan las funciones operativas que conforman la estructura organizativa, los servicios como prestaciones educativas, técnicas y sociales; lo mismo que otras alternativas pre laborales, tales como la formación y capacitación y el desarrollo de competencias que requieren los graduados con discapacidad intelectual muy requeridas en la conformación de un modelo de centro.

El tercer capítulo, explica el marco metodológico empleado en este estudio, definiendo el diseño de investigación, el tipo de estudio, la población, la muestra, las variables conceptuales y operacionales, el procedimiento y todo el desarrollo de la evolución de una nueva pauta que salvaguarde la participación de la población que tenemos como sujeto de estudio en un sistema que requiere de la implementación de acciones para la población con discapacidad intelectual. Adicional a todo lo expuesto, también se detallan como se presentan los instrumentos para su aplicación, como recurso potencial que detalla, describe cuantitativa y cualitativamente la necesidad de realización de la tesis.

El cuarto capítulo, presenta la propuesta de intervención que aporta los aspectos relevantes de un modelo de centro. Se detalla, tal y como lo presenta el manual de trabajo de grado de la UDELAS, describiendo su estructura de intervención: Introducción, justificación, objetivos, desarrollo de la propuesta, método, procedimiento, talleres y otros componentes académicos con su validación que compruebe la necesidad de la implementación de un modelo de centro como alternativa pre laboral para graduados con discapacidad intelectual de la EVE.

El capítulo quinto, corresponde al análisis de resultados respondiendo a los objetivos planteados en el estudio. Para ello, se presentan gráficas, tablas y cuadros bien explicados, cuantitativa y cualitativamente, respondiendo a los hallazgos encontrados durante el desarrollo y evolución de la investigación. Lo que le da una connotación apropiada como estudio inédito que contribuye con la formación y empleo de personas con discapacidad para una inserción y desarrollo laboral inclusivo. En este apartado puede apreciarse la descripción y explicación de datos estadísticos con fundamento a un estudio no probabilístico que contesta los aspectos más relevantes; así como la comprobación de la hipótesis, ofreciendo a su vez, la respuesta a la pregunta de investigación.

Finalmente, se desarrollan las conclusiones, se presentan las limitaciones y recomendaciones del estudio, que aportan ideas y nuevos planteamientos por los hallazgos encontrados, a un estudio que ofrece valor agregado a la intervención social en el ámbito de la formación y empleo para aquellos que luego de su formación post media, podrán gozar de una opción novedosa y creativa. Esto sugiere la implementación de futuros estudios similares con innovación y desarrollo.

CAPÍTULO I

CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema:

Las personas con discapacidad intelectual tienen derecho a la formación postsecundaria y a obtener del medio alternativas ocupacionales que les asegure su participación en un “empleo decente y de su elección”. Siendo establecido, “el trabajo decente como aquel que corresponde a una actividad productiva realizada en situaciones de “libertad, equidad, seguridad y dignidad”, respetándose los derechos laborales y otorgándose el pago justo y adecuado, lo mismo que la seguridad social. Pero también, este grupo humano, requiere de espacios que fomenten oportunidades para su mejoramiento continuo mediante modelos efectivos para la formación, la capacitación, el desarrollo de prácticas pre laborales y el empleo (Organización Internacional del Trabajo, 1998; Organización de las Naciones Unidas-Objetivos de Desarrollo Sostenible 8, 2015).

Existen diversas alternativas ocupacionales para las personas con discapacidad, entre las que pueden mencionarse “el empleo con apoyo, alternativa inclusiva para la transición socio laboral de las personas con discapacidad en canarias” (Peña et al., 2022, p.159).

Becerra-Traver et al. (2012) señala que “el empleo con apoyo tiene una función social fundamental, centrada en dotar de apoyos a personas con discapacidades [...] para garantizar y mantener un empleo remunerado en el mercado libre de trabajo” (p.11). En esta misma línea de exploración sobre las alternativas ocupacionales este mismo autor previamente explica “el empleo normalizado” (Becerra-Traver, et al, p.10), como la integración de las políticas activas para la ocupación de personas con discapacidad, lo que puede interpretarse como una iniciativa que faculta a la diversidad – funcional – discapacidad – durante su participación en cualquier experiencia remunerada que desarrolle cualquier individuo, sin apelar a la condición de discapacidad, pues para esta alternativa, la

condición de discapacidad no es un óbice para su inclusión, si la personas con discapacidad tiene las competencias para ingresar a cualquier empleo u otras actividades ocupacionales que se desarrollen en la normalidad, tendrá efectos de promoción como nuevas estructuras laborales. Pues, como señala el autor, “se ha dado cada vez más importancia en promover a los apoyos humanos y materiales necesarios para la inserción laboral” (Becerra-Traver et al., 2012, p.10).

También, existen otras alternativas ocupacionales que ameritan su exploración en este estudio de manera que puedan concebirse los componentes, elementos y criterios que fundamenten un modelo de centro. Tales son los centros a continuación referidos y que forman parte de estos antecedentes: los centros ocupacionales y los centros especiales de empleo; primeramente, los centros ocupacionales están dirigidos a proporcionar a personas con discapacidad ocupación para su ajuste personal, técnico profesional para su integración laboral y en actividades con vivenciales que aseguren su desarrollo social y laboral inclusivo (Generalidad de Valencia, s.f.).

Martínez y Fernández (2011) “abogan para que los centros ocupacionales mantengan su establecimiento, función y sentido dentro del catálogo de servicios sociales como derecho”, (p.46). Los centros ocupacionales tuvieron una función educativa, pero con el paso del tiempo, su establecimiento está más orientado hacia la formación y el empleo de las personas con discapacidad intelectual como alternativa ocupacional y laboral con la finalidad de asegurarle el acceso al empleo por las exigencias del mercado laboral (Fundación Iberoamericana. Down21.org, s.f.).

Por otro lado, existen centros especiales de empleo, que son espacios en los cuales las personas con discapacidad reciben oportunidades laborales adecuadas “a sus características personales”, mediante la prestación de servicios personales y sociales de asistencia técnica para su habilitación y rehabilitación, lo mismo que

para su formación e integración a un empleo normalizado, pero este centro permite la aplicación de ajustes en cuanto a la producción, distribución y comercialización de los bienes o servicios que generan (López, et al., 2019).

Estos centros especiales de empleo considerados por Monzón-Campos y Herrero-Montagud (2016) apud López, et al., (2019), como productoras de no mercados, quienes explican: “estos centros nacen con tipologías específicas, sus integrantes han de tener una discapacidad comprobada y que, en atención al empleo normalizado u ordinario, [...] sea mayor provechosa su participación, apreciados como enclaves laborales o empleos protegidos”. (p.173)

Sin embargo, esta última experiencia aplicable a antecedentes panameños tipifica procesos no inclusivos, lo que, para algunos sectores, son determinantes de la segregación y no para el desarrollo laboral inclusivo. Pues, son centros subvencionados y están arraigados al sector público que deriva de los impuestos sus recursos para el funcionamiento operativo (López, et al., 2019).

Por otro lado, Moreno-Rodríguez (2019) explica que “el autoempleo y el emprendimiento constituyen la alternativa por la que se opta, a fin de incorporarse al área ocupacional productiva” (297). Esta situación sugiere que las personas con discapacidad afrontan dificultades para su ingreso al trabajo.

Molla y Fernández (2017) plantean que el centro especial de empleo (CEE):

Se dirige a personas que no disponen de suficientes capacidades para acceder al empleo normalizado en un entorno competitivo, pero que sí poseen habilidades para desarrollar actividades productivas. En su origen se concibieron como centros de traspaso, con el objetivo de que los trabajadores adquirieran las habilidades necesarias para su posterior incorporación al régimen de trabajo ordinario. [...] cuentan con profesionales que ofrecen servicios de apoyo y de ajuste social y personal y, [...], llevan también implícito un planteamiento de prestación de servicios (apoyo psicológico, soporte a la vida independiente, posibilidad de oferta de actividades de ocio. (p.87)

En el pacto de productividad, bajo el modelo conceptual social de la discapacidad”, existen parámetros establecidos por los referentes internacionales, llámese la “Organización Internacional del Trabajo, OIT y las Naciones Unidas, “en la Convención de Derechos de Personas con Discapacidad” (ONU, 2006) que constituyen disposiciones inclusivas, tales son: la retribución económica justa, la equiparación de oportunidades en igualdad, el trabajo decente y elegido por la propia persona; además de la protección contra la explotación y el abuso. Estos elementos definen la construcción de una inclusión laboral de las personas con discapacidad (Perlaza y González, 2020).

Borja Jordán & Verdugo (2013), documentaron información sobre “el empleo integrado, la llave para la vida adulta” (p.279). De lo que, años después, Proaño (2019), coincide con este planteamiento asegurando que, “la inclusión laboral de las personas con discapacidad se establece mediante un proceso en el que se debe tener un objetivo final, que es el empleo integrado en empresas normalizadas” (p.26). Por lo que este planteamiento, explica en detalles, los tipos de centros como alternativas ocupacionales que son requeridos por participantes con discapacidad intelectual para lograr su desenvolvimiento, sin que la condición de discapacidad afecte su desarrollo. Por otra parte, este autor realiza un parangón entre los modelos de centros ocupacionales y los centros diurnos de desarrollo integral (Proaño, 2019).

Según Jota y Padilla (2022) existen “criterios funcionales, espaciales, formales y ambientales” que deben tenerse en cuenta al momento del “diseño de centros de educación básica ocupacional” (pp. 38-40). Estos aspectos son determinantes como componentes para su desarrollo y funcionamiento. Esta explicación lleva a este estudio a la consideración de lo que representa un modelo de centro como alternativa pre laboral para jóvenes y adultos con discapacidad intelectual.

Siendo que este modelo propuesto resuelve un problema a la formación post media, algunos teóricos señalan que, “los problemas son complejos y necesitan un abordaje multidisciplinario, requieren integración de disciplinas en la búsqueda de respuestas cuya solución se logra muchas veces combinando inteligentemente los conocimientos existentes” (Hernández, et al., 2020, p.321).

A la población con discapacidad intelectual le urge la implementación de alternativas ocupacionales, entre las que se describen, los centros ocupacionales; los cuales en otras latitudes, están a la disposición para capacitar y acompañar a las personas con discapacidad para su inserción y desarrollo laboral inclusivo, teniendo en cuenta “la promoción de la autonomía e independencia”, “las dimensiones de la calidad de vida”, las consideraciones de “la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad” (CDPCD – ONU, 2006) y otros modelos dimensionales: “la valoración de la persona con discapacidad intelectual” (Illán, 2016); “el modelo de calidad de vida y apoyos” (Verdugo, et al., 2021); “la discapacidad empieza en tu mirada” (Molina, 2022); “la planificación centrada en la persona que deriva el aprendizaje centrado en el alumno” (Rogers, 1972 citado por Ontoria, et al., 2023.p.19); “el modelo social de la discapacidad” (Palacios, 2008 citado por Cuesta, et al., 2019) y “el modelo conceptual de discapacidad” (Luckasson y cols., 2002 citado por Rodríguez, 2024, p.62).

La participación de las personas con discapacidad intelectual con “necesidades específicas de apoyos educativos” y muy significativo, requiere la integración de “la teoría ecológica de los sistemas”, que plantea el modelo ecológico, lo más natural posible como parte, del medio y su influencia en el comportamiento de las personas. Lo que para este estudio precisa la aplicación de esta teoría durante la promoción y prestación de los servicios como alternativas pre laborales, así como también, en la intervención social, en atención a los cuidados y a la promoción de apoyo a la discapacidad para la comprensión y adaptación a “los

cambios en el mesosistema, exosistema y macrosistema” (Bronfenbrenner, 1987 citado por Palomeque, 2019, p.36).

“Existen dos tipos de centros ocupacionales, ofrecidos a personas que tengan la mayoría de edad con discapacidad intelectual, uno es un centro ocupacional asistencial y el otro es el centro ocupacional pre laboral” (Guim, 2011, p.11).

Por otra parte, García et al. (2020), manifiestan que: “Autores como Castro, Casas, Sánchez, Vallejos, y Zúñiga (2016), consideran que se necesitan modelos que promuevan la adquisición de competencias claves que favorezcan la inserción laboral desde una visión inclusiva de la sociedad y de la persona” (p.477).

La Asamblea General de las Naciones Unidas con sede en la ciudad de Nueva York, aprobó la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (CDPCD - ONU, 2006) y su protocolo facultativo, el 13 de diciembre de 2006, este documento es considerado “como un instrumento para la salvaguarda de los derechos humano con una dimensión explícita de desarrollo social” (p.3). En esta convención se definen principios generales y áreas específicas que articulan tales derechos que se interrelacionan para proteger y mejorar la vida de las personas con discapacidad. En su artículo 4 de la CDPCD – ONU, (2006), sobre las obligaciones generales, en el título 1, sobre los Estados Parte, éstos se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna. Para tal fin, en el acápite f, en este instrumento, “los Estados parte se comprometen a emprender o promover la investigación y el desarrollo de bienes, servicios, equipo e instalaciones de diseño universal para satisfacer las necesidades específicas de las personas con discapacidad” (Gaceta Oficial Digital N° 25832, 2007, p.5.). También, tiene concordancia y coherencia con este estudio, el artículo 27:

Los Estados parte reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello

incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Parte salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo. (p.22)

Son escasos los modelos de centros y las estrategias de intervención para la formación y el empleo de personas con discapacidad, en los aspectos relativos a los procesos formativos, posteriores a la educación media. También, las actividades de preparación para el trabajo, la colocación e inserción laboral determinan la permanencia en el empleo. A su vez, el desarrollo de competencias fortalece los procesos más complejos que intervienen en la elaboración y evaluación del perfil ocupacional. De la misma manera que la creación de nuevas oportunidades y alternativas ocupacionales aseguran la participación plena de los colectivos vulnerables, que requieren del análisis ocupacional y desarrollo laboral en el lugar de trabajo, además de la incorporación de apoyos para el seguimiento y desarrollo profesional (Becerra, et al., 2012).

Consecuentemente, Aquino (2020) en su tesis, asegura:

En la actualidad son escasos los centros o instituciones donde brinden capacitar o desarrollar habilidades en personas con discapacidades intelectuales para lograr su integración con la sociedad; solo existen algunas entidades privadas que muestran una iniciativa para apoyar a estas personas, pero estos centros se encuentran centralizadas en el departamento de Lima. (p.1)

Este planteamiento asemeja la situación que experimentan los jóvenes y adultos con discapacidad intelectual, al graduarse de la educación media panameña cuentan con escasas oportunidades de participación para la formación superior y/o para el empleo en las alternativas ocupacionales. Por lo que es evidente la necesidad de implementación de un modelo de centro para la gestión de alternativas ocupacionales, a nivel superior, para el desarrollo personal y profesional, así como también, para la disposición de estrategias de integración a la sociedad dirigido a toda la población sin excepción.

La secretaria nacional para la Integración Social de las Personas con Discapacidad en colaboración con la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), detalla en el punto 5, el acceso al trabajo de la población con discapacidad analiza las condiciones y el diagnóstico de la calidad de vida, se reportan hallazgos que al contrastarlo con las situaciones de la realidad actual muestran deficiencias en la parte laboral (Ministerio de Salud, MINSA, OPS/OMS, 2005).

Por otra parte, al revisarse en artículos científicos relacionados con la temática de estudio, Carrión-Guzmán et al. (2021), explican que:

El Departamento de Educación de Puerto Rico, DEPR, tiene entre sus responsabilidades establecer programas ocupacionales con el interés de desarrollar ofertas académicas de acuerdo con la demanda laboral, los niveles de empleo, el adiestramiento necesario y los intereses entre sus egresados... ormar ciudadanos emprendedores, con la competencia del perfil del estudiantes graduado de la educación superior,... que les permita tener una transición efectiva a continuar estudios postsecundarios o el mundo del trabajo. (DEPR, 2019, pp.108-109)

Esta situación en Puerto Rico constituye un criterio valido para la comprensión de que cuando los componentes escolarizados de un sistema educativo o de un centro, egresan o se gradúan de su formación media, profesional técnica, corresponde al rector en la educación, la institucionalización de nuevos programas o centros postsecundarios que permitan la participación de sus graduados. Toda persona tenga o no discapacidad intelectual tiene derecho a continuar formándose y participando en espacios académicos, profesionales y técnicos. Este sencillo ejemplo presentado por el Departamento de Educación de Puerto Rico es una muestra de que, en Panamá, aun cuando las experiencias de educación postsecundarias para estudiantes con discapacidad intelectual se vean limitadas, existe la posibilidad de que se establezcan nuevas oportunidades y alternativas pre laborales para la formación académico, profesional y técnica que incidan en su preparación laboral futura.

En la actualidad, Panamá acredita la educación de jóvenes con discapacidad en los fundamentos establecidos por la Ley 47, Orgánica de Educación de 24 de septiembre de 1946 (Ministerio de Educación, Gaceta Oficial N°10113, 1946) y la Constitución de la República de Panamá establece en el artículo 91 que: “los niños, niñas, adolescente y jóvenes tienen derecho a recibir del Estado una Educación” (Gobierno de Panamá, Gaceta Oficial, N°25176, 2004).

El Ministerio de Educación de Panamá aprueba las Carreras Técnicas Intermedias mediante el decreto ejecutivo N°149 de 12 de abril de 2016, artículos 2, 4, 5, 8 y 9, documento publicado en la Gaceta Oficial, N°28009 del 13 de abril de 2016. Este decreto expresa “que en la actualidad existe gran necesidad de mano de obra en diversas áreas del sector laboral, que requiere ser atendida con urgencia, exigiendo la creación y establecimiento legal de carreras técnicas intermedias” (Ministerio de Educación, 2016, p.17). Adicional a lo anteriormente planteado, el Instituto Panameño de Habilitación Especial establece la resolución de Patronato N°024-2015 de 29 de diciembre de 2015, “Por el cual se aprueba fortalecer la educación vocacional mediante la implementación de áreas de formación técnica intermedia” como nueva oferta técnica, documento publicado en Gaceta Oficial de Panamá N°27940 del lunes 04 de enero de 2016 (IPHE, 2016, p.1).

También, “el Centro de Aprendizaje Industrial, CAI” fue creado por el Instituto Panameño de Habilitación Especial, IPHE, mediante la Resolución N°023, de 31 de julio de 1969. Pero, el instrumento legal mencionado en líneas anteriores de este mismo párrafo, pierde vigencia mediante la Resolución N°082, promulgada por el mismo instituto, el 24 de marzo de 1981, lo que le otorga el sustento a la Escuela Vocacional Especial, EVE, que a inicios de la década de los 70’s., se conocía como CAI y que se constituye de tal forma en un centro de formación técnico profesional y especial, el cual en estos momentos, sustenta las Carreras Técnicas Intermedias en la Planta - EVE, con la misión de formar a las personas con discapacidad en un oficio u ocupación; además que promueve la inclusión de

las personas con discapacidad en los centros educativos regulares con la participación de los estudiantes y docentes en los institutos profesionales y técnicos de la comunidad. Esta situación ha sido replicada en todas las extensiones del IPHE – Planta en el ámbito nacional (Escuela Vocacional Especial, 2016).

Luego del establecimiento de la EVE y dada la evolución de los procesos formativos recibidos por los estudiantes con discapacidad intelectual, los estudiantes se suman a la fila de egresados del área vocacional, y por eso, se crea a su vez en el IPHE – Planta de la sede principal, “los Talleres de Producción y Adaptación Laboral”, el 2 de febrero de 1971, con la intencionalidad de que los egresados de la EVE participarán en actividades económicas y productivas en áreas de formación obtenidas. Porque los talleres de producción del IPHE, como opción ocupacional precisó la producción y readaptación laboral, fundamentos aplicados a la rehabilitación profesional. pero el direccionamiento de los procesos formativos hacia la inserción y desarrollo laboral inclusivo debió generar en este centro temporal un cambio explicado por los estudios en políticas sociales para la inclusión y desarrollo laboral (IPHE, 2023).

La Escuela EVE atiende una población estudiantil total de jóvenes para el año 2021 de mil cuatrocientos cuarenta y ocho estudiantes (1,448). De este gran total, novecientos nueve (909) estudiantes son atendidos en planta y quinientos treinta y nueve (539) estudiantes participan en centros educativos en escuelas e Institutos Profesional y Técnicos (IPT) en inclusión. En planta, de la cantidad total, cuatrocientos seis (406) son estudiantes graduandos. Del total anterior, ciento diecisiete (117) son estudiantes graduandos de Premedia, uno (1) es estudiante graduando del programa de ecológico funcional, doscientos setenta y cuatro (274) son estudiantes graduandos de las CTI y catorce (14) son estudiantes graduandos de educación media especial.

La Asamblea de Diputado (2023), por el cual promulga la Ley 362 de 2 de febrero de 2023, que modifica a la Ley 47, de 1946, Orgánica de Educación. publicación de Gaceta Oficial Digital, N°29714-B, decreta, en su artículo 1, lo siguiente:

El gasto público e inversión en el sector educativo no será inferior al 6% del Producto Interno Bruto del año anterior hasta el año 2023, conforme a lo calculado por el Instituto Nacional de Estadística y Censo de la Contraloría General de la República, a fin de garantizar la eficiencia y eficacia en la aplicación del presupuesto anual. A partir del año 2024, el gasto público e inversión en el sector educativo no será inferior a 7% del Producto Interno Bruto, correspondiéndole exclusivamente el 5.5.% al Ministerio de Educación, a las universidades oficiales, al Instituto Panameño de Habilitación Especial y los programas educativos de la Secretaría Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación, y el restante de 1.5% les corresponderá a los otros programas del sector educativo. (p.1)

Esta disposición legal, Ley 362 está vigente y demuestra que existe una disposición legal que sustenta los cambios y nuevas inversiones oportunas que deben realizarse para mejorar el desarrollo personal de todos los panameños sin exclusión.

Por otra parte, según la Memoria Institucional Anual Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH, 2022), los estudiantes con discapacidad intelectual acuden al centro para participar en proyectos de formación profesional y capacitación laboral mediante la gestión y orientación de la oficina de equiparación de oportunidades en lo que a criterio de esta institución se refiere. Lo que refleja “el cumplimiento de un 90% del Plan Operativo Anual, tanto de género como de discapacidad” (INADEH, 2022, p.45).

También, atesora el hecho de que la Escuela Vocacional Especial gestione con el INADEH, cursos de formación para los estudiantes con discapacidad, siendo esto, una realidad contundente. Por otra parte, Cecchini, et al. (2020), expresa:

Entre las acciones relevantes del INADEH se encuentran: i) elaborar los planes de formación profesional y de capacitación laboral y en gestión empresarial; ii) promover, fortalecer y organizar la oferta pública y privada de servicios de formación profesional y de capacitación laboral y en gestión empresarial; iii) crear y mantener mecanismos que cumplan las funciones relativas al aseguramiento de la calidad de la formación y la capacitación;

iv) registrar y acreditar los oferentes de servicios, y v) evaluar y certificar las competencias de los trabajadores. (p.57)

Existe otro programa que impulsa el Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Desarrollo Social, aprobado mediante la Ley 39 de 2016, “el Programa Ángel Guardián para la atención de las personas con discapacidad, que otorga una transferencia económica personas con discapacidad y a sus familiares, con algún miembro con discapacidad severa porque viven en pobreza (Cecchini, et al., 2020. p.53). Esta disposición legal existente, constituye una fuente de subsidio para la discapacidad severa. No obstante, existen personas que, teniendo una condición de discapacidad, están dispuestos a seguir formándose en un área laboral.

El diagnóstico de la calidad de vida de las personas con discapacidad en la provincia de Panamá (MINSA; OPS/OMS, 2005):

Las ocupaciones que más se enfatizaron, fueron las relacionadas con ventas ambulantes o trabajos de oficios domésticos, en 42.86%, seguido del 27.14% de trabajos relacionados con la artesanía y la construcción, la industria manufacturera, la mecánica y aplicaciones afines (electricidad, plomería y chapistería) ... En cuanto a los(as) desocupados(as), se encontró que de los 75 que se registró que buscaban empleo, la mayoría está comprendida en el intervalo de 20 a 49 años, con un 82.67%, donde 22.7% son mujeres y 77.3% hombres. Lo que indica que los hombres son más activos económicamente que las mujeres. El otro 17.33%, está comprendido en otros intervalos no significativos... Del grupo de personas de 20 a 49 años, el 26.7% no tienen ningún tipo de certificado o diploma, o sea que está totalmente no escolarizado y el 22.7% sólo ha llegado hasta el primer ciclo. El otro 36.1% sí tiene algún título vocacional o de bachillerato (p.40)

Los datos estadísticos de la contraloría General de la República, obtenidos del censo 2010, sobre el tipo de discapacidad, muestran un total de 15,518 personas con discapacidad intelectual, definidos bajo la condición de retraso mental (Guerra, 2010). Mientras que la Primera Encuesta de Discapacidad, PENDIS, 2006 registró que la población con discapacidad intelectual en este estudio corresponde a 15,201 personas. Estos datos registrados en el Primera Encuesta de Discapacidad, PENDIS, 2006 aun representan información referente para estudios relacionados a la población con discapacidad. Pero, en la actualidad, se plantea el desarrollo de una segunda encuesta denominada: “Encuesta Nacional de Discapacidad”, (ENDIS-2), la cual culminó su prueba piloto y está en la fase de

su análisis y en la planificación del trabajo de campo de la encuesta propiamente dicha; se espera que el levantamiento de la información se realice en el 2024. Lo que significa que todavía pueden utilizarse los datos del PENDIS, 2006 como referencia.

No obstante, según el Departamento de Demografía y el Departamento de Información y Divulgación, del Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (INEC), el Censo década 2020, XII de Población y VIII de Vivienda, “muestra que un 2% de los niños, niñas y adolescente de 0 a 17 años poseen al menos una discapacidad” (p.47); lo que, al parecer, sus resultados revelan una prevalencia de la discapacidad severa. Esta inferencia, también indica que mientras los resultados de la ENDIS-2 no salgan a la palestra, aún están vigentes los datos del PENDIS, 2006 para fines de los aportes que pueden sustraerse de informaciones estadísticas.

La OMS (2011) señala que la cifra, según la Encuesta Mundial de Salud, es “cerca de 785 millones de personas (15,6%) de 15 años y más viven con una discapacidad” (OMS, 2011, p.8). Mientras que la Primera Encuesta de Discapacidad, PENDIS 2006 precisa una población panameñas total aproximada a 3,260,645 personas y el porcentaje de discapacidad es de (11.3%); pero de este porcentaje, se registró que la población con discapacidad intelectual corresponde a 15,201 personas.

1.1.1. Problema de la investigación:

A partir del análisis realizado, el presente estudio quiere dar respuesta a la siguiente pregunta:

¿Qué componentes integran un modelo de centro, como alternativa pre laboral de jóvenes y adultos con discapacidad intelectual graduados de la Escuela Vocacional Especial?

1.2. Justificación

El Ministerio de Educación, MEDUCA egresa de sus centros institucionales educativos a jóvenes y adultos con discapacidad intelectual en diversos campos ocupacionales, lo mismo que realiza la Escuela Vocacional Especial, hasta la fecha, único centro de formación en un oficio que asemeja las acciones que desarrolla un centro ocupacional, por lo que las cifras de egresados de este centro de formación vocacional indica la necesidad de replantear las alternativas ocupacionales existentes para la gestión de un nuevo modelo de atención que asegure la participación en la formación profesional continuada para la inserción y desarrollo laboral inclusivo de personas con discapacidad intelectual una vez culminen su etapa formativa media, profesional y técnica. Es de conocimiento público que los egresados de la Escuela Vocacional Especial, terminada su formación, si no logran un empleo digno, lo más seguro es que permanezcan en sus casas ociosos por la carencia de nuevas oportunidades de formación y empleo. Dado que las personas con discapacidad intelectual se gradúan del sistema educativo en general y del centro educativo: Escuela Vocacional Especial; por lo que adolecen de nuevas alternativas ocupacionales para la formación postsecundaria. Existe una relevancia social en este estudio que muestra la característica en el contexto real del Ministerio de Educación, MEDUCA y del Instituto Panameño de Habilitación Especial, a través de la Escuela Vocacional Especial (EVE) y otras extensiones a nivel nacional; que luego de que sus componentes escolarizados se gradúan en diversos campos ocupacionales – en carreras técnicas intermedias - la realidad contextualizada es que hasta la fecha, para la discapacidad intelectual, este centro de formación en un oficio constituye la única alternativa que asemeja sus acciones a las que desarrolla un centro ocupacional.

Pero, las cifras de graduados de este centro EVE indican la necesidad de incrementar nuevas y mejores alternativas ocupacionales que gestionen modelos

de atención para que contribuyan a la inserción y desarrollo laboral o en su efecto a una formación postsecundaria como resultado positivo a la situación presentada en el planteamiento del problema, lo que a su vez corresponde a un aporte a la especialidad de educación laboral frente a la situación de carencias de espacios pedagógicos postsecundarios que sirvan de plataforma para la formación educativa de aquellos que egresan del sistema.

La insuficiente disposición de nuevas experiencias formativas postsecundarias dentro del sistema educativo y para la educación superior limita las opciones ocupacionales, refiriéndose a que la participación en actividades generadoras de oportunidades de formación académico, técnico profesional y/o de participación en actividades productivas pre laborales sean diseñadas en este estudio para esta población específica; de forma tal que ofrezca un valor agregado y significativo a investigaciones que se efectúen en esta área disciplinar. Por otro lado, son incipientes los datos cuantificables de personas con discapacidad intelectual que ingresan a estudios de educación superior. Quiere decir, que del total de graduandos de la formación media en la EVE – Planta para el año 2021, doscientos setenta y cuatro (274) pertenecen a carreras técnicas intermedias, CTI. De lo que se espera que algunos de ellos obtengan un empleo, pero la experiencia ha demostrado que, al no obtenerlo, sus oportunidades de progresar culminan, lo que hace justificable esta propuesta de modelo de centro como alternativa pre laboral.

Tabla 1. Estudiantes graduados de la Escuela Vocacional Especial, por sexo, año 2021.

Condición de discapacidad	Total	Sexo	
		Hombre	Mujer
Total	274	170	104
Discapacidad intelectual	232	148	84
Discapacidad auditiva	10	5	5
Discapacidad visual	1	1	0
Trastornos neuromotores	6	2	4
Trastornos generalizados del desarrollo	8	6	2
Discapacidades múltiples	5	1	4
Otras condiciones o discapacidades	4	3	1
Apoyo a necesidades educativas	8	4	4

Fuente: Información estadística del Instituto Panameño de Habilitación Especial, IPHE – 2022

En la Tabla 1, en cuanto a la población con discapacidad intelectual que se considera como población o universo y, dado que este estudio presenta criterios de inclusión y exclusión, la cantidad que debe considerarse para esta investigación consiste en doscientos treinta y dos (232) egresados con discapacidad intelectual, correspondiente a ciento cuarenta y ocho (148) hombres y ochenta y cuatro (84) mujeres.

También, lo planteado anteriormente concuerda con la información dispensada por la memoria institucional del INADEH (2022), este instituto realiza arduos esfuerzos para aumentar las posibilidades que existan formación profesional e integración de personas con discapacidad. La realidad es que no todas las personas con discapacidad tienen el privilegio de recibir oportunidades formativas dentro del centro. Por eso, es necesaria la realización de este estudio investigativo.

Sustentado en lo expuesto en el planteamiento del problema, los números registrados en la PENDIS (2006), respaldan la relevancia de este estudio porque la sensibilidad del instrumento utilizado fue mayor, por tratarse de una primera encuesta, su caracterización fue exclusiva para el tema de discapacidad, mientras que la función principal de los censos panameños ha sido el conteo numérico de personas. Aunque la información de la PENDIS (2006) es de vieja data, los resultados “del Censo década 2020, XII de Población y VIII de Vivienda”, aún están en análisis, lo mismo que la ENDIS-2; por lo que está, PENDIS, 2006 está vigente para fines académicos.

Ante la certeza de lo expuesto, se precisa que la población panameña total aproximada a 3,260,645 personas y el porcentaje de discapacidad es de (11.3%), justifica que la población con discapacidad panameña equivalente para este estudio es de 368,452 personas. Por otro lado, de las personas con discapacidad intelectual, muy pocos integran estudios en la educación superior. Las cifras de personas de inserción laboral de esta población es baja, y se observa el hecho de que las opciones de participación en nuevas experiencias luego de culminado los estudios los jóvenes y adultos con discapacidad intelectual también ven limitadas o condicionadas su participación, ya sea por un bachillerato para darle continuidad en algunos casos a la formación superior, o porque el medio social adolece de alternativas ocupacionales que permitan a la población con discapacidad intelectual su participación en la vida productiva.

Por eso, este estudio justifica la elaboración de un modelo de centro como alternativa pre laboral para jóvenes y adultos con discapacidad intelectual egresados de centros institucionales educativos y que se asegure mediante el juicio de expertos la implementación de dicho modelo. Incluso, para muchos padres y madres de familia, y para las propias personas con discapacidad existe la preocupación de la inserción laboral, lo que, a su vez, ya culminado este estudio se debe darle continuidad mediante otras investigaciones para el establecimiento

de otros modelos de centros ocupacionales para la inserción y desarrollo laboral inclusivo.

Si bien es cierto que el sistema adolece de centros ocupacionales para la formación continua que permitan el acceso a oportunidades ocupacionales para la inserción y desarrollo laboral inclusivo, al igual que para su desarrollo personal y profesional como jóvenes y adultos con discapacidad intelectual, existen centros institucionales educativos que forman a los jóvenes con discapacidad en un oficio u ocupación, que están tipificados para este estudio como parte de los antecedentes, pero justifican a su vez el estudio determinando qué otros elementos pueden integrarse en el medio para que las personas con discapacidad intelectual tengan oportunidades de formación académica, profesional y técnica con miras a la inserción y desarrollo pre laboral y laboral inclusivo.

A los profesionales también les preocupa la formación continua y el avance en el desarrollo personal; así como la participación plena en la vida laboral de los jóvenes y adultos con discapacidad que egresan tanto del IPHE - EVE, como de otros centros educativos del MEDUCA.

Por esta razón y en atención a las oportunidades limitadas que existen en el medio, tanto formativo como pre laboral y laboral, es importante la realización de un estudio como este que permita el establecimiento de una propuesta de modelo de un centro, alternativa pre laboral posterior a la formación media, académico, técnico y profesional y para el fomento de las oportunidades de empleo para jóvenes y adultos con discapacidad intelectual. El estudio debe recoger las opiniones de jóvenes y adultos con discapacidad sobre la necesidad de apertura de un centro ocupacional pre laboral dedicado a ofrecer oportunidades de mejoramiento continuo; lo mismo que debe obtener información de padres y madres de familias sobre las necesidades de formación pre laboral que requieren sus hijos, también así, las opiniones de profesionales de la educación, técnicos,

médicos y sociales que aporten significativamente al desarrollo de esta investigación.

Igualmente, a este estudio corresponde la validación de la propuesta de un modelo de centro como alternativa pre laboral para jóvenes y adultos con discapacidad intelectual mediante el juicio de expertos para su elaboración ya que, siendo una experiencia inédita para el país, servirá de indicador y de referencia para nuevas investigaciones en esta área de estudio.

Por tal motivo debe tenerse en cuenta los aportes que ofrecen las diversas alternativas ocupacionales para las personas con discapacidad y en especial, las acciones que centros ocupacionales pre laborales pueden dispensar en el medio como influencia positiva dentro de la comunidad sobre la inclusión social. En esencia, una propuesta para la implementación de un modelo de centro ocupacional constituye parte de las opciones pre laborales que permiten la salvaguarda de los derechos de las personas con discapacidad intelectual y por ende la meta final: la inserción y desarrollo laboral inclusivo.

Otro aspecto relevante en este estudio es la promoción de servicios y apoyos requeridos por centros ocupacionales que se dedican a opciones pre laborales: la formación continua, la promoción de inserción y desarrollo laboral inclusivo de personas con discapacidad intelectual. También debe verificarse que, si para la validación de una propuesta de modelo de centro ocupacional pre laboral se requiere de la incorporación de una visión compartida desde la mirada de la persona con discapacidad, de la familia y de los profesionales en yuxtaposición de la política pública articulada en las normas jurídicas que hacen referencia al empleo y trabajo de las personas con discapacidad y sus familias.

Siendo que esta investigación fomenta una alternativa ocupacional en el contexto social, es oportuno la elaboración de instrumentos para la recolección de datos e

información que aseguren procesos eficientes en la aplicación de la propuesta de modelo y de recolección de datos que apoyen la elección de estrategias adecuadas para que los participantes logren las competencias requeridas para su inserción y desarrollo laboral con los componentes y elementos pertinentes que integren la propuesta.

La importancia del trabajo que realizan los centros educativos para el desarrollo de nuevas alternativas ocupacionales, pre laborales y laborales; es por tanto una asignatura pendiente que define el cómo alcanzar modelos más eficientes, acordes con las necesidades del siglo XXI, que sustentan la relevancia del presente estudio y sostienen que los centros ocupacionales aportan beneficio para la inserción y desarrollo laboral inclusivo.

1.3. Hipótesis de la investigación

Hi: Existe una disminuida alternativa pre laboral para jóvenes y adultos graduados con discapacidad intelectual de la Escuela Vocacional Especial

Ho: No existe una disminuida alternativa pre laboral para jóvenes y adultos graduados con discapacidad intelectual de la Escuela Vocacional Especial

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo General

Demostrar la eficiencia de un modelo de centro como alternativa pre laboral para el desarrollo de competencias laborales de jóvenes y adultos graduados de la Escuela Vocacional Especial con discapacidad intelectual en Panamá Centro.

1.4.2. Objetivo Específicos

- Determinar los componentes que integran al modelo de centro como alternativa pre laboral para graduados de la Escuela Vocacional Especial con discapacidad intelectual en Panamá Centro.
- Determinar las alternativas pre laborales, las estructuras organizativas – operativas y los componentes que deben incorporarse a un modelo de centro para jóvenes y adultos graduados de la Escuela Vocacional Especial con discapacidad intelectual en Panamá Centro
- Identificar las estrategias de intervención social, educativa y comunitaria empleadas en la prestación de los servicios y apoyos formativos, técnicos y sociales en modelo de centro para graduados de la Escuela Vocacional Especial con discapacidad intelectual en Panamá Centro.
- Detallar las competencias requeridas por graduados con discapacidad intelectual previo y al concluir el nivel de formación y capacitación en un modelo de centro.
- Verificar el cumplimiento de los participantes en la práctica pre laboral durante la ejecución del modelo de centro para los graduados de la Escuela Vocacional Especial con discapacidad intelectual en Panamá Centro.

CAPÍTULO II

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Modelo de centro:

A continuación, se presentan puntos de vista de conocedores relacionados con estudios de modelos de centros para darle un sentido teórico; bajo esta perspectiva se encontró que:

Adúriz-Bravo e Izquierdo-Aymerich (2009), indican:

El término 'modelo' se emplea en el lenguaje natural con diversos significados; a veces con 'modelo' nos referimos a un objeto u evento del mundo real (el modelo de un pintor, por ejemplo) que es representado de alguna manera, mientras que otras veces llamamos 'modelo' a la representación simbólica (una maqueta, por ejemplo) que se hace de una entidad real. (p.41)

Los autores de la cita antes indicada, fueron replanteados por López y Chinome (2021), en cuanto a la definición de modelo, ambos consideran:

La concepción semántica de modelo, y en especial la idea de modelo teórico tal cual propuesta por el epistemólogo estadounidense Ronald Giere, parecen adecuadas a la hora de hacer converger en el aula de ciencias, el pensamiento teórico, el discurso con híbridos semióticos especializados y la intervención transformadora intencionada y valórica sobre el mundo natural. (p.99)

Es interesante analizar la definición de 'modelo' expresada en las citas anteriores, pues describen características hipotéticas de un ente existente, en lo que para los autores constituye "un modelo de modelo científico para la enseñanza de las ciencias" (Adúriz-Bravo e Izquierdo-Aymerich, 2009, p.40). No obstante, en el desarrollo de la definición de lo que constituye 'modelo', clasifica en dos categorías lo que para ellos representa "un arquetipo, ejemplo paradigmático o epitome de una clase o conjunto" (Adúriz-Bravo e Izquierdo-Aymerich, 2009, p.41). Esta idea planteada sobre 'modelo' denota la acepción de una determinada representación que agrega valor a una situación que puede imitarse; o en su aspecto más reflexivo, determina una versión esquematizada de un diseño que presenta algún referente construido sobre la base de una idea.

Sin embargo, al analizar la concepción semántica de modelo, por otros autores también citados, es evidente que el concepto sugiere la representación de una definición postulada por investigadores de regiones determinada en el orbe, pero en su esencia, constituye una propuesta generadora de nuevos cambios en el proceso de formación desde una perspectiva orgánica (López y Chinome, 2021).

Al revisar los argumentos planteados por Adúriz-Bravo y Izquierdo-Aymerich (2009), cuando precisan que:

En general, en la investigación científica se emplea la idea de modelo para abarcar un esquema teórico [...] de un sistema o de una realidad compleja [...] que se elabora para facilitar su comprensión y el estudio de su comportamiento. (Real Academia Española, 2008; el subrayado es nuestro), poniendo así énfasis en los aspectos más abstractos y simbólicos ('mediados') de la operación de modelización. (p.41)

Es importante abordar lo que instituye el concepto de centro educativo, como modelo con tipologías y rasgos constitutivos que caracterizan y proporcionan identidad, visión, misión y estructura; además de la disposición organización, programas y actividades con pertinencia en cobertura, participación y mejora de cara al cambio; adicional, registra un modelo de calidad educativa e innovación para la formación y desarrollo con respecto a su pertinencia, permanencia y evolución (Chen-Quesada, et al., 2020). Quiere decir que un centro educativo puede establecerse o diseñarse partiendo de un modelo de centro; el cual, a su vez, sustenta “un modelo de gestión pedagógica” (p.3), que aporta a la comunidad un patrón o paradigma educativo y la mejora de procesos, de acuerdo con las necesidades e intereses que lo instauran, en un contexto específico dentro del sistema. También, ‘un modelo de centro’ puede establecerse como un modelo de actuación en cuanto a su estructura funcionamiento, procedimientos y procesos por la tipología de servicios y apoyos que ofrece.

Para esta investigación, un modelo de centro constituye un espacio de intervención social, educativa y comunitaria que fomenta alternativas pre laborales para la formación y empleo como una opción previa a la inserción y desarrollo

laboral inclusivo para los graduados de la Escuela Vocacional Especial; forman un sitio para el fortalecimiento de competencias y habilidades. Este modelo está fundamentado en el paradigma humanista, sociocultural, constructivista y cognitivo conductual con base en el modelo ecológico dimensional de Bronfenbrenner (1987) reformulado por Palomeque (2019), que salvaguarde el modelo social de Palacios (2008 y 2019) interpretado en su marco teórico por Cuesta (2019), y atienda los elementos expresados en el modelo de Luckasson y cols., sobre la discapacidad (2002), citado por Rodríguez (2024) para una mejor comprensión del concepto; también este modelo puede alinearse al nuevo modelo de calidad de vida y apoyos; teniendo en cuenta a su vez los planteamientos de “los indicadores y las dimensiones de calidad de vida” (Verdugo, et al., 2021); sin dejar de lado que su esencia como modelo tiene que ser centrado en el estudiante planteado por Rogers (1972) actualizado por Ontoria, et al (2023). Igualmente, constitúyase esta tipología en un equipo de trabajo de modelo pedagógico de formación docente para el desarrollo de buenas prácticas durante la atención de jóvenes y adultos con discapacidad intelectual a nivel postsecundario que asegure “el derecho a decidir” de Illán (2016); con las consideraciones detalladas en “la discapacidad empieza en tu mirada” de Molina (2022).

En la sección de Publicaciones (IPHE, 2019) puede apreciarse la Reseña histórica de “la Escuela de Enseñanza Especial fue fundada el 6 de junio de 1946.” (parr.1).

Esta escuela atendió por años únicamente a la población con discapacidad intelectual hasta el año 2004, porque después de la selección de 65 centros educativos para la implementación del proyecto sobre inclusión educativa, este centro educativo, dejó de atender precisamente a la población con discapacidad intelectual únicamente para abrir la cobertura a los centros educativos de inclusión que atienden todo tipo de discapacidad. La explicación dada en aquel entonces fue que los estudiantes deben recibir la atención cerca del hogar en su propia comunidad en que viven, por eso, la atención en las aulas de inclusión opera no

por especificidad, sino por cobertura y un docente debe atender a la diversidad; lo mismo sucedió en las otras escuelas del IPHE.

Sin embargo, es importante expresar que la modalidad de atención en planta continúa siendo la educación especial. Así como lo indica la Constitución Política de la República de Panamá, en el Título III sobre Derechos y Deberes Individuales y Sociales, en el Capítulo 5°, de Educación, en su artículo 106: “La excepcionalidad del estudiante, en todas sus manifestaciones, será atendida mediante educación especial, basada en la investigación científica y orientación educativa.” (Gobierno de Panamá, G.O. N°25176, 2004, p.21). De modo que, concíbese a la educación especial como una “disciplina científica, pedagógica y transversal” (Daniel, et al., IPHE, 2014).

En su momento, la Educación Especial constituyó la única forma de atención a los componentes escolarizados con discapacidad, pero, a través del tiempo, y con la incorporación de la Inclusión y por la ampliación de las “Necesidades Educativas Especiales” (MEDUCA, 2000, p.1), en los razonamientos referentes a “la calidad de los aprendizajes fortalecida con servicios y metodologías de apoyo al estudiante” (UDELAS, 2019, p.21), este campo epistemológico responde a la especificidad, a la diversidad y a la inclusión como modelo de intervención pedagógica, recientemente definido como “las necesidades específicas de apoyo educativo” (Ramírez, 2021, p.174).

Ramírez-Iñiguez (2020) explica que la inclusión educativa corresponde a una estrategia de alineación curricular e integración educativa que salvaguarda la participación con diferentes acciones coherentes de gestión y desarrollo que remedia la discriminación y la exclusión. Lo cual es indicativo de que la educación inclusiva aporta a la construcción de “condiciones sociales más justa y sustentables” (p.215).

Por ello, en su artículo, Ramírez-Iñiguez (2020) sostiene que:

Los análisis al respecto (Duk y Murillo, 2018; Sharma, 2015) reconocen a la Conferencia Mundial de Salamanca, celebrada en 1994, como uno de los principales fundamentos para impulsar la creación de políticas educativas referentes a la atención de la diversidad. Dicha conferencia, ofreció las bases conceptuales para definir a la educación inclusiva más allá de la atención de las diferentes capacidades físicas o intelectuales como única categoría de necesidad especial de aprendizaje, abriendo el espectro de significados de lo que implica incluir en educación. (p.212)

Así pues, a la luz de un modelo de centro como alternativa pre laboral para jóvenes y adultos con discapacidad intelectual, la inclusión educativa y la educación inclusiva responden a “un factor esencial a tomar en cuenta en el sistema educativo en sus diferentes niveles” (Alejandro-Contento, et al., 2018, p.20). Esto confirma que un modelo de centro asegura la inclusión educativa para sus componentes formativos.

2.1.1. Identidad: Misión, Visión y Valor

Esta investigación sobre modelo de centro como alternativa pre laboral tiene su naturaleza, componentes y características que le dan una distinción a su constitución, tal es la Identidad: Misión, Visión y Valores, que la conforma.

Existen diversas opiniones con relación al establecimiento de la identidad. En recientes estudios, se plantean dos interesantes conceptos: “la identidad de marca, se identifica que la marca destaca su orientación social como un rasgo fundamental de su identidad” (Giraldo y Figueroa, 2023, p.57) y “la identidad corporativa, conjunto de características centrales, perdurables y distintivas de una organización” (Cucchiari, 2019, p.19). Estos autores, consideran que en una organización puede asumirse diferentes perspectivas o enfoques en su estatus de tal.

Por ejemplo, Giraldo y Figueroa (2023), sustentan que:

La orientación social se configura como un aspecto significativo de la identidad de la marca, teniendo en cuenta que esta considera características éticas y morales de la empresa, incluyendo valores corporativos y profesionales, presencia y responsabilidad social (Sanz-de-La-Tajada, 1994); por lo cual, en la construcción de la identidad se deben integrar aspectos internos como lo son la filosofía, la cultura y el diseño organizacional. (p.61)

De acudo con lo señalado, la identidad de una organización sustenta los rasgos característicos; de lo que la misión, visión y valores forman parte esencial. Mientras que Cucchiari (2019) plantea en su trabajo de investigación, sobre “Identidad corporativa, planificación estratégica generadora”, lo siguiente:

La Identidad Corporativa es la enumeración de todo aquello que permite distinguir a la organización como singular y diferente de las demás, [...] es la herramienta que permite gerenciar la confianza y consecuente reputación de las empresas, tangibilizando los atributos y valores que la conforman, para así establecer en las diferentes audiencias que la rodean una personalidad única e inimitable. (p.16)

Por ello, este estudio coincide con ambos criterios con relación a la incorporación de su identidad como rasgo constitutivo; suscrita a “los paradigmas humanista, sociocultural, constructivista y cognitivo conductual”, que lo fundamentan lo mismo que su vinculación filosófica guarda relación con modelos dimensionales, ya mencionados en este estudio: el modelo ecológico de Bronfenbrenner (1987) reformulado por Palomeque (2019); el modelo social de Palacios (2008) interpretado en su marco teórico por Cuesta (2020) entre otros modelos de desarrollo y dimensionales sobre las personas con discapacidad, para convertirse en un Modelo de gestión pedagógica de formación docente para el desarrollo de buenas prácticas en la post media.

Siguiendo con los atributos centrales de este modelo de centro, es necesario definir su identidad:

- **La Misión y Visión:**

Para una mejor descripción de estos conceptos, y siendo que esta investigación se desarrolla en la Universidad Especializada de las Américas, pero que también contempla aspectos referentes a la intervención social en el ámbito educativo, por tratarse de una propuesta de modelo de centro como alternativa pre laboral para graduados con discapacidad intelectual de la EVE; es considerablemente necesario, revisar las misiones y visiones que reflejan estas instituciones del sector educativo; ya que en este proceso investigativo toma relevancia e incidencia los planteamientos que dichas instancias han descrito como tal. Por ello, se presenta a continuación el detalle de la Misión y Visión de las siguientes instituciones: el Ministerio de Educación (MEDUCA), la Universidad Especializada de las Américas (UDELAS), el Instituto Panameño de Habilitación Especial (IPHE) y la Escuela Vocacional Especial (EVE).

MEDUCA (2025) muestra que su Misión es:

Fomentar el trabajo en equipo desarrollando planes y proyectos que permitan el buen funcionamiento de la región educativa en las diferentes líneas de acción fortalecidos en valores éticos y morales, con un perfil hacia la calidad de la excelencia en gestión administrativa con miras de una educación al máximo de su desarrollo. (parr.1)

En el caso de la Visión, el MEDUCA (2025), expresa como visión: “Ser una institución de calidad humanistas, científica, tecnológica, en valores, promueva el conocimiento y permita resolver los problemas de la vida diaria con una política que gestionen la sostenibilidad de los recursos naturales como un valor agregado.” (parr.2)

Con respecto a la UDELAS (2019), en el Plan Estratégico (2019 – 2023), muestra su Misión, la cual textualmente indica lo siguiente:

La Universidad Especializada de las Américas es una Institución pública, innovadora, inclusiva y con sentido social. Cumple las misiones de docencia, investigación, extensión, servicios atendiendo la diversidad; generadora de conocimiento, comprometida con la formación de recurso humano especializado, emprendedor, integro, competente y con calidad

humana, capaz de aportar proactivamente a la solución de los problemas sociales de la comunidad, del país, de la región y del mundo. (p.11)

Mientras que la Visión de UDELAS (2019), expresa:

Ser una universidad inclusiva, reconocida por la excelencia y pertinencia de sus contribuciones al desarrollo humano sostenible, nacional e internacional, mediante sus programas de formación integral, creación y difusión de conocimientos, así como por su atención prioritaria a las comunidades y grupos vulnerables. (p.11)

En la misma línea teórica, el IPHE (2024), presenta en la sección “Nuestra Institución”, su Misión, la cual sostiene:

Desarrollar servicios habilitatorios con calidad, fortaleciendo la inclusión educativa a los niños, niñas y jóvenes con discapacidad, mediante la sensibilización y capacitación a la comunidad educativa para el funcionamiento de esta población en su entorno educativo y social. (parr.1)

Por otra parte, el IPHE (2024), tiene como Visión:

Ser una institución innovadora en el fortalecimiento de los procesos de habilitación de los niños, niñas y jóvenes con discapacidad que accedan al sistema educativo, mediante la formación, investigación, capacitación, producción de recursos y uso de tecnologías aportando con ello, a la atención a la diversidad. (parr.2)

En un documento trabajado en el año (2012), la Escuela Vocacional Especial, como una dependencia del IPHE, estableció su Misión y Visión de la siguiente manera: Su misión era “preparar a jóvenes con discapacidad en un oficio y/o actividad productiva que le permita integrarse a la sociedad de manera digna, independiente y sana fortaleciendo los valores cívicos y morales de la nación panameña” (parr.1). La visión era “un ciudadano integrado plena y activamente a la sociedad y al mercado laboral, con deberes y derechos en igualdad de oportunidades” (parr.2).

Luego de la revisión y análisis de las misiones y visiones de las instancias educativas vinculadas con este estudio, puede señalarse que el modelo de centro como alternativa pre laboral sustenta su Misión y Visión en los siguientes términos:

La Misión del modelo de centro: Desarrollar estrategias de intervención educativa, técnico y social mediante la implementación de servicios y apoyos novedosos para

la evaluación de competencias laborales de graduados de la Escuela Vocacional Especial, que determine la necesidad mejoramiento continuo (formación y capacitación) previo a su participación en una práctica pre laboral que garantice empleo (la inserción y desarrollo laboral inclusivo).

La Visión del modelo de centro: Ser un espacio innovador para la generación de oportunidades de participación e intervención social, educativa y comunitaria que fomente alternativas pre laborales para la formación y empleo como una opción previa a la inserción y desarrollo laboral inclusivo; acreditada por profesionales educativos, técnicos y sociales calificados, por su alto sentido de sensibilidad social y calidad humana.

Siendo que este modelo centro constituye un trabajo novedoso e inédito, sus Valores y Principios están señalados a continuación:

Valores:

La libertad, el respeto, la equidad, la solidaridad, la justicia y la paz, sustentan los valores institucionales del modelo de centro en aspectos inherentes a la propia temática de estudio. Siendo que el modelo de centro constituye en sí una nueva opción de participación para graduados con discapacidad intelectual graduados de la EVE, los valores que pueden identificarse en este centro de post media para formación y empleo son atribuibles a diversos documentos que los respalden, entre los que puede señalarse a la Convención de los Derechos de Personas con Discapacidad en el título sobre “Trabajo y empleo” (Gaceta Oficial Digital N°25832, CDPD-ONU, 2007, p.14). En este sentido tiene importancia para las personas con discapacidad intelectual el hecho de que se respete su libertad de elegir su formación y empleo con equidad.

Para un estudio como este, la gestión o constitución de su identidad puede compararse con “el valor institucional de la gestión pública” (Berrones, 2004)

citado por Mera, et al. (2023), quien sostiene que: “la gestión del talento humano influye en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores (p.32). Estas referencias indicadas en líneas anteriores en este párrafo, adjudica un sentido de “valor institucional” al modelo de centro que está desarrollándose en este estudio.

En tanto, es atribuible que los valores de solidaridad, justicia y paz sean incorporados en los valores institucionales del modelo de centro, adicional a los demás supra indicados en líneas anteriores. Precisamente porque con la aceptación de estos, se permite destacar que las personas con discapacidad intelectual tienen derechos a nuevas oportunidades de formación post media, profesional y técnica; lo mismo que al empleo en una sociedad solidaria que actúe con justicia hacia las personas con discapacidad intelectual, promoviendo la paz.

Principios:

El modelo de centro acoge los principios generales de la Convención de los derechos de personas con discapacidad de la ONU: “El compromiso con el modelo social”, “la promoción de la calidad de vida”, “el respeto por la diferencia”, “la participación e inclusión plena” y “la no discriminación” (Gaceta Oficial Digital N°25832, CDPD, ONU, 2007, p.5-6). Este modelo de centro es novedoso e inédito, pero los fundamentos teóricos están basados en el ordenamiento jurídico de derechos humanos. Quiere decir que, si el modelo de centro cumple con los fundamentos establecidos por la convención, encima tiene su base en modelos dimensionales y se apoya en valores institucionales que salvaguardan la participación y convivencia de las personas con discapacidad, específicamente, con capacidades intelectuales diversas, los rasgos que constituyen al modelo cumplen con la realidad contextualizada.

2.1.2. Estructura Organizativa, funcionamiento, procedimientos y procesos:

En cuanto a la configuración institucional, se presenta en este apartado las perspectivas de algunos autores con relación a lo que representa la estructura organizativa, el funcionamiento, los procedimientos y los procesos que implica el establecimiento de un modelo de centro como alternativa pre laboral; por ello, en la construcción del marco teórico, en términos de conocimientos generales, se halló:

En el prólogo de la obra: Clave de la estructura organizativa Guilli (2017), que señala:

La estructura de una organización (sea pública o privada; pequeña, mediana o grande; nacional o internacional) representa relaciones de poder, diferencias de jerarquías, concentración o descentralización, de la toma de decisiones; en suma, constituye una foto dinámica del soporte del sistema de gestión y de la estrategia. (p.3)

Quiere decir, que la conformación y sinergia existente entre las relaciones intra organizacional para el funcionamiento operativo, docente, técnico y administrativo en una instancia como esta, propone el desarrollo y la gestión de los recursos tanto humanos y materiales que permitan buenos resultados y la mejor práctica durante su desarrollo. En esta línea de pensamiento, Huerta, et al (2021), plantean un interesante criterio a la luz de los nuevos postulados en torno a la disposición de las estructuras en un nuevo modelo de centro:

En la actualidad, hay un consenso, expresando que el término de gestión se puede conceptualizar como un proceso que implica la coordinación de todos los recursos disponibles en una organización (humanos, físicos, tecnológicos, entre otros) para que a través de los procesos de: planificación, organización, dirección y control se logren objetivos previamente establecidos. (p.4)

Existen diferentes enfoques o perspectivas para el diseño de estructuras y de departamentos en instituciones post media y/o de educación superior, por lo que Aquiles (2018), toma en consideración que en una aproximación de esta organización: “debe ponerse a la disposición un modelo de gestión institucional

de naturaleza estructural con base en la participación, de manera que permita un mayor nivel de intervención, diseño y análisis” (p.56). Quiere decir que la estructura organizativa, en el modelo de centro, tal y como ha sido señalado en el punto 3.3, de las variables de esta investigación: es un espacio de intervención social, educativo y comunitario que fomenta la formación y el empleo de jóvenes y adultos con discapacidad intelectual graduados de la EVE. Por ello, en su diseño, así como ha sido señalado, también debe contemplar dentro de su organización, el funcionamiento, la parte operativa, los procedimientos y los procesos que conllevan la cobertura, admisión, permanencia y egreso para que los aspirantes a esta nueva participación tengan muy en claro, todos los requisitos que tienen que cumplir.

En atención a lo que representa “la estructura organizativa y operativa”, y en consecuencia con los fundamentos administrativos, este modelo de centro cuenta con una Asamblea general, Junta Directiva, Dirección Ejecutiva, Dirección de Contabilidad y Finanzas, Dirección de Recursos Humanos, Dirección de Operaciones para la Producción, Dirección de Servicios Educativos, Dirección de Servicios Técnicos, Dirección de Servicios Social entre los más destacados para garantizar que los aspirantes graduados de la EVE, tengan un centro de formación y empleo con base estructural sólida.

Siendo que este modelo de centro responderá a la gestión pública por tratarse de una instancia de formación y empleo en la post media y/o profesional y técnica, en coordinación y articulación con las instituciones de gobierno dedicadas a la educación y a la inserción laboral, debe salvaguardar el diseño estructural para el desarrollo y funcionamiento del modelo de centro como alternativa pre laboral, se constituirá como un centro de post media, circunscrito a la educación superior, para que se garanticen procesos legítimos con fundamento epistemológico que parten de la academia, y se consagran en las líneas de acción hacia todo el sector educativo sin inherencia del quehacer político. Pero también, este modelo de

centro como estructura organizativa tendrá mecanismos de correspondencia con el MITRADEL, MEDUCA, UDELAS y cualquier otra institución u organización que solicite su participación. Es importante acentuar que, la Ley 15 de 31 de mayo de 2016, que modificó la Ley 42 de 27 de agosto de 1999, que aparece inscrita en la Gaceta Oficial, G.O.D 28046-B (2016), plantea:

Se declara de interés social el garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos, deberes y libertades fundamentales de las personas con discapacidad y sus familias, mediante la adopción de medidas de inclusión e integración, acción afirmativa y ajustes razonables, en igualdad de condiciones y calidad de vida, eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad. (p.1)

Es importante señalar que, tal y como lo indica la Ley 15, de 2016, esta declaración de interés social, precisa un pronunciamiento distinto con relación a los derechos de las personas con discapacidad.

Por otra parte, la Universidad Especializada de las Américas en su estatuto orgánico señala en los artículos 131 y 132, los fundamentos legales que corresponden a la sección séptima de “unidades especializadas”, con referencia a los Institutos y Centros Universitarios. En especial, y con referencia a los centros universitarios, definidas en este documento como “unidades académico administrativo con funciones de prestación de servicios especializados en áreas definidas, con actividades de investigación e innovación relacionadas con su quehacer principal” (UDELAS, 2021, Acuerdo N°001, 2020, Gaceta Oficial Digital, G.O.D. 29212, 2021, p.52). queda claro, que un modelo de centro de esta envergadura puede desarrollarse en el nivel superior, que procede a la formación media – profesional y técnica – es decir, a la formación post media.

Siendo consecuentes con los componentes estructurales descritos en este apartado, es conveniente, que se explique cada una de las instancias que conforman un centro novedoso, para ello, se definen a continuación lo que para este modelo de centro constituyen su estructura organizativa y operativa:

- Junta Directiva:

Mientras que para este modelo de centro como alternativa pre laboral de graduados con discapacidad intelectual de la EVE se constituye la junta directiva, como el máximo órgano de gobierno. Esta directiva proporciona al Centro las directrices y la toma las decisiones. Está constituida por un(a) presidente y un(a) secretario(a); a quienes les corresponde dirigir las sesiones ordinarias y extraordinarias. Corresponde a la Dirección Ejecutiva asumir la presidencia. El secretario es elegido por algunos de los miembros que constituyen su estructura. Los miembros de este órgano de gobierno lo conforman: un representante de la Dirección de Contabilidad y Finanzas, un representante de la Dirección de Recursos Humanos, un representante de Operaciones para la producción, un representante de la Dirección de los Servicios Educativos, un representante de la Dirección de Servicios Técnicos, un representante de la Dirección de Servicio Social. Para fines de transparencia, en las sesiones de la junta directiva pueden participar pares externos como invitados a sus sesiones, quienes tendrán derecho a voz, pero no a voto.

- Dirección Ejecutiva

Esta instancia le corresponde dirigir y coordinar intra institucionalmente, con las demás estructuras que conforman el modelo de centro, las funciones ejecutivas y administrativas. El perfil competencial del candidato a esta posición está vinculado a los conocimientos educativos, administrativos y técnicos que se operativizan en su realidad contextualizada. Por eso de manera descriptiva, se determinan los criterios técnico científico, que para algunos teóricos tiene relevancia en la contratación del candidato para esta instancia ejecutivo-administrativa.

Según Huerta, et al. (2021), la función en una dirección ejecutiva requiere de otras competencias que involucra otros factores vinculantes:

Bajo este contexto, Rodríguez y Artiles (2017) comentan que dentro de los factores que influyen la gestión institucional se encuentran la organización del tiempo y de las tareas a cumplir, tener capacidad para trabajar en equipo y tomar decisiones. A la par, los autores destacan que la gestión también es un acto de toma de decisiones, que permite evitar errores para que el personal directivo logre realizar su labor de manera eficaz. (p.2)

Existen otros aspectos que, de seguro, serán considerados en la propuesta de intervención que sustenta el modelo de centro y que están relacionados con la gestión de un modelo pedagógico, pero, es importante destacar que, como modelo de centro inédito, las características, sus componentes, funciones, recursos, serán dispuestos en la medida de su desarrollo.

- Dirección de Contabilidad y Finanzas

Evidentemente, un modelo de centro tiene que apoyarse en una dirección de contabilidad y finanzas que gestione los recursos, activos, pasivos y capital que sustentan su patrimonio; lo mismo que operativice los procesos y procedimientos financieros y contables. A esta instancia le corresponde el desarrollo financiero de planes, proyectos y programas.

- Dirección de Recursos Humanos

También, este modelo de centro requiere la articulación de acciones vinculadas a la planeación del recurso humano y su disposición en cada instancia educativa y técnico profesional que lo conforman. Así, también, se precisan recursos humanos para la formación y capacitación para la práctica pre laboral y su puesta en marcha. En este sentido, los aspirantes que participan en este modelo de centro requieren de la evaluación de profesionales que verifiquen sus competencias y dispongan un plan centrado en la persona. A su vez, se incorporan nuevas áreas de intervención, tales como el acompañamiento (preparador) laboral y especialistas en educación social. Sin duda alguna, esta dirección, selecciona, recluta y planea la distribución del personal que labora en esta iniciativa.

- Dirección de Operaciones para la Producción

Dado que las operaciones destinadas a la producción en las distintas áreas ocupacionales que han sido formados los graduados con discapacidad intelectual

conlleven la ejecución de actividades productivas, se requiere esta instancia operativa que coordine su desarrollo.

- Dirección de Servicios Educativos

Entrando en materia de formación, los servicios educativos, que han sido definidos como una gama de prestaciones, se ocupan de evaluar la competencia básica y de conocimiento relacionado con la carrera técnica intermedia cursada por los participantes. Tiene la directriz de enfocarse en la atención, orientación y evaluación educativa para una mejor garantía y proyección de los graduados, aspirante a un proceso de verificación competencial para que su plena inserción y desarrollo laboral.

- Dirección de Servicios Técnicos

Son parte de la prestación de servicios destinados a la determinación de las necesidades de apoyo psicológico, social y terapéutico que requieran los participantes. En este estudio, la intervención del equipo técnico es parte medular durante la gestión educativa. Pero, también, servirán de orientación a los propios graduados, a sus familias y a los docentes que participen en el modelo.

- Dirección de Servicios Social

Esta dirección, abarca aspectos relevantes a la intervención social en el espacio formativo. Se recomienda la implementación de esta área dado que, en la experiencia sostenida con personas con discapacidad intelectual, existen situaciones aisladas que riñen con la competencia social y actitudinal. En ocasiones, existe comportamientos que requieren la intervención de la educación social.

2.1.3. Los procedimientos y los procesos que conllevan la cobertura, admisión, permanencia y egreso

Siendo este modelo de centro un espacio de intervención social, educativa y comunitaria, deben desarrollarse los procedimientos y los procesos integrados en la cobertura y su alcance hacia donde precisa el modelo de centro la atención de cada uno de los aspirantes provenientes de la EVE, pero con distintas orientaciones ocupacionales. Se admite al candidato mediante un análisis de sus logros, documentos entregados y competencias evaluadas, que pueden llevar un cambio en la dirección y aspiración presentada. No obstante, los procedimientos y procesos relativos a la cobertura, admisión, permanencia y egreso de los aspirantes, tienen que ser normados por la junta directiva del centro. Para que exista un criterio técnico profesional de estos apartados.

2.1.4. Inserción y desarrollo laboral inclusivo.

Este enfoque de aproximación a la promoción laboral también debe ser analizado por la junta directiva. Sin embargo, aun cuando el concepto de inserción laboral no ha sido descrito de forma explícita, los aspectos relativos a la formación y empleo de personas con discapacidad intelectual en este estudio forman parte de lineamientos políticos, acciones y metas estratégicas que deben formularse para el desarrollo y generación de recursos para las personas con discapacidad. Un aspecto importante que no puede soslayarse, lo constituye el hecho de que las acciones vinculadas a mejorar la participación de personas con discapacidad en el mercado laboral, asegura la participación social de esta población para la contribución con el desarrollo social inclusivo, sostenible y sustentable. Pero debe aceptarse que independientemente de la discapacidad, sin importar su condición, se hace necesario brindar las condiciones para el establecimiento de servicios y apoyos que permite demostrar que la inclusión laboral puede dejar de ser limitada. “Para las personas con discapacidad intelectual (DI), la consecución de las competencias de empleabilidad es, si cabe, todavía más complicado que en el de

otros colectivos con discapacidad, aunque indispensable para su desempeño laboral” (Laborda, et al, 2021, p.203). De tal forma que los aspectos relativos a la inserción y desarrollo laboral inclusivo también deben ser discutidos, ampliados y consensuados en la junta directiva de este centro.

2.2. Alternativas pre laborales

Existen alternativas ocupacionales, laborales y pre laborales que constituyen oportunidades de participación en la vida productiva para las personas con discapacidad. Entre estas oportunidades pueden incluirse las diversas alternativas ocupacionales: la participación en actividades pre laborales y la participación en actividades laborales que contribuyan a la formación, al crecimiento y al mejoramiento continuo de aquellos que integran una experiencia como éstas.

Arias-Vargas, et al. (2022) establecen:

Los cambios de contexto y del mercado han promovido que los individuos a título personal o como miembros de un colectivo, busquen nuevas formas y maneras de poder crecer y sostenerse en una economía de libre mercado, mediante la adopción y desarrollo de nuevos roles y funciones que posibiliten que la iniciativa rural prospere. (p.56)

Existen una serie de medidas para el fomento de empleo, estas acciones permiten la participación laboral en puestos de trabajos mediante el establecimiento de apoyos y ayudas para su sostenimiento (Rodríguez, 2017). Al criterio de este estudio, todo establecimiento de ayudas para la formación y preparación laboral ocurridos luego de la formación media, profesional y técnica, deben considerarse dentro la significancia de lo que se refiere una alternativa pre laboral. Es pre laboral porque ocurre antes de la participación en un trabajo y, aun cuando la misma promueva la formación profesional, laboral y superior; necesariamente, la intención de esta investigación plantea la creación de nuevas alternativas ocupacionales para el colectivo con discapacidad intelectual que se gradúan del centro educativo EVE, para que cuenten con servicios de preparación que evalúen sus necesidades de ingreso a nuevos servicios educativos, técnicos y sociales

para la formación – capacitación – a favor de la preparación laboral (práctica pre laboral).

Las personas con discapacidad transitan por un proceso estructurado al momento de su preparación laboral; etapa ésta, que, al ser superada, les permite una claridad en sus posibilidades de desarrollo personal futuro; así como el logro de competencias: “mayor grado de autonomía, responsabilidad y autodirección” (Aranda, et al., 2020, p.113).

Quiere decir, que tal y como ha sido planteado en el protocolo del anteproyecto de esta investigación, puede definirse a la alternativa pre laboral como:

Son opciones de participación en los cuales las personas con discapacidad intelectual son evaluadas/os en sus competencias mediante los servicios y apoyos: educativos, técnicos y sociales; lo mismo que determinan la formación y capacitación para el empleo requerida y su incorporación en la práctica pre laboral que los convertirá en personas óptimas para el empleo. (Daniel, 2021, p.8)

Profundizando sobre las alternativas pre laborales para jóvenes y adultos con discapacidad intelectual –son opciones ocupacionales- de lo más convergentes en los procesos formativos, porque permiten a los participantes posibilidades dentro de la estructura ocupacional del país, con base en una selección de aquellos lugares con tareas y características específicas que sirvan de “catálogo de las ocupaciones más representativas” para la formación y capacitación de aspirantes que necesitan mejorar sus habilidades laborales, el desarrollo práctico en actividades vinculadas a la orientación e integración laboral con prospección al desarrollo personal y profesional de manera que su desenvolvimiento asegure oportunidades en la estructura social y contribución para el aprovechamiento de recursos con miras a la formación superior y posteriormente a la inserción y desarrollo laboral inclusivo.

Para este estudio, las alternativas pre laborales constituyen opciones de participación en los cuales las personas con discapacidad intelectual graduados

de la Escuela Vocacional Especial (EVE) son evaluadas en sus competencias mediante los servicios y apoyos: educativos, técnicos y sociales; lo mismo que determinan la formación y capacitación para el empleo requerida y su incorporación en la práctica pre laboral que los convertirá en personas óptimas para el empleo.

2.2.1. Alternativa pre laboral en los servicios educativos, técnicos, y/o sociales

En este modelo de centro, toda formación y atención que se desarrolle previo a la vinculación de un graduado con discapacidad intelectual en el empleo, aun cuando se desarrollen prestaciones en servicios educativos, técnicos y/o sociales corresponde a una opción de participación que busca el fin común de la empleabilidad de la persona. Igualmente, esta opción consiste en un soporte técnico pedagógico y social, pues valora las habilidades y destrezas de los aspirantes que ingresan al centro.

2.2.2. Alternativa pre laboral en la formación y capacitación

Siguiendo una secuencia en la explicación de las opciones presentadas en los servicios educativos, técnicos y/o sociales que buscan la formación laboral de los participantes, en este apartado, la formación y capacitación corresponde al mejoramiento continuo de los candidatos en temas puntuales y específicos para el fortalecimiento de sus habilidades y competencias. Las experiencias en formación y capacitación tendrán la oportunidad de ajustarse a las preferencias de los usuarios del centro; concertar las necesidades de mejora de acuerdo con las exigencias del mercado; ejecutarse una evaluación inicial y posterior al proceso de mejoramiento, si así lo requiere el caso. Sin dejar por fuera la opinión de los expertos sobre la inclusión de formación y capacitación en la competencia actitudinal.

2.2.3. Alternativa pre laboral en la práctica previo a la inserción laboral

Completada la alternativa pre laboral en la formación y capacitación, los aspirantes ingresan a una experiencia de práctica previo a su integración en un empleo. La experiencia de práctica pre laboral consiste en la incorporación de los aspirantes en espacios de aprendizaje en instituciones, empresas o sectores productivos para que completen, de ser necesario, la competencia requerida para el puesto que va desempeñarse.

En esta práctica, se hace necesario la vinculación del candidato con un experto denominado: “preparador laboral en el empleo con apoyo”, una figura innovadora de ayuda a la integración en el empleo ordinario, de la que los autores elaboran un perfil basado en la experiencia y la reflexión propias.” (Arenas y González, 2010, p.1). Este modelo de centro considera oportuna la participación de este profesional descrito en líneas anteriores.

2.3. Estrategia de intervención: Servicios educativos, técnicos, y sociales

Esta investigación considera preciso explicar lo que constituye un servicio para luego adentrarse al mundo de los servicios educativos, técnicos y sociales, pues en la gama de productos (bienes o servicios), hay países como España que ostentan un catálogo de prestaciones que a la luz de procesos inclusivos y especializados son la dentera de muestras ejemplares que disponen las personas con discapacidad a lo largo de su vida para superar las barreras sociales impuestas por la discapacidad. De la misma manera que las personas sin discapacidad obtienen del medio alternativas ocupacionales y oportunidades que les permitan seguir expandiendo sus competencias o saberes, los jóvenes y adultos con discapacidad intelectual también necesitan que la sociedad les proporcione nuevas opciones para el continuo desarrollo personal y profesional.

De acuerdo con el Diccionario de la Lengua Española (2001), el concepto de servicio muestra la siguiente definición:

La organización y personal destinados a cuidar intereses o satisfacer necesidades del público o de alguna entidad oficial o privada. También, refiere a la función o prestación desempeñadas por estas organizaciones y su personal. Corresponde a la prestación humana que satisface alguna necesidad social y que no consiste en la producción de bienes materiales. Puede ser también, una situación laboral o, sobre todo, funcionarial, en la que una persona desempeña efectivamente el puesto que le corresponde. Es una actividad llevada a cabo por la Administración o, bajo un cierto control y regulación de esta, por una organización, especializada o no, y destinada a satisfacer necesidades de la colectividad. (p.5564)

Un servicio atiende una necesidad humana; su función es servir, apoyar, asistir o ayudar mediante procesos al que lo solicita. Puede darse por etapa, tiempo y procedimiento. Conlleva una duración, pero ésta depende del tipo de prestación que otorgue. Sin embargo, es intangible, pues a diferencia de los bienes materiales, el servicio muestra sus complementos y recursos que los respaldan. Pero, la ponderación de su satisfacción está vinculada a la persona o comunidad que lo recibió. Un servicio “está compuesto de varios atributos o dimensiones tanto objetivas como subjetivas. [...] las dimensiones de la calidad serán capaz de desarrollar medidas para evaluar el desempeño en el suministro de servicios” (Parra y Rodríguez, 2022, p.99).

La prestación de servicios corresponde al tercer sector y su función social depende del cumplimiento de sus obligaciones y ofrecimientos. Existen una gama de servicios entre los que figuran, los siguientes: “servicios técnicos, profesionales, financieros, educativos, sociales y públicos.

Con respecto a los servicios y apoyos, existe una realidad comparada española, que proporciona un amplio criterio técnico sobre lo que significan estas prestaciones. En dicha realidad contextualizada internacional, que marca su referencia a otros países por su contenido, es la normativa vigente, la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de “Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia de España”, en su Capítulo II, sobre

“Prestaciones y Catálogo de servicios de atención del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, Sección 1.ª Prestaciones del sistema”. En esta “legislación consolidada” como aparece en su versión original, los artículos del 13 al 16 detallan minuciosamente “los objetivos, las prestaciones, el catálogo y la red de servicios” (Gobierno de España, Ley 39/2006, 14 de diciembre - BOE N°299, 2006, pp.13-14).

No obstante, para este estudio, los servicios educativos, técnicos y sociales para personas con discapacidad, son una gama de prestaciones educativas, técnicas y sociales para el acompañamiento, la evaluación, la atención y la orientación educativa, psicológica, social, ocupacional y pre laboral; pertinentes y accesibles, cercanos al contexto social – al entorno del hogar – que son requeridos para la inserción laboral y el desarrollo laboral inclusivo para graduados con discapacidad intelectual de la EVE.

2.3.1. Servicio educativo (evaluación de competencia básica y de conocimiento y la competencia lingüística)

El servicio educativo es un componente que integra la estructura organizativa del modelo de centro. En esta fase, corresponde a la evaluación de la competencia básica y de conocimiento; así como también, evalúa la competencia lingüística. Puesto que, para algunos profesionales de la educación, esta última, otorga una plusvalía a los graduados con discapacidad intelectual. Este servicio ha sido tipificado anteriormente como una responsabilidad de la Dirección de servicios educativos. Esta prestación, atiende, orienta y evalúa a los participantes en este estudio con respecto a temas relacionados con el área ocupacional que ha sido escogida, desde la formación educativa, y que corresponde a la carrera técnica intermedia del graduado. Sin embargo, los participantes tienen la oportunidad de redirigir su orientación laboral; por ende, será necesario una reubicación dentro del nuevo modelo. Porque, así como ha sido señalado en el marco teórico la

Convención de Personas con Discapacidad, en su artículo 27: “son libres de elegir su interese ocupacional” (Gaceta Oficial Digital, G.O.D. N°25832, CDPD, ONU, 2007, p.18).

2.3.2. Servicios técnicos (evaluación de competencia personal y funcional)

A los servicios técnicos, les corresponde la evaluación de la competencia personal y funcional, Estos servicios integran las necesidades de apoyo psicológico y terapéutico que requieran los participantes. También, son parte de la responsabilidad de la Dirección de Servicios Técnicos. En tanto, el área de atención corresponde a las siguientes disciplinas: Psicología, Trabajo Social, Terapia Ocupacional, consejero en Rehabilitación. Debe expresarse que estos servicios ya están constituidos en la EVE; pero, para este modelo serán parte importante, puesto que es cierto que los graduados recibieron “intervención social en el ámbito educativo”. La formación y el empleo para personas con discapacidad requieren de un equipo técnicos especializado que gestione apoyos para potenciar las competencias de los graduados aspirantes a su inserción laboral.

2.3.3. Servicios sociales (evaluación de competencia social y actitudinal, además del contexto social)

Estos servicios son parte medular de la Dirección de Servicios Sociales, en los cuales toma relevancia la competencia social y actitudinal, el contexto social (la familia, el hogar, el lugar de trabajo, su entorno y la comunidad). En cuanto a lo indicado en líneas anteriores, la inclusión social regente en Panamá, está sustentada por lineamientos políticos que son articulados por la secretaria nacional de discapacidad, mediante la Ley 23 de 29 de junio de 2007 (Gaceta Oficial Digital, G.O.D., N°25824, SENADIS, 2007). Pero, cada institución tiene la responsabilidad de transversalizar la política social. Adicional a ello, no puede soslayarse el hecho de que los graduados con discapacidad intelectual al ser

evaluados en su competencia actitudinal y social, debe mirarse con detenimiento, los aspectos relacionados con la educación social para personas con situaciones de riesgos,

2.3.4. Servicio de acompañamiento psicológico social, terapéutico ocupacional y formativo, entre otros posibles.

En cuanto al servicio de acompañamiento, hay que indicar que el acompañamiento de los graduados con discapacidad intelectual se efectuará desde cada dirección presentada en los puntos anteriores (Dirección de servicios educativos, Dirección de Servicios Técnicos y Dirección de Servicios Sociales); ya que el acompañamiento puede ser de tipo educativo, técnicos, terapéutico y social.

En el caso de la parte laboral, este modelo desarrolla un acompañamiento preciso, descrito también, en líneas anteriores como “acompañamiento del preparador laboral en el empleo”. Esta decisión, sostiene que los aspirantes a un puesto requieren orientación laboral, pero más, demandan de un recurso que asegure su adaptación fundamentada en el “empleo con apoyo”, denominación que ha sido implementada como “una metodología para garantizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad” (IPHE, 2018, parr. 6)

Según, Vidal y Cornejo (2012), el empleo con apoyo consiste:

En una estrategia de formación e inserción laboral sustentado en el paradigma social, con amplia evidencia basada en resultados [...], de alta difusión en los Estados Unidos, Canadá, Argentina, Brasil, Venezuela y en Europa que surge de manera experimental muy ligado a la investigación.
(p.114)

Los autores señalan la génesis del concepto como una estrategia de buenas prácticas en lo laboral, su abordaje expresa oportunidad de buenos resultados durante el acompañamiento a la persona con discapacidad intelectual a su ingreso en el trabajo. No obstante, existen otras medidas de apoyo.

Según Paz-Maldonado y Silva-Peña (2021):

Las medidas de ajuste relacionadas con la accesibilidad, las adaptaciones en los sitios de trabajo, los incentivos y servicios de apoyo son esenciales para una verdadera inserción laboral (OIT, 2002). Esto permite a las instituciones contar con mayores posibilidades de generar una mejor cultura organizacional, aprovechando al máximo los recursos humanos sin discriminar a ningún individuo por su condición. (p.8)

Definitivamente, para este estudio, el preparador laboral es un recurso necesario para el acompañamiento formativo en el contexto laboral como un servicio de apoyo.

2.4. Formación y capacitación

Así como los servicios educativos, técnicos y sociales son componentes en la estructura organizativa para el modelo de centro, la formación y capacitación se constituye como un área integral dentro de la Dirección de Recursos Humanos, que, para sus efectos, asegura el mejoramiento continuo de los graduados con discapacidad intelectual.

Estrada, et al. (2021) expresan que:

El concepto actual de “formación” – uno de los más importantes en las ciencias de la educación y las ciencias sociales -, parte de las diferentes definiciones que se han presentado a través de la historia y la cultura, desde el pensamiento clásico hasta el contemporáneo. Este abarca la totalidad e integralidad del conocimiento y el ser espiritual. Formarse representa ser reflexivo; tener la capacidad de romper con lo particular para pasar a la universalidad, a la generalidad a través del trabajo de pensar y repensar. (pp.2-3)

El concepto de formación desde la perspectiva de “codesarrollo” constituye el diseño de acciones formativas para el aprendizaje y la consecución de buenas prácticas en las organizaciones con sus recursos humanos, constituye uno de los subsistemas que ejecuta la sección que atiende el personal.

En este sentido, es significativo que Alles (2019), señale:

Desde el rol de expertos en formación, son conceptos a tener en cuenta, ya que inciden en otros aspectos [...], como ser el cambio en el comportamiento de las personas, producto de las tecnologías, en especial

la incorporación de las redes sociales, así como la existencia de las distintas generaciones, y cómo esta realidad se conecta con la organización y sus recursos humanos.” (p.33)

Su diligencia requiere de planificación de las actividades formativas, la selección de temas, de la realización de las acciones que faciliten el mejoramiento continuo y el seguimiento de resultados obtenidos posterior a su ejecución (Alles, 2019). También, la formación “permite profundizar en las funciones básicas de los profesionales de apoyos, así como establecer los ejes básicos [...] que les prepare para estas funciones” (Pallisera, 2020, p.129).

Adicional, Quintero (2019), considera que “la formación aparece en el sistema de dos formas como formación general o como específica” (p.247).

En este sentido, puede expresarse que la formación (capacitación) y empleo son aspectos relevantes en cualquier organización, lo constituye, sin lugar a duda, en oportunidades de mejora. Por lo que, en este estudio es interesante indagar sobre la formación y empleo, dado que la Convención de Personas con Discapacidad en el artículo 27, numeral 1, acápite d, expresa que “los Estados Parte salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo... al permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua” (Gaceta Oficial Digital, G.O.D. N°25832, CDDPCD-2007, p.18). Queda claro que la formación y capacitación que son actividades de mejoramiento continuo y en un estudio como éste, tiene que verse reflejado el concepto, su explicación, aplicación y desarrollo.

Por ello, Fiszbein, et al. (2016), sostienen que “las oportunidades de capacitación refuerzan las desigualdades de educación dentro de la fuerza laboral” (p.7). Esto constituye una tema de análisis para el presente estudio porque a ciencias ciertas, pretender verificar la formación y capacitación que la población con discapacidad intelectual graduada de un centro educativo vocacional, sea estudiada en cuanto

a su perfil individual que registre además de otros aspectos relevantes, la necesidad de que pasen por una experiencia de formación y capacitación; sea, porque requieren del fortalecimiento de sus competencias individuales o porque sea necesario la mejora en el desempeño de la ocupación.

Para este estudio, la formación y capacitación es un servicio pre laboral de participación que requieren los graduados con discapacidad intelectual de la EVE para el mejoramiento: de sus competencias laborales, de la competencia básica y de conocimiento, de la competencia personal y funcional; de la competencia social y actitudinal; y de la competencia lingüística.

2.4.1. Mejoramiento de la competencia básica y de conocimiento

Para darle un sentido teórico a este apartado, es relevante indicar que “la mejora continua es considerada como un elemento clave para lograr la excelencia” (Ortega, 2017, p.21). Por lo tanto, al hablar en este estudio del término, mejoramiento de la competencia básica y de conocimiento, es referirse a que los participantes en el modelo de centro, además de que obtienen la oportunidad de repaso de los contenidos formativos en su área ocupacional seleccionada (durante su formación media profesional y técnico – vocacional), se perfilan en este modelo, nuevas acciones formativas que aseguren la excelencia profesional.

2.4.2. Mejoramiento de la competencia personal y funcional

Otro aspecto que requiere de “mejora continua” (Ortega, 2017), para los graduados con discapacidad intelectual de la EVE, lo constituye “la competencia personal y funcional”. Por ello, en busca de criterios “*techne y episteme*”, se hace necesario la revisión de algunos autores, tales como:

Hernández (2023), que asegura que:

Las competencias funcionales refieren al dominio de conocimientos y habilidades necesarias para aplicarse en ciertas situaciones del trabajo (Galarza et al., 2020), que les permite responsablemente, mantener y mejorar las operaciones adecuadas en los equipos y tecnología utilizada en el trabajo a fin de obtener los resultados exigidos por la organización. (p.8254)

Este criterio explica la relación entre el conocimiento, su operación y las funciones que el individuo realiza en la ejecución de una actividad. Por tanto, para el modelo de centro propuesto, es importantísimo que los candidatos gestionen de manera óptima los aspectos funcionales ganados; es decir, que autodescriban el saber y el hacer.

Este mismo autor, Hernández, (2023), señala:

En otro orden de ideas, el modelo de competencias personales explica que el individuo posee capacidades cognitivas, reflexivas y autónomas (Mababu, 2022), que contribuyen a desarrollar actitudes, valores y motivaciones, que evidencian su personalidad y reconocimiento social. Las competencias personales se consideran elementos importantes para desarrollar capacidades de respuesta satisfactoria ante situaciones que se presentan en las organizaciones y su entorno. (p.8254)

En la competencia personal, el graduado con discapacidad intelectual está en capacidad de generarse un plan de desarrollo personal, pues “su capacidad reflexiva”, permite que las buenas prácticas sean el resultado de su actuación. Por ello, el mejoramiento de la competencia personal y funcional corresponde a una de las acciones que aseguran la mejora continua a los integrantes en un nuevo modelo de centro como alternativa pre laboral.

2.4.3. Mejoramiento de la competencia social y actitudinal

En el caso de la competencia social y actitudinal, ya, al haberse definido lo que para este estudio constituye “la mejora continua” (Ortega, 2017), cabe resaltar que dicho proceso de “optimización de sus competencias”, tiene que ser revalorizado en los graduados con discapacidad intelectual participantes del estudio. Tal vez, el mejoramiento de la competencia social y actitudinal constituya un observancia

y experiencia principal como aspecto valorativo a la hora de su participación en la formación y el empleo. Puesto que, los empresarios buscan recién graduados que estén empoderados en su área de formación ocupacional pero que sepan de manera categórica, asumir un comportamiento ejemplar, durante el desempeño laboral.

Para profundizar más en este punto, es importante traer a colación los planteamientos sustentados por Pineda-Alfonso (2017), señala lo siguiente:

La adolescencia es un período evolutivo clave en la construcción de criterios valorativos, de ahí que la enseñanza de las ciencias sociales en secundaria sea un espacio insustituible para trabajar las actitudes relacionadas con lo que, en el discurso educativo, se ha denominado “competencia social y ciudadana”. Esto ha supuesto integrar la enseñanza de las actitudes y valores en el campo de las habilidades sociales, la inteligencia emocional y el manejo del conflicto. (p.356)

Existen dos criterios para el mejoramiento de la competencia social y actitudinal, que deben tenerse en cuenta en la construcción de un modelo de centro como alternativa pre laboral. En el caso de la población con discapacidad intelectual, la experiencia indica que los jóvenes requieren la reevaluación de sus competencias actitudinales más que sus competencias sociales. Pero, es de carácter imprescindible que, ya trascendida la formación vocacional a una experiencia previa al empleo, se considere oportuno, la revisión de la competencia social y actitudinal. Precisamente, porque los graduados con discapacidad intelectual, salidos de la EVE se encuentran en la finalización de la adolescencia, ya descrita en líneas anteriores como “un periodo evolutivo clave en la construcción de criterios valorativos” (Pineda-Alonso, 2017, p.356); periodo que puede interpretarse como una fase resolutive puesto que, se supone que los jóvenes han avanzado y mejorado, en dicho periodo, la competencia social y actitudinal: Es por ello, que la revaloración de estas competencias, en un centro modelo, tiene que ser observado mediante una guía de observación. Sin obviarse que, para este estudio, el mejoramiento de la competencia social y actitudinal corresponde a saber ser y saber actuar frente a una situación determinada; lo mismo que “la

integración de la enseñanza de valores y actitudes en el campo de las habilidades sociales”, tal y como lo expresa (Pineda-Alfonso,2017, p.356).

2.4.4. Mejoramiento de la competencia: oral, escrita y en señas

En cuanto, a la formación y capacitación, el presente estudio, contempla el mejoramiento de la competencia lingüística. Esta revaloración, sustentada en acciones de formación y capacitación para el empleo, adquiere una importante vinculación porque aun cuando los graduados son formados en un oficio, esta competencia, dentro del modelo de centro, considera oportuno que los mismos sean evaluados en la integración de su participación en exposiciones dialogadas con sus homólogos y entre pares; también, sería importante considerar que estos participantes, realicen la escritura breve de informes y documentos técnicos; y aun cuando se refiera a un estudio de discapacidad intelectual; y se valore el estatus de la lengua.

En un estudio realizado en la provincia de los santos, por Muñoz (2019), Estudio de la competencia lectora y escritora de alumnos con discapacidad intelectual de aulas inclusivas, se sostiene que:

En ciertos casos, bien por razones intrínsecas al alumnado o bien extrínsecas a él, pueden no mostrarse los desarrollos comunicativo-lingüísticos anteriores. Es decir, que los estudiantes de nuevo ingreso en la institución escolar no presenten el dominio necesario o esperado del lenguaje oral. E igualmente acontece con algunos discentes que culminan sus estudios obligatorios sin alcanzar un dominio adecuado y necesario de competencia escrita (p.25).

Lo descrito anteriormente, es una realidad contextualizada que se observa en el centro educativo, en que los graduados recibieron su formación técnica vocacional. Pero, como parte de la contribución en esta área lingüística, el modelo de centro tiene que reevaluar, al menos que los participantes puedan expresarse, dar sus opiniones y/o muestren en la competencia básica y de conocimiento, coherencia de su potencial expresivo. Y porque no, tenerse la aspiración que

puedan acceder a la lecto escritura. Por lo menos, que sepan escribir su nombre completo y firmarlo. Para este estudio, el logro de esta habilidad constituye un gran avance en la autovaloración de la propia capacidad del individuo, es parte de su desarrollo personal en la competencia laboral.

2.5. Práctica pre laboral

Previo a la formación y capacitación, se ejecuta un pretest en las áreas competenciales y determinadas por este estudio; luego de la culminación de la formación y capacitación, procede un post test, que salvaguarda el desarrollo de dichas áreas competenciales. Culminada la formación y capacitación, los graduados con discapacidad intelectual participantes en este estudio, son ingresados al contexto laboral para la puesta en práctica de tales áreas concebidas. Este ingreso define lo que representa para la investigación la práctica pre laboral.

Quiere decir que, a la luz de esta investigación, la práctica pre laboral, son oportunidades de participación en actividades productivas, talleres y/o empresas que son necesarios para evaluar su cumplimiento. Esta parte corresponde a un servicio pre laboral, que es consecuente con el hecho de que, para la población sujeto del estudio, luego de su formación y capacitación, se requiera ajustar, adecuar, revisar o demostrar la efectividad del centro ocupacional para el desarrollo de las áreas competenciales.

Para Fernández, et al, (2021), existen “centros ocupacionales (CO), sin ser una modalidad explícitamente laboral, ofrecen una atención habilitadora a personas con DI en edad laboral. Su objetivo es capacitar a las personas para su ocupación activa y su mayor inclusión social” (p.204). En este caso, la práctica pre laboral prevé la aplicación de acciones que permite a los participantes la obtención de una productividad laboral durante su vinculación con la experiencia. Sin embargo,

previo a la práctica deben antes pasar por un periodo de formación y capacitación, se ejecuta un pretest en las áreas competenciales y determinadas por este estudio; para luego de la culminación de la formación y capacitación, se realice un post test, que salvaguarde el desarrollo de dichas áreas competenciales. Culminada la formación y capacitación, los graduados con discapacidad intelectual participantes en este estudio, son ingresados al contexto laboral para la puesta en práctica de tales áreas concebidas.

Durante el desarrollo de las competencias, las prácticas de estas corresponden una acción de evaluación del desempeño de dichas competencias. Quiere decir que, para esta investigación, los graduados con discapacidad intelectual demuestran que tienen las competencias ganadas y/o logradas. Sobre este aspecto específico, Pacheco Diaz (2024), en su estudio: “Habilidades sociales en adultos con discapacidad intelectual. Diseño e Implementación de un programa de intervención socioeducativa”, sustenta que “Al finalizar cada sesión, se evaluó el desempeño de las personas participantes mediante observación estructurada y una guía específica para registrar el progreso alcanzado.” (p.20).

Esto sugiere, que la puesta en práctica de las competencias en este estudio, ameritan una guía de observación de campo que valore cualitativamente si el graduado con discapacidad:

2.5.1. Cumple con la práctica de la Competencia básica y de conocimiento

Para este estudio, el cumplimiento de su desempeño contempla que los participantes logren los siguientes aspectos vinculantes:

- Conozca las funciones del trabajo que realiza
- Ejecute su labor efectivamente
- Actúe con pensamiento autónomo y crítico
- Sostenga relaciones positivas y respetuosas con sus pares
- Ejecute un proyecto de autogestión

2.5.2. Cumple con la práctica de la Competencia personal y funcional

En cuanto al cumplimiento de esta competencia, esta investigación refiere los siguientes criterios:

- Planifique y organice su trabajo
- Tenga habilidades para la resolución de problemas
- Tenga habilidades para la toma de decisiones
- Posea iniciativa personal en la ejecución de sus labores
- Tenga dominio de sí mismo, manejo de sus emociones y autocontrol de su conducta
- Muestre capacidad para ejecutar las funciones laborales
- Realice el trabajo en el tiempo solicitado.

2.5.3. Cumple con la práctica de la Competencia social y actitudinal

Para el cumplimiento de esta competencia, se detalla en una guía de observación los siguientes criterios:

- Muestre manejo en las relaciones sociales y laborales
- Colabore y coopere durante la ejecución de una labor
- Cuide los recursos puestos a su disposición
- Tenga habilidades interpersonales
- Se adapte a nuevas y distintas situaciones
- Muestre tolerancia al estrés.

2.5.4. Cumple con la práctica de la Competencia lingüística oral y escrita

Finalmente, el cumplimiento de esta competencia conlleva que los graduados con discapacidad intelectual, al finalizar la práctica pre laboral:

- Tenga comprensión oral
- Tenga comprensión escrita

- Lea y escriba (oraciones con sentido completo)
- Redacte informes técnicos.

2.6. Competencias laborales

Para comprender el concepto de competencia laborales, se hace necesario indagar en el estudio: “Las competencias laborales como eje formativo para mejorar el desempeño organizacional” (Vera-Mendoza, 2018, p.42-54), en el cual explica:

Según Cruzata y Deroncele (2017) la formación de competencias es considerada un camino seguro a la obtención de los objetivos propuestos en el ámbito laboral (Ulloa, 2015; Deroncele, 2015). De acuerdo a estos autores constituye una herramienta de gran valor para mejorar el desempeño individual y organizacional [...] enfoca esencialmente en lo que las personas serán capaces de hacer en el futuro siendo fundamental para que se maximicen los conocimientos de los trabajadores, se aprovechen al máximo sus habilidades y se incremente la calidad del trabajo. (p.43)

Existen tres (3) tipos de competencias laborales, entre las cuales puede mencionarse las siguientes:

- Las competencias genéricas integran habilidades intelectuales, interpersonales, organizacionales, las personales y la capacidad de emprender en cualquier campo laboral.
- Las competencias específicas son aquellas que se asocian al desempeño de las funciones o puesto de trabajo.
- Las competencias básicas que consisten en un conjunto de conocimientos, habilidades y aptitudes que deben alcanzar los individuos para lograr su realización y desarrollo personal.

En síntesis, de los puntos señalados en las líneas anteriores, quiere decir, que las competencias laborales son en sí, una serie de rasgos distintivos que un individuo desarrolla en su persona relacionado con el desempeño exitoso en el campo laboral (Vera-Mendoza, 2018).

Como este estudio pretende explicar el nivel de competencias laborales que logran los estudiantes con discapacidad al concluir el nivel de formación y capacitación; lo que precisamente propone la formación y capacitación en competencias básicas y de conocimiento; en competencias personales y funcionales; en competencias sociales y actitudinales; y en competencias lingüísticas oral y escrita, de tal forma que los graduados con discapacidad intelectual puedan nivelar su desempeño para acceder a una práctica pre laboral, se hace necesarios ahondar en los conceptos planteados e indagar a la luz de autores en investigaciones recientes, lo que se plantea con respecto a competencias.

El Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional, CINTERFOR (2009), conceptualiza a la competencia laboral de la siguiente manera: “como una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada” (Organización Internacional de Trabajo, OIT/CINTERFOR, 2009, parr.1)

Mientras que, Sandoval, et al., (2012), señala que: “las organizaciones públicas y privadas deben asegurar que sus empleados no sólo tengan los conocimientos, sino también las habilidades, destrezas, [...] actitudes (competencias), que les permitan dar respuesta [...] a los retos que enfrentan día a día” (Sandoval, et al., 2012, p.661).

En este sentido, las competencias se convierten en saberes inmersos del individuo porque integra la comprensión de acciones y prácticas que toda persona realiza justo después del aprendizaje como un acto demostrativo de ser capaz de ejecutar una u otra función. Es por ello que, puede decirse que “las competencias genéricas son prácticamente las competencias básicas que todo profesional debe desarrollar” (Macias-Catagua, 2018, p.241).

De lo que Macias-Catagua (2018) define como competencias genéricas:

Son aquellas que se pueden aplicar en un amplio campo de ocupaciones, condiciones y situaciones profesionales dado que aportan las herramientas intelectuales y procedimentales básicas que necesitan los sujetos para analizar los problemas, evaluar las estrategias, aplicar conocimientos a casos distintos y aportar soluciones adecuadas. (p.244)

A diferencia, Hernández (2023) realiza un “estudio de correlación entre un modelo de competencias funcionales y de competencias personales para el desempeño competitivo del individuo” (p.1), en el cual sustenta como los saberes y destrezas indican las funciones laborales en los diversos contextos, lo que contribuye al mantenimiento y a la mejora de procedimientos, esto se observa en las acciones de formación y capacitación en la estructura organizacional. En la misma línea definitoria, las competencias personales advierten las capacidades individuales que posee la persona, porque señala las habilidades epistémicas, el pensamiento reflexivo y la autonomía de criterio que hace que sus cualidades, su auto valía y motivos sean relevantes en su desempeño satisfactorio durante las experiencias que sostiene en las organizaciones (Hernández, 2023).

Mientras que, las competencias sociales y actitudinales, para este estudio explican tanto “la habilidad social es una capacidad para actuar, para otros la habilidad se identifica con la propia conducta (Tortosa Jiménez, 2018, p.159), así como también, las competencias actitudinales, sustentada por Rivadeneira Rodríguez (2013), como “saber ser/saber actuar” (p.57), años después la explica como parte esencial de la formación del discente: “Es decir el estudiante está en la capacidad de [...] y sobre todo ser consciente del proceso de su aprendizaje” (Rivadeneira Rodríguez, 2017, p.55). Quiere decir, que, para este marco teórico conceptual, las personas con discapacidad intelectual requieren de competencias sociales y actitudinales que les permita “saber convivir, saber actuar y saber ser”, lo que les garantizará además de su desarrollo personal, social y emocional, su continuo crecimiento en el área ocupacional que escoja. Entonces, las competencias sociales y actitudinales son cualidades observables en los individuos que demuestra la ejecución de su ocupación y actuación de forma “satisfactoria”, lo

que puede indicarse como apropiada o apta, en un contexto determinado pero que involucre la participación de otros, tal puede ser el caso, en lo “laboral”. Porque su “actuar y reaccionar” define parte del carácter profesional en un individuo (Rivadeneira Rodríguez, 2013).

García, et al. (2020) plantean “un perfil competencial laboral de personas con discapacidad intelectual en centros ocupacionales” (p.475), en el cual definen “el desarrollo de competencias laborales, clasificadas en cuatro tipos: cognitivas y de aprendizaje, funcionales, sociales y actitudinales y comunicativa, basadas en trabajos de Lucas, et al. (2005) y Docampo y Morán (2014)” (p.478). Debe sostenerse que, para este estudio, estas mismas competencias indicadas, son la base referencial del instrumento empleado, ya validado por dicho “perfil competencial laboral” por estos autores, arriba mencionados. Pero, en la presente investigación, es crucial determinar si son correspondientes a la opinión de los colectivos participantes (para los profesionales de la educación, de los servicios técnicos y sociales; lo mismo que para los graduados). Obviamente, a dichas competencias, se les efectuó ciertos ajustes en atención al modelo de centro propuesto; pues determinarán, si las competencias laborales sustentadas definen los parámetros considerados en las guías de observación: pre test y post test empleados previo y posterior a la formación y capacitación; así como también, en la guía de observación sobre la participación en el cumplimiento de la práctica pre laboral. Para estos propósitos, las siguientes han sido tomadas en cuenta: la competencia básica y de conocimiento; la competencia personal y funcional, la competencia social y actitudinal; y la competencia lingüística. (García, et al., 2020).

2.7. Paradigmas de la investigación

Para una mejor comprensión de la temática de estudio y en respuesta a que paradigma corresponde su aplicación, es necesario evidenciar este estudio de

caso que vincula la problemática con las soluciones y la aplicación de paradigmas educativos.

Cuadro 1. Estudio de caso, sobre la aplicación de paradigmas a un Modelo de Centro, como alternativa pre laboral para graduados con discapacidad intelectual

PROBLEMÁTICA	SOLUCIONES	PARADIGMAS
<p>Las personas con discapacidad intelectual tienen derecho a la formación postsecundaria y a obtener del medio, alternativas ocupacionales que les asegure su participación en un empleo decente y de su elección.</p>	<p>Requieren de espacios que fomenten oportunidades para su mejoramiento continuo mediante modelos efectivos para la formación, capacitación y desarrollo de practica pre laboral. Por ello, la demostración o comprobación de la eficiencia de un modelo de centro ocupacional como alternativa pre laboral para jóvenes y adultos con discapacidad intelectual permite que los jóvenes que se gradúan de la Escuela Vocacional Especial accedan a experiencias innovadoras de formación ocupacional y empleo que les asegure su bienestar y preparación laboral.</p>	<p>Sociocultural – en cuanto a lo que constituye un modelo de centro, siendo que es un espacio de intervención social, educativo y comunitario que fomenten alternativas pre laborales como una opción previa a la inserción y desarrollo laboral inclusivo.</p> <p>Su implementación tiene que ser desarrollada bajo diversos enfoques o modelos sociales de desarrollo sobre discapacidad, lo más ecológico posible y contemplando dimensiones de</p>

	<p>Por otra parte, en un modelo de centro, se propician alternativas pre laborales que son opciones de participación en los cuales las personas con discapacidad intelectual son evaluadas/os en sus competencias mediante los servicios y apoyos: educativos, técnicos y sociales. Reciben formación y capacitación en las áreas ocupacionales que muestren debilidad y finalmente, acceden a una experiencia de práctica pre laboral que les garantiza su mejor preparación e inserción y desarrollo laboral inclusivo.</p> <p>Un modelo de centro corresponde a un espacio dirigido a proporcionar a personas con discapacidad intelectual su integración laboral y actividades convivenciales para su integración social.</p>	<p>calidad de vida para el establecimiento de buenas prácticas y resultados exitosos a la población que se haga participe.</p> <p>Atención a la discapacidad intelectual – modelo cognitivo conductual en algunos aspectos de la formación y conducción de los procesos por los jóvenes y adultos con discapacidad intelectual</p> <p>En cuanto a la formación – integra la formación por competencia y el modelo constructivista - constituye una experiencia inédita, innovadora y enriquecedora porque crea escenarios</p>
--	---	--

	<p>La participación de las personas con discapacidad intelectual que se gradúan de centros vocacionales como el indicado en este estudio, son incluidos en un modelo de centro ecológico con la disposición y prestación de servicios pre laborales y laborales para lograr la adaptación a cambios en el microsistema con referencia a los roles laborales con los cuales interactúa (Bronfenbrenner,1987; Palomeque 2019).</p>	<p>prácticos para el fortalecimiento de las competencias laborales y habilidades de los usuarios.</p> <p>También se fundamenta en el paradigma humanista por estar centrado en la persona</p> <p>Modelo pedagógico – por la formación de personas con discapacidad</p> <p>Tiene en cuenta los aportes teóricos con respecto a la promoción de la autonomía e independencia, las dimensiones de la calidad de vida, las consideraciones presentadas por la Convención sobre los Derechos de las Personas con</p>
--	--	---

		<p>Discapacidad de la ONU y otros modelos dimensionales de la planificación centrada en la persona y la valoración de la discapacidad intelectual (Illán, 2013; Verdugo, Schalock y Gómez, 2021; Molina, 2018, Rogers, 1972, Palacios, 2019 y Luckasson – cols., 2002 replanteado por Verdugo, 2021).</p>
--	--	--

Elaboración propia con base en Illán (2013), Verdugo, Schalock y Gómez (2021), Molina (2018), Rogers (1972), Palacios (2019), Bronfenbrenner (1987) replanteado por Palomeque (2019). y Luckasson – cols (2002) replanteado por Verdugo (2021).

2.7.1. Teoría ecológica de los sistemas, Bronfenbrenner (1987) reformulada por Palomeque (2019):

Al profundizar sobre esta teoría ecológica vigente de Bronfenbrenner (1987) y que ha sido reformulada por Palomeque (2019), se hace necesario, su revisión, en algunos criterios para la conformación del modelo de centro. Se detallan los avances sostenidos en la implementación de un modelo ecológico. Palomeque (2019), en su obra, “La construcción social, el paso de individuo a sujeto, a partir de la teoría ecológica de Bronfenbrenner”, hace vigente el sustento teórico al señalar que:

Bronfenbrenner (1987) asegura que “los ambientes naturales son la principal fuente de influencia sobre la conducta humana” (p.37), de esta manera ofrece un entendimiento, como él mismo lo denomina “ecológico”, de las contingencias que pudiera demarcar los sistemas humanos viéndolos como una sucesión de estructuras seriadas. (Parra y Rubio, 2017). Desde su mirada, Bronfenbrenner divide los sistemas humanos en seis con el propósito de explicar la complejidad de las contingencias en dichas unidades que interactúan unas con las otras. (p.36)

En dicho documento, este mismo autor, hace referencia a los sistemas humanos, expresando que uno de ellos, constituye el horizonte próximo a un individuo, porque se vincula con “las relaciones y comportamientos en sus contextos cotidianos, bien descritos: el hogar, el trabajo, los amigos y cualquier otro espacio en que se vea de manera frecuente y cotidianamente involucrado.” (Palomeque, 2019, p.36).

Por otra parte, esta teoría sostiene otros aspectos relacionados con los sistemas humanos y que por supuesto, influirán en la implementación de un modelo de centro ecológico, en los cuales pueden mencionarse los siguientes: “microsistema, mesosistema, exosistema, macrosistema...”, entre otros (Palomeque, 2019, p.37). Sin duda, un centro ecológico permite que los participantes aprendan en un ambiente lo más natural posible. Es por ello, que el modelo de centro como alternativa pre laboral, se fundamenta en la teoría de Bronfenbrenner actualizada por Palomeque.

2.7.2. El modelo de calidad de vida y apoyos de Verdugo, et al. (2021):

En este espacio, se hace necesario, la revisión de literatura sobre “la calidad de vida y apoyos” (p.1) que sustentan un abordaje desde las perspectivas: “valores centrales, dimensiones de calidad de vida individual y familiar, sistemas de apoyos y condiciones facilitadoras” (p.12). Todas estas perspectivas apuntan hacia una proyección centrada en el individuo (Verdugo, et al., 2021).

Según Pacheco (2024), en su estudio “Habilidades sociales en adultos con discapacidad intelectual. Diseño e Implementación de un programa de intervención socioeducativa” (p.1), explica, en el punto 2.2., sobre calidad de vida y sistema de apoyo, lo siguiente:

En la actualidad cobran fuerza un nuevo conjunto de creencias, políticas y prácticas fundamentada en la inclusión comunitaria y en el modelo de la calidad de vida, dejando atrás paradigmas que enfatizan el defecto, la segregación, la devaluación y los servicios institucionales (Verdugo, et al, 2024). (p.14)

En cuanto al modelo de la calidad y apoyos, puede sustentarse que el modelo de centro, también, tiene su base en este paradigma dimensional que asegura que los participantes logren mediante su paso por el centro propuesto, la calidad de vida requerida de acuerdo con sus necesidades y la reciban la dotación o la prestación de servicios y apoyos que salvaguarden su propósito de vida con una nueva mirada hacia la discapacidad.

2.7.3. Paradigmas: humanista, sociocultural, constructivista y cognitivo conductual

Para darle constitución al modelo de centro, como un modelo de gestión pedagógica, en el cual participan docentes, profesionales técnicos y sociales vinculados a la educación. Es imprescindible, hacer un eco de los paradigmas educativos estudiados durante el desarrollo de esta investigación y en los cursos aprobados en este doctorado.

Primeramente, es necesario la revisión de los aportes que brindan la formación pedagógica en la estructuración de un modelo cognitivo conductual que asegure el mejor trato a la población de graduados con discapacidad intelectual participantes en el nuevo paradigma, Si bien es correcto, decir que la discapacidad intelectual requiere de un abordaje metodológico en su atención en los servicios educativos, técnicos y sociales, por la gama de procesos implicados en la formación técnica que fueron participes en la EVE, es también oportuno

señalar que esta población requiere de la atención pedagógica de conformidad con su nueva opción (de modelo de centro) para la revisión de competencias laborales que aseguren la futura inserción y desarrollo laboral inclusivo de los usuarios.

Adicional, debe tenerse en cuenta que la formación técnica que es parte de la gestión pedagógica trasciende lo educativo, en la media - profesional técnica – a la formación post media con la posterior incorporación al mundo laboral, y que oportunamente, este país sustenta y aplica “la formación por competencias, con base a un enfoque constructivista” (MEDUCA, 2024, p.20). Sin dejar de lado que este modelo constituye una experiencia inédita, innovadora y enriquecedora porque crea escenarios prácticos para el fortalecimiento de las competencias laborales y habilidades de sus usuarios. Ultimadamente, otro paradigma estudiado durante esta experiencia investigativa, y que sustenta al modelo de centro, porque su enfoque es centrado en la persona, se cimenta, con el paradigma humanista; al mismo tiempo, que se establece para la población de graduados con discapacidad intelectual de la EVE.

2.7.4. Modelo social de la discapacidad: Modelo Social, Dimensiones del modelo social

El concepto de discapacidad intelectual ha sido objeto de estudio y revisión en los últimos años. Es consabido que a inicios de la década de los años cuarenta (40's) cuando en Panamá empezó la atención educativa a las personas con discapacidad intelectual, estos eran llamados “Retardo Mental”. Es más, aun cuando el concepto explica en el fondo una situación de retraso cognitivo o de un coeficiente de inteligencia disminuido que va “por debajo de la media” (Pino, 2020), surgen opiniones técnicas que destacan que esta población y su nomenclatura debía ser reformulada en atención a nuevos enfoques y paradigmas;

especialmente porque el retraso mental¹, corresponde a un fenómeno que a la luz del pensamiento contemporáneo, indudablemente forma parte del modelo clínico de atención a la discapacidad. Lo cual, para esta investigación, es importante sostener que luego de las concepciones de desarrollo y evolución del marco de derecho y en atención al modelo social de discapacidad como cuestión de derechos humanos.

Palacios (2019) considero su replanteo en estudios posteriores:

En las últimas décadas se ha profundizado en un nuevo enfoque, que puede resumirse en la concepción de la discapacidad como cuestión de derechos humanos (De Asís, 2013; Palacios, 2008). El derecho internacional de los derechos humanos incorpora este abordaje a partir de la aprobación de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD). (p.2)

En este mismo documento, Palacios (2019) en el punto 2.1. sustenta la reformulación del concepto de discapacidad:

El primer paso necesario para una educación inclusiva es un cambio en la mirada. La reconceptualización de la discapacidad como un “problema socio-político, cuya causalidad estructural se sitúa en el régimen de organización social, económica, política y cultural vigente en una sociedad y en un momento histórico determinado” (Mareño Sempertegui, 2006, p.1). El modelo social de discapacidad visibilizó las causas sociales, culturales, y contextuales de la discapacidad (Palacios, 2008). Y hoy en día no es posible ignorar tres facetas o dimensiones que interaccionan y deben estar presentes en cualquier análisis sobre la materia (p.4).

Es por ello, que en este estudio la definición de discapacidad intelectual tiene que evidenciarse desde una perspectiva social sin dejar de lado las opiniones que sobre el término aportó el modelo clínico, dado que la formación educativa o de un empleo incide en el escenario social; no obstante, “el concepto de discapacidad intelectual proviene del marco de funcionamiento humano, en el cual se compone de habilidades intelectuales, conducta adaptativa, salud, participación y contexto” (Pino, 2020, p.18). Sin embargo, debe pensarse que cuando los componentes escolarizados se gradúan de sus estudios de la media, profesional y técnico; su inserción e incorporación al mundo laboral, los hace partícipes de la contribución

¹ Concepto en desuso, actualmente su utilización en estos tiempos puede considerarse peyorativo y discriminatorio.

a la sociedad. Por esta razón, las personas con discapacidad intelectual requieren de nuevas oportunidades formativas que les aseguren su desarrollo personal y profesional. Además, cabe destacar que este estudio corresponde a un trabajo en que se define la discapacidad intelectual como parte del criterio de inclusión. Dado que para ingresar a la Escuela Vocacional Especial deben ser diagnosticados por un profesional idóneo que asegure que su integración al centro garantiza que tiene la condición en mención.

Por otro lado, así como existe un replanteamiento al concepto de discapacidad, desde la perspectiva social de Palacios (2008, 2019); también, existe un reformulación sobre la discapacidad intelectual hecha por Luckasson y cols. (2002), con el criterio de modificación de la “*American Association of Intellectual and Developmental Disabilities*” (AAIDD); pero, que a través de los años para ser más exactos, “veinticinco años de caminos paralelos”, Verdugo (2021), replantea la discapacidad intelectual: “abarca valores fundamentales, incorpora factores contextuales y puede utilizarse para múltiples propósitos para favorecer el desarrollo y la implementación de políticas prácticas basada en atención a la calidad de vida y apoyos que recibe esta población (p.28). No obstante, concibiendo lo planteado en líneas anteriores sobre “la valoración de las dimensiones de la discapacidad intelectual” (Daniel, et al., 2014, p.33) y en atención a la definición que indica Pino (2020), entiéndase desde el modelo clínico que:

El concepto de discapacidad intelectual proviene del marco de funcionamiento humano, en el cual se compone de habilidades intelectuales, conducta adaptativa, salud, participación y contexto. Según indica la AAIDD, funcionamiento humano es un término que abarca todas las actividades individuales y de participación, en el cual influyen a su vez la propia salud y factores contextuales o ambientales, por ello las limitaciones en este funcionamiento, se le denomina, discapacidad. (p.18)

Quiere decir que existe una evidente diferencia entre lo que discapacidad intelectual se refiere en el modelo clínico y el social. Pero, como indica Lopera (2020) en su artículo “Deconstruyendo la Discapacidad Intelectual”:

Con estas perspectivas, se busca aclarar que para el trabajo citado y para sus participantes, el término discapacidad intelectual es una categoría operativa sobre la cual indagar y plantear críticas, y no un objetivo de identificación; dicho en otras palabras, no es relevante el sentido de criterios diagnósticos. El estudio de referencia es pues una invitación a asumir esta categoría como fenómeno social, más que como categoría diagnóstica clínica y que, por lo tanto, está altamente permeado de relaciones sociales y de los actores que la desarrollan. (pp.40-41)

Entonces, concíbese a la discapacidad intelectual desde la perspectiva social como una condición que ofrece oportunidades de evolución dentro del ámbito social para aquellos que viven con este tipo de situación. Pero, que con la aplicación de estrategias –ajustes– en las experiencias de vida, la persona supera las barreras sociales impuestas principalmente por la sociedad que proporciona relevancia a las limitaciones del individuo que operan en el funcionamiento humano, más que desarrollo operativo de los servicios y apoyos necesarios para que el desarrollo personal, humano y social sea observable, garantizado y salvaguardado.

Reafirmando todo lo anteriormente planteado, el concepto de discapacidad intelectual ha evolucionado a la luz del modelo social y de derechos humanos. Debe señalarse que, durante la entrevista a los expertos, pudo notarse que este término de discapacidad intelectual es definido de un modo diferente. Por ejemplo, durante la entrevista a la experta internacional, pudo notarse que en vez de usar el término de discapacidad intelectual, usó el concepto de diversidad funcional cognitiva. Haciendo una ampliación del concepto, la experta explica que hay un documento escrito por Romañach y Lobato (2005). Según la experta, la convención en todo el documento señala el concepto de discapacidad, pero a su opinión, este término no concuerda con la filosofía del modelo social que describe la propia filosofía de la convención. Continúa explicando que existe una perspectiva presentada en una conferencia por Martín y Ripollés (2008); y sobre Palacios (2019). Resultado de la entrevista: Dra. Illán-Romeu, 2024.

Por lo que tocó buscar información pertinente en los documentos señalados por la experta, Dra. Illán–Romeu (2024); de estos autores mencionados, pudo profundizarse en su contenido, lo siguiente:

En el caso de Martín y Ripollés (2008), en términos generales, la discapacidad dentro del enfoque de capacidades y funcionamientos de Armatya Sen, la autora explica que el progreso de la persona con discapacidad depende de lo que sea capaz de hacer y ser, definido como los funcionamientos, y con “las capacidades que les permite optar por las oportunidades para elegir y poder llevar una u otra clase de vida”. (p.71).

Con relación a Palacios (2008), sobre la explicación del Modelo Social de la discapacidad², la autora precisa “que la discapacidad no es de la persona sino de la sociedad” (p.122). Entonces:

La persona puede tener una “deficiencia³ —o diversidad funcional— sería esa característica de la persona consistente en un órgano, una función o un mecanismo del cuerpo o de la mente que no funciona, o que no funciona de igual manera que en la mayoría de las personas (p.123).

Pero en términos de la eliminación de las barreras que permiten su accesibilidad, se describe la diferencia en la funcionalidad de los individuos. Una persona puede funcionar diferente a otra, lo que no implica una discapacidad sino una situación, que cuando se aborda la solución de las barreras, puede apreciarse la funcionalidad diversa de los seres humanos (Palacios, 2008). No obstante, y como ha sido escrito en líneas anteriores, once años después, plantea “el modelo social desde una perspectiva de derechos humanos” (Palacios, 2019, p.2). En este documento, en el punto 2.1., se establece en el marco teórico, lo que esta misma autora, plantea sobre “la perspectiva de discapacidad y derechos humanos en el contexto de una educación superior inclusiva” (Palacios, 2019, p.1). Tal

² Surge del movimiento de vida independiente (Palacios, 2008, p.118-122).

³ Concepto que se deriva del Modelo Clínico – Rehabilitación

“reconceptualización señala a la discapacidad como un problema socio-político, cuya causalidad estructural se sitúa en el régimen de organización social, económica, política y cultural vigente en una sociedad y en un momento histórico determinado” (Palacios, 2019, p.4).

Por lo antes expuesto, esta investigación también, se apoya en la concepción del modelo social y humano sobre la discapacidad; teniendo en cuenta: “la condición de discapacidad desde una dimensión personal [...]; la situación de discapacidad desde una dimensión interrelacional, situacional y dinámica, [...] la posición de discapacidad, que es estructural” (Palacios, 2019, p.4).

Aun cuando los planteamientos expresados por ambas expertas son claros y comprensibles, de lo cual este estudio abraza con buena intención, no cabe duda que la transformación del concepto tiene que surgir desde la propia convención que orienta su filosofía hacia las personas con discapacidad. Es pertinente indicar que tuvo que aclararse estos conceptos para que no riña contra la terminología empleada en un estudio tan relevante como este. Por ello, se hace necesario la revisión de otros autores, a continuación, los siguientes:

- En la revisión de Romañach y Lobato (2005), acuñaron “el modelo de diversidad funcional, nuevo termino para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano” (p.1). En este sentido, puede expresarse que la cosmovisión sobre el conocimiento que se tiene acerca de la persona con discapacidad cambia en su totalidad con relación a los patrones médicos y sociales, que en nada favorecen a su trato, desarrollo, condición y necesidades, pues trasciende en su aplicación, a enfocar al colectivo desde un contexto de la “diferencia” en el cual los seres humanos tienen “sus procesos constructivos sociales y de entorno” inmersos. (Romañach y Lobato, 2005, pp.3-4).
- También, Dalmeda y Chhabra (2019), plantean; “Modelos teóricos de discapacidad: un seguimiento del desarrollo histórico del concepto de

discapacidad en las últimas cinco décadas” (p.7). En este documento, puede apreciarse la evolución de la discapacidad desde el paradigma social, de manera histórica. Pero, “la discapacidad no forma parte intrínseca de la persona sino de la sociedad” (Palacios, et al., 2021, p.214); muy parecido a lo que Romañach y Lobato (2005) explicaron sobre la diversidad funcional: “esta opera desde una perspectiva de la diferencia [...] restricción en la participación (p.4).

En fin, este estudio tiene sustento epistemológico en varios modelos de la discapacidad, por tanto, queda plasmado que, en atención a las personas con discapacidad intelectual es necesario visualizarlo desde una perspectiva de vida independiente.

CAPÍTULO III

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1. Diseño de la investigación

Esta investigación tiene un **diseño** preexperimental “pre test” y “post test” para demostrar la eficiencia de los servicios educativos, técnicos y sociales, los talleres de formación y capacitación, así como la práctica en un modelo de centro como alternativa pre laboral para el desarrollo de competencias laborales de graduados con discapacidad intelectual.

El tipo de estudio Es mixto, busca analizar los datos que permitan explorar, indagar, determinar, describir y dar explicaciones de los componentes y beneficios del modelo. Por su objetivo general es explicativo porque aportará datos del nivel de eficiencia y como soluciona el modelo propuesto la problemática planteada; es exploratorio, porque no existen estudios previos en el país y busca proponer una alternativa innovadora; es descriptivo, porque detalla los datos puntuales que permitan comprender su utilidad como alternativa pre laboral; es correlacional porque va a medir el grado de relación que existe entre las variables modelo de centro con las alternativas pre laborales; y es prospectivo porque aporta datos de las perspectivas a futuro

3.2. Población o universo

Tabla 2. Universo y Muestra

UNIVERSO O POBLACIÓN	POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD INTELLECTUAL AÑO 2021	TAMAÑO DE MUESTRA	TIPO DE MUESTRA, CANTIDAD REAL Y OBERVACIONES
Graduados con discapacidad Intelectual	232	30	Muestreo probabilístico por conveniencia. Se

			realiza la convocatoria y acuden (13) graduados los contactados). Guía de Observación de campo es un instrumento cualitativo
Docentes	31	11	Muestreo por conveniencia. Son once (11) Carreras Técnicas Intermedias, uno (1) por cada carrera técnica Cuestionario de encuesta escala Likert
Profesionales Técnicos	10	10	Marco censal. Son diez (10) Disciplinas: Terapia Ocupacional (2), Trabajo social (3), psicología (3), Consejería en Rehabilitación (2) Cuestionario de encuesta escala Likert
Expertos Nacionales e Internacionales – referentes en Formación y Empleo	3	3	Marco censal. Son tres (3) expertos nacionales e internacionales en Formación y Empleo Entrevista

La población o grupo estudio o muestra:

La población en este estudio está compuesta por diversos participantes:

- Graduados con discapacidad intelectual de la Escuela Vocacional Especial, durante el 2021 fue de doscientos treinta y dos (232) estudiantes entre los 18 y 25 años.
- También la población integra otros participantes, que denominaremos colaboradores que son los especialistas de los servicios formativos correspondiente a 31 docentes de carreras técnicas intermedias (CTI),
- Y de los servicios técnicos y sociales, son diez (10) técnicos, entre los cuales se encuentran los siguientes: tres (3) psicólogos, dos (2) terapeutas ocupacionales, tres (3) trabajadoras sociales y dos (2) consejeros laborales), que atienden a la población en la Escuela Vocacional Especial, ofreciéndoles acompañamiento y apoyo en su desarrollo educativo.
- Adicional, a los mencionados, la población contempla a un grupo de expertos internacionales y nacionales, que son tres (3) profesionales doctores en educación con experiencia en formación y empleo de personas con discapacidad.

Criterios de inclusión:

Este estudio está dirigido exclusivamente a graduados de la Escuela Vocacional Especial, diagnosticado por un profesional con la condición de discapacidad intelectual, entre las edades de 18 a 25 años. Adicionalmente, este estudio incluye a otros participantes como colaboradores que se refieren a docentes que laboran en el centro educativo y a técnicos profesionales que atendieron a los graduados durante su participación en el centro. Además, este trabajo tiene en cuenta a tres (3) expertos colaboradores nacionales e internacionales en el tema de formación y empleo.

Criterios de exclusión:

Esta investigación no contempla la participación de graduados con otros tipos de discapacidad e inclusive con trastornos o deficiencias mentales, ni los considerados estudiantes con y sin discapacidad que se hayan graduado en otros centros educativos regulares, que no sean de la Escuela Vocacional Especial de Panamá Centro; ni a docentes y/o profesionales técnicos de otros centros educativos.

Tipo de muestra estadística:

Mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, de lo que se selecciona a los participantes más accesibles y fáciles de contactar, la muestra mínima representativa dependerá de los participantes contactados mediante convocatoria, con un aproximado de treinta (30) graduados de la Escuela Vocacional Especial de las once (11) carreras técnicas intermedias, pues su estatus laboral y formativo actual es incierto lo mismo que su necesidad de participación en un modelo de centro, como alternativa pre laboral. Pero, por la experiencia se sabe que muchos de los graduados terminan en sus casas sin un empleo por la carencia de nuevas alternativas ocupacionales en el medio.

De los docentes, se realiza un muestreo por conveniencia, seleccionándose a cantidad de once (11) docentes que atienden el centro educativo vocacional en las Carrera Técnicas e Intermedias, CTI.

Mientras que, en el caso de profesionales especialistas de los servicios técnicos, este estudio utiliza la población completa – el marco censal - por ser un tamaño pequeño. Son diez (10) profesionales técnicos de las siguientes disciplinas: psicología, trabajo social, terapia ocupacional y consejería laboral (consejería en rehabilitación), quienes conforman el equipo interdisciplinario de la Escuela Vocacional.

Adicional, este estudio contempla la participación de tres (3) expertos, doctores, como referentes nacionales e internacionales en formación y empleo de personas con discapacidad: el director de la Escuela Vocacional Especial, un profesional internacional y un director de alto perfil en educación.

3.3. Variables:

Variable independiente: Modelo de Centro

Definición conceptual: Es un espacio de intervención social, educativa y comunitaria que fomenta alternativas pre laborales para la formación y empleo como una opción previa a la inserción y desarrollo laboral inclusivo para los graduados de la Escuela Vocacional Especial; constituyen un sitio para el fortalecimiento de competencias y habilidades, fundamentado en el paradigma humanista, sociocultural, constructivista y cognitivo conductual con base en el modelo ecológico dimensional de Bronfenbrenner (1987, 2019), que salvaguarde el modelo social de Palacios (2008, 2019 y 2021), y atienda los fundamentos expresados en el modelo de Luckasson y cols., sobre la discapacidad. (2002); teniendo en cuenta a su vez los planteamientos del modelo de la calidad de vida de Schalock y Verdugo (2021) centrado en el estudiante y constituya un equipo de trabajo de modelo pedagógico de formación docente para el desarrollo de buenas prácticas durante la atención de jóvenes y adultos con discapacidad intelectual. (Adúriz-Bravo e Izquierdo-Aymerich, 2009; López y Chinome, 2021; Chen-Quesada et al., 2020; Illán, 2016; Molina, 2022; Daniel et al., IPHE, 2014; Ramírez, 2021; Ramírez-Iñiguez, 2020; Alejandro-Contento et al., 2018; Huerta et al., 2021).

Definición operacional: corresponde a los componentes que deben incorporarse al modelo de centro, los cuales se van a medir a través de las siguientes categorías:

- Identidad: misión, visión y valores – en total son tres (3) indicadores.

- Estructura Organizativa, funcionamiento, procedimientos y procesos – en total son cinco (5) indicadores.

Variable dependiente: Alternativas pre laborales

Definición conceptual: Las alternativas pre laborales son opciones de participación en los cuales las personas con discapacidad intelectual son evaluadas/os en sus competencias mediante los servicios y apoyos: educativos, técnicos y sociales; lo mismo que determinan la formación y capacitación para el empleo requerida y su incorporación en la práctica pre laboral que los convertirá en personas óptimas para el empleo (Arias-Vargas et al., 2022; Rodríguez, 2017; Aranda et al., 2020; Daniel, 2021; Arenas y González, 2010).

Definición operacional: va a medirse a través de las siguientes alternativas pre laborales o categorías:

- Alternativa pre laboral en los servicios educativos, técnicos, sociales – en total son ocho (8) indicadores desglosados de la siguiente manera:
 - Para los servicios educativos, son cuatro (4) indicadores
 - Para los servicios técnicos, son dos (2) indicadores
 - Para los servicios sociales, corresponde a un (1) indicador
 - Para el servicio de acompañamiento, corresponde a un (1) indicador
- Alternativa pre laboral en la formación y capacitación – en total son ocho (8) indicadores desglosados de la siguiente manera:
 - Formación y capacitación en áreas específicas, corresponde a un (1) indicador
 - Formación y capacitación en competencias: saber, hacer, ser, convivir y emprender, corresponde a un (1) indicador
 - Formación y capacitación en áreas ocupacionales, corresponde a un (1) indicador

- Formación y capacitación en las exigencias del mercado y preferencias de los participantes, son dos (2) indicadores
- Formación y capacitación en la competencia actitudinal, corresponde a un (1) indicador
- Evaluación inicial y final previo a la formación y capacitación, corresponde a un (1) indicador
- Formación y capacitación – información proporcionada por la familia, corresponde a un (1) indicador
- Práctica pre laboral – en total son nueve (9) indicadores desglosados a continuación:
 - Evaluación competencial previo a la intervención en la práctica, corresponde a un (1) indicador
 - Practica pre laboral en diversas áreas ocupacionales, corresponde a un (1) indicador
 - Practica en formación dual, corresponde a un (1) indicador
 - Practica en capacitación in situ, corresponde a un (1) indicador
 - Tutoría de experto en la práctica pre laboral, corresponde a un (1) indicador
 - Otros aspectos de la práctica pre laboral son cuatro (4) indicadores

Variable dependiente 1: Servicios educativos, técnicos, y sociales

Definición conceptual: Los servicios educativos, técnicos y sociales son una gama de prestaciones educativas, técnicas y sociales para el acompañamiento, la evaluación, la atención y la orientación educativa, psicológica, social, ocupacional y pre laboral, pertinentes y accesibles cercanos al contexto social – al entorno del hogar, que son requeridos para la inserción y el desarrollo laboral inclusivo para los jóvenes y adultos con discapacidad intelectual (Parra y Rodríguez, 2022; Gobierno de España. Ley39/2006. Boletín Oficial de Estado - BOE N°299, 2006; Gaceta Oficial Digital, G.O.D. N°25832, CDPD, ONU, 2007; Gaceta Oficial Digital,

G.O.D., N°25824, SENADIS, 2007; IPHE, 2018; Vidal y Cornejo, 2012; Paz-Maldonado y Silva-Peña, 2021, Jariot García, et al., 2020; Laborda Molla, et al, 2021)

Definición operacional: que se va a medir a través de las siguientes categorías:

- Servicios educativos (evaluación de competencia básica y de conocimiento) – en total son dos (2) indicadores, desglosados a continuación:
 - Evalúa la competencia básica y de conocimiento relacionada con la carrera técnica intermedia cursada, corresponde a un (1) indicador
 - Tendrá su base en la atención, orientación y evaluación educativa, corresponde a un (1) indicador
- Servicios técnicos (evaluación de competencia personal y funcional, así como la evaluación de competencia comunicativa y lingüística), en total son dos (2) indicadores, desglosados a continuación:
 - Evalúa la competencia personal y funcional en el área ocupacional y pre laboral, corresponde a un (1) indicador
 - Determina la necesidad de apoyo psicológico, social y terapéutico, corresponde a un (1) indicador
- Servicios sociales (evaluación de competencia social y actitudinal, además del contexto social), en total son dos (2) indicadores, desglosados a continuación:
 - Evalúa la competencia en el contexto social, corresponde a un (1) indicador
 - Evalúa la competencia social y actitudinal en función del saber ser y saber actuar, corresponde a dos (2) indicadores
- El servicio de acompañamiento psicológico social, terapéutico ocupacional y formativo, entre otros posibles, en total son dos (2) indicadores, desglosados a continuación:
 - El acompañamiento psicológico, terapéutico, ocupacional y formativo, corresponde a un (1) indicador

- El acompañamiento formativo en el contexto laboral (preparador laboral), corresponde a un (1) indicador

Variable dependiente 2: Formación y capacitación

Definición conceptual: La Formación y Capacitación es un servicio pre laboral de participación que requieren los jóvenes y adultos con discapacidad intelectual graduados de los centros institucionales educativos para mejorar sus competencias laborales: básica y de conocimiento, competencia personal y funcional, competencia social y actitudinal; competencia lingüística oral y escrita (Estrada et al., 2021; Alles, 2020; Pallisera, 2019; Quintero, 2019; Gaceta Oficial Digital, G.O.D. N°25832, CDDPCD-ONU, 2007; Fiszbein et al., 2016; Ortega, 2017; Hernández, 2023; Ortega, 2017; Pineda-Alfonso, 2017).

Definición operacional: que se va a evaluar a través de las siguientes categorías:

- Mejoramiento de la competencia básica y de conocimiento, en total son dos (2) indicadores
- Mejoramiento de la competencia personal y funcional, en total son dos (2) indicadores
- Mejoramiento de la competencia social y actitudinal, en total son dos (2) indicadores
- Mejoramiento de la competencia lingüística oral y escrita, en total son tres (3) indicadores.

Variable dependiente 3: Practica pre laboral

Definición conceptual: La práctica pre laboral son oportunidades de participación en actividades productivas, talleres, empresas que son necesarios verificar para comprobar que las competencias laborales han sido logradas por parte de los jóvenes y adultos con discapacidad participantes del estudio (Fernández, et al., 2021; Pacheco Diaz, 2024; Vera-Mendoza, 2018; OIT/CINTERFOR, 2009;

Sandoval et al., 2012; Macias-Catagua, 2018; Hernández, 2023; Tortosa Jiménez, 2018; Rivadeneira Rodríguez, 2013).

Definición operacional: que se va a evaluar a través de:

- La puesta en práctica de la competencia básica y de conocimiento, en total son cinco (5) descriptores de la competencia.
- La puesta en práctica de la competencia personal y funcional, en total son siete (7) descriptores de la competencia
- La puesta en práctica de la competencia social y actitudinal, en total son diez (10) descriptores de la competencia
- La puesta en práctica de la competencia lingüística oral y escrita, en total son cuatro (4) descriptores de la competencia

3.4. Instrumentos y/o técnicas de recolección de datos realizados

- Cuestionario de encuesta cuyos criterios de ponderación son escala tipo Likert para determinar las alternativas pre laborales, las estructuras organizativas – operativas y los componentes que deben incorporarse; igualmente, identificar los paradigmas educativos, los modelos teóricos, dimensionales, sociales y/o de gestión pedagógica que aplican su fundamento a la propuesta, y detallar las competencias laborales que logran los graduados con discapacidad intelectual al concluir el nivel de formación y capacitación en un modelo de centro. Elaborado y validado para la investigación. Este instrumento de medición contiene cien (100) ítems con valoración de totalmente de acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo; también, pondera la valoración de muy importante, importante, moderadamente importante, de poca importancia y sin importancia.
- Entrevistas con cinco preguntas abiertas, realizadas a profundidad para detallar las competencias requeridas por los graduados con discapacidad intelectual para la formación y empleo, validado por expertos.

- Guía de observación para determinar y detallar las competencias de los participantes previo y posterior a la formación y capacitación como estrategia de intervención, validada por docentes en el área de estudio (Pre test y Post test). Son veintinueve (29) ítems. Para los fines de este instrumento la escala de valoración es la siguiente: Excelente (5); Muy Bien (4); Bien (3); Mejorable (2) y Sin Realizar (1).
- Guía de Observación para evaluar el cumplimiento en la práctica pre laboral de los graduados con discapacidad intelectual de la EVE, (en actividades productivas, talleres, empresas) para comprobar que las competencias laborales han sido logradas por parte de los participantes. Elaborado y validado para el estudio. Son veintinueve (29) ítems. Para los fines de este instrumento la escala de valoración es la siguiente: Sobresaliente (5); Satisfactorio (4); Aprobado (3); Insuficiente (2) y Reprobado (1).
- Cuestionario de encuesta cuyos criterios de ponderación son escala tipo Likert para establecer las áreas de atención de los servicios técnicos y sociales que deben integrarse a un modelo de centro para jóvenes y adultos con discapacidad intelectual. Este instrumento de medición contiene cuarenta y ocho (48) ítems con valoración de totalmente de acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

3.5. Procedimiento:

Este estudio contempló el proceso en las siguientes fases:

Fase I: Estructura de investigación y procedimientos para garantizar los aspectos éticos.

En esta fase, se realizó la formulación de la idea o tema de la investigación teniendo en cuenta los elementos y componentes que implica el desarrollo de la investigación, tesis mixta. Para ello, se elaboró el planteamiento del problema,

integrando antecedentes y la situación actual; se aportan informaciones sobre artículos científicos y documentos que ayudan a sustentar el estudio.

Esta fase implicó el procedimiento para garantizar aspectos éticos entre los cuales se tuvieron en cuenta los formularios de acuerdo de confidencialidad, consentimiento informado, la declaración del investigador de mantener aspectos y principios éticos y bioéticos que deben regir toda investigación que involucra sujetos humanos como lo son:

1. Declaración del Helsinki de la Asociación Médica Mundial (1964, 2013)
2. Belmont Report (1979)
3. Pautas éticas de CIOMS (2016)
4. Guía Tripartita para las Buenas Prácticas Clínicas (BPC) de la ICH (1996)
5. Gaceta Oficial Digital, G.O.D, N° 28743-A. Ley 81 de 2019 de protección de datos personales
6. Gaceta Oficial Digital, G.O.D, N° 28775-A. Ley 84 de 2019 de investigación en salud
7. Gaceta Oficial Digital, G.O.D, N° 24935. Ley 68 de 2003 de deberes y derechos de los pacientes y su reglamento
8. La Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos de la UNESCO (2005)
9. Normas y criterios éticos establecidos en los códigos nacionales de ética y/o leyes vigentes.

Fase II: Selección, elaboración y revisión de documentos e instrumentos (su validación).

Esta fase correspondió a la elaboración de los instrumentos y herramientas para la recolección, recopilación y registro de datos e informaciones pertinentes. Procedió la validación de los instrumentos, en este caso de los cuestionarios con ponderación, escala tipo Likert aplicados, lo mismo que entrevistas a expertos nacionales e internacionales de acuerdo con las necesidades; esto incluyó la validez y la confiabilidad interna y externa en su contenido; ya sea mediante un

análisis estadístico, por medio del alfa de Cronbach y/o el análisis factorial para cuantificar el nivel de fiabilidad de las escalas utilizadas.

En esta fase también correspondió la revisión del protocolo de investigación, instrumentos y otros documentos ante el comité de bioética para su aprobación, de que cumpliesen con la comisión de evaluación y con la normativa vigente para estudios e investigaciones, la cual tiene el siguiente fundamento de derecho:

- Según Gaceta Oficial Digital (G.O.D. N°28743-A), la Ley 81 de 26 de marzo de 2019, “sobre protección de datos personales”, establece que el consentimiento puede obtenerse de forma que permita su trazabilidad mediante documentación, ya sea electrónica o mediante otro mecanismo adecuado y podrá ser revocado sin efecto retroactivo (p.3).
- Según Gaceta Oficial Digital (G.O.D. N°28775-A), la Ley 84 de 14 de mayo de 2019, “que regula y promueve la investigación para salud y establece su rectoría gobernanza y dicta otras disposiciones” (p.2).
- Según Gaceta Oficial Digital (G.O.D. N°24935), la Ley 68 de 20 de noviembre de 2003, “que regula los derechos y obligaciones de los pacientes en materia de información y de decisión libre e informada” (p.3).

Validez y confiabilidad del instrumento utilizado para recolección de información de los docentes de las Carreras Técnicas Intermedias.

En este espacio desarrollan el análisis de fiabilidad interna del instrumento mediante el estudio de validez y confiabilidad, a continuación, se presentan los siguientes hallazgos:

Tabla 3. Análisis de la fiabilidad interna de instrumento aplicado a la prueba piloto de docentes

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	11	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	11	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.995	93

En la tabla 3, con los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento una prueba piloto se realizó la confiabilidad, utilizando la medida estadística de la consistencia interna o fiabilidad de una escala o test denominada Alfa de Cronbach, dando como resultado una fiabilidad de **.995**, indicado con esta puntuación estadística que el instrumento de recolección de datos cuantitativos es confiable para ser aplicado a la muestra de docentes seleccionada.

Regla de decisión estadística: Todo instrumento es confiable siempre y cuando la medida estadística de consistencia interna de Alfa de Cronbach sea mayor a .7, en este caso el instrumento tiene una alta escala de fiabilidad.

Tabla 4. Análisis de la validez del instrumento

Varianza total explicada									
Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	% de	%	%	% de	%	% de	%	% de	%
	varianza	acumulada	acumulada	varianza	acumulada	varianza	acumulada	varianza	acumulada
Total	a	do	Total	a	do	Total	a	do	Total
1	73.90	80.329	80.329	73.90	80.329	80.329	28.66	31.160	31.160
	3			3			7		
2	6.697	7.279	87.608	6.697	7.279	87.608	28.28	30.739	61.899
							0		
3	4.593	4.992	92.600	4.593	4.992	92.600	15.26	16.591	78.490
							3		
4	2.253	2.449	95.049	2.253	2.449	95.049	12.90	14.030	92.519
							7		
5	1.561	1.697	96.746	1.561	1.697	96.746	3.174	3.450	95.970
6	1.045	1.136	97.882	1.045	1.136	97.882	1.759	1.912	97.882
7	.961	1.045	98.926						
8	.554	.602	99.528						
9	.379	.412	99.940						
10	.055	.060	100.000						
11	1.224	1.330E-14	100.000						
12	3.223	3.504E-15	100.000						
13	2.314	2.515E-15	100.000						
14	1.407	1.530E-15	100.000						

15	1.3241.439E	100.000
	E-15	-15
16	1.1551.255E	100.000
	E-15	-15
17	9.1269.920E	100.000
	E-16	-16
18	7.1207.739E	100.000
	E-16	-16
19	6.4356.995E	100.000
	E-16	-16
20	5.0415.480E	100.000
	E-16	-16
21	4.2044.570E	100.000
	E-16	-16
22	4.1284.487E	100.000
	E-16	-16
23	2.9043.157E	100.000
	E-16	-16
24	2.3772.584E	100.000
	E-16	-16
25	2.2202.414E	100.000
	E-16	-16
26	2.2202.414E	100.000
	E-16	-16
27	2.2202.414E	100.000
	E-16	-16
28	2.2202.414E	100.000
	E-16	-16
29	2.1092.293E	100.000
	E-16	-16

30	2.0292.206E	100.000
	E-16	-16
31	1.7641.918E	100.000
	E-16	-16
32	1.4651.592E	100.000
	E-16	-16
33	1.3861.507E	100.000
	E-16	-16
34	1.2051.309E	100.000
	E-16	-16
35	1.1101.207E	100.000
	E-16	-16
36	9.7621.061E	100.000
	E-17	-16
37	8.5989.346E	100.000
	E-17	-17
38	7.2677.899E	100.000
	E-17	-17
39	6.7377.323E	100.000
	E-17	-17
40	6.2576.801E	100.000
	E-17	-17
41	5.1765.627E	100.000
	E-17	-17
42	4.6275.029E	100.000
	E-17	-17
43	4.0734.427E	100.000
	E-17	-17
44	3.0983.368E	100.000
	E-17	-17

45	2.4242.634E	100.000	E-17	-17
46	2.2682.465E	100.000	E-17	-17
47	8.4639.199E	100.000	E-18	-18
48	3.1483.422E	100.000	E-18	-18
49	1.1921.295E	100.000	E-31	-31
50	2.5322.752E	100.000	E-32	-32
51	2.0302.206E	100.000	E-33	-33
52	-	- 100.000	8.6739.427E	E-33 -33
53	-	- 100.000	6.1496.684E	E-32 -32
54	-	- 100.000	6.8347.428E	E-32 -32
55	-	- 100.000	1.2741.384E	E-31 -31
56	-	- 100.000	1.9842.156E	E-31 -31

57	-	-	100.000
	1.396	1.518E	
	E-20	-20	
58	-	-	100.000
	5.902	6.415E	
	E-18	-18	
59	-	-	100.000
	9.763	1.061E	
	E-18	-17	
60	-	-	100.000
	1.601	1.740E	
	E-17	-17	
61	-	-	100.000
	2.410	2.619E	
	E-17	-17	
62	-	-	100.000
	3.382	3.676E	
	E-17	-17	
63	-	-	100.000
	3.579	3.890E	
	E-17	-17	
64	-	-	100.000
	4.307	4.681E	
	E-17	-17	
65	-	-	100.000
	4.957	5.388E	
	E-17	-17	
66	-	-	100.000
	5.682	6.176E	
	E-17	-17	

67	-	-	100.000
	5.8296.336E		
	E-17	-17	
68	-	-	100.000
	7.0087.617E		
	E-17	-17	
69	-	-	100.000
	7.8658.549E		
	E-17	-17	
70	-	-	100.000
	1.0811.175E		
	E-16	-16	
71	-	-	100.000
	1.5501.685E		
	E-16	-16	
72	-	-	100.000
	1.9062.072E		
	E-16	-16	
73	-	-	100.000
	2.2202.414E		
	E-16	-16	
74	-	-	100.000
	2.3012.501E		
	E-16	-16	
75	-	-	100.000
	2.6322.860E		
	E-16	-16	
76	-	-	100.000
	2.7122.948E		
	E-16	-16	

77	-	-	100.000
	2.922	3.176E	
	E-16	-16	
78	-	-	100.000
	3.315	3.603E	
	E-16	-16	
79	-	-	100.000
	3.520	3.826E	
	E-16	-16	
80	-	-	100.000
	3.750	4.076E	
	E-16	-16	
81	-	-	100.000
	4.772	5.187E	
	E-16	-16	
82	-	-	100.000
	4.986	5.419E	
	E-16	-16	
83	-	-	100.000
	5.867	6.377E	
	E-16	-16	
84	-	-	100.000
	7.977	8.671E	
	E-16	-16	
85	-	-	100.000
	8.646	9.398E	
	E-16	-16	
86	-	-	100.000
	9.290	1.010E	
	E-16	-15	

87	-	-	100.000
	1.249	1.358E	
	E-15	-15	
88	-	-	100.000
	1.542	1.677E	
	E-15	-15	
89	-	-	100.000
	2.139	2.325E	
	E-15	-15	
90	-	-	100.000
	3.079	3.347E	
	E-15	-15	
91	-	-	100.000
	3.935	4.278E	
	E-15	-15	
92	-	-	100.000
	2.167	2.356E	
	E-14	-14	

Método de extracción: análisis de componentes principales.

En la Tabla 4, se muestra el análisis de la validez interna del instrumento utilizando el análisis factorial a través de la varianza total explicada se ha comprobado que el instrumento es válido en su constructo en un 97.882 demostrando que el mismo es válido para ser aplicado a la muestra seleccionada de docentes.

Regla de decisión estadística: Todo instrumento es válido en su constructo siempre y cuando el análisis factorial a través de la varianza total explicada de como resultado un porcentaje acumulado mayor al 60%.

Validez y confiabilidad del instrumento utilizado para recolección de información de los profesionales técnicos

El presente análisis tiene como objetivo evaluar la confiabilidad del instrumento utilizado en el estudio, el cual consta de 41 ítems. Para ello, se calculó el coeficiente alfa de Cronbach, que es una medida de consistencia interna que permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems que se espera que midan el mismo constructo o dimensión teórica. Para ello, se detallan los siguientes criterios:

Tabla 5. Análisis de la fiabilidad del instrumento de recolección de datos aplicada a la prueba piloto de técnicos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	10	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.981	41

En la Tabla 5, el resultado obtenido del análisis de fiabilidad utilizando el alfa de Cronbach fue de $\alpha=0.981$, lo cual indica un nivel de confiabilidad extremadamente alto. Esto significa que los 41 ítems que componen el instrumento miden de manera muy consistente el constructo o variable de interés.

Un valor de alfa de Cronbach por encima de 0.9 se considera excelente, lo que sugiere que el instrumento tiene una alta consistencia interna y es altamente confiable para medir el fenómeno de interés. Esto implica que los ítems del instrumento se encuentran fuertemente correlacionados entre sí y que el

instrumento es capaz de producir resultados consistentes y estables en diferentes administraciones.

Es importante destacar que el análisis se realizó con una muestra de 10 participantes con características similares a la muestra seleccionada para el estudio. Esta estrategia permite asegurar que el instrumento es confiable y adecuado para ser utilizado en la población objetivo.

El análisis de fiabilidad indica que el instrumento de 41 ítems es altamente confiable y consistente para medir el constructo de interés. Esto brinda confianza en la calidad de los datos recolectados y en la validez de los hallazgos del estudio. Además de evaluar la fiabilidad del instrumento, es importante también analizar su validez, es decir, la capacidad del instrumento para medir de manera precisa el constructo o variable de interés.

En este caso, se llevó a cabo un análisis factorial para determinar la validez del instrumento. El análisis factorial es una técnica estadística que permite identificar las dimensiones o factores subyacentes en un conjunto de variables.

Tabla 6. Análisis de la validez del instrumento de recolección de datos a los técnicos a través de una prueba piloto

Varianza total explicada									
Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	32.090	78.269	78.269	32.090	78.269	78.269	14.349	34.997	34.997
2	3.560	8.683	86.952	3.560	8.683	86.952	12.286	29.966	64.963
3	1.969	4.804	91.756	1.969	4.804	91.756	10.597	25.847	90.810
4	1.616	3.940	95.696	1.616	3.940	95.696	2.004	4.887	95.696
5	.955	2.329	98.025						
6	.436	1.063	99.088						
7	.374	.912	100.000						
8	4.420E-15	1.078E-14	100.000						
9	8.388E-16	2.046E-15	100.000						
10	4.334E-16	1.057E-15	100.000						
11	4.156E-16	1.014E-15	100.000						
12	3.100E-16	7.562E-16	100.000						

13	2.220E-16	5.416E-16	100.000						
14	1.392E-16	3.396E-16	100.000						
15	8.115E-17	1.979E-16	100.000						
16	6.262E-17	1.527E-16	100.000						
17	4.749E-17	1.158E-16	100.000						
18	2.993E-17	7.301E-17	100.000						
19	1.560E-17	3.804E-17	100.000						
20	5.299E-18	1.292E-17	100.000						
21	3.494E-18	8.522E-18	100.000						
22	1.278E-18	3.116E-18	100.000						
23	9.654E-19	2.355E-18	100.000						
24	2.688E-32	6.556E-32	100.000						
25	1.629E-32	3.973E-32	100.000						
26	4.824E-18	1.176E-17	100.000						

27	-	-	100.000						
	8.287E-18	2.021E-17							
28	-	-	100.000						
	1.533E-17	3.739E-17							
29	-	-	100.000						
	3.052E-17	7.444E-17							
30	-	-	100.000						
	4.103E-17	1.001E-16							
31	-	-	100.000						
	8.625E-17	2.104E-16							
32	-	-	100.000						
	1.767E-16	4.310E-16							
33	-	-	100.000						
	2.220E-16	5.414E-16							
34	-	-	100.000						
	2.459E-16	5.999E-16							
35	-	-	100.000						
	3.055E-16	7.452E-16							
36	-	-	100.000						
	3.457E-16	8.432E-16							

37	-	-	100.000						
	3.866	9.430E							
	E-16	-16							
38	-	-	100.000						
	5.455	1.330E							
	E-16	-15							
39	-	-	100.000						
	6.310	1.539E							
	E-16	-15							
40	-	-	100.000						
	7.218	1.760E							
	E-16	-15							
41	-	-	100.000						
	5.299	1.292E							
	E-15	-14							

Método de extracción: análisis de componentes principales.

En la Tabla 6, los resultados del análisis factorial indican que el porcentaje acumulado de la varianza total explicada es de 95.696.

Este valor: 95.696. tan alto sugiere que el instrumento de 41 ítems tiene una excelente validez de constructo, es decir, los ítems se agrupan y miden de manera adecuada los diferentes aspectos o dimensiones del constructo en estudio.

Para interpretar la regla de decisión estadística sobre la validez del instrumento, se considera lo siguiente:

Regla de decisión: Si el porcentaje acumulado de la varianza total explicada es mayor o igual al 60%, se considera que el instrumento tiene una validez de constructo adecuada.

En este caso, el porcentaje acumulado de la varianza total explicada es de 95.696 lo cual supera ampliamente el valor mínimo del 60% establecido como criterio de decisión.

Por lo tanto, los resultados del análisis factorial indican que el instrumento de 41 ítems utilizado en el estudio tiene una excelente validez de constructo. Esto significa que los ítems del instrumento miden de manera precisa y consistente los diferentes aspectos del constructo o variable de interés.

En conjunto, los análisis de fiabilidad y validez del instrumento proporcionan evidencia sólida sobre la calidad y adecuación del instrumento utilizado en el estudio, lo que respalda la confiabilidad y validez de los datos recolectados

Validez Externa por juicios de expertos de la guía de observación, pretest y post test, instrumentos que tiene como objetivo determinar las competencias del participante previo y posterior a la formación y capacitación.

Este estudio realiza la validez externa a las guías de observación “pretest y post test”, en atención al planteamiento del “Método de agregados individuales” (Corral, 2009, p.233) con pertinencia a la validación, “considerando como eje el método de Juicio de Expertos agregados individuales, se solicita a cada experto de manera particular, dé una estimación directa del instrumento.” (Sánchez, et al., 2022, p.12).

Por ello, en este apartado, se explica la valoración de juicios de expertos agregados individuales para las guías de observación “*pre test*” y “*post test*”, el análisis contempla la validación de contenido de los ítems de la guía. La escala de valoración utilizada fue: Sí o No; los criterios a evaluar en cada ítem son: “claridad en la redacción, coherencia interna, inducción a la respuesta, lenguaje adecuado y mide lo que pretende” (De Franco y Josefina, *op. cit*, 2009, p.233). Hay una columna de observaciones, en la cual debe indicarse si se elimina o

modifica el ítem. Son veintinueve (29) ítems en total, a continuación, se presentan los siguientes hallazgos:

Cuadro 2. Validación de contenido por juicios de tres (3) expertos a “pre test”

Ítems e la guía	CRITERIOS A EVALUAR										OBSERVACIÓN: Debe eliminarse o modificarse el ítem
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende		
	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
1	3	0	3	0	3	0	3	3	3	0	
2	2	1	3	0	3	0	2	1	3	0	CTI - poner nombre completo
3	3	0	3	0	3	0	3	3	3	0	
4	3	0	3	0	3	0	3	3	3	0	
5	3	0	3	0	3	0	3	3	3	0	
6	3	0	3	0	3	0	3	3	3	0	
7	3	0	3	0	3	0	3	3	3	0	
8	3	0	3	0	3	0	3	3	3	0	
9	3	0	3	0	3	0	3	3	3	0	Colocar “s” plural
10	3	0	3	0	3	0	3	3	3	0	
11	3	0	3	0	3	0	3	3	3	0	Colocar “s” plural
12	3	0	3	0	3	0	3	3	3	0	
13	3	0	3	0	3	0	3	3	3	0	
14	3	0	3	0	3	0	3	3	3	0	
15	3	0	3	0	3	0	3	3	3	0	
16	3	0	3	0	3	0	3	3	3	0	

17	3	0	3	0	3	0	3	3	3	0	Corregir sus emociones y autocontrol de sus conductas
18	3	0	3	0	3	0	3	3	3	0	
19	3	0	3	0	3	0	3	3	3	0	Corregir su escritura
20	3	0	3	0	3	0	3	3	3	0	
21	3	0	3	0	3	0	3	3	3	0	Colocar "s" plural
22	3	0	3	0	3	0	3	3	3	0	
23	3	0	3	0	3	0	3	3	3	0	
24	3	0	3	0	3	0	3	3	3	0	
25	2	1	3	0	3	0	2	1	3	0	Complementar la respuesta, es flexible en su trato con los demás
26	3	0	3	0	3	0	3	3	3	0	
27	3	0	3	0	3	0	3	3	3	0	
28	2	1	3	0	3	0	3	3	3	0	Definir el nivel
29	3	0	3	0	3	0	3	3	3	0	

Este cuadro, muestra el resultado de la validación de contenido de los veintinueve (29) ítems, revisados y aprobados por tres (3) juicios de expertos. Siendo que este instrumento es una guía de observación, responde a un enfoque cualitativo, puesto que las recomendaciones presentadas corresponden a explicaciones de corte atributivo que mejoran el contenido de constructo del instrumento. Puede verse en el mismo cuadro, algún orden numérico, pero las explicaciones corresponden a criterios a evaluar, que fueron validados por tres (3) juicios de expertos, pero su ponderación responde a una escala valorativa peculiar explicativa. Quiere decir, que las observaciones que fueron presentadas por los

validadores son atinadas, pertinentes y cumplen con el propósito de dejar en claro los criterios que serán ponderados por esta investigación durante su aplicación.

El procedimiento realizado, para la validación de contenido por juicios de expertos, consistió en su presentación a tres (3) doctores en educación, quienes revisaron el instrumento y dieron su opinión de cómo debe mejorarse su contenido para que cumpla con su objetivo propuesto. En términos generales, coincidieron en algunos criterios, tales como: claridad en la redacción y lenguaje adecuado con el nivel del informante e hicieron recomendaciones sobre mejorar la escritura, agregar “s”, cambiar la forma de redacción en ciertos ítems, o invertir el orden de su redacción. Estos aspectos considerados como adecuados para una mejor presentación del instrumento, es observable que mejoró su constructo.

Cuadro 3. Validación de contenido por juicios de tres (3) expertos a “post test”

Ítems de la guía	CRITERIOS A EVALUAR										OBSERVACIÓN: Debe eliminarse o modificarse el ítem
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende		
	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
1	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0	
2	2	1	3	0	3	0	2	1	3	0	Poner el nombre completo de la Carrera Técnica Intermedia
3	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0	
4	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0	
5	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0	
6	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0	
7	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0	
8	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0	

9	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0	Colocar "s" plural
10	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0	
11	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0	Colocar "s" plural
12	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0	
13	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0	
14	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0	
15	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0	
16	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0	
17	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0	Corregir manejo de sus emociones y autocontrol de sus conductas
18	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0	
19	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0	Corregir el plural en singular, corregir escritura
20	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0	
21	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0	Colocar "s" plural
22	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0	
23	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0	
24	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0	
25	2	1	3	0	3	0	2	1	3	0	Agregar en el trato con los demás, integra a otras personas con quien va a trabajar, es flexible en su trato ...
26	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0	
27	3	0	3	0	3	0	3	0	3		
28	2	1	3	0	3	0	3	0	3		Agregar oraciones con sentido completo
29	3	0	3	0	3	0	3	0			

Aun cuando el “pre test y post test”, se conjugan en un mismo instrumento, aplicado previo y posterior a la formación y capacitación, debe entenderse que las correcciones que sufrió el “pre test” son las mismas que se aplican al “post test”. Para su demostración, en el cuadro se muestra el resultado de la validación de contenido de los veintinueve (29) ítems, revisados y aprobados por tres (3) juicios de expertos. En este caso, dentro de las recomendaciones ofrecidas al “post test” por el juicio de los tres expertos, están vinculadas a los mismos criterios que el “pretest”.

El procedimiento efectuado para la validación del “post test”, coincide con la aproximación realizada en el “pre test”. Se procedió de la misma forma, entregándosele el instrumento al validador para que emitiera su juicio con respecto a los criterios, ya conocidos en el “pre test”, tales como: claridad en la redacción y lenguaje adecuado con el nivel del informante.

Cada uno de los validadores, ofrecieron sus recomendaciones, que aparecen en el cuadro, con respecto a sugerencias indicadas en el “pre test”, para mejorar la escritura, agregar “s”, cambiar la forma de redacción en ciertos ítems, o invertir el orden de su redacción. De manera que, los señalamientos dados por el juicio de experto, en definitiva, mejoró el instrumento.

Validez Externa por juicios de expertos de la Guía de Campo, instrumento que tiene como objetivo evaluar el cumplimiento de la práctica pre laboral de los graduados participantes en el estudio

En el caso de la validación externa mediante juicio de experto para la guía de observación de campo, instrumento sobre cumplimiento de la práctica pre laboral, puede indicarse que esta experiencia fue similar a la validación de las guías de campo de “pre test y post test”. Para ello, se presentan los hallazgos registrados durante este proceso a continuación:

Cuadro 4. Validación externa por juicios de expertos de la Guía de Observación, instrumento para evaluar el cumplimiento a la práctica pre laboral.

Ítems de la guía	CRITERIOS A EVALUAR										OBSERVACIÓN: Debe eliminarse o modificarse el ítem
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (sesgo)		Lengua adecuada con el nivel del informante		Mide lo que pretende		
	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
1	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0	
2	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0	Escribir el nombre completo de la Carrera Técnica Intermedia (CTI)
3	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0	
4	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0	
5	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0	
6	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0	
7	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0	
8	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0	
9	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0	
10	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0	
11	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0	Agrega "s" plural
12	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0	
13	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0	Cambia para acortar.

											Planifica y organiza su trabajo
14	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0	
15	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0	
16	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0	
17	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0	Modificarse el ítem. Tiene dominio de sí mismo, manejo de sus emociones y autocontrol de su conducta
18	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0	
19	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0	
20	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0	
21	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0	
22	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0	Agrega "s" plural
23	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0	
24	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0	
25	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0	
26	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0	
27	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0	
28	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0	Agregar oraciones con sentido completo
29	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0	

En términos generales, los tres expertos coinciden en que la guía posee claridad en la redacción, coherencia interna, inducción a la respuesta, lenguaje adecuado y mide lo que pretende; por lo que puede indicarse que el instrumento es apto para ser aplicado a la población que ha sido precisada en el mismo. No se recomendó la eliminación de ninguno de los ítems, solo se pidió reformular algunos elementos para una mejor claridad en la información.

Validez Externa por juicios de expertos de la Entrevista, instrumento que tiene como objetivo detallar las competencias requeridas por los graduados con discapacidad intelectual para la formación y empleo

En cuanto a esta validación externa por juicios de experto, se contactó a tres profesionales, Doctores en educación, quienes luego de analizar el instrumento de acuerdo con los criterios presentados de pertinencia, adecuado y redacción. Indicaron su valoración técnica sobre cada pregunta.

En síntesis, a los expertos en términos generales les pareció sumamente importante conocer las competencias que poseen los jóvenes para insertarse al campo laboral porque al identificar las competencias que posee, se sabrá en realidad si los centros donde se están formando cumplen su misión de prepararlos para la inserción laboral.

También, hubo necesidad de replantear algunas preguntas sobre la base de su formulación, desde el punto de vista actitudinal, comportamental y en perspectiva de la formación para que los jóvenes que egresen con las habilidades y competencias tengan opción de participación en este estudio.

Por otro lado, de acuerdo con el sustento profesional de los expertos, es importante que tener en cuenta las oportunidades de formación y capacitación, además de que se indique o recomiende las competencias requeridas por adultos con discapacidad intelectual para su mejoramiento continuo.

Adicional a ello, es un reto y un compromiso moral que tienen las instituciones para garantizar que los graduados egresen con las competencias que les permita ser autónomos, lo que asegura las buenas prácticas y resultados exitosos. Para ello, el detalle de los indicadores claves de cumplimiento, observados en un plan bien elaborado, permite lo antes indicado, lo mismo que la inserción laboral entre otros resultados.

En el cuadro presentado en la siguiente página, se aprecia el resultado de la validez por juicio de experto con la valoración establecida para este punto. También, posteriormente, se aprecian las observaciones y recomendaciones otorgadas por los validadores de contenido del instrumento.

Cuadro 5. Validez Externa por juicios de expertos de la Entrevista

Se utilizó la escala de valoración: Bueno (1), Regular (2) y Pobre (3) utilizando los criterios de Pertinencia, Adecuado o Redacción para cada juicio de experto.

N°	PREGUNTAS ABIERTAS	Experto 1			Experto 2			Experto 3		
		Pertinencia	Adecuado	Redacción	Pertinencia	Adecuado	Redacción	Pertinencia	Adecuado	Redacción
1	¿Cuáles son las competencias laborales más requeridas en la formación y empleo de personas con discapacidad intelectual?	Bueno (1)	Bueno (1)	Regular 2	Bueno 1	Bueno 1	Regular 2	Bueno 1	Bueno 1	Regular 2
2	¿Qué competencias básicas, específicas y genéricas considera usted deben contemplarse en un modelo	Bueno (1)	Bueno (1)	Bueno (1)	Bueno (1)	Bueno (1)	Bueno (1)	Bueno (1)	Bueno (1)	Regular 2

	de centro como alternativa pre laboral para graduados con discapacidad intelectual?									
3	¿Qué competencias requieren formarse en adultos con discapacidad intelectual?	Bueno (1)	Bueno (1)	Regular 2	Bueno (1)	Bueno (1)	Regular 2	Bueno (1)	Bueno (1)	Regular 2
4	¿Cómo asegurarse resultados exitosos y buenas prácticas en la formación por competencias para la discapacidad intelectual?	Bueno (1)	Bueno (1)	Bueno (1)	Bueno (1)	Bueno (1)	Regular 2	Bueno (1)	Bueno (1)	Regular 2

5	¿Qué indicadores clave de cumplimiento demuestran el desarrollo de habilidades y destrezas en la formación por competencias para graduados con discapacidad intelectual?	Bueno (1)	Bueno (1)	Bueno (1)	Bueno (1)	Bueno (1)	Bueno (1)	Bueno (1)	Bueno (1)	Regular 2
---	--	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------

Cuadro 6. Observaciones y recomendaciones de los validadores de contenido

PREGUNTAS	OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES DE LOS VALIDADORES DE CONTENIDO		
1	Las competencias que correspondan	Valorar en lugar de más requeridas la más relevante, puede presentarse un (1) ejemplo de la competencia	¿Cuáles son las competencias requeridas con mayor frecuencia en la formación y empleo de personas con discapacidad intelectual?
2	Está bien	Está bien	¿Qué competencias básicas, genéricas y específicas deben contemplarse en las áreas de formación en un Modelo de Centro como alternativa pre laboral para graduados con discapacidad intelectual?
3	Las competencias que requieren desarrollarse	Qué competencia propone, sugiere o recomienda, dos (2) ejemplos	¿Qué tipos de competencias requieren formarse en adultos con discapacidad intelectual?
4	para personas con discapacidad	Que estrategia propone usted para asegurar resultados exitosos y buenas prácticas en la formación por competencia para graduados con discapacidad intelectual	¿Como asegurar resultados exitosos y buenas prácticas en la formación por competencias para la discapacidad intelectual

5	Está bien	Está bien	Está bien
---	-----------	-----------	-----------

Fase III: Evaluación y Análisis DOFA con la Matriz FODA para la creación de un modelo de centro como alternativa pre laboral para graduados con discapacidad intelectual de la Escuela Vocacional Especial.

En esta fase se aplicó un análisis DOFA con la Matriz FODA para elaborar estrategias de intervención social y educativa con aportes de paradigmas educativos y modelos dimensionales en atención a las personas con discapacidad. Las experiencias registradas por las instituciones vinculadas con esta investigación, tales como: IPHE – EVE y la UDELAS; para que los especialistas en los servicios y apoyos formativos, técnicos y sociales del centro educativo, como parte de este estudio, sustenten la creación de un modelo de centro, se puntualizan la nueva opción estratégica, acogiendo los elementos que pueden desarrollarse con aportes recursivos, tanto del Instituto Panameño de Rehabilitación Especial – Escuela Vocacional Especial; como de la Universidad Especializada de las Américas. Por ello, a continuación, la siguiente documentación FODA con, su posterior análisis DOFA:

Cuadro 7. Matriz FODA – Información pertinente brindada por los profesionales de los servicios educativos, técnicos y/o sociales que laboran en la Escuela Vocacional Especial (EVE) con proyecciones de las experiencias de la UDELAS.

<p>Fortalezas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rasgos constitutivos de un modelo social característico y científico de la UDELAS • Una nueva mirada al centro de formación en un oficio - EVE • Existencia de recursos humanos interdisciplinario y multidisciplinarios 	<p>Oportunidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El establecimiento de convenios y alianzas estratégicas con instituciones y organizaciones de la comunidad • Existen en ambas instituciones convenios de cooperación técnica interinstitucional e internacional
--	---

<p>especializados y altamente calificado y formados en ambas instancias IPHE – EVE y UDELAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vasto y consistente vínculo del IPHE – EVE y de la UDELAS con la sociedad y la colectividad • Alineación de profesionales formados en la excelencia, innovación y desarrollo con sentido social en ambas instancias, IPHE – EVE y la UDELAS. • Existencia y disponibilidad de un Fondo Concursable para la investigación en la UDELAS. • Existencia de un Departamento de Investigación en el IPHE - EVE • Enlaces a nivel nacional – Existencia de Sede en las extensiones dentro del país en ambas instituciones: IPHE _ EVE y en la UDELAS • Página y sitio web en ambas instituciones • Vinculación y movilidad docente en la internacionalización – Relaciones internacionales en la UDELAS • Movilidad docente a través de formación internacional a petición y aprobación en el IPHE: EVE • Ofertas de carreras técnicas intermedias en el IPHE – EVE para la formación de la discapacidad intelectual • Ofertas formativas en carreras de licenciatura en las cuales participan componentes escolarizados con discapacidad intelectual y dificultad del aprendizaje en la UDELAS 	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidad de ampliación de los servicios especializados de acuerdo con sus necesidades de los usuarios con discapacidad intelectual, tal es el caso de el preparador laboral, el educador social y el orientador laboral. • Disposición a promover una mayor participación de la población con discapacidad intelectual en la postmedia y en la educación superior • Demanda de un catálogo de servicios y apoyos requeridos por los usuarios con discapacidad intelectual • Permite el ingreso de la población con discapacidad intelectual a programas de formación post media, post secundaria y en la educación superior. • Observancia de los indicadores clave de cumplimiento sobre la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad • Autoridades con alto sentido de pertenencia – conscientes de que deben integrarse nuevas acciones formativas para la discapacidad intelectual • Recursos humanos de alto perfil en la educación con formación superior académica • Proyección de la gestión de calidad y calidad en la gestión mediante la promoción de mejoramiento continuo. • La intervención social en el ámbito educativo y formativo amplía la atención y cobertura de las
---	--

<ul style="list-style-type: none"> • Equipo técnico de la EVE – Psicólogo, trabajador social, terapeuta ocupacional, consejero en rehabilitación. • Equipo técnico en el Centro de Atención a la Diversidad – CADI – en la UDELAS • La UDELAS cuenta con una Dirección de Equiparación de Oportunidades y con el Centro de Atención a la Diversidad. • El IPHE – EVE cuenta con la Oficina de Igualdad de Oportunidades adscrita a la oficina institucional de recursos humanos • La UDELAS es una universidad inclusiva con disposición para la mejora de servicios para la población con discapacidad. • El IPHE – EVE es una institución especializada del Estado que vela por el fortalecimiento de la inclusión educativa y de la educación especial. • La UDELAS tiene autonomía universitaria e Independencia de criterio • El IPHE – EVE es una institución semiautónoma con un patronato para la dirección y administración de su patrimonio. 	<p>necesidades de las personas con discapacidad intelectual</p> <ul style="list-style-type: none"> • Esta contribución permite que el abordaje hacia la discapacidad intelectual asegure oportunidades laborales exitosas.
<p>Debilidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La estructura operativa y organizativa del IPHE – EVE y de la UDELAS carecen de opciones para la formación y empleo de la discapacidad 	<p>Amenazas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mantenimiento de operaciones tradicionales en función de la formación y empleo de personas con discapacidad intelectual

<p>intelectual posterior al egreso del nivel secundario.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La carencia de un nuevo modelo de centro como alternativa pre laboral. • La necesidad de un modelo de centro para la formación y empleo post secundario en el sistema general de la sociedad. • La carencia de opciones formativas y de empleo como alternativa pre laboral. • La falta de cumplimiento en la convención sobre los derechos de personas con discapacidad de la ONU, en aspectos relevantes a la formación y empleo de personas con discapacidad intelectual • Limitaciones de los graduados con discapacidad intelectual sin competencia lingüística: lectora y escritora • Limitación en la cantidad de contenidos que pueden subirse a las plataformas virtuales • Formación y empleo con tendencias tradicionales que obstaculizan el desarrollo de los usuarios con discapacidad intelectual • Población graduada con verdaderos intereses en formarse en una ocupación que les permita su desarrollo pleno. • Carencia de recursos TIC por parte de los usuarios con discapacidad intelectual 	<ul style="list-style-type: none"> • Carencia de aspectos legales relevante a políticas públicas en función de nuevas opciones o alternativas ocupacionales que permitan el desarrollo personal y profesional de la población con discapacidad intelectual. • Prestaciones de servicios y apoyos por instituciones privadas vinculadas a la educación que lesionen la participación de la población con discapacidad intelectual en el sector público. • Modalidad virtual que permita el acceso de otros componentes y participantes al modelo de centro • Disposición insuficiente o nula de recursos económicos destinados a proyectos y programas como este modelo de centro • Las medidas institucionales para el desarrollo científico de la investigación. • La falta de oportunidades en todo el territorio para graduados con discapacidad intelectual. • Incremento de necesidades de creación de modelos de atención a la discapacidad intelectual en los países cercanos a la región por la carencia de servicios • Convertirse en una instancia que no respete la diversidad ni atienda las necesidades de la población con discapacidad intelectual
---	---

<ul style="list-style-type: none"> • Insuficiente dotación y disponibilidad de recursos en la nueva opción de centro ocupacional por razones presupuestarias. • Comprensión restringida sobre la internacionalización por parte de alguno de los miembros de las instituciones vinculantes • Estimación escasa para la preparación y ejecución de Planes, Proyectos y Programas de innovación, investigación y desarrollo • Carencia de infraestructura, sobre estructura, subestructura e infraestructura para el desarrollo del modelo de centro • Capacidad de gestionar nuevas tendencias acorde a los fundamentos internacionales en materia de modelo de centro 	<ul style="list-style-type: none"> • Ingreso de participantes sin evaluación de su condición formativa • Carencias existentes y las aspiraciones de participación en una formación y empleo digno que sean escogidos por los propios individuos con discapacidad intelectual. • La limitada participación de la población con discapacidad intelectual en la formación superior • La carencia de servicios técnicos y sociales en todos los niveles de la intervención social dentro y fuera del ámbito educativo • Las necesidades no solventadas de transversalización de la política sobre los derechos de personas con discapacidad en atención a temas relevantes como la formación y el empleo. • La realidad de la ampliación de sus servicios posterior a la formación post secundaria y post media para la discapacidad intelectual • Obviedad en la selección de los profesionales de los servicios educativos, técnicos y/o sociales – aplicación de la meritocracia para su contratación
--	---

Análisis DOFA – Una debilidad permite una oportunidad y una fortaleza puede afrontar una amenaza.

Queda evidenciado que el modelo de centro como alternativa pre laboral para graduados con discapacidad intelectual de la Escuela Vocacional Especial constituye una realidad necesaria que se convierte en la nueva opción de

participación para las futuras generaciones que egresen del sistema educativo y en virtud de su creación, tenga un lugar donde recibir formación y oportunidades para la inserción y desarrollo laboral inclusivo.

Por tanto, las siguientes debilidades permiten oportunidades (DO)

- La estructura operativa y organizativa del IPHE – EVE y de la UDELAS carecen de opciones para la formación y empleo de la discapacidad intelectual posterior al egreso del nivel secundario, lo que permite la ampliación de los servicios especializados de acuerdo con sus necesidades de los usuarios con discapacidad intelectual, tal es el caso de el preparador laboral, el educador social y el orientador laboral.
- La constitución operativa y estructurales de ambas instituciones permiten el establecimiento de convenios y alianzas estratégicas con instituciones y organizaciones de la comunidad.
- La carencia de un nuevo modelo de centro como alternativa pre laboral permite la promoción de una mayor participación de la población con discapacidad intelectual en la post media y en la educación superior
- La necesidad de un modelo de centro para la formación y empleo post secundario en el sistema general de la sociedad permite la creación de un catálogo de servicios y apoyos requeridos por los usuarios con discapacidad intelectual
- La carencia de una oportunidad formativa y de empleo como alternativa pre laboral permite el ingreso de la población con discapacidad intelectual a programas de formación post media, post secundaria y en la educación superior.
- La falta de cumplimiento en la convención sobre los derechos de personas con discapacidad de la ONU, en aspectos relevantes a la formación y empleo de personas con discapacidad intelectual permite la observancia de los indicadores clave de cumplimiento sobre la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad

- Esta contribución permite que el abordaje hacia la discapacidad intelectual asegure oportunidades laborales exitosas.
- Las limitaciones de los graduados con discapacidad intelectual sin competencia lingüística: lectora y escritora permite que se gestionen oportunidades de formación en la competencia lingüística
- La formación y empleo con tendencias tradicionales obstaculizan el desarrollo de los usuarios con discapacidad intelectual lo que permite se genere un nuevo modelo de centro como alternativa pre laboral para graduados con discapacidad intelectual.
- La población graduada con verdaderos intereses en formarse en una ocupación que les permita su desarrollo pleno tendrá oportunidades para ingresar a un nuevo modelo de centro como alternativa pre laboral que contribuya a su desarrollo profesional y personal.
- La carencia de recursos TIC por parte de los usuarios con discapacidad intelectual permite la incursión en oportunidades formativas en las TIC en el modelo de centro propuesto.
- La insuficiente dotación y disponibilidad de recursos en la nueva opción de modelo de centro por razones presupuestarias permite la generación de un plan de contingencia para la gestión de calidad y calidad en la gestión de la propuesta con sus componentes y estructuras organizacionales necesarios para su funcionamiento operativo.
- La comprensión restringida sobre la internacionalización por parte de algunos de los miembros de las instituciones vinculantes permite el desarrollo de cooperación técnica internacional que coadyuve a la promoción y ejecución del modelo de centro en la región latinoamericana.
- La estimación escasa para la preparación y ejecución de planes, proyectos y programas de innovación, investigación y desarrollo permite que el modelo de centro propuesto contemple durante su desarrollo aspectos científicos relevantes de paradigmas educativos y de modelos dimensionales existentes.

- La carencia de infraestructura, sobre - estructura, subestructura e infraestructura para el desarrollo del modelo de centro, permite que el diseño propuesto sea moderno, actualizado y con las nuevas tendencias educativas en cuanto a accesibilidad, funcionalidad y recursos novedosos que garanticen que la capacidad instalada sea acorde con la realidad contextualizada.
- La capacidad de gestionar nuevas tendencias en el modelo de centro acorde a los fundamentos internacionales permite nuevas oportunidades de participación para la población con discapacidad intelectual acorde a sus necesidades educativas de apoyo específicos.

Por tanto, las siguientes fortalezas afrontan, resisten, enfrentan y confrontan a las amenazas (FA):

- Los rasgos constitutivos de un modelo social característico y científico de la UDELAS resisten al mantenimiento de operaciones tradicionales en función de la formación y empleo de personas con discapacidad intelectual
- Una nueva mirada al centro de formación en un oficio, EVE confronta los aspectos legales relevantes a políticas públicas en función de nuevas opciones o alternativas ocupacionales que permitan el desarrollo personal y profesional de la población con discapacidad intelectual.
- La existencia de recursos humanos interdisciplinario y multidisciplinarios especializados y altamente calificado y formados en ambas instancias IPHE – EVE y UDELAS resisten a las prestaciones de servicios y apoyos por instituciones privadas vinculadas a la educación que lesionen la participación de la población con discapacidad intelectual en el sector público.
- El vasto y consistente vínculo del IPHE – EVE y de la UDELAS con la sociedad y la colectividad afrontan la disposición insuficiente o nula de recursos económicos destinados a proyectos y programas como este modelo de centro

- La alineación de profesionales formados en la excelencia, innovación y desarrollo con sentido social en ambas instancias, IPHE – EVE y la UDELAS aventaja la obviedad en la selección de los profesionales para los servicios educativos, técnicos y/o sociales – porque más que aplicación de la recomendación particular existe la meritocracia profesional y el concurso en la contratación de los profesionales en estas instancias.
- La existencia de un departamento de investigación en el IPHE – EVE y la disponibilidad de un Fondo Concursable para la investigación en la UDELAS constituye un ejemplo que afronta las medidas institucionales para el desarrollo científico de la investigación.
- La existencia de sede y extensiones dentro del país en ambas instituciones: IPHE - EVE y en la UDELAS convierte al modelo de centro propuesto en un catalizador para la falta de oportunidades en todo el territorio para graduados con discapacidad intelectual
- La existencia de una página y sitio web en ambas instituciones afrontan los elementos requeridos de una modalidad virtual que permita el acceso de otros componentes y participantes al modelo de centro
- La vinculación y movilidad docente en la internacionalización por medio de las relaciones internacionales del IPHE – EVE y de la UDELAS afrontan el incremento de necesidades de creación de modelos de atención a la discapacidad intelectual en los países cercanos a la región por la carencia de servicios.
- Las ofertas de carreras técnicas intermedias en el IPHE – EVE para la formación de la discapacidad intelectual afrontan las carencias existentes y las aspiraciones de participación en una formación y empleo digno que sean escogidos por los propios participantes
- Las ofertas formativas en carreras de licenciatura en las cuales participan componentes escolarizados con discapacidad intelectual y dificultad del aprendizaje en la UDELAS desafían la limitada participación de la población con discapacidad intelectual en la formación superior

- El equipo técnico del Centro de Apoyo a la Diversidad (CADI), del IPHE – EVE: Psicólogo, trabajador social, terapeuta ocupacional, consejero en rehabilitación afronta la carencia de servicios técnicos y sociales en todos los niveles de la intervención social dentro y fuera del ámbito educativo en el modelo de centro propuesto.
- La UDELAS cuenta con una Dirección de Equiparación de Oportunidades y con el Centro de Atención a la Diversidad y el IPHE – EVE cuenta con la Oficina de Igualdad de Oportunidades adscrita a la oficina institucional de recursos humanos afrontan las necesidades no solventadas de transversalización de la política sobre los derechos de personas con discapacidad en atención a temas relevantes como la formación y el empleo.
- La UDELAS es una universidad inclusiva con disposición para la mejora de servicios para la población con discapacidad en general; el IPHE – EVE es una institución especializada del Estado que vela por el fortalecimiento de la inclusión educativa y de la educación especial, ambas instituciones resisten a convertirse en a instancias que no respete la diversidad ni atienda las necesidades educativas de apoyos específicos de la población con discapacidad intelectual
- La UDELAS tiene autonomía universitaria e Independencia de criterio y el IPHE – EVE es una institución semiautónoma con un patronato para la dirección y administración de su patrimonio, ambas instituciones, afronta la realidad de la ampliación de sus servicios posterior a la formación post secundaria y post media para la discapacidad intelectual.

Fase IV: Consideración de paradigmas y modelos como fundamento base para su elaboración

Esta fase contempló la consideración de paradigmas educativos y la revisión de modelos dimensionales para la elaboración del modelo de centro en el contexto

panameño, como parte del sustento coherente de la investigación, en sus procesos y por los resultados obtenidos.

Primeramente, antes de la realización de la propuesta de intervención, fue necesario la revisión de literatura actualizada referente a modelos dimensionales: el ecológico de Bronfenbrenner (1987) que fue reformulado por Palomeque (2019); así como también, las contribuciones de Luckasson y cols. (2002), sobre la valoración de la discapacidad intelectual, mejorado por los aportes teóricos del Modelo de Calidad y Apoyos de Verdugo, Schalock y Gómez (2013, 2021); lo mismo que otros paradigmas educativos: sociocultural, constructivista y cognitivo conductual para la fundamentación del centro con base al modelo social de Palacios (2008, 2019); y sin dejar de lado, que el sustento de este modelo, como indica Palacios (2024), “existen perspectivas e ideologías que guían la mirada, el tratamiento y la respuesta social” (p.2); plasmadas en su obra: “Reflexiones en torno a la Trans-dis-capacidad”. Todo este abordaje, tuvo sus inicios en la construcción del paradigma social, del movimiento de vida independiente, Romañach y Lobato (2005); Martín y Ripollés (2008).

Luego, fue importante la elaboración de la propuesta de intervención social, educativa y comunitaria, consistente en la implementación de un modelo de centro para graduados de la Escuela Vocacional Especial con discapacidad intelectual en Panamá Centro. Para el desarrollo de esta propuesta, se efectuó un pretest y post test a los participantes para verificar cuales eran sus necesidades de formación y capacitación en las competencias laborales y su posterior participación en una práctica pre laboral previo a su inserción a un empleo.

Fase V: Formación y capacitación - Práctica pre laboral:

Esta fase examinó la formación y capacitación mediante la práctica pre laboral en diversos espacios de la comunidad donde el centro genere vinculación. Integró la aplicación de un pretest y post test a la población participante para que se

salvagarde el desempeño y las competencias personales, laborales y sociales. Por ello, la capacitación pretendió mejorar las competencias encontradas en el pre test y post test, de manera que los sujetos participantes que no estén trabajando tengan oportunidades para ser insertados laboralmente.

Fase VI: Elaboración de propuesta de intervención

Tal y como aparece en el manual de trabajo de grado de la UDELAS (2021), en esta fase se procedió al desarrollo de la propuesta con todos los elementos implícitos en la estructura de intervención.

Fase VII: Análisis de resultados

Una vez realizada la confiabilidad y validez de los instrumentos se procedió a realizar una convocatoria a los participantes graduados de la Escuela Vocacional Especial mediante llamadas telefónicas. Su número telefónico fueron obtenidos de los expedientes que reposan en la Coordinación de Equipo Técnico de la EVE, al momento de ser contactos se realizó a cada participante el consentimiento informado, de no ser posible aplicarlo a los graduados con discapacidad intelectual, el consentimiento informado fue avalado por sus padres de familia, en este caso, por el acudiente que reposa en el expediente.

Mediante la aplicación de una Guía de Observación Pre test y Post test, pudo obtenerse información pertinente sobre las necesidades de formación y capacitación de los participantes. Luego, se efectuó el mejoramiento de las competencias mediante la formación y capacitación, que fueron desfavorecidas en el Pretest. Cabe señalar que los participantes graduados con discapacidad intelectual estaban sin trabajo durante el estudio.

El análisis de los resultados se efectuó mediante la descripción de tablas, gráficos y cuadros con las explicaciones de los hallazgos encontrados. Para ello, esto implica la utilización de software *“Statistical Package for the Social Sciences,*

SPSS” para realizar el análisis de los datos y estadísticas avanzadas. De esta manera, el análisis de resultados procesados facilitó el despliegue de la información recopilada de los instrumentos; lo mismo que la presentación de los hallazgos encontrados – lo mismo que evidenció la aplicación del modelo, que asegure la valoración de competencias laborales requerida por graduados con discapacidad intelectual.

Por último, cae de su peso que este estudio finalizó con conclusiones y recomendaciones científicamente elaboradas luego del desarrollo de la investigación.

CAPÍTULO IV

CAPÍTULO IV: PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

La propuesta está compuesta por todos aquellos elementos que describen la estructura de la intervención. En este caso, la inserción y el desarrollo laboral inclusivo, una propuesta de intervención social con base al modelo de centro, corresponde la máxima que oriente esta obra inédita, titulada: **Modelo de centro como alternativa pre laboral para graduados con discapacidad intelectual de la Escuela Vocacional Especial.**

4.1. Introducción

Esta propuesta de intervención describe los elementos y componentes que conforman su intervención, los aspectos relevantes que justifican la creación como modelo de centro, muy discutidos a lo largo de la investigación; así como integra los objetivos que pretenden alcanzarse durante la puesta en marcha del modelo; y por ende, el desarrollo de la propuesta en sí con el método, procedimientos, talleres realizados, mecanismos de correspondencia profesional, técnico y académico que son requeridos en un proyecto como este.

Siendo que la intención medular de este estudio consistió en la formulación de un modelo de centro, pero que en su marco conceptual se describen los aspectos teóricos que ilustran su contenido per-se, pero que, como modelo de centro, no será implementado en la realidad sino en función de su operatividad y funcionamiento, sin ser validado; todo su desarrollo puede apreciarse en el anexo de esta investigación. Pero, en sí, la investigación llega hasta la participación de los graduados en la práctica pre laboral.

No obstante, para el investigador, era importante que los graduados participantes en el estudio llegarán a la fase de culminación de la práctica pre laboral con todos los parámetros requeridos para el siguiente paso, su inserción y desarrollo laboral.

Es decir, que fuesen contratados como una respuesta exitosa del modelo de centro propuesto, con la garantía de que los participantes graduados con discapacidad intelectual, egresados de la EVE, en adelante tendrán la oportunidad de contar con un modelo de centro que les asegure su desarrollo personal y profesional posterior a su graduación de postmedia.

Por ello, en su desarrollo, puede apreciarse el cumplimiento en la práctica pre laboral de los graduados con discapacidad intelectual de la Escuela Vocacional Especial en actividades productivas, talleres y empresas; para comprobar que las competencias laborales han sido logradas por parte de los participantes.

Es por esta razón, que en su contenido aparece el abordaje de procedimientos requeridos para la admisión a un centro de esta naturaleza, lo mismo que aspectos relativos con la cobertura, permanencia y egreso como ha sido ampliamente explicado en el marco teórico.

Dado que la participación implicó una experiencia de formación y capacitación, también, esta propuesta describe los criterios principales que conlleva la participación en un programa de preparación, con la valoración de un pre test y post test, previo y posterior a este proceso de mejoramiento continuo. Posteriormente a esta experiencia de perfeccionamiento, continua en su fase de desarrollo, la conformación de los expedientes de los participantes que serán dispensado en los centros laborales, empresas, talleres y/o actividades productivas donde cada uno tendrá la oportunidad de demostrar que sus competencias laborales son óptimas para la realización de un trabajo.

Así mismo, la experiencia de perfeccionamiento, continua en su fase de desarrollo: la conformación de los expedientes de los participantes que fueron dispensados en las empresas participantes, la aplicación de guías de observación de campo

para la evaluación del cumplimiento de la práctica pre laboral, que demuestra que las competencias de los participantes fueron sobresalientes y satisfactorias en ambos casos.

Cada expediente contiene documentos confidenciales que son usualmente empleados en procesos de contratación laboral y que, en el desarrollo de la propuesta, aparecen detallados los papeles que frecuentemente son solicitados por los empleadores antes de la contratación.

También, durante el desarrollo de esta experiencia, en cada empresa donde participaron los graduados con discapacidad intelectual, pudo darse el cumplimiento de la práctica pre laboral. En este periodo, las evaluaciones obtenidas del pre test y post test, toman relevancia para el estudio. Porque muestran el mejoramiento continuo que obtuvo cada graduado.

El desarrollo de ambas oportunidades de prácticas en cada empresa, Coca Cola – FEMSA, y el Almacén El Costo, evidenció la necesidad de que los graduados con discapacidad intelectual pasen por un periodo de valoración de sus competencias laborales.

Adicional a ello, como ha sido expresado en la investigación, esta experiencia se convierte en el portal para el desarrollo de acciones que promuevan la participación de la población con discapacidad intelectual en la formación post media y por ende, en un ejemplo que puede aplicarse a la formación en la educación superior que brinde nuevas alternativas ocupacionales inexistentes en el medio. Es aquí donde proyectos como éstos, abren espacios de innovación y desarrollo a grupos vulnerables que por mucho tiempo han sido objeto de discriminación. En síntesis, la propuesta aborda los procedimientos requeridos para su desarrollo, la formación y capacitación, la puesta en marcha de la práctica pre laboral, lo que culmina con los resultados de la experiencia.

Finalmente, es importantísimo explicar que, en este caso, es necesario la descripción y el detalle de la propuesta de intervención, puesto que la misma esta amalgamada con el proceso ultimo de culminación de la práctica pre laboral de los participantes con discapacidad intelectual.

4.2. Justificación de la propuesta de intervención

Los pilares fundamentales sobre los que está sustentada esta investigación son: modelo de centro, por un lado, y alternativa pre laboral por otro, en función de un tema relativo a educación inclusiva e intervención; esto es correcto; pero, ahondando en su proyección como propuesta de intervención, debe ajustarse al criterio de que el fin último de la formación profesional y técnica vocacional educativa, lo constituye la inserción y el desarrollo laboral inclusivo. Alguien que sea capaz de culminar sus estudios vocacionales y que no pueda encontrar un trabajo, está destinado a la pobreza y a la exclusión.

Por ello, sin querer presumir de los aspectos normativos que aparentemente, tiene un cumplimiento somero, este estudio vinculado a la formación en un oficio, en el cual intervienen docentes, técnicos profesionales para el mejoramiento de las competencias laborales de un colectivo que, por años, ha tenido que soportar exclusión, evidencia su realización.

Tal vez, surja la interrogante del porque las personas con discapacidad intelectual, en la cosmovisión de jóvenes y adultos graduados de un centro educativo vocacional especial. Bueno la respuesta evidente es que, ha quedado demostrado en este estudio que este colectivo después de su graduación en la media profesional y técnica, adolece de nuevas oportunidades pre laborales que se interesen en seguir formándoles para que al final, se conviertan en generadores de recursos - de su propio bienestar - contribuyentes en el desarrollo económico, político, social y educativo de esta nación panameña.

A medida que se avanzó en este estudio, se revisaron documentos nacionales e internacionales para la fundamentación del modelo de centro, tomando en consideración los paradigmas educativos y otros modelos que sostienen la calidad de vida y apoyos para la población con discapacidad intelectual; así como también, el modelo social de la discapacidad y el modelo ecológico de Bronfenbrenner. Todas estas recapitulaciones justifican su integración a la propuesta de intervención social con fundamento al modelo pedagógico, Porque no puede obviarse el hecho de que aun cuando el modelo de centro es una continuación de la formación media, profesional y técnica vocacional, responde a un proyecto de intervención en el sector educativo, en el nivel de post media y previo al nivel de educación superior.

Es por lo antes expuesto, que las evidencias sustentadas a lo largo de esta investigación manifiestan la necesidad de que exista una propuesta de intervención con los elementos y componentes explicados, para que los jóvenes y adultos con discapacidad intelectual graduados de la EVE, aspiren a proyectos innovadores de formación y desarrollo ocupacional, en un modelo de centro denominado: **Centro de Superación Profesional para la Formación y Desarrollo.**

4.3. Presentación de la propuesta

Esta propuesta para la intervención en un Centro de Superación Profesional para la formación y desarrollo consiste en la formulación de un proyecto que asegure a los graduados con discapacidad intelectual de la Escuela Vocacional Especial, EVE, la oportunidad de darle continuidad a su desarrollo competencial, personal, social, económico y pre laboral después de terminar su formación media vocacional.

4.4. Objetivos de la propuesta

Esta propuesta de intervención tiene como objetivos los siguientes:

4.4.1. Objetivo general

Fortalecer o mejorar la calidad de vida de los graduados con discapacidad intelectual de la Escuela Vocacional Especial a través de la formulación de un nuevo modelo de centro como alternativa pre laboral para su desarrollo competencial, personal, social, económico y pre laboral en la post media

4.4.2. Objetivo Específicos

- Determinar los criterios referentes a cobertura, admisión, permanencia y egreso de los participantes en el Centro de superación profesional para la formación y desarrollo
- Establecer los procesos integrados en el centro con sus fases de evolución para el funcionamiento de las estructuras organizativas y operativas.
- Elaborar las estrategias de intervención social, educativa y comunitaria en la prestación de los servicios y apoyos formativos, técnicos y sociales para el funcionamiento del centro
- Brindar a los participantes graduados con discapacidad intelectual un taller de formación y capacitación en temas laborales que asegure su empleabilidad y su desarrollo competencial, personal, profesional, social, económico y laboral.
- Permitir a los aspirantes con discapacidad intelectual el ingreso a una experiencia de práctica pre laboral durante la ejecución del modelo de centro como parte de la propuesta de intervención.

4.5. Desarrollo de la propuesta

Esta propuesta de intervención contempla los siguientes elementos y componentes:

4.5.1. Misión, visión, valores y principios del centro

- **La Misión:** Desarrollar estrategias de intervención educativa, técnico y social mediante la implementación de servicios y apoyos novedosos para la evaluación de competencias laborales de graduados de la Escuela Vocacional Especial, que determine la necesidad mejoramiento continuo (formación y capacitación) previo a su participación en una práctica pre laboral que garantice empleo (la inserción y desarrollo laboral inclusivo).
- **La Visión:** Ser un espacio innovador para la generación de oportunidades de participación e intervención social, educativa y comunitaria que fomente alternativas pre laborales para la formación y empleo como una opción previa a la inserción y desarrollo laboral inclusivo; acreditada por profesionales educativos, técnicos y sociales calificados, por su alto sentido de sensibilidad social y calidad humana.
- **Valores y principios del centro**

En el siguiente Cuadro 8, se aprecian los valores y principios que rigen al modelo de centro, en este contenido cualitativo, pueden verificarse algunas virtudes y principios universales que ilustran el pensamiento humano con relación a las personas con discapacidad en la actualidad.

Cuadro 8. Son los valores y principios que rigen el modelo de centro

Los valores corresponden a la actuación, razón de ser y al pensamiento que sustenta el centro	Los principios son las ideas fundamentales que rigen el pensamiento de todos aquellos que participan en el centro
La libertad	El compromiso con el modelo social
El respeto	La promoción de la calidad de vida
La equidad	El respeto a la diferencia
La solidaridad	La participación e inclusión plena
La justicia y paz	La no discriminación

Para este centro, es importante fomentar la libertad de elección de los propios participantes, quienes aun cuando ya hayan obtenido una certificación media vocacional en alguna área específica, pueden de manera libre elegir otra área ocupacional si está en su deseo de hacerlo, con ello se cumple lo planteado en el artículo 27, (G.O.D. N°25832, CDPCD, ONU, 2007, p.11), sobre la libre elección de un trabajo decente, digno.

También, este centro acepta con respeto las capacidades de los participantes, en justicia, equidad y paz; conjugándose estos tres preceptos, para una convivencia armónica durante el desarrollo de todas las oportunidades que se ofrecerán. Por último, la solidaridad es otro valor clave en este centro, puesto que la mayoría de los aspirantes proceden de hogares humildes y se hace necesario extender este precepto a todos los niveles, organizacionales, tanto en las empresas privadas y entidades de gobierno que cumplan con la deuda social, que se tiene con la población con discapacidad intelectual, tanto formativa como en su empleabilidad. Las personas con discapacidad intelectual tienen derecho al trabajo, a generarse su propio bienestar y a una vida con calidad.

En cuanto a los principios rectores de este centro, debe acuñarse que en el marco teórico se explicó claramente que los mismos están fundamentados en los principios de la convención de los derechos de personas con discapacidad, pues son además de consideraciones de principios, conceptos rectores y constitucionales en su mandato para asegurar una vida digna a esta población.

4.5.2. Estructura Organizativa de la propuesta

En esta parte se describe la estructura organizativa que conforma el modelo de centro propuesto. En el marco teórico se detallan las explicaciones de los componentes que integran esta estructura. Sin embargo, para una proyección de su modelo de gestión, amerita revisar algunos documentos con relación a esta temática.

Según Castro (2017):

La ciencia de la organización ha desarrollado un marco de reflexión teórico y práctico en relación con las formas de gestión institucional; los modelos de gestión institucional son una propuesta que parte de los planteamientos teóricos y paradigmáticos y crea un nexo de conexión con las distintas realidades organizativas. (p.17)

Quiere decir, que, para este modelo de centro, existe “un nexo de conexión” con la estructura organizativa en la educación media y superior, porque si bien está claro que este modelo responde a ciertos paradigmas y a un enfoque pedagógico, debe contemplarse en su desarrollo algunos elementos que conjuguen a la educación postmedia, sin olvidar que esta procede a la media y antecede a la superior.

Nótese en su organigrama la disposición de un modelo consultivo, puesto que es un centro para la superación profesional de la discapacidad intelectual y en el marco de derecho, las decisiones tienen que tomarse, teniendo en cuenta al colectivo y a sus familias como lo enmarca el ordenamiento jurídico actual: “se declara de interés social el garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los

derechos, deberes y libertades fundamentales de las personas con discapacidad y sus familias,...”, G.O.D. N°28046-B, 2016, Ley 15 de 31 de mayo de 2016, que reforma la Ley 42 de 1999, que establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad, artículo 1. (p.1).

- **Estructura organizativa: Direcciones, departamentos y programas (organigrama, ver anexo 14)**

En el marco teórico han sido explicados los componentes de la estructura organizativa: las direcciones, los departamentos y programas que conforman este modelo de centro, las siguientes estructuras forman parte del organigrama del modelo de centro:

- **Junta Directiva** – Máximo órgano de gobierno consultivo
- **Dirección Ejecutiva** – Instancia ejecutiva – administrativa
- **Dirección de Contabilidad y Finanzas** – Gestión de recursos, procesos y procedimientos financieros.
- **Dirección de Recursos Humanos** – Planeación de recurso humano en el centro
- **Dirección de operaciones para la producción** – Producción en diversas áreas ocupacionales
- **Dirección de servicios educativos** – Gama de prestaciones que evalúan la competencia básica y de conocimiento
- **Dirección de servicios técnicos** - Prestación de servicios destinados a la determinación de las necesidades de apoyo psicológico, social y terapéutico
- **Dirección de servicio social** - intervención social en el espacio formativo
- **Departamento de Admisión** – cobertura, inscripción, permanencia y egreso
- **Departamento de Formación y Capacitación** – evaluación pre test y post test previo – talleres de formación en temas relativo a la formación ocupacional y a temas laborales

- **Programa de Práctica pre laboral** – incursión en un periodo de comprobación de las competencias laborales de los aspirantes previo a la inserción y desarrollo laboral inclusivo
- **Proceso de Inserción y desarrollo laboral inclusivo** – esta fase no aplica en esta propuesta de intervención, puesto que solo llega hasta el cumplimiento de la práctica pre laboral.

4.6. Estrategia de intervención social en el espacio formativo

En el marco teórico, se explica con detenimiento la estrategia de intervención en los servicios educativos, técnicos y sociales, como una sinergia de procesos que interactúan en tales prestaciones de servicios. Por ello, todo lo que ocurre en el centro, apunta al mejoramiento continuo de las competencias laborales de los graduados, aspirantes a su ingreso. Esta etapa medular, busca la potenciación de las habilidades y destrezas en los participantes que les asegure el desarrollo competencial, personal y profesional con miras a una inserción laboral.

4.7. Programa de Formación y Capacitación – Pre test y Post test.

Siguiendo con el compromiso de detallar el nivel de competencias laborales que logran los estudiantes con discapacidad al concluir el nivel de formación y capacitación en un modelo de centro. Se desarrolla la siguiente fase, que consiste en examinar la formación y capacitación mediante la práctica pre laboral en diversos espacios de la comunidad donde el centro genere vinculación. Esta fase Integró la aplicación de un pretest y post test a la población participante para que se salvaguarde el desempeño y las competencias personales, laborales y sociales. Por ello, la capacitación pretende mejorar las competencias encontradas en el pre test y post test. Además de brindar una oportunidad de mejoramiento continuo en aspectos esenciales a temas laborales, para que los sujetos

participantes que no estén trabajando tengan oportunidades para ser insertados laboralmente.

Existen retos indispensables que demuestran que las capacidades de los individuos permiten su desarrollo personal y profesional, máxime de jóvenes adultos con discapacidad intelectual que luego de culminar su formación técnica requieren de espacios de intervención social, comunitaria y educativa para que les permita continuar con sus propósitos de vida, entre ellos, lograr un empleo digno y acorde a sus propios intereses.

Para ello, el sistema general de la sociedad, en la cual está inmersa la educación, hace necesario que existan “espacios abiertos, accesibles e inclusivos” (CDPCD, ONU, 2007, p.11), para la población con discapacidad intelectual que les permita el mejoramiento continuo de sus competencias y habilidades sociolaborales para que puedan contribuir a la nación.

4.7.1. Justificación de la capacitación

Dado que la formación del Doctorado en Educación requiere de la aplicación de proyectos novedosos en innovación, investigación y desarrollo, se hace necesario la integración de la preparación en formación y capacitación como parte importante en el desarrollo de la investigación: Modelo de Centro como Alternativa Pre Laboral para Graduados con Discapacidad Intelectual de la Escuela Vocacional Especial.

Uno de los aspectos fundamentales que persigue la academia, es precisamente, el fomento de acciones de formación y capacitación en los cuales se superen los desafíos educativos que enfrentan la población con discapacidad intelectual, para lograr la provisión de servicios y apoyos destinados a mejorar su calidad de vida, su participación en la sociedad y contribución al bienestar social. Es imperativo,

que, en un modelo de centro propuesto en esta investigación, se profundicen en su abordaje, la implementación de nuevas alternativas ocupacionales que garanticen y salvaguarden los derechos a la formación y empleo; ofreciendo nuevas opciones que promuevan servicios especializados e inclusivos en la educación para todos en Panamá.

Es inédito, la formación post secundaria y post media de la población con discapacidad intelectual quienes, en su mayoría, luego de concluir su formación media profesional y técnica, encuentren un espacio que les permita el acceso para su desarrollo personal y profesional. Por ello, es tiempo de abrir tales oportunidades con innovación, creatividad, investigación y desarrollo que formalice y regularice la participación de esta población en un modelo de centro como alternativa pre laboral para graduados con discapacidad intelectual.

Esta capacitación aborda temáticas laborales tales como las siguientes: Presentación e imagen personal – profesional; el desarrollo de habilidades sociolaborales; la participación en entrevista de trabajo – la creación de la hoja de vida; lo mismo que la autogestión y el emprendimiento en oportunidades productivas que aseguren su bienestar.

4.7.2. Objetivos de la formación y capacitación

Objetivo general de la capacitación

Realizar un taller de formación y capacitación en temas laborales que potencien los conocimientos relacionados con el oficio escogido por el participante:

Objetivos específicos de la capacitación

- Ejecutar una jornada mediante un taller de formación y capacitación en temas escogidos luego de la aplicación del pre test, que aporten al

modelo de centro como alternativa pre laboral para graduados con discapacidad intelectual de la Escuela Vocacional Especial.

- Identificar las particularidades y cualidades visibles y propias de personas interesadas en una proyección personal y profesional durante su formación y empleo que les asegure una buena imagen
- Determinar las habilidades sociolaborales que son requeridas en el campo laboral y durante la formación y empleo que asegure su inserción laboral
- Aplicar los conocimientos específicos durante la entrevista de trabajo y en la elaboración de la hoja de vida
- Ejecutar proyectos de autogestión y emprendimiento en áreas ocupacionales seleccionadas por los participantes del estudio

4.7.3. Resultados esperados de la capacitación

Los participantes en esta jornada pudieron servirse del conocimiento teórico y práctico presentado por los facilitadores sobre los temas laborales: de formación y empleo, para que, durante el ejercicio de su ocupación, su vinculación fuese oportuna, eficaz, eficiente, pertinente y coherente a lo que persigue un modelo de centro como alternativa pre laboral para graduados con discapacidad intelectual de la Escuela Vocacional Especial; con capacidad técnica que mejoren sus competencias.

4.7.4. Descripción de la jornada de formación y capacitación

Esta Jornada de Formación y Capacitación consiste en una oportunidad valiosa para generar en los participantes, el abordaje a nuevas opciones de aprendizaje de temas laborales que potencien sus competencias: básicas, personales, funcionales, sociales, actitudinales y lingüísticas; mediante una comprensión de procesos que ocurren durante el desarrollo personal y profesional en un modelo

de centro como alternativa pre laboral para graduados con discapacidad intelectual de la Escuela Vocacional Especial que deben tenerse en cuenta durante la formación y empleo en programas post secundario o de post media.

En términos concretos, esto significa la formación y capacitación en temas laborales que asegure el cumplimiento en la práctica pre laboral en actividades productivas y en empresas para comprobar que las competencias laborales han sido logradas por los participantes en el estudio. Por ello, esta jornada tiene una duración de cinco (5) horas, con un horario de 11:00 am a 4:00 p.m., en su fase presencial y que deben cubrir todos los aspirantes seleccionados y asistentes por voluntad propia.

4.7.5. Metodología de la jornada de formación y capacitación - Taller

Esta jornada fue dirigida a los graduados y a los padres de familias quienes fueron convocados, por lo que los materiales y métodos utilizados estuvieron orientados a incrementar las competencias laborales. Para ello, se realizó un taller con las siguientes estrategias metodológicas:

- Trabajo colaborativo y en pares o en grupos de trabajos para entendimiento de la temáticas presentadas y escogidas luego de la aplicación del pre test
- Presentación de PPT, por parte de los facilitadores sobre los siguientes temas: Presentación e Imagen Personal y Profesional; Habilidades Sociolaborales; Entrevista de Trabajo – Hoja de Vida y Autogestión y Emprendimiento.
- Discusión sobre la temática en cuestión y aportaciones por parte de los facilitadores, con datos recientes y otras fuentes de conocimiento.
- Se efectuaron respuestas a preguntas surgidas al momento de cada disertación (únicamente para aclarar dudas). Se analizaron los planteamientos expresados por diversos participantes y facilitadores

descubriendo la riqueza interior de cada uno de los participantes en esta jornada

4.7.6. Cronograma de la jornada de formación y capacitación

La jornada de formación y capacitación se realizó en la Aula Máxima de la Escuela Vocacional Especial. A continuación, lo siguiente:

Cuadro 9. Cronograma de la jornada de formación y capacitación, Mes noviembre 2024

LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
18	19	20	21	22
			Aplicación de Pre test	
25	26	27	28	29
	11:00 am – 12:00 PM. Yilka García, Presentación e Imagen Personal y Profesional	Análisis de los resultados. Selección de los lugares de incursión en la práctica pre laboral – inserción laboral	Feriado	Contacto con empresas para la inserción pre laboral – práctica y empleo
	12:00 pm – 12:30 pm Almuerzo			
	12:30 pm – 1:30 pm Yazmina Rujano, Habilidades Sociolaborales			

1:30 pm – 2:30 pm Yamileth Waldron, Entrevista de Trabajo y Hoja de Vida			
2:30 pm – 3:30 pm Noel Daniel, Autogestión y emprendimiento			
3:30 pm – 4:00 pm Post test, los facilitadores			

El cronograma explica de la jornada de formación y capacitación se cumplió a cabalidad, en cuanto al horario y al calendario previsto en el Cuadro 9.

4.7.7. Programación analítica de la jornada de formación y capacitación

En la programación analítica puede apreciarse los contenidos seleccionados para la capacitación: Presentación e Imagen Personal y Profesional; Habilidades sociolaborales; Entrevista de Trabajo y Hoja de Vida; Autogestión y emprendimiento.

También, en esta sección se detallan otros elementos curriculares que han sido considerados en la programación analítica de la jornada de capacitación, entre los que pueden apreciarse, objetivos específicos, metodología, recursos y evaluación; tal y como sigue:

Cuadro 10. Programación analítica de la jornada de formación y capacitación

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CONTENIDO	METODOLOGÍA	RECURSOS Y EVALUACIÓN
<p>Identificar las particularidades y cualidades visibles y propias de personas interesadas en una proyección personal y profesional durante su formación y empleo que les asegure una buena imagen</p> <p>Determinar las habilidades sociolaborales que son requeridas en el campo laboral y durante la formación y empleo que asegure su inserción laboral</p> <p>Aplicar los conocimientos específicos durante la entrevista de trabajo y en la elaboración de la hoja de vida</p>	<p>CONTENIDO 1: Presentación e Imagen Personal y Profesional – Lic. Yilka García, Psicóloga</p> <p>CONTENIDO 2: Habilidades sociolaborales – Lic. Yazmina Rujano; Psicóloga</p> <p>CONTENIDO 3: Entrevista de Trabajo y Hoja de Vida – Lic. Yamileth Waldron, Terapista Ocupacional</p> <p>CONTENIDO 4: Autogestión y emprendimiento – Lic. Noel Daniel, Docente</p>	<p>Modalidad presencial.</p> <p>Formación y capacitación colegiada con la intervención de expertos en servicios educativos, técnicos</p> <p>Presentaciones en PPT</p> <p>Trabajo en equipo por los participantes</p> <p>Practicas auto dirigidas – discusiones grupales</p>	<p>Pretest y Post test</p> <p>INTERNET</p> <p>Multimedia: Computadora, cañón, equipo de audio y video, pantalla, PowerPoint</p> <p>Evaluación: Diagnostica, procesual y final</p>

Ejecutar proyectos de autogestión y emprendimiento en áreas ocupacionales seleccionadas por los participantes del estudio			
---	--	--	--

La capacitación fue realizada en el tiempo planificado con la participación de profesionales de los servicios técnicos, siguiendo lo planteado en el Cuadro 10.

4.7.8. Trabajos realizados en la jornada de formación y capacitación

Cuadro 11. Actividades realizadas durante el desarrollo de la formación y capacitación

Objetivo de aprendizaje: Responder el pre test y el post test – determinar las competencias del participante previo y posterior a la formación y capacitación.

Actividad	Objetivo	Desarrollo	Recursos	Tiempo	Evaluación
Prueba pre test	Examina conocimientos previos sobre las competencias	Responde los criterios de la prueba. Examina sus respuestas de manera grupal comparando sus resultados	Guía de observación de campo pre test	Cada participante tendrá tiempo para responder a las preguntas de los facilitadores	Diagnostica grupal

		con el grupo.			
Desarrollo de la formación mediante la presentación y análisis de la temática presentada por parte de los facilitadores	Analiza las respuestas de los participantes para la conformación de los contenidos de la formación y capacitación	Brinda opiniones a los presente sobre posibles temas que se abordarán en la formación y capacitación . Realiza un listado de temas que luego los participantes escogerán para ser tratados durante la formación y capacitación	Elaboración de listado de tema – y por elección de los propios participante se consideran sus intereses y necesidades de formación y capacitación		Los expertos evalúan el trabajo de los participantes ; quienes a su vez tendrán oportunidad de expresar sus intereses laborales
Prueba post test	Realiza post test luego de la formación y capacitación ejecutada	Responden los criterios de la prueba	Guía de observación de campo post test		Procesual y final

En esta oportunidad, los participantes participan en las actividades realizadas durante el desarrollo de la formación y capacitación, con la intervención de profesionales técnicos y el investigador, se aplica la prueba pre test previo a la capacitación; se realiza la formación mediante la presentación y análisis de la temática presentada por parte de los facilitadores; luego se aplica el post test; y finalmente, se analiza ambas pruebas conforme al mejoramiento de las competencias.

4.8. Intervención en la práctica pre laboral

Luego de la jornada de formación y capacitación de los graduados que voluntariamente aceptaron participar en el estudio, se realizaron las siguientes acciones:

4.8.1. Confección de expedientes individuales de cada uno, con las informaciones siguientes:

Los participantes en el modelo de centro, les fue solicitado las siguientes informaciones para integrarlas a un expediente que será entregado a las empresas.

Cuadro 12. Información solicitada para los nuevos expedientes en el modelo de centro

N°	Hoja de vida	Documento ICE – 2	Certificación de la EVE	Otros documentos
1	Completo	Información de Pretest y Post test	Confeccionada por el centro educativo	Certificado de básica general y media
2	Completo	Información de Pretest y Post test	Confeccionada por el centro educativo	Nada

3	Completo	Expediente escolar	Confeccionada por el centro educativo	Certificado de educación básica general y certificado de media
4	Completo	Expediente escolar	Confeccionada por el centro educativo	Certificado de pre media y media
5	Completo	Información de Pretest y Post test	Confeccionada por el centro educativo	Nada
6	Completo	Expediente escolar	Confeccionada por el centro educativo	Certificado de básica general y media, carnet verde
7	Completo	Expediente escolar	Confeccionada por el centro educativo	Nada
9	Completo	Expediente escolar	Confeccionada por el centro educativo	Nada
9	Completo	Expediente escolar	Confeccionada por el centro educativo	Carta de referencia
10	Completo	Información de Pretest y Post test	Confeccionada por el centro educativo	Nada

Luego de la recopilación de documentos de cada graduado con discapacidad intelectual, puede indicarse que aquellos que, en algún ítem solicitado, fue necesario resolver las carencias encontradas; de manera que, fue necesario completar los documentos de cada uno de los expedientes conformados. Entre los documentos que fueron necesarios mejorar estuvieron los siguientes:

- Hoja de vida de cada participante
- Documento de ICE – 2, que consiste en un informe de competencias del estudiante, pero siendo que ya son graduados, con los resultados del post test, se puede solventar este documento.
- En cuanto a los certificados de pre media o básica general y de la media vocacional, se requirió que los aspirantes entregaran una copia de este documento

- También, con referencia al carné de salud, fue importante, esperar que las empresas, definieran la importancia de este documento para su trámite posterior.

4.8.2. Visita a empresas para la colocación en la práctica pre laboral:

Para fines de la pre práctica laboral, se realizaron los siguientes contactos con empresas de la localidad, en las cuales fueron colocados los graduados con discapacidad intelectual para el cumplimiento del periodo de comprobación de que poseen las competencias laborales para la ejecución de la función ocupacional. Cabe resaltar que las dos empresas que mostraron interés en este estudio fueron Coca – Cola FEMSA y el Almacén El Costo.

De los trece (13) graduados con discapacidad intelectual registrados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, solamente participaron diez (10) graduados con discapacidad intelectual en la experiencia de práctica pre laboral (pasantía – contratación). Las razones constituyen variables intervinientes no controlables: una joven quedó embarazada, otro joven decidió continuar su formación en una institución educativa; mientras que otro logró conseguir trabajo. Hasta este punto llega la propuesta de intervención en este estudio. Para los fines de su profundización, véase el análisis de los resultados del cumplimiento de la práctica

4.8.3. Colocación de los graduados en Coca – Cola FEMSA

Los aspirantes graduados con discapacidad intelectual fueron colocados en los siguientes lugares:

Esta empresa contempló la ubicación en dos (2) ubicaciones importantes, Coca – Cola FEMSA, el Dorado (Planta) en áreas como: recursos humanos, seguridad

industrial y tecnología; y el Coca – Cola FEMSA, la MEGA en áreas como: recursos humanos, administración y cuentas por cobrar.

Se realiza visita a la planta de elaboración del producto en Coca-Cola FEMSA, en el Dorado; y también, al área de distribución de producto denominada: La MEGA; dando el seguimiento a los siete (7) graduados de la EVE con discapacidad intelectual. Debe anotarse que esta práctica pre laboral toma una condición de una Pasantía de inclusión laboral con una duración de 3 meses en el área operativa y administrativa de la empresa.

Ante los argumentos señalados se logra observar en términos generales un desempeño laboral satisfactorio de la población incluida; sin embargo, todavía hay aspectos en cuanto a la competencia lingüística oral, escrita que debe mejorarse (lectura y escritura). No obstante, la proposición de una mejora a esta no media inconveniente para el desenvolvimiento de los participantes. Por el contrario, el reconocimiento de que existe una limitación lectora – escritora, no obnubila el hecho del esfuerzo y el desempeño satisfactorio, que han tenido los pasantes, lo cual ha sido plasmado en el instrumento de valoración del cumplimiento de la experiencia con base a las demás competencias observadas. De igual manera se entrevista a los compañeros que supervisan el trabajo y que adquieren la condición de “preparadores laborales”; ellos señalan que los pasantes están trabajando muy bien y que mantienen buenas relaciones interpersonales con los compañeros de la empresa.

Puede manifestarse que los jóvenes están en un proceso de adaptación a la empresa, a los espacios laborales donde se encuentran y a la interrelación con los compañeros. Este estudio considera como valor agregado, el hecho de que están cobrando un estipendio mensual por su participación en esta experiencia. Ha existido una relación cercana de acompañamiento entre la producción de la investigación y todos los involucrados de la empresa participante.

Esta experiencia en Coca – Cola FEMSA, contempló un lanzamiento que ha sido descrito en la propuesta de intervención, como resultado de la participación en el proyecto Cultura y Diversidad, cruzado con este estudio de tesis doctoral, para darle un sentido y permitir la oportunidad de que los jóvenes pudiesen realizar su pasantía laboral. También, tuvo un periodo de inducción organizado por la empresa en la planta principal – del Dorado – en donde los jóvenes tuvieron la oportunidad de conocer cómo se realiza el proceso de fabricación de la Coca Cola; así como también, ver otros productos que la empresa diversifica en función de que no solo es producción de refresco. Esto incluyó la elaboración y reutilización de envases de vidrio y plástico; mediante máquinas que realizan esta operación. Cabe destacar que la explicación escrita en el párrafo anterior fue proporcionada por los pasantes quienes expresaron su agrado de haber participado en la inducción como una experiencia inolvidable.

Cuadro 13 – A. colocados en Coca – Cola FEMSA, el Dorado y la MEGA

Participantes	CTI	Sexo	Discapacidad	Ubicación: Coca – Cola FEMSA	
				El Dorado	La MEGA
1	Para el comercio y la Industria	F	DIM		Recursos Humanos
2	Para el comercio y la industria	M	DIM	Recursos Humanos	
3	Para el comercio y la industria	M	DI		Recursos Humanos
4	Práctica de Oficina	F	DIL		Administración
5	Gastronomía y Servicios de Hotelería	M	DIL	Seguridad Industrial	
6	Construcción con énfasis en Albañilería	M	DIL		Cuentas por cobrar

7	Soldadura General	M	DIL	Tecnología	
---	-------------------	---	-----	------------	--

Este cuadro 13 – A, constituye el setenta por ciento (70%), equivalente a siete (7) personas con discapacidad intelectual, graduada de la Escuela Vocacional Especial ubicados en diversas áreas en Coca – Cola FEMSA. El Dorado y la Mega.

4.8.4. Colocación de los graduados en el Almacén El Costo

Los aspirantes graduados con discapacidad intelectual fueron colocados en los siguientes lugares:

Esta empresa contempló la ubicación en dos (2) ubicaciones importantes, Almacén El Costo en Albrook Mall, en área como: Bodega, separaciones, clasificación de mercancía entre otras; y en el Almacén El Costo en los Andes Mall, en áreas como: Depósito (separaciones de ganchos), departamento de niñas (Separaciones de alarmas).

En este caso, la empresa decidió que la práctica pre laboral se efectuara bajo los términos de un contrato de trabajo. de acuerdo con los parámetros establecidos por la Ley. Significa que esta experiencia de práctica pre laboral se convierte en una oportunidad de empleo, que indica un plazo de tres (3) meses en periodo de prueba.

Aun cuando algunos de los jóvenes ya han tenido ciertas experiencias laborales, en esta oportunidad se valora, los criterios establecidos en la guía de observación para el cumplimiento de la práctica pre laboral.

Se efectuó una reunión con el nivel ejecutivo de la empresa y las oficiales de recursos humanos, se les presentó la información sobre los documentos que debían presentar, para poder dar inicio a las labores.

La empresa estuvo muy interesada en que se cumplieran todos los pasos y requisitos necesarios en la contratación, tales como: afiliación a la Caja de Seguro Social, documentación pertinente que debió ser entregada a Recursos Humanos; y lo primordial, la verificación de la localización de la vivienda para que el lugar de esta experiencia estuviese lo más cercano a la residencia.

Cuadro 13 – B. colocados en el Almacén El Costo – Albrook y los Andes Mall

Participantes	CTI	Sexo	Discapacidad	Ubicación: Almacén El Costo	
				Albrook Mall	Andes Mall
1	Tapicería con énfasis en Decoración	M	DIM		X
2	Peluquería, Belleza y Estética Integral	F	DIM		X
3	Gastronomía y Servicio de Hotelería	F	DIM	X	

Este cuadro 13 – B, compone el treinta por ciento (30%), equivalente a tres (3) personas con discapacidad intelectual, graduada de la Escuela Vocacional Especial ubicados en diversas áreas en el Almacén El Costo, Albrook y los Andes Mall.

4.9. Resultados de la propuesta de intervención

Esta propuesta de intervención, en su desarrollo contempló la elaboración de los elementos y componentes que deben integrarse a un modelo de centro con los

datos y resultados recabados en el proceso científico generado. Es menester explicar que su puesta en marcha observó la ejecución de una serie de acciones que culminan en la intervención de los siguientes aspectos:

- Creación de un modelo de centro como alternativa pre laboral para graduados con discapacidad intelectual, luego de la evaluación y análisis DOFA con la matriz FODA.
- Establecimiento de las bases fundacionales del centro en atención a los paradigmas y modelos educativos y sociales que sostienen la atención a las personas con discapacidad.
- Ejecución de la Formación y Capacitación con la aplicación de un pre test y post test – con base a la formación en competencias y sobre temas laborales que usualmente son requeridos en la capacidad contextualizada – asuntos que son de importancia previo a la inserción laboral
- Integración de los aspirantes en la práctica pre laboral – lo que permite la comprobación y cumplimiento de las competencias. En esta experiencia, se concretan elementos que pueden considerarse como valor agregado: el hecho de que la práctica pre laboral contemple en el caso de Coca – Cola FEMSA, el pago de un estipendio mensual como aporte significativo a la experiencia pre laboral; mientras que en el caso del Almacén El Costo, la empresa decide hacer de esta experiencia una oportunidad laboral – contrata – a los participantes. Adicional, se registra un evento de lanzamiento de la experiencia con vinculación al proyecto Cultura y Diversidad que tiene Coca – Cola FEMSA. Los pasantes participaron en un programa de inducción con personal de la empresa integrando la figura de preparador laboral: quienes supervisan el trabajo de los pasantes. Mientras que el Almacén El Costo, realiza una reunión con personal de recursos humanos y un directivo de la empresa para conocer a los participantes y poder darles a conocer las informaciones pertinentes que requiere su contratación (afiliación a la Caja de Seguro Social, documento de discapacidad, documento de buena salud física y mental, entre otros).

- Elaboración del modelo de centro - la propuesta integra los elementos implícitos en su estructura de intervención. Sin embargo, como el modelo no está implementado en físico esta investigación culmina con la propuesta de modelo. Puede indicarse que las acciones desarrolladas a lo largo de este estudio demostraron que las actividades, planeaciones, vinculaciones y ejecuciones que se efectuaron, demuestran que su accionar como centro, se efectuó tal cual existiera un centro con capacidad instalada para su desarrollo.

CAPÍTULO V

CAPÍTULO V: ANÁLISIS DE RESULTADOS

En este apartado se presentan los resultados obtenidos productos de los objetivos propuesto en esta investigación. Cabe señalar que los objetivos establecidos son los siguientes:

- Determinar los componentes que integran al modelo de centro como alternativa pre laboral para graduados de la Escuela Vocacional Especial con discapacidad intelectual en Panamá Centro.
- Determinar las alternativas pre laborales, las estructuras organizativas – operativas y los componentes que deben incorporarse a un modelo de centro para jóvenes y adultos graduados de la Escuela Vocacional Especial con discapacidad intelectual en Panamá Centro
- Identificar las estrategias de intervención social, educativa y comunitaria empleadas en la prestación de los servicios y apoyos formativos, técnicos y sociales en modelo de centro para graduados de la Escuela Vocacional Especial con discapacidad intelectual en Panamá Centro.
- Detallar las competencias requeridas por los graduados con discapacidad intelectual previo y al concluir el nivel de formación y capacitación en un modelo de centro
- Verificar el cumplimiento de los participantes en la práctica pre laboral durante la ejecución del modelo de centro para los graduados de la Escuela Vocacional Especial con discapacidad intelectual en Panamá Centro.

5.1. Datos sociodemográficos

Para responder a estos datos demográficos, se utilizaron como los siguientes indicadores:

- En el caso de los graduados con discapacidad intelectual, la condición de discapacidad, carrera técnica intermedia, provincia, corregimiento, sexo y la edad.

- En el caso de los docentes de las carreras técnicas intermedias, el centro educativo de formación en un oficio, provincia, corregimientos, sexo, edad y el área ocupacional.
- En el caso de los profesionales de los servicios técnicos y sociales, profesión, provincia, corregimiento, sexo, edad y tipo de servicio.

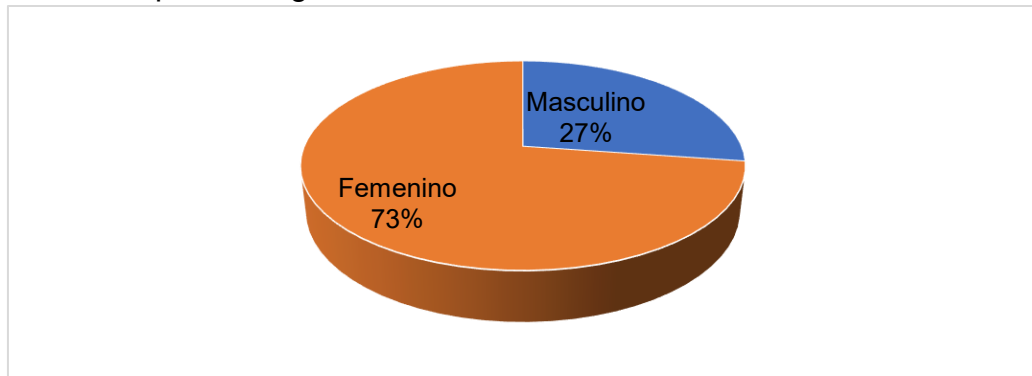
Cuadro 14. Graduados con discapacidad intelectual contactados por muestreo no probabilístico por conveniencia, en Provincia de Panamá, según Carrera Técnica Intermedia, Corregimiento, Sexo, Edad y Fecha de evaluación.

Ficha No.	CARRERA TÉCNICA INTERMEDIA (CTI)	Corregimiento	Sexo	Edad (años)	Fecha
1	CTI para el comercio y la industria	Pedregal	M	22	21 de noviembre de 2024
2	CTI en Tapicería con énfasis en decoración	Belisario Porras	H	20	21 de noviembre de 2024
3	CTI para el comercio y la industria	Juan Díaz	H	20	21 de noviembre de 2024
4	CTI para el comercio y la industria	Omar Torrijos	H	21	21 de noviembre de 2024
5	CTI para el comercio y la industria	Alcalde Díaz	H	24	21 de noviembre de 2024
6	CTI en Artes Gráficas con énfasis en encuadernación	Mañanitas	M	20	22 de noviembre de 2024
7	CTI en Gastronomía y Servicios de Hotelería	Arnulfo Arias	M	21	22 de noviembre de 2024
8	CTI en Peluquería, Belleza y Estética Integral	Arnulfo Arias	M	21	22 de noviembre de 2024
9	CTI en Práctica de Oficina	Ernesto Córdoba Campos	M	19	22 de noviembre de 2024

10	CTI Gastronomía y Servicios de Hotelería	Victoriano Lorenzo	M	21	22 de noviembre de 2024
11	CTI Gastronomía y Servicios de Hotelería	Juan Díaz	H	20	22 de noviembre de 2024
12	CTI en Construcción con énfasis en Albañilería	Omar Torrijos	H	23	22 de noviembre de 2024
13	CTI en Soldadura General	Pueblo Nuevo	H	24	22 de noviembre de 2024

Como se aprecia en el Cuadro 14, la muestra contactada mediante muestreo no probabilístico por conveniencia, son los graduados con discapacidad intelectual de la Escuela Vocacional Especial (EVE), correspondiente al año 2021, que decidieron acudir a la convocatoria de participación en este estudio. Quienes, a su vez, participan en una variedad de Carreras Técnicas Intermedias (CTI) existentes en el centro educativo, que consisten en once (11) CTI con diversas orientaciones ocupacionales. Estas oportunidades de formación en un oficio corresponden a las oportunidades laborales que han sido observadas y estudiadas en esta investigación. De lo que puede indicarse que dado el desconocimiento de que, si los graduados participasen o no en esta investigación, fue necesario la aplicación de un muestreo no probabilístico por conveniencia. Adicional a ello, debe expresarse que esta cantidad de participantes, correspondiente a trece (13) contactados, se les aplicó un instrumento cualitativo, lo que indica que realmente, la muestra constituye una variedad de sujetos en este estudio, si se toma en consideración la muestra indicada en la Tabla 2, p.177, se aprecia que son trece (13) graduados, once (11) docentes, diez (10) profesionales técnicos y tres (3) expertos nacionales e internacionales, haciendo un total de **treinta y siete (37) participantes** entre graduados y colaboradores en el estudio, lo que concuerda con la información más adelante precisada.

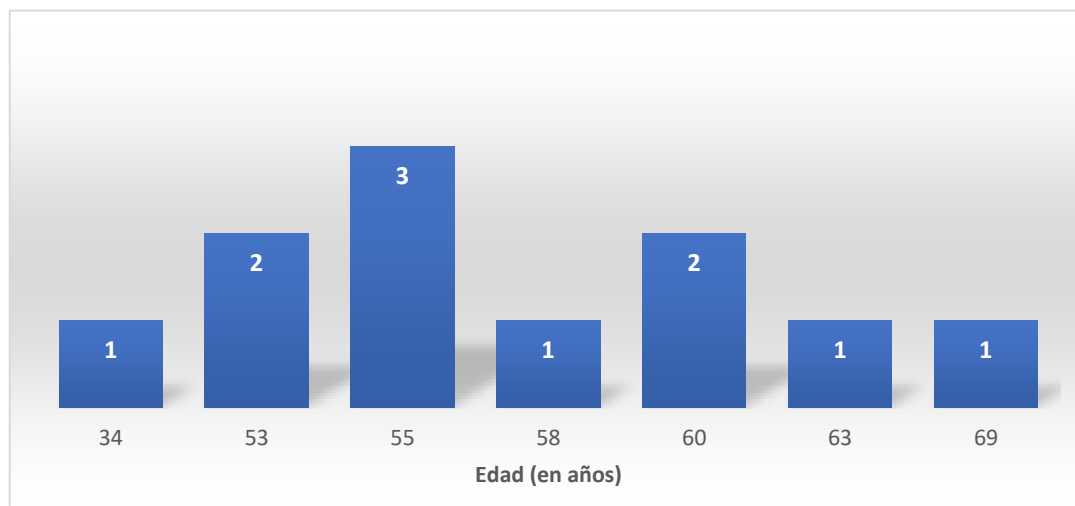
Grafica 1. Docentes de las Carreras Técnicas Intermedias de la Escuela Vocacional Especial, según sexo



De los treinta y un (31) docentes que conforman las carreras técnicas intermedias, se tomó un muestreo por conveniencia de once (11) docentes, uno por cada CTI, que permitieran contar con la opinión de todas las áreas de formación existente para la creación de un modelo de centro para graduados de la EVE. El setenta y tres por ciento (73%) corresponden al sexo femenino, mientras que el veintisiete por ciento (27%) son masculino.

Esta incidencia de alta de participación femenina en la formación en áreas ocupacionales hace una distinción en la paridad de género en donde la mayoría la docencia se inclina hacia las mujeres, en las CTI. Por otra parte, puede expresarse que de los onces (11) docentes escogidos para este estudio, seis son menores de cincuenta y cinco (55) años correspondiente a un porcentaje de 54.54%, un poco más de la mitad, en comparación con docentes que están por encima de la edad de cincuenta y ocho (58) años, hasta alcanzar un rango de sesenta y nueve (69) años, lo que puede observarse en la Gráfica 2.

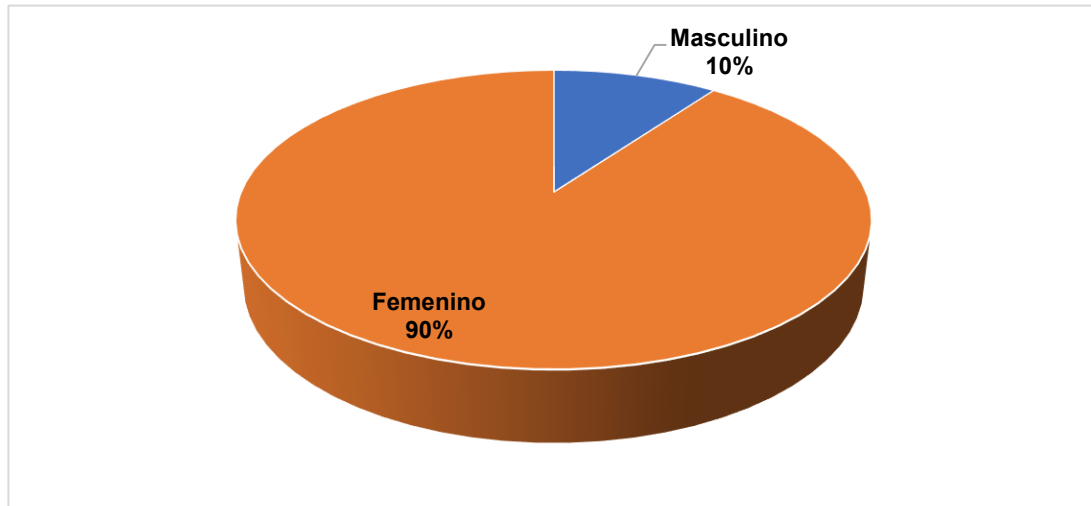
Gráfica 2. Docentes participantes en el estudio, según edad



El rango de edad de la muestra de docentes fluctúa entre los treinta y cuatro (34) y sesenta y nueve (69) años. Docentes según la edad indicada con vasta experiencia en la formación en las diversas áreas ocupacionales.

En este estudio también fue importante la participación de los profesionales en el área de atención de los servicios técnicos y sociales, pero en este caso, se trabajó con el marco censal, quiere decir que toda la población existente en la Escuela Vocacional Especial, de estos servidores participaron en la presente investigación. En la Gráfica 3, se observan los profesionales que participaron como colaboradores, con información pertinente que ayudaría en la estrategia de intervención social en el ámbito educativo. Lo que garantiza que el cien por ciento (100%) de los profesionales técnicos fueron parte esencial para esta investigación. En términos de porcentaje, nueve (9) del total de diez (10) profesionales técnicos, equivalente al noventa por ciento (90%) son mujeres y uno (1) participante del total, equivalente al diez por ciento (10%) es un masculino.

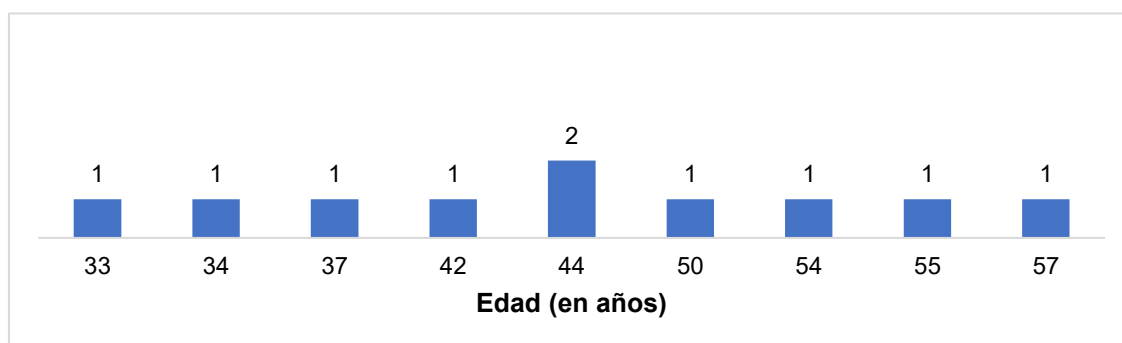
Grafica 3. Profesionales de áreas de atención de los servicios técnicos y sociales, según sexo



Es evidente que la incidencia en la mayoría de los técnicos que trabajan en el centro educativo, son mujeres. Lo que en termino de disparidad de género, es similar a la participación de las féminas en la docencia.

Existen oportunidades de formación y empleo para personas con discapacidad intelectual de ambos sexos. Este hallazgo, es crucial en términos de igualdad de oportunidades para las mujeres que tienen opciones de participación para su desarrollo personal y profesional. Es interesante expresar que independientemente que se refleja la participación tanto de la docencia como de los profesionales técnicos, esto constituye un reflejo para las mujeres con discapacidad intelectual.

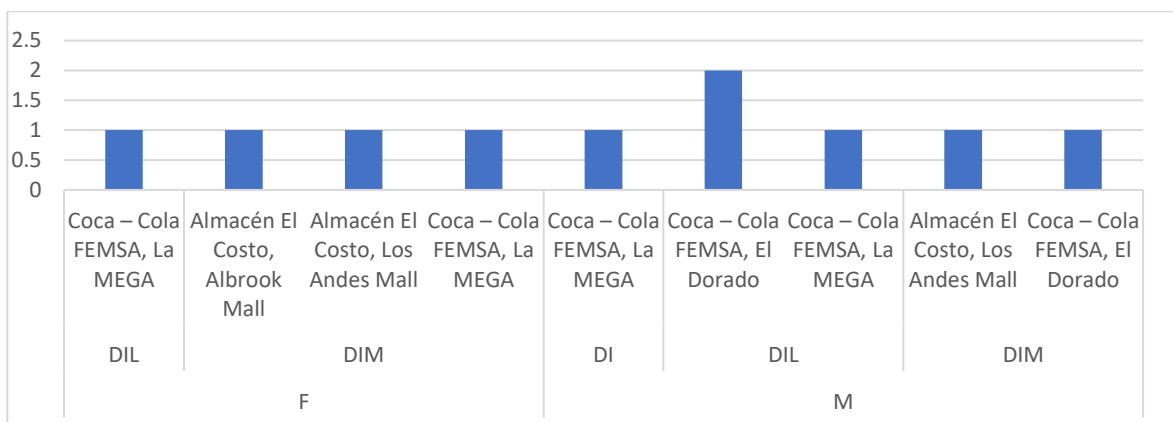
Gráfica 4. Profesionales de las áreas de atención de los servicios técnicos y sociales, según edad.



También, en cuanto al rango de edad de los profesionales técnicos oscila entre las edades de treinta y tres (33) años y los cincuenta y siete (57) años, es importante destacar que más de la mitad, correspondiente a un sesenta por ciento (60%) de participación están por debajo de los cincuenta (50) años de edad. En contrario sensu, de la participación docentes que el nueve por ciento (9%) están por debajo de los cincuenta (50) años.

Como antes ha sido expresado, esto refleja la experiencia docente versus la juventud de los técnicos, sin que sea óbice para el desarrollo de la experticia profesional. Dado que, por referencia de este hallazgo los docentes mantienen su permanencia en el contexto educativo con respecto a los profesionales técnicos.

Gráfica 5. Sexo de los graduados con discapacidad intelectual sujetos del estudio, ubicados en Coca Cola FEMSA y en el Almacén El Costo.



En esta grafica 5, sexo de los graduados con discapacidad intelectual sujetos del estudio, ubicados en Coca Cola FEMSA y en el Almacén El Costo, evidencia la participación de diez (10) graduados. En Coca Cola FEMSA, la participación femenina es de dos (2) jóvenes graduadas, correspondiente a los veintiocho puntos cincuenta y siete por ciento (28.57%). Mientras que la participación masculina es de cinco (5) jóvenes graduados, representando el setenta y uno punto cuarenta y dos por ciento (71.42%). En el Almacén El Costo la participación femenina es de dos (2) jóvenes graduadas, lo que corresponde a un sesenta y seis puntos sesenta y seis por ciento (66.66%); y la participación masculina es de un (1) joven graduado, lo que representa el treinta y tres punto treinta y tres por ciento (33.33%).

5.2. Componentes que integran al modelo de centro como alternativa pre laboral para graduados de la Escuela Vocacional Especial con discapacidad intelectual en Panamá Centro.

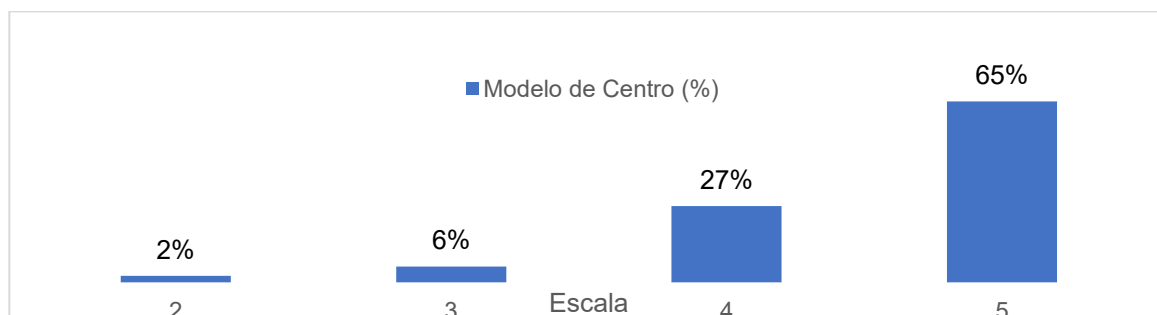
Para responder a este primer objetivo, se utilizaron como indicadores los siguientes:

En el caso de los docentes de las carreras técnicas intermedias, las estructuras organizativas y operativas, modelo de centro, misión, visión, valores, paradigmas educativos, modelo ecológico dimensional, modelo social de la discapacidad, modelo teórico de la discapacidad intelectual, modelo de calidad de vida y la

gestión de un modelo pedagógico. Los resultados de estos indicadores se recogieron a través de un cuestionario de encuesta que permitieron extraer datos numéricos, reflejados mediante valores absolutos y relativos. Con relación al modelo de centro, el centro de alternativa ocupacional, el centro especial para el empleo, el centro de fortalecimiento para el desarrollo de competencias y el centro de superación profesional para la formación y desarrollo.

En el caso de los profesionales de los servicios técnicos y sociales, la constitución del modelo de centro contempla las disciplinas en diversas áreas: psicología, trabajo social, terapia ocupacional, consejería en rehabilitación, orientación laboral (preparador laboral) y educación social ponderados mediante un cuestionario de encuesta. También, a estos profesionales se les indagó en el modelo de centro: el centro de alternativa ocupacional, el centro especial para el empleo, el centro de fortalecimiento para el desarrollo de competencias y el centro de superación profesional para la formación y desarrollo. Estos resultados se muestran a continuación:

Grafica 6. Estructura Organizativas y Operativas de un Modelo de Centro



La Gráfica 6, indica que los docentes ponderados por el cuestionario de encuesta, el sesenta y cinco porcientos (65%) señala que un modelo de centro debe conformarse de estructuras organizativas y operativas. Para la valoración de estas estructuras organizativas y operativas, fue importante exhibir una serie de consideraciones relativas al modelo de centro, bien detalladas en la Tabla 6, la

cual a continuación es descrita y explicada con los indicadores precisados en su contenido.

Tabla 7. Modelo de centro como alternativa pre laboral para graduados con discapacidad intelectual

CRITERIOS A VALORAR	Escala de Valoración				
Pregunta: ¿Cuál es su opinión con relación al modelo de centro y a los componentes que lo integran?	Escala de Valoración: Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indeciso (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)				
Modelo de Centro	5	4	3	2	1
Total	57	24	5	2	0
El modelo de centro debe incorporar en su identidad la misión, visión, valores	10	0	1	0	0
El modelo de centro debe fundamentarse en un paradigma humanista, sociocultural, constructivista y cognitivo conductual	5	5	1	0	0
Para que este centro tenga una amplia participación tendrá base en los siguientes modelos: Paradigmas educativos humanista, sociocultural, constructivista y cognitivo conductual con base en el modelo ecológico dimensional de Bronfenbrenner (1987, 2019), que salvaguarde el modelo social de la discapacidad (Palacios, 2008, 2020), y atienda los fundamentos expresados en el modelo teórico de discapacidad intelectual (Luckasson y cols., 2002), que ha sido	7	4	0	0	0

mejorado en el Modelo de Calidad de vida (Schalock y Verdugo, 2013, 2017, 2021), que está centrado en el estudiante y constitúyase en la gestión de un modelo pedagógico de formación docente para el desarrollo de buenas prácticas de post media.					
Es un espacio de intervención social, educativo y comunitario que fomenta la formación y empleo de jóvenes y adultos graduados con discapacidad intelectual de la Escuela Vocacional Especial.	9	1	0	1	0
Debe contemplar dentro de su estructura organizativa y operativa el funcionamiento, los procedimientos y los procesos de cobertura, admisión, permanencia y egreso de los participantes.	7	4	0	0	0
Un modelo de centro tiene en su estructura organizativa contemplado: Junta Directiva, Dirección Ejecutiva, Dirección de contabilidad y Finanzas, Dirección de Recursos Humanos, Dirección de Operaciones, Dirección de Servicios Educativos, Dirección de Servicios Técnicos y Dirección de Servicios Sociales,	5	3	2	1	0
La formación y capacitación constituye un programa de participación para el mejoramiento continuo	9	2	0	0	0
Las Carreras Técnicas Intermedias (CTI) de la Escuela Vocacional Especial pueden convertirse en un modelo de innovación de centro.	5	5	1	0	0

La Tabla 7, estima un hallazgo importante, para el modelo de centro. Debe incorporarse en sus rasgos constitutivos e identitario, una misión, visión y valores. El noventa punto noventa por ciento (90.90%) de los docentes están totalmente de acuerdo y de acuerdo que el modelo de centro se fundamente en un paradigma

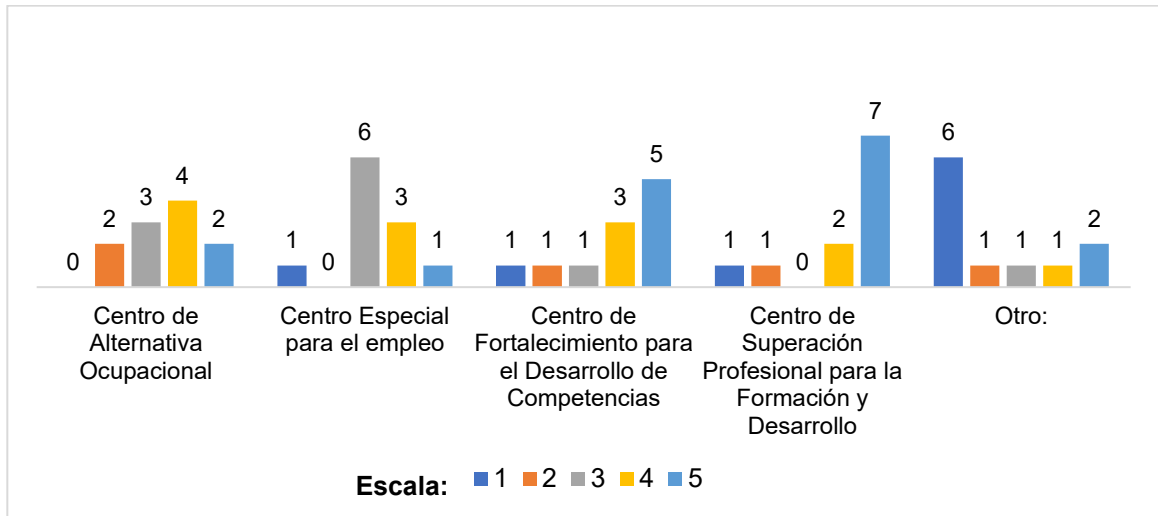
humanista, sociocultural, constructivista y cognitivo conductual. Adicional a lo antes mencionado, el cien por ciento (100%) de los docentes, definen el centro que se desarrolle o cree con los paradigmas expresados, pero con base modelos vinculados a la educación de personas con discapacidad: el Modelo dimensional de Bronfenbrenner (1987, 2019); el Modelo Social de la Discapacidad (Palacios, 2008. 2020); el Modelo teórico de Luchasen y Cols (2002) mejorado por el Modelo de Calidad de Vida (Schalock y Verdugo, 2013, 2017, 2021) centrado en el estudiante. Lo que apunta hacia la gestión de un Modelo Pedagógico de formación docente para el desarrollo de buenas prácticas de post media. Esta implicancia, le ofrece un distintivo interesante al modelo propuesto porque fundamente su desarrollo en las nuevas tendencias internacionales de innovación educativa relacionado con la atención del colectivo en estudio.

El setenta y dos puntos setenta y dos por ciento (72.72%) señala que el modelo de centro en su estructura organizativa contemple: Asamblea General, Junta Directiva, Dirección Ejecutiva, Dirección de Contabilidad y Finanzas, Dirección de Recursos Humanos, Dirección de Operaciones, Dirección de Servicios Educativos, Dirección de Servicios Técnicos y Dirección de Servicios Sociales. Estas son estructuras que trabajan desde la perspectiva administrativa, técnico y docente para dar funcionamiento operativo al centro. Es importante indicar que el cien por ciento (100%) está totalmente de acuerdo y de acuerdo con que la formación y capacitación se integre como un programa para el mejoramiento continuo. Por regla general, este programa está integrado en la dirección de recursos humanos. Lo que, a su vez, expresa la magnitud de su relevancia, siendo que los participantes del estudio deben pasar por programas de mejoramiento continuo.

También el noventa punto noventa por ciento (90.90%) considera que las carreras técnicas intermedias de la Escuela Vocacional Especial pueden convertirse en un modelo de innovación de centro. Definitivamente, esto resolvería uno de los

problemas encontrados en la formación de personas con discapacidad intelectual, quienes luego de culminada su formación en ese centro educativo en mención, existe una participación muy limitada para los graduados en otras oportunidades o alternativas ocupacionales post media.

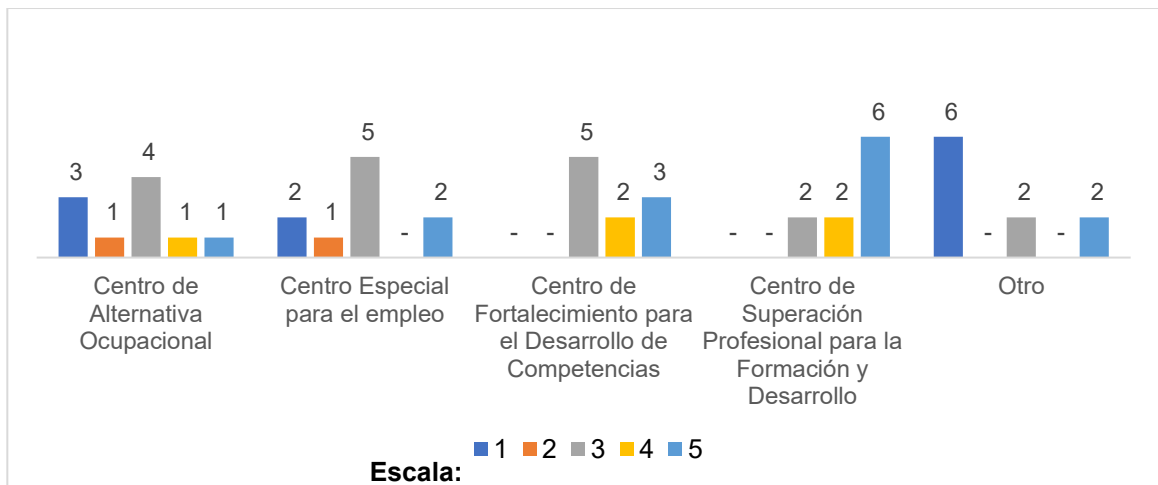
Grafica 7. Modelo de Centro como alternativa pre laboral según criterios de los docentes de las carreras técnicas intermedias de la EVE



Continuando con el análisis para este primer objetivo y haciendo un sondeo de la posible denominación que debe otorgársele al modelo de centro propuesto en esta investigación, siete (7) de once (11) docentes a los cuales se le aplicó el instrumento de cuestionario de encuesta, y que en términos de porcentaje, equivale al sesenta y tres punto sesenta y tres por ciento (63.63%) están totalmente de acuerdo que el modelo debe constituirse como un “Centro de Superación Profesional para la Formación y Desarrollo”, evidenciando que la mayoría manifiesta la necesidad de la creación de éste (Cuestionario de encuesta a docentes, 2024). En números fríos, el ochenta y uno punto ochenta y uno por ciento (81.81%) equivalente a nueve (9) docentes encuestados de los once (11), corresponden a esta cifra aceptable de totalmente de acuerdo y de acuerdo con esta nominación. En segundo lugar, siguiendo los hallazgos encontrados, ocho

(8) de los docentes encuestados están totalmente de acuerdo y de acuerdo que el modelo debe llamarse: “Centro de Fortalecimiento para el Desarrollo de Competencias” (Cuestionario de encuesta a docentes, 2024). Por lo que a consideración de los criterios propuestos y de los resultados obtenidos, es propicio que el modelo sea un “**Centro de Superación Profesional para la Formación y Desarrollo**”.

Grafica 8. Modelo de Centro como alternativa pre laboral según criterios de los profesionales de los servicios técnicos y sociales

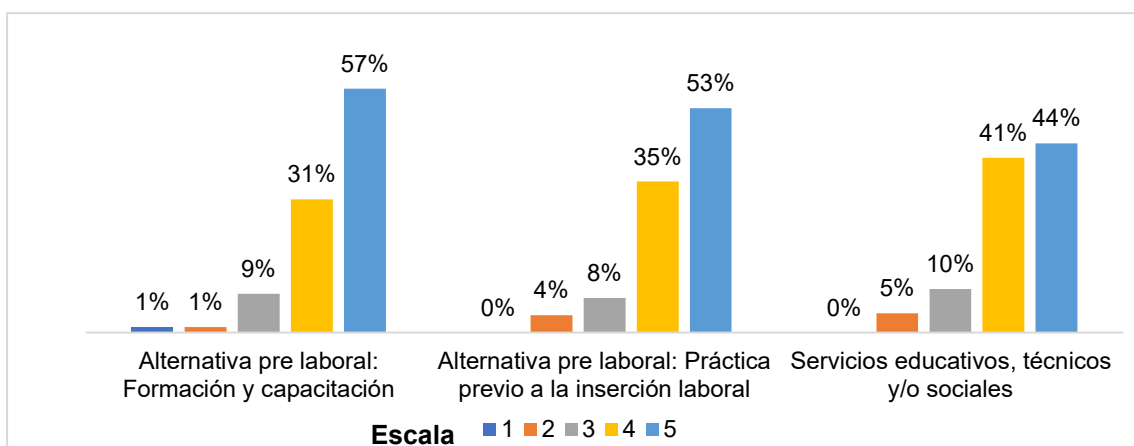


Al realizar un parangón con los resultados obtenidos del cuestionario de encuesta aplicado a los profesionales de los servicios técnicos y sociales, ocho (8) colaboradores, indican que estar totalmente de acuerdo y de acuerdo a que el modelo también sea un “Centro de Superación Profesional para la Formación y Desarrollo” (Cuestionario de Encuesta a Profesionales Técnicos, 2024), equivalente al ochenta por ciento (80%), lo que hace notable el hallazgo del nombre que debe llevar el modelo.

5.3. Alternativas pre laborales, las estructuras organizativas – operativas y los componentes que deben incorporarse a un modelo de centro para jóvenes y adultos graduados de la Escuela Vocacional Especial con discapacidad intelectual en Panamá Centro.

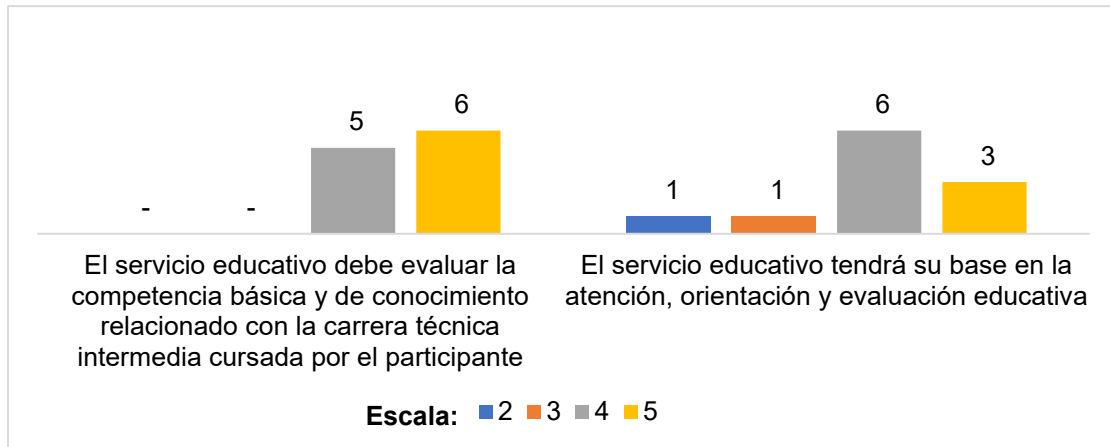
Para responder a este segundo objetivo se aplicó un cuestionario de encuesta y se utilizaron como indicadores: Las alternativas pre laborales de formación y capacitación; los servicios educativos, técnicos y sociales; alternativa pre laboral previo a la inserción. A continuación, los resultados:

Grafica 9. Alternativas pre laborales



Cabe destacar en la Gráfica 9, que el modelo de centro como alternativa pre laboral, constituye en sí mismo opciones de participación para las personas con discapacidad intelectual graduados de la EVE, tendrán oportunidades de evaluación en sus competencias mediante los servicios educativos, técnicos y/o sociales; para luego ser ponderada sus necesidades de formación y capacitación para el empleo requerido y su incorporación posterior a una práctica previo a la inserción laboral. Esta nueva oportunidad asegura la participación como nueva opción u alternativa ocupacional a una población que, por muchos años, vio limitada su desarrollo personal y profesional al culminar la experiencias educativas y formativas del Instituto Panameño de Rehabilitación Especial – Escuela Vocacional Especial.

Gráfica 10. Los servicios educativos del modelo de centro



La Gráfica 10, define claramente en que consiste el servicio educativo, además de la evaluación competencial básica y de conocimiento relacionado con la carrera técnica intermedia cursada por el participante, atiende, orienta y evalúa la formación para el empleo. Es decir, observa si el conocimiento del participante es acorde con su formación en el área ocupacional.

Tabla 8. Alternativas pre laborales – relacionadas con los servicios educativos, técnicos y sociales son relevantes para el estudio

<p>Pregunta: ¿Cuáles alternativas pre laborales relacionada con los servicios educativos, técnicos y/o sociales considera usted relevante para este estudio?</p>	<p>Escala de Valoración: Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indeciso (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)</p>				
	5	4	3	2	1
<p>Alternativa pre laboral: Servicios educativos, técnicos y/o sociales</p>					

Total	39	36	9	4	0
Los servicios educativos, técnicos y sociales son parte de un catálogo de prestaciones para el soporte, la valoración y la investigación	1	9	1	0	0
Los servicios educativos necesitan el acompañamiento de un tutor en temas relativos a la formación laboral	6	1	2	2	0
Los servicios educativos deben orientarse hacia la alfabetización de sus usuarios	2	4	3	2	0
Los servicios educativos deben orientarse hacia la formación laboral más que a la formación académica	6	4	1	0	0
El servicio educativo requiere de la participación de un docente en educación especial	7	4	0	0	0
Los servicios técnicos deben incluirse dentro del personal que atiende el centro: a un psicólogo, un trabajador social, a un terapeuta ocupacional, a un preparador laboral y a un consejero laboral	7	3	1	0	0
El servicio de acompañamiento requiere la participación de especialistas del área profesional	7	4	0	0	0
Los servicios sociales integran actividades de desarrollo personal, social y profesional	3	7	1	0	0

La Tabla 8, permite profundizar más sobre los servicios educativos como alternativa pre laboral. El cien por ciento (100%) de los docentes a quienes se le aplicó el cuestionario de encuesta, precisaron estar totalmente de acuerdo y de acuerdo con dos (2) aspectos o indicadores relevantes, que no pueden faltar en tales servicios: 1) la prestación del servicio educativo requiere la participación de un docente en educación especial; 2) el servicio de acompañamiento requiere la participación de especialistas del área profesional. En concordancia con un enfoque inclusivo, los docentes en educación especial participan en la formación de personas con discapacidad intelectual para el fortalecimiento de sus áreas de

habilitación y trabajan coordinadamente con sus homólogos en los centros regulares. Mientras que los especialistas del área profesional, además de que, necesariamente no siempre son educadores especializados, llevan la responsabilidad tanto en la formación como en el empleo, porque están en la disposición del acompañamiento requerido y solicitado por las personas con discapacidad intelectual.

Tabla 9. Alternativas pre laborales – relacionadas con la formación y capacitación que son relevantes para el estudio

<p>Pregunta: ¿Cuáles alternativas pre laborales relacionada con la formación y capacitación considera usted relevante para este estudio?</p>	<p>Escala de Valoración: Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indeciso (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)</p>				
	5	4	3	2	1
<p>Alternativa pre laboral: Formación y capacitación</p>					
<p>La formación y capacitación en áreas específicas debe implementarse como una estrategia para el fortalecimiento de habilidades y competencias de los participantes</p>	10	1	0	0	0
<p>La formación y capacitación debe enfocarse en las siguientes competencias: Saber, Hacer, Ser, Convivir y Emprender</p>	9	2	0	0	0
<p>La formación y capacitación ofrecida depende de las exigencias del mercado</p>	3	4	3	1	0
<p>La formación y capacitación se ajusta a las preferencias de los participantes</p>	4	4	3	0	0

Sera conveniente incluir en la formación y capacitación la competencia actitudinal	8	3	0	0	0
Es conveniente integrar una evaluación inicial y final antes de la formación y capacitación de los participantes	6	5	0	0	0
Para la formación y capacitación debe tenerse en cuenta la información brindada por la familia.	4	5	1	0	1

Esta Tabla 9, hace hincapié en cuatro (4) aspectos más relevantes sobre la formación y capacitación como alternativa pre laboral para graduados con discapacidad intelectual. Según la opinión del cien por ciento (100%) de los docentes a quienes se les aplicó el cuestionario de encuesta, consideran estar totalmente de acuerdo y de acuerdo en los indicadores más destacados sobre la formación y capacitación:

- La formación y capacitación en áreas específicas toma relevancia como estrategia para el fortalecimiento de habilidades y competencias de los participantes.
- A su vez, la formación y capacitación debe enfocarse en las competencias de saber, hacer, ser, convivir y emprender.
- La competencia actitudinal requiere de una conveniencia en su inclusión durante la formación
- Lo mismo que apunta hacia la aplicación de un pre test y post test antes de la formación y capacitación a los participantes en el modelo de centro.

Tabla 10. Alternativas pre laborales – relacionadas con la práctica previo a la inserción laboral

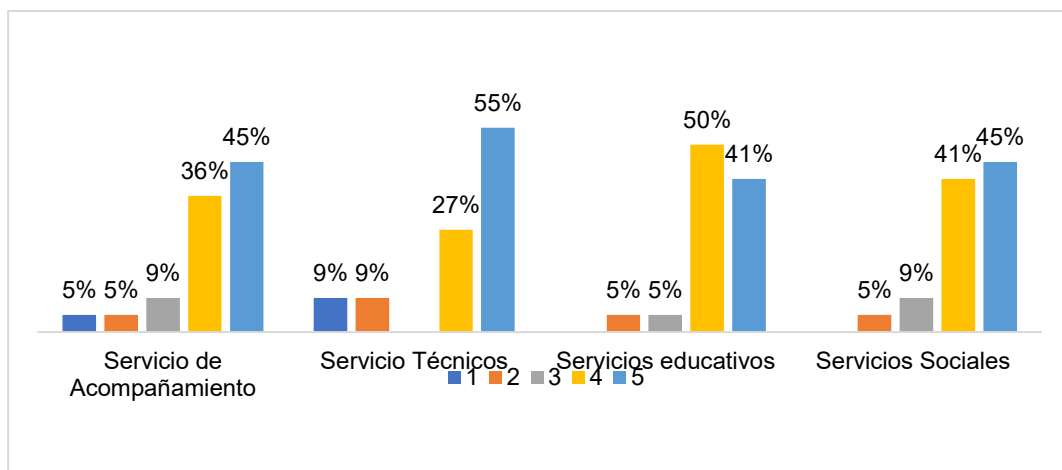
Pregunta: ¿Cuáles alternativas pre laborales relacionada con la práctica previo a la inserción laboral para este estudio?	Escala de Valoración: Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indeciso (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)				
	5	4	3	2	1
Alternativa pre laboral: Práctica previo a la inserción laboral					
Debe efectuarse evaluación competencial previo a la intervención de práctica pre laboral	8	3	0	0	0
Debe efectuarse práctica pre laboral en diversas áreas ocupacionales	6	5	0	0	0
Debe tenerse en cuenta la práctica en Formación dual	5	6	0	0	0
Debe efectuarse práctica o Capacitación in Situ	2	8	1	0	0
La tutoría de expertos son parte de la práctica pre laboral	6	4	0	1	0
Existen variadas oportunidades de práctica pre laboral para graduados con discapacidad intelectual	4	2	5	0	0
El monitoreo de la práctica pre laboral constituye una oportunidad para la inserción laboral	8	2	1	0	0
Las prácticas son espacios aprendizaje en instituciones y empresas en que son ubicados los participantes	8	2	0	1	0

Los escenarios de práctica pre laboral en un modelo de Centro requieren la participación de un preparador laboral	5	3	1	2	0
---	---	---	---	---	---

Por otro lado, en la Tabla 10, que recopila información sobre la práctica previa a la inserción laboral como alternativa pre laboral para graduados con discapacidad intelectual, el cien por ciento (100%) de los docentes, señala en el cuestionario de encuesta estar totalmente de acuerdo y de acuerdo en que la evaluación competencial de los participantes tiene que realizarse previo a la intervención en la práctica; Este mismo porcentaje de docentes, considera que la práctica pre laboral debe efectuarse en diversas áreas ocupacionales; así como también, debe tenerse en cuenta la práctica en formación dual.

Quiere decir, de acuerdo con estos hallazgos, que la práctica constituye un espacio de formación, que asegura el empleo a aquellos graduados con discapacidad intelectual.

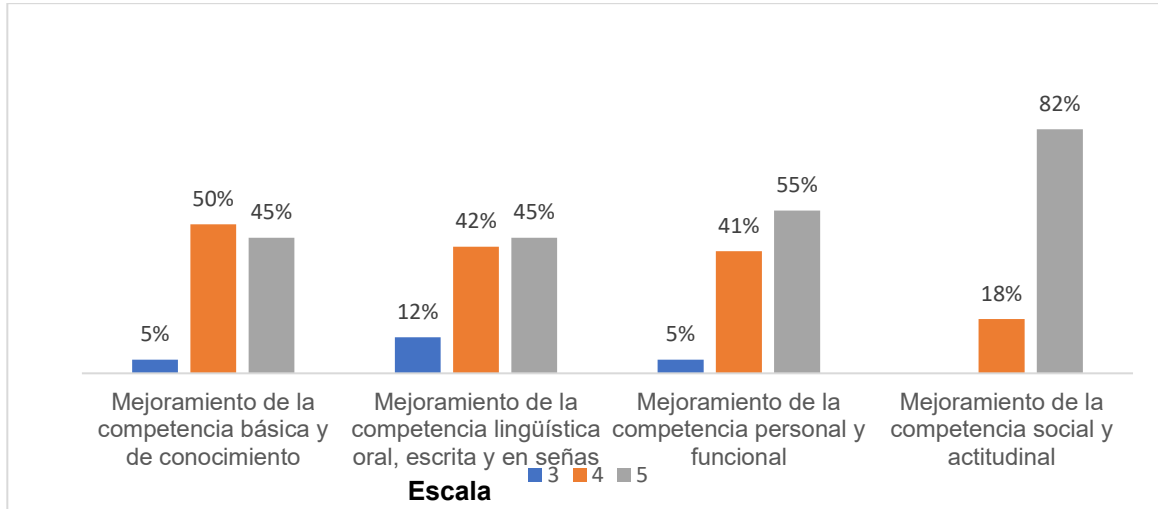
Grafica 11. Servicios educativos, técnicos y sociales



Se aprecia en la Gráfica 11, que más del ochenta y un por ciento (81%) de los docentes participantes en el estudio, consideran oportuno las prestaciones de

servicios presentados: servicio de acompañamiento, servicio técnico, servicio educativo y servicio social.

Grafica 12. Formación y Capacitación

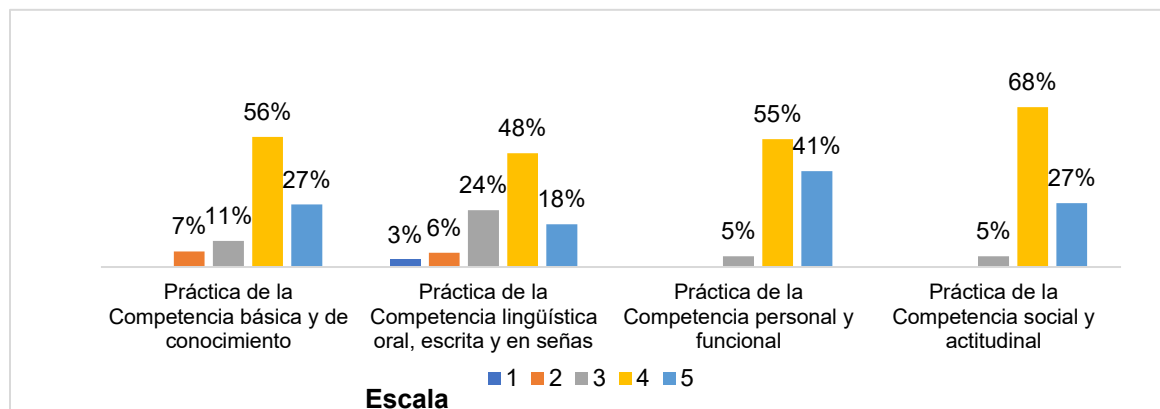


En la Gráfica 12, el cien por ciento (100%) de los docentes participantes en el cuestionario de encuesta, consideran muy importante e importante la formación y capacitación que asegure el mejoramiento de la competencia social y actitudinal en primera instancia. El noventa y seis por ciento (96%) a su vez opinan que el mejoramiento tiene que enfocarse en la competencia personal y funcional.

Estos hallazgos ofrecen una direccionalidad centrada en la persona de estos graduados. Puesto que aun cuando se conoce que la mayoría de los graduados con discapacidad intelectual presentan dificultades en la competencia lingüística oral, escrita y en señas; la participación en las diversas áreas de estudio; es decir, las competencias básicas y de conocimiento están salvaguardadas durante su formación técnica. Es comprensible, entonces, el resultado encontrado, ya que la formación técnica y profesional se centra en la formación en un oficio como parte de la misión del centro educativo. Por años, la formación de los estudiantes en la EVE, apunta hacia el desarrollo de competencias básicas y de conocimiento

orientadas al área ocupacional. No obstante, este estudio considera muy importante e importante, con un ochenta y siete por ciento (87%) de que los graduados, mejoren sus competencias lingüísticas oral, escrita y en señas. Sin embargo, siendo graduados con discapacidad intelectual, la competencia en la Lengua de Señas puede tenerse en cuenta como un valor agregado, que no excluye el aprendizaje de esta lengua, dado que el centro educativo también atiende además de personas con discapacidad intelectual a otras discapacidades que, para los fines de este estudio, constituye un criterio de exclusión por tratarse de una investigación circunscrita a graduados con discapacidad intelectual. Es importante señalar que en las entrevistas a expertos en la temática de formación y empleo de personas con discapacidad indicaron en sus planteamientos que los empresarios solicitan en sus negocios la participación de estudiantes con competencias sociales, actitudinales, personales y funcionales más que individuos con formación en competencias básicas y de conocimiento. Esto puede entenderse como que la formación técnica en el centro educativo EVE, es relevante, es correcto, pero los empresarios prefieren graduados con valores, actitudes y capacidades personales y funcionales de manera que el conocimiento del trabajo puede aprenderse en el transcurso de su participación y adaptación al empleo.

Grafica 13. Participación en la práctica pre laboral



Es por ello que en la Gráfica 13, se aprecia que los docentes aseguran que la práctica de la competencia lingüística, oral, escrita y en señas, tiene una relevancia muy importante e importante de un sesenta y seis por ciento (66%), en contra posición con las demás prácticas de las competencias: Por ejemplo, para los docentes, la práctica de la competencia personal y funcional ha sido valorada como muy importante e importante por el noventa y seis por ciento (96%), mientras que la práctica de la competencia social y actitudinal fue valorada con el mismo criterio con un noventa y cinco por ciento (95%) y la práctica de la competencia básica y de conocimiento obtuvo una ponderación de un noventa y tres por ciento (93%).

Estas cifras coinciden con los planteado en la Gráfica 12, que evidencia que la competencia lingüística oral, escrita y en señas es muy importante e importante, pero lo son más las prácticas en las otras competencias detalladas (Gráfica 13).

Tabla 11. Disciplinas de los servicios técnicos y sociales que deben incluirse en el modelo de centro

CRITERIOS A VALORAR	Escala de Valoración				
Pregunta: ¿Cuáles disciplinas considera usted deben incluirse en un modelo de centro como alternativa pre laboral para graduados con discapacidad intelectual de la Escuela Vocacional Especial?	Criterios: Totalmente de acuerdo (1); De acuerdo (2); Indeciso (3); En desacuerdo (4) y Totalmente en desacuerdo (5).				
	5	4	3	2	1
Psicología	8	2	0	0	0
Trabajo social	8	1	1	0	0
Terapia ocupacional	8	2	0	0	0

Consejería en rehabilitación	9	1	0	0	0
Orientación (preparador) laboral	7	2	0	1	0
Educación Social	8	1	1	0	0

En la Tabla 11, de los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario de encuesta los profesionales de los servicios técnicos y sociales, el cien por ciento (100%) está totalmente de acuerdo y acuerdo con que el modelo de centro debe incluir a las disciplinas de psicología, terapia ocupacional y consejería en rehabilitación en primera línea de atención. No obstante, estos colaboradores, señalan con un noventa por ciento (90%) que las disciplinas de trabajo social, orientación (preparador) laboral y educación social, también deben incluirse.

Dada la diferencia de porcentajes, es entendible que existe una opinión diferente por parte de estos profesionales con respecto a lo que propone el modelo de centro. No obstante, para fines de la formación y empleo, y de acuerdo con las nuevas tendencias, las disciplinas de trabajo social, orientación (preparador) laboral y educación social tienen funciones específicas en la estrategia de intervención social en el ámbito educativo, lo cual más adelante se muestra su análisis, como servicio de la disciplina técnico y social.

5.4. Estrategias de intervención social, educativa y comunitaria empleadas en la prestación de los servicios y apoyos formativos, técnicos y sociales en modelo de centro para graduados de la Escuela Vocacional Especial con discapacidad intelectual en Panamá Centro.

Con respecto a este tercer objetivo, se utilizaron como indicadores:

En el cuestionario de encuesta aplicado a docentes de las carreras técnicas intermedias, se ponderaron: el servicio educativo, el servicio técnico, el servicio social y el servicio de acompañamiento.

En el cuestionario de encuesta aplicado a los profesionales técnicos y sociales, se ponderaron: el servicio técnico y los servicios sociales

Tabla 12. Estrategias de intervención social, educativa y comunitaria en las prestaciones de los servicios educativos, técnicos y sociales

Pregunta: ¿Cómo deben ser las prestaciones de servicios educativos, técnicos y sociales?	Escala de Valoración: Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indeciso (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)				
	5	4	3	2	1
Servicios educativos					
El servicio educativo debe evaluar la competencia básica y de conocimiento relacionado con la carrera técnica intermedia cursada por el participante	6	5	0	0	0
El servicio educativo tendrá su base en la atención, orientación y evaluación educativa	3	6	1	1	0
Servicio Técnicos					
El servicio técnico evalúa la competencia personal y funcional en el área ocupacional y pre laboral del participante	7	2	0	1	1
El servicio técnico determina las necesidades de apoyo psicológico, social y terapéutico que requieran los participantes.	5	4	0	1	1
Servicios Sociales	5	4	3	2	1
Los servicios sociales evalúan la competencia social en el contexto social, es decir: en el hogar, entre pares y en el empresarial.	5	6	0	0	0
Los servicios sociales evalúan la competencia social y actitudinal en función del saber ser y saber actuar	5	3	2	1	0
Servicio de Acompañamiento	5	4	3	2	1

El acompañamiento psicológico social, terapéutico, ocupacional y formativo constituyen los apoyos requeridos por los graduados de la Escuela Vocacional Especial	6	3	1	0	1
El preparador laboral es un recurso necesario para el acompañamiento formativo en el contexto laboral	4	5	1	1	0

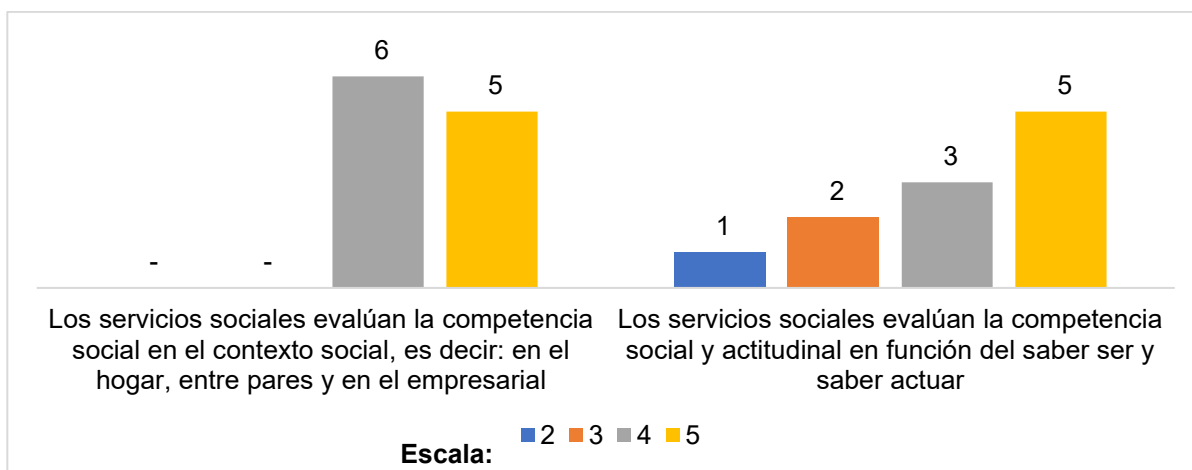
En la Tabla 12, al analizar las estrategias de intervención social, educativa y comunitaria en las prestaciones de los servicios educativos, técnicos y sociales, se muestra que el cien por ciento (100%) de los docentes a quienes se les aplicó el cuestionario de encuesta están totalmente de acuerdo y de acuerdo que la prestación del servicio educativo debe evaluar la competencia básica y de conocimiento relacionado con la carrera técnica intermedia cursada por el graduado. Mientras que el ochenta y uno punto ochenta y uno por ciento (81.81%) considera totalmente de acuerdo y de acuerdo que los servicios técnicos, evalúan la competencia personal y funcional en el área ocupacional y pre laboral del participante; además, que estos servicios determinan la necesidad de apoyo psicológico, social y terapéutico que requieran los participantes. En esta misma Tabla 12, el cien por ciento (100%) señala que los servicios sociales evalúan la competencia social en el contexto social, es decir, en el hogar, entre pares y en el contexto empresarial. También, se muestra que un ochenta y uno punto ochenta y un por ciento (81.81%) considera que el acompañamiento social, terapéutico, ocupacional y formativo constituyen los apoyos requeridos por los graduados de la EVE. Adicional, este mismo porcentaje asegura que el preparador laboral .es un recurso necesario para el acompañamiento formativo en el campo laboral.

Gráfica 14. Intervención de los Servicios Técnicos



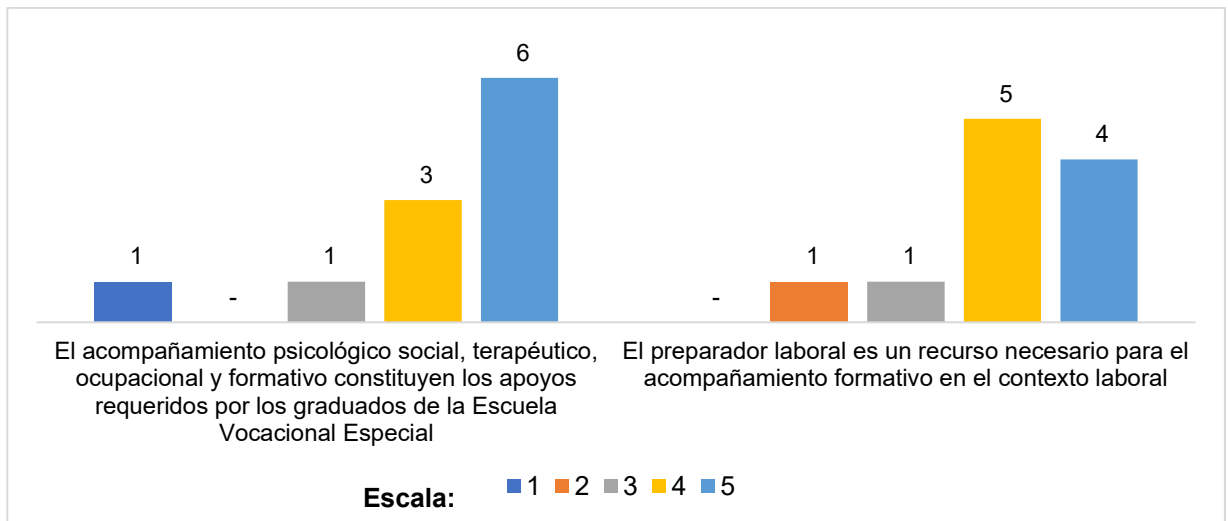
Esta gráfica 14, evidencia lo indicado en la Tabla 12, haciendo relevante la prestación de los servicios técnicos, aun cuando puede observarse un porcentaje de los docentes estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo que los técnicos intervengan en la evaluación de la competencias personal y funcional o en la determinación de las necesidades de apoyo psicológico, social y terapéutico que requieran los participantes. Esto obedece a que cuando un estudiante de la Escuela requiere una cita con el equipo técnico, son los docentes quienes hacen la referencia del caso a los servicios técnicos. No obstante, como este centro propuesto en esta investigación, se convertirá en una nueva opción de participación, debe tenerse en cuenta que los técnicos servirán de apoyo significativo como recurso a la formación y al empleo. Ya no desde una perspectiva escolar, sino desde una promoción del desarrollo personal de los participantes que son graduados del sistema y que, a su vez, es importante evaluarle sus competencias. Los servicios técnicos serán de gran apoyo al propósito del modelo de centro planteado.

Gráfica 15. Intervención de los Servicios Sociales



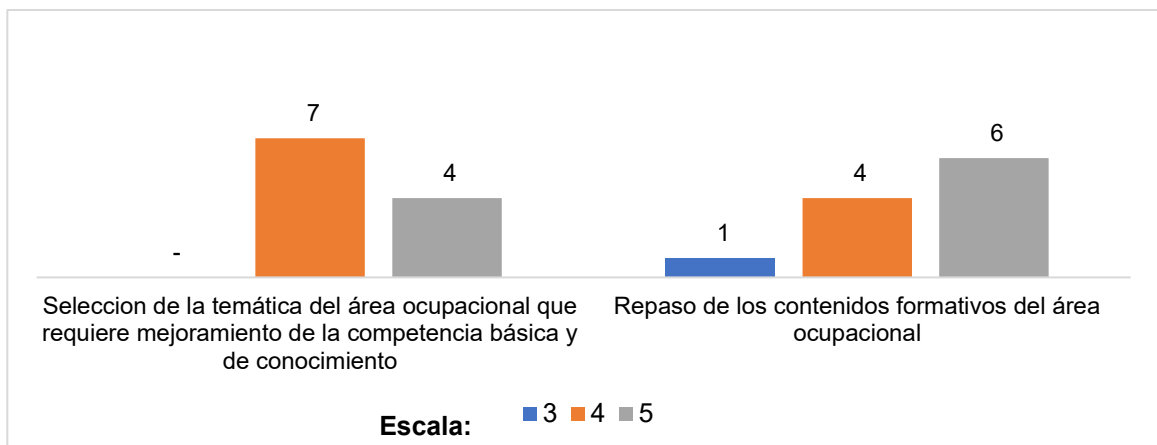
En sentido contrario a lo planteado en la Gráfica 14, y en la Tabla 12, el cien por ciento (100%) de los docentes que colaboran con el estudio consideran oportuno que la competencia social sea evaluada por los servicios sociales (Gráfica 15). Esto indica que los profesionales de la educación observan la intervención social desde otro ángulo, que sale del contexto educativo: el hogar, las relaciones entre pares – que pueden estar vinculadas a su participación fuera de la escuela – durante su promoción laboral o en el empleo y; la mayoría de los docentes ven a la competencia social y actitudinal en función del saber ser y saber actuar. Lo que, para el contexto educativo, también puede afectar su participación dentro del contexto social – teniendo como referencia que el saber ser y actuar forman parte de los aspectos individuales que todo aspirante a un empleo tiene que manejar para el logro de sus propósitos laborales. Es decir, no está siendo observada la vinculación desde una perspectiva educativa, sino desde la valoración social del individuo en su participación en sociedad.

Grafica 16. Intervención del Servicio de acompañamiento



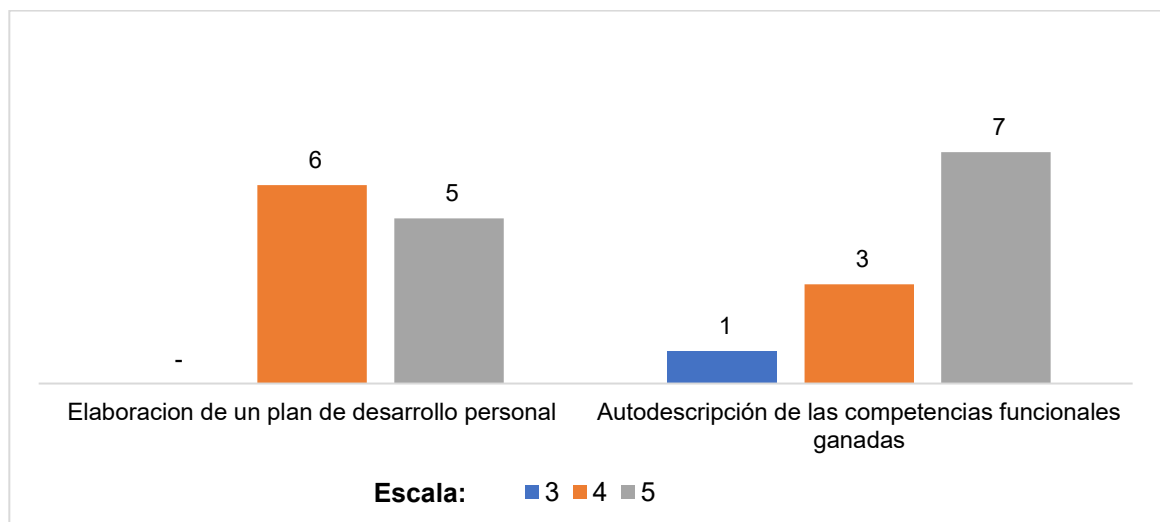
Por otra parte, si bien es correcto precisar que la prestación de servicio de acompañamiento constituye un apoyo requerido por parte de los graduados de la EVE, esta prestación va más allá del aspecto educativo. Por ello, el ochenta y uno punto ochenta y uno por ciento (81.81%) de los docentes colaboradores de esta investigación, consideran que el acompañamiento favorece la participación de los graduados con discapacidad intelectual en el contexto laboral.

Grafica 17. Intervención para el mejoramiento de la competencia básica y de conocimiento



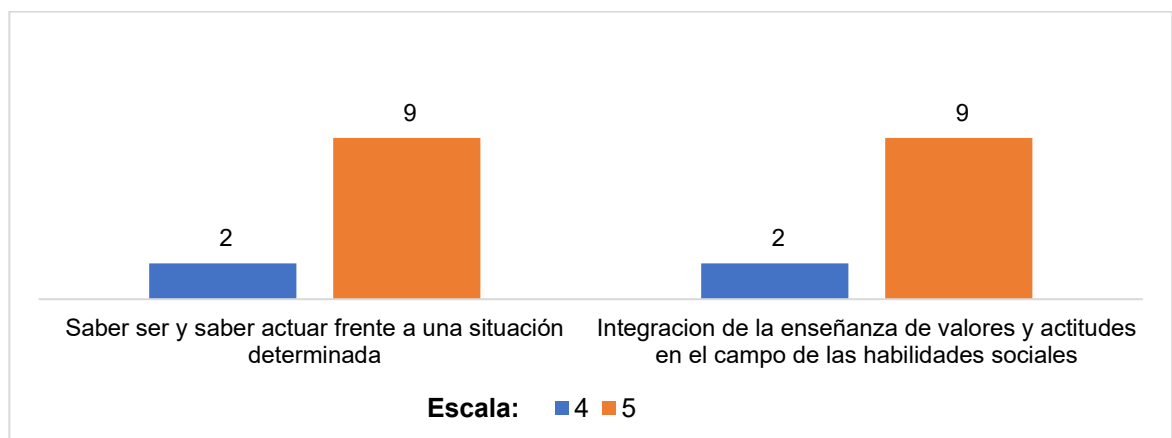
También, la Gráfica 17, evidencia que el cien por ciento (100%) de los docentes indican que el mejoramiento de la competencia básica y de conocimiento es un aspecto muy importante e importante para la formación y capacitación durante la intervención de los graduados de la EVE. Esto sugiere sutilmente que puede darse el caso de que alguno de los participantes con discapacidad intelectual en este estudio, además de que cambien su área ocupacional, necesiten de su mejoramiento. Porque, si se analiza el otro aspecto destacado durante el mejoramiento de la competencia básica y de conocimiento, referente al repaso de los contenidos formativos del área ocupacional en atención de la discapacidad intelectual, es evidente que la experiencia indica que la población en estudio, necesita la revisión de contenidos. Es importante, en este caso, retomar las temáticas aprendidas por estos jóvenes y adultos, lo cual no media inconveniente, tomarse el tiempo para la aplicación de un pre test previo a la selección de la formación y capacitación, lo mismo que posterior a la incursión en procesos de mejoramiento continuo, se aplique un post test. Esto asegura que los participantes graduados han sido evaluados competencialmente, y sí requiere de mejoramiento, se aproveche la oportunidad para que se valoren las habilidades y destrezas requeridas previo a su inserción laboral.

Gráfica 18. Intervención para el mejoramiento de la competencia personal y funcional



Con relación al mejoramiento de la competencia personal y funcional, la Gráfica 18, destaca la elaboración de un plan de desarrollo personal con una valoración de los colaboradores educativos, de un cien por ciento (100%). Lo mismo que el noventa punto noventa por ciento (90.90%) de estos profesionales consideran la auto descripción por parte de los mismos participantes con discapacidad intelectual del detalle de sus competencias funcionales ganadas. Es más, cuando un individuo puede explicar sus capacidades, se hace más fácil la valoración técnica de los potenciales. Es aquí, donde aplica el valor agregado o la “plusvalía” en la autodeterminación de la propia persona. Si un participante con discapacidad intelectual puede expresar sus capacidades, esto evidencia como lo indicó la experta internacional durante la entrevista: “... es la capacidad que tenga la persona de gestionar por su cuenta [...] algo que no sabe hacer o que tiene alguna duda, a la hora de pedir ayuda, de pedir apoyo” (Entrevista a Illán, 2024, p). Es por ello, que tal autodeterminación se convierte en un valor en positivo para la persona con discapacidad intelectual.

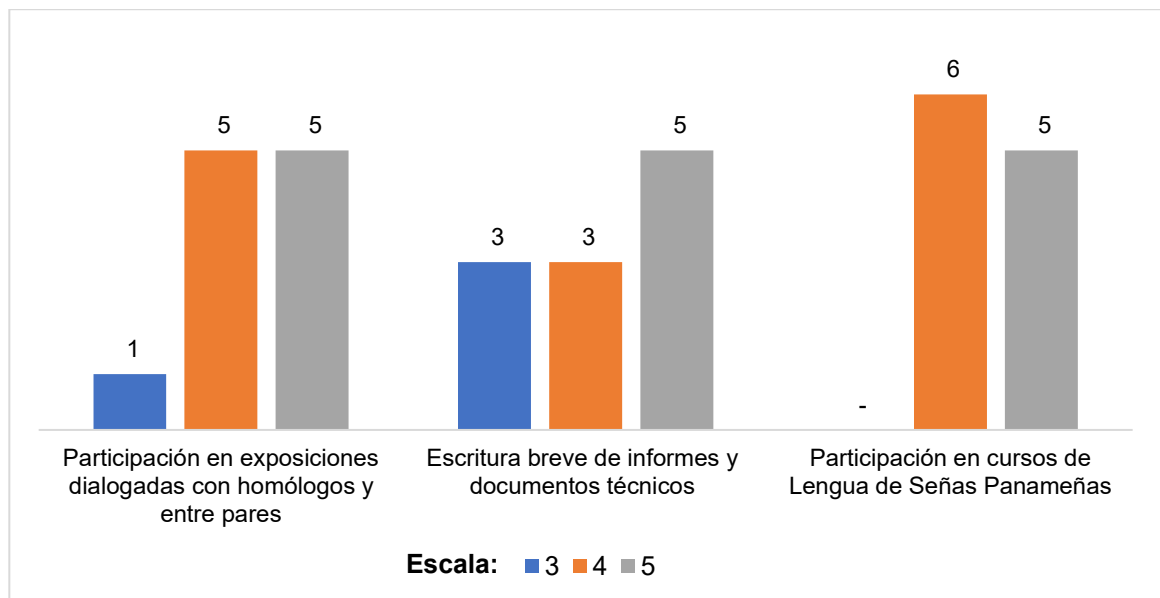
Gráfica 19. Intervención para el mejoramiento de la competencia social y actitudinal



En cuanto al mejoramiento de la competencia social y actitudinal, cabe destacar que el cien por ciento (100%) de los docentes consideran muy importante e

importante la integración de la enseñanza de los valores, actitudes en el campo de las habilidades sociales; así como también, el saber ser y saber actuar frente a una situación determinada. Esta evidencia es acorde al planteamiento de los expertos entrevistados (ver Cuadro 15, p.188) ya que al momento en que un graduado con discapacidad intelectual asuma un puesto de trabajo requiere apoyarse de su competencia social y actitudinal que le permita demostrar que más que capaz de realizar el puesto, sea competente en el manejo y dominio de una situación determinada.

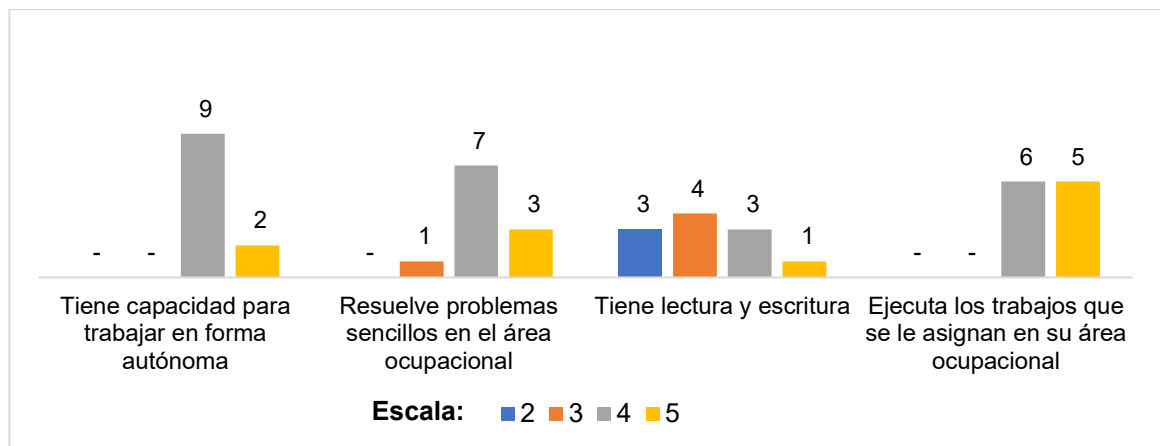
Gráfica 20. Intervención para el mejoramiento de la competencia lingüística: oral, escrita y en señas.



Con relación a la intervención para el mejoramiento de la competencia lingüística: oral, escrita y en señas (Gráfica 20), es muy importante e importante destacar que el cien por cientos (100%) de los docentes colaboradores en este estudio, opinan que los graduados con discapacidad intelectual deben participar en cursos de Lengua de Señas. Esta evidencia es comprensible, dado que a pesar de que la discapacidad intelectual usualmente no aplica su formación en Lengua de Señas Panameñas; en el centro educativo, existen componentes escolarizados sordos,

que estudian las carreras técnicas intermedias. Pero, como esta investigación en su criterio de inclusión apunta hacia el hecho de que sólo debe tenerse en cuenta en el proceso investigativo a jóvenes y adultos entre 18 y 25 años con discapacidad intelectual; y de que, en el criterio de exclusión se desvinculó la participación de otras discapacidades y de personas sordas, por no estar contempladas en esta tesis, respectivamente, sin duda alguna, puede interpretarse que los docentes vean con buenos ojos, la participación de graduados con discapacidad intelectual en cursos de Lengua de Señas.

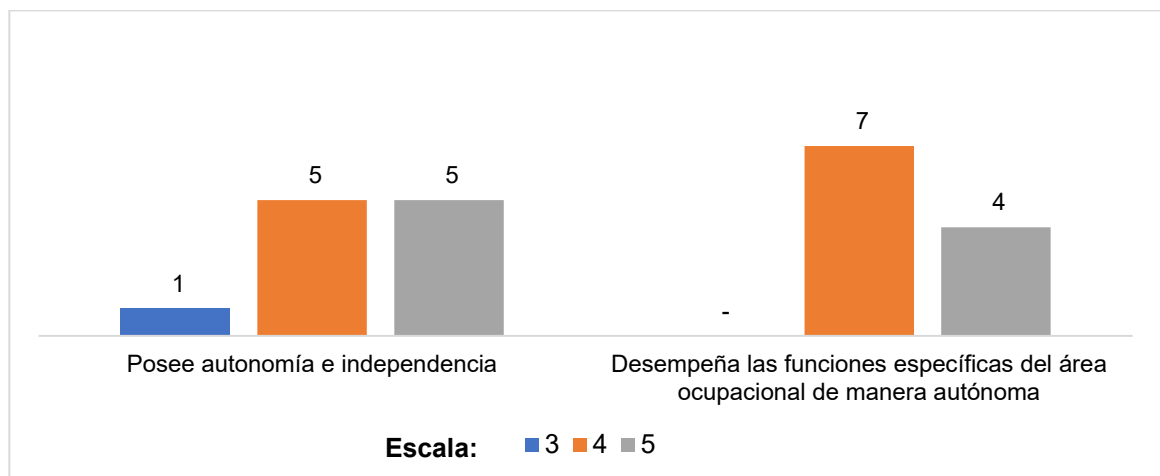
Gráfica 21. Intervención en la preparación previa a la práctica de la competencia básica y de conocimiento



También, debe destacarse que aun cuando los graduados con discapacidad intelectual hayan sido parte de una práctica laboral durante su formación técnica estudiantil; para este estudio, el cien por ciento (100%) de los docentes aconsejan la práctica de la competencia básica y de conocimiento, en dos (2) indicadores evidenciados: 1) asegurarse de que tengan la capacidad para trabajar en forma autónoma y 2) que ejecuten los trabajos que se le asignan en su área ocupacional. Este resultado sugiere que la práctica de la competencia básica y de conocimiento sigue siendo un aspecto medular de formación continua. Esto puede señalarse, dado que los sujetos participantes en el modelo de centro propuesto deben demostrar estos dos aspectos supra indicados. Sin embargo, al profundizar en

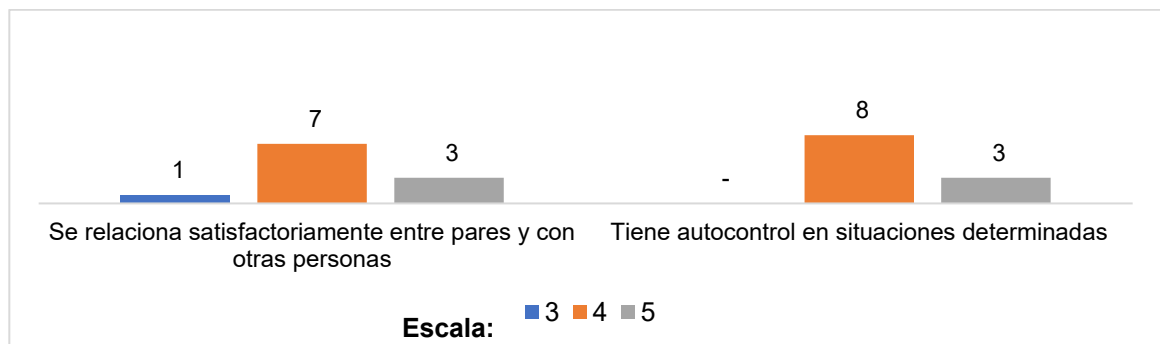
esta Gráfica 21, los otros indicadores ponderados tienen más relevancia que los graduados resuelvan problemas sencillos en el área de formación que tengan lectura y escritura. En este punto, se hace necesaria una inflexión interesante; pues, al parecer, el desarrollo y aprendizaje de la lectura y escritura sigue siendo un mito para la formación en un oficio. Una interpretación de esta situación puede ser, que los jóvenes trabajan más la parte práctica y operativa de las funciones del trabajo que aprenden o vayan a desempeñar, más que la parte (teórica). No obstante, a pesar de que se propone un modelo de centro para graduados con discapacidad intelectual, es necesario dejar en claro que la comprensión lectora y la producción escritora mejora la participación de los graduados aspirantes a un puesto de trabajo, lo mismo que deberá verse como una plus valía en su desarrollo personal. Si la formación no ve mal que los graduados no sepan leer ni escribir, pero es evidente que sí sabe realizar bien su trabajo, además lee y escribe, será un aspecto relevante en su perfil profesional. Por ello, la práctica pre laboral considera oportuno que los graduados aspirantes a un empleo reciban formación en la competencia lingüística oral, escrita y en señas.

Gráfica 22. Intervención en la preparación previa a la práctica de la competencia personal y funcional



En cuanto a los resultados de la práctica de la competencia personal y funcional (Grafica 22), el cien por ciento (100%) de los docentes destacan el desempeño de las funciones específicas del área ocupacional de manera autónoma, mientras que el noventa punto noventa por ciento (90.90%) señala que debe poseerse autonomía e independencia. Este último criterio ha sido también señalado en el Cuadro 15, p.203, por el experto 1, cuando dice que en sus competencias laborales deben “tener cierto grado de independencia” (Experto 1), más adelante sostiene, que los graduados en sus competencias básicas, genéricas y específicas muestren “buena independencia personal” (Experto 1). Quiere decir, que la autonomía e independencia es un aspecto vinculado a la formación de este nuevo modelo de centro propuesto.

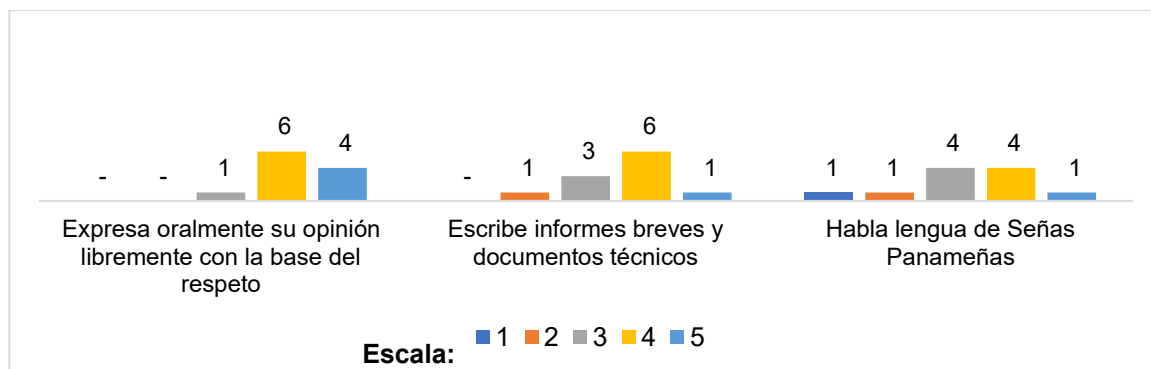
Gráfica 23. Intervención en la preparación previa a la práctica de la competencia social y actitudinal



En cuanto a la práctica de la competencia social y actitudinal (Grafica 23), el cien por ciento (100%) de los docentes ponderados, consideran muy importante e importante el autocontrol en situaciones determinada. Cabe señalar que, en este punto, el dominio de sus emociones y manejo de sus conductas aplica a lo que describe esta gráfica, “el autocontrol en situaciones determinadas”. Más adelante, podrán observar algunos criterios referidos sobre este asunto, puesto que los graduados con discapacidad intelectual a través de este modelo de centro obtendrán una nueva opción, luego de su formación técnica profesional en la

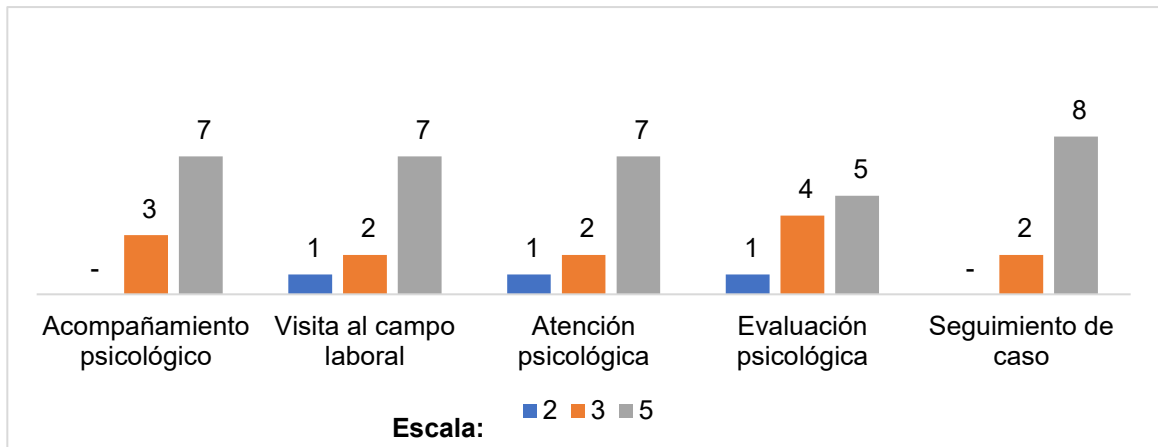
educación media vocacional. La práctica de la competencia social y actitudinal es un elemento indispensable de participación y de oportunidad laboral.

Gráfica 24. Intervención en la preparación previa a la práctica de la competencia lingüística: oral, escrita y en señas



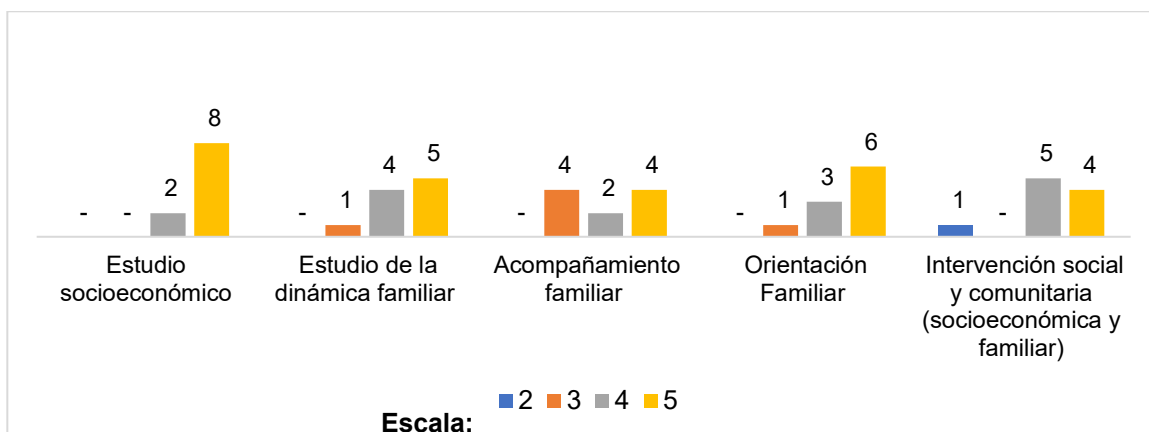
Es paradójico, que en el resultado de la Gráfica 24 se aprecie el criterio de que para el ochenta y uno punto ochenta y uno por ciento (81.81%) de los docentes ponderados consideren que los graduados con discapacidad intelectual hablen Lengua de Señas, mientras que en la Grafica 20, estos profesionales hayan señalado, el cien por ciento (100%), de que los graduados con discapacidad intelectual participen en cursos de Lengua de Señas. Este juicio subjetivo, ratifica el hecho de que los graduados con discapacidad intelectual no hablen la Lengua de Señas, pero que, sí es muy importante e importante que acudan a formación y capacitación en dicha lengua. Por otra parte, sí es relevante que expresen oralmente su opinión libremente con la base del respeto. También, cabe destacar que en el centro donde recibieron formación en un oficio, la EVE acepta estudiantes sordos, pero como este estudio tiene criterios de inclusión y exclusión no se toma en cuenta la población sorda.

Grafica 25. Intervención en el área de Psicología



Al profundizar en las estrategias de intervención en la prestación de los servicios y apoyos técnicos y sociales ponderados por los profesionales técnicos para el modelo de centro (Gráfica 25) destinado a graduados de la Escuela Vocacional Especial con discapacidad intelectual en Panamá Centro, el cien por ciento (100%) de estos colaboradores, indican que estar totalmente de acuerdo y de acuerdo que el área de psicología desarrolle el acompañamiento psicológico y el seguimiento de caso. Es oportuno señalar que en este modelo los casos requieren otro tipo de valoración y acercamiento de la prestación en psicología, aunque del total de estos servidores técnicos, el diez por ciento (10%), se muestran indecisos, si esta área debe brindar atención y evaluación psicológica, o realizar visitas al campo laboral. Sin embargo, consideran viable la intervención psicológica en el modelo de centro.

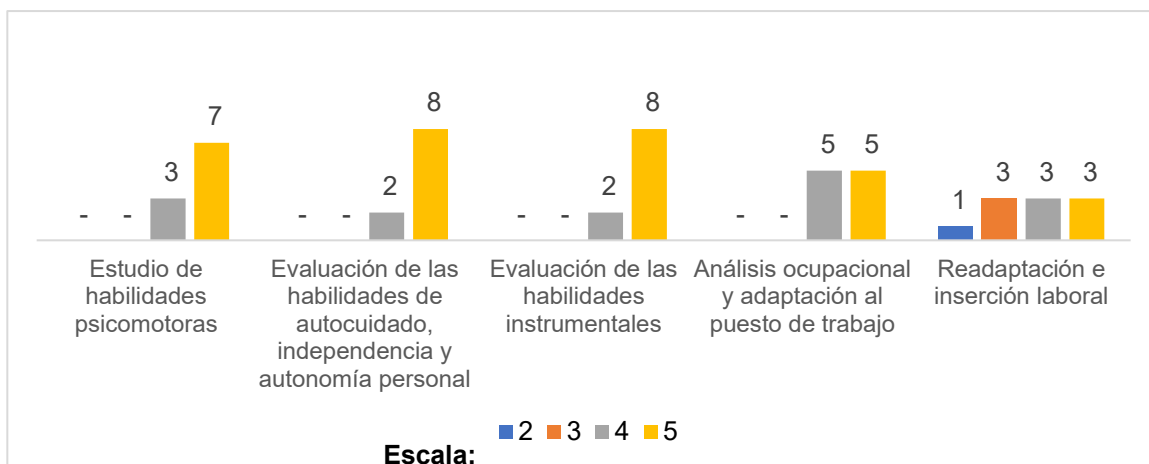
Grafica 26. Intervención en el área de Trabajo Social



De los indicadores presentados en la Gráfica 26, sobre la intervención en el área de trabajo social, según los profesionales de los servicios técnicos y sociales, destacan el cien por ciento (100%) estar totalmente de acuerdo y de acuerdo que esta área primordialmente realiza el estudio socioeconómico de los graduados con discapacidad intelectual en el modelo de centro. Pero, también señalan con un noventa por ciento (90%) que la intervención tiene que aplicarse al estudio de la dinámica y orientación familiar. En menos escala, con un sesenta por ciento (60%), opinan que debe integrarse el acompañamiento familiar.

Al analizar esta área de intervención, es conocido que los graduados con discapacidad intelectual han sido atendidos por referencia de los docentes en el área de trabajo social durante su formación, lo que, para esta investigación, no deja de ser un aspecto relevante, puesto que el cumplimiento del apoyo familiar en el empleo de jóvenes y adultos con discapacidad intelectual sigue siendo un tema de abordaje que garantiza el éxito en la promoción y desarrollo laboral. Las personas con discapacidad intelectual y sus familias necesitan de la intervención social en todos los aspectos de la vida.

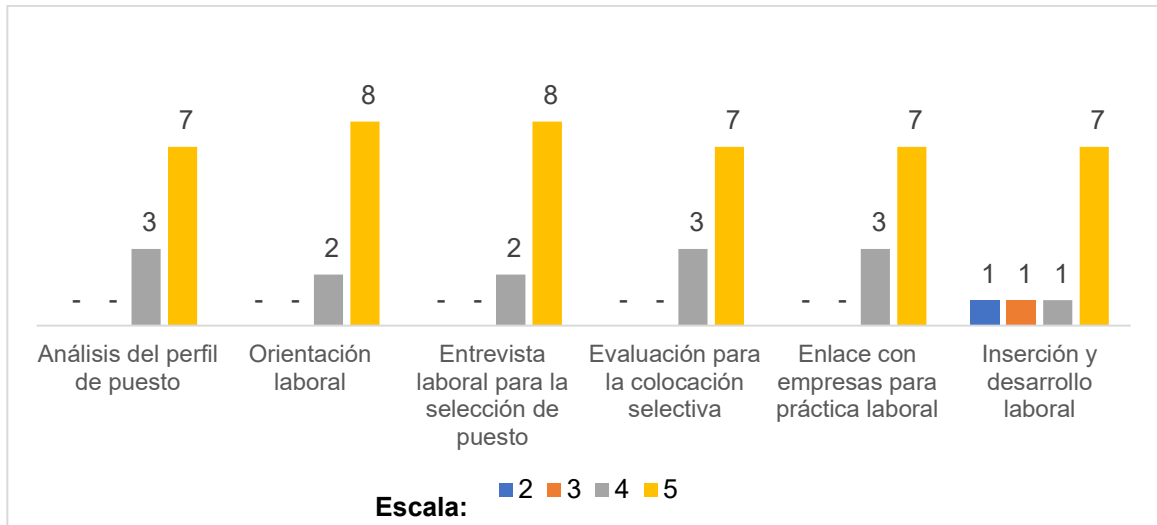
Grafica 27. Intervención en el área de Terapia Ocupacional



La Gráfica 27, sobre intervención en terapia ocupacional, evidencia que el cien por ciento (100%) de los profesionales técnicos consideran que esta área realice el estudio de las habilidades psicomotoras, la evaluación de las habilidades de autocuidado, independencia y autonomía personal, lo mismo que la evaluación de las habilidades instrumentales y el análisis ocupacional y adaptación al puesto de trabajo. En este sentido, debe explicarse que los graduados con discapacidad intelectual, también ha recibido atención por referencia a los servicios de terapia ocupacional. Si bien es correcto señalar que el área de terapia ocupacional existe en la formación, también debe coexistir en el modelo de centro como opción posterior a la formación, con miras a la preparación y promoción laboral. Llama la atención, que solo el sesenta por ciento (60%) consideren que el área de terapia ocupacional se ocupe a su vez de la readaptación e inserción laboral. Esto, aunque constituye mayoría, es comprensible que se tenga en cuenta este indicador en el modelo de centro, especialmente para algún caso que requiera readaptación al puesto por las razones que sean y que, de seguro, será un aspecto por considerar en los casos en que los graduados cambien su campo ocupacional escogido desde su formación. Pero, como este modelo de centro propuesto acepta los principios de la convención de los derechos de personas con discapacidad en cuanto al “trabajo y empleo para que se permita que los participantes, libremente elijan por sí mismo, un trabajo en cualquier área en entornos laborales abiertos, inclusivos y accesibles” (G.O.D N°25832, CDPCD -

ONU, 2007, p.18), está permitido que los graduados participantes en esta nueva opción, cambien el norte de su área ocupacional.

Grafica 28. Intervención en el área de Consejería en Rehabilitación

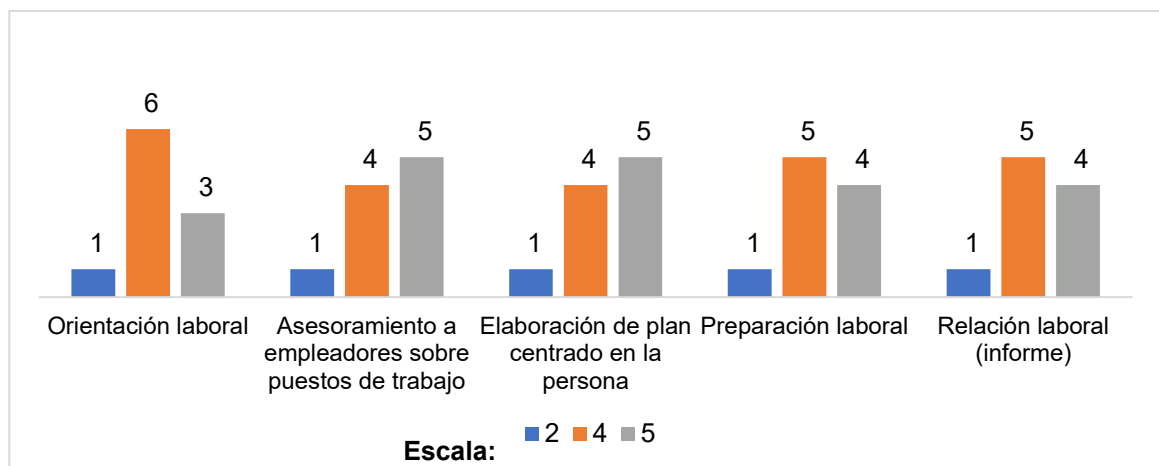


No cabe duda que la Gráfica 28 testimonia que la intervención de la Consejería en Rehabilitación juega un papel preponderante para esta nueva oferta de participación, especialmente en aspectos reflejados en los indicadores propuesto para esta área. El cien por ciento (100%) de los profesionales técnicos colaboradores con esta tesis, señalan estar totalmente de acuerdo y de acuerdo en que esta intervención analice el perfil del puesto, realice la orientación laboral, ejecute entrevista laboral para la selección del puesto; así como efectúe la evaluación para la colocación selectiva y establezca enlace con las empresas para la práctica laboral.

Aun cuando una mayoría del ochenta por ciento (80%) de estos profesionales ponderados ven como efectivo que el área de Consejería en Rehabilitación en el modelo de centro se encargue de la inserción y desarrollo laboral, debe aclararse que en el ámbito educativo, estos profesionales dejaron de efectuar la colocación

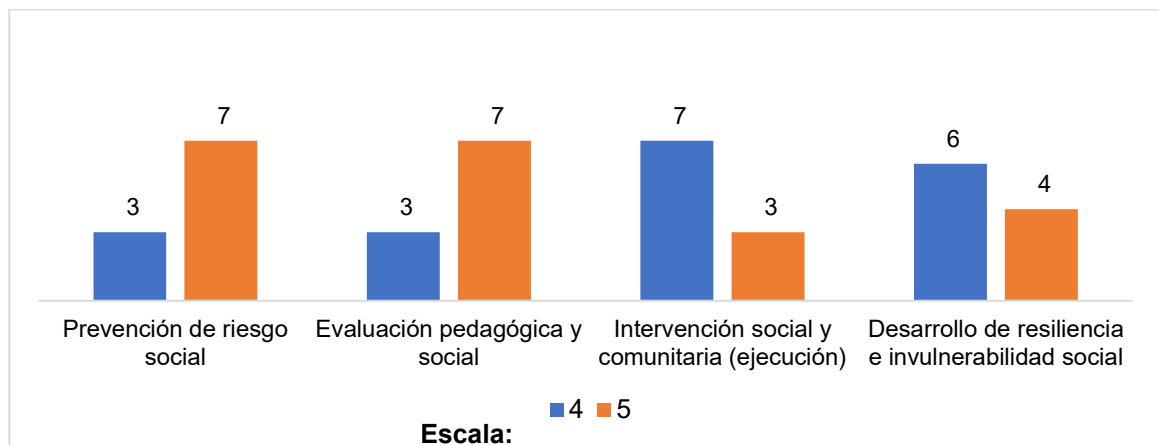
de personas con discapacidad cuando fue aprobada “la Ley 1 del 28 de enero de 1992, que reformuló el artículo 19, de la Ley 53 de 30 de noviembre de 1951 que crea al Instituto Panameño de Habilitación Especial, IPHE; otorgándole esta disposición al Ministerio de Trabajo y Relación Laboral, MITRADEL.” (G.O. N°21,964, 1992, p.5), y con la aprobación de “la Ley 42, de 27 de agosto de 1999 en los temas: Derecho al trabajo, se enfatizó como responsabilidad de la colocación de personas con discapacidad al Ministerio de Trabajo y Relación Laboral, MITRADEL.” (G.O. N°23,876, 1999, p.15-17); sin embargo, dado que este modelo de centro propuesto continua su inherencia posterior a la formación para el empleo, tiene que analizarse la legalidad de esta función en atención a que es el MITRADEL en la oficina de integración socioeconómica y laboral, a quien corresponde, la inserción laboral. Pero, como es evidente que la práctica en el modelo de centro tiene un propósito posterior a la formación, que está tipificado como “modelo de centro como alternativa pre laboral”, para que no riña con los aspectos legales de su funcionalidad y permita que estos profesionales técnicos, realicen acciones coadyuvantes a la inserción y desarrollo laboral inclusivo, **tiene que existir un mecanismo de correspondencia entre el Modelo de Centro y el MITRADEL.**

Grafica 29. Intervención en el área de Orientación (Preparador) Laboral:



En la Gráfica 29, intervención en el área de orientación (preparador) laboral, se aprecia que el noventa por ciento (90%) de los profesionales técnicos ponderados, consideran oportuna la figura de este profesional en el modelo de centro, específicamente, en atención a la orientación laboral, al asesoramiento a empleadores sobre puestos de trabajo, en la elaboración de plan centrado en la persona, en la preparación y relación laboral. Tiene que reconocerse mediante este estudio que aun cuando esta figura ha sido empleada en otras latitudes, es evidente que las funciones que realizará en el modelo de centro constituyen la garantía del éxito de la inserción laboral de los graduados con discapacidad intelectual. Además, de que su vinculación por supuesto que pertenece a una intervención social en el ámbito de la formación y el empleo. Esta participación se convierte en un aspecto novedoso, dado que la preparación laboral de los graduados con discapacidad intelectual en las empresas a las que forme parte, entrega a su profesionalismo, toda la implicancia en la dotación de información, conocimiento e integración sociolaboral.

Grafica 30. Intervención en el área de Educación Social:



Adicional a lo explicado en la Gráfica 29, este modelo de centro contempla la intervención en el área de educación social (Gráfica 30), lo que también constituye un abordaje de servicio novedoso, para este modelo de centro. El cien por ciento (100%) de los profesionales técnicos a quienes se le aplicó el cuestionario de

encuesta, expresan que la prevención de riesgo, la evaluación en pedagogía social, la intervención social y comunitaria y el desarrollo de resiliencia e invulnerabilidad social, constituyen indicadores vinculantes con la discapacidad intelectual. Puede añadirse que los centros educativos, en especial la Escuela Vocacional Especial, donde recibieron formación los graduados participantes en esta investigación, no obtuvieron el beneficio de los servicios en esta área profesional, pero, durante los últimos años se aprecia un incremento del riesgo social en el centro educativo. Lo que sugiere, sutilmente, que la garantía del éxito de estos graduados en un modelo de centro nuevo tiene que salvaguardarse que estos jóvenes y adultos sean resistentes al riesgo social, y sí por cualquier motivo, vivan en algún sector donde se observe esta condición social, se promueva la resiliencia en todo su entorno, sea este comunitario o familiar.

5.5. Competencias requeridas por los graduados con discapacidad intelectual al concluir la formación y empleo. Resultado de la entrevista a expertos y cuestionario de encuesta.

Con respecto a este cuarto objetivo, se realizaron entrevistas a tres (3) expertos en la temática de formación y empleo. Los datos recolectados a través de este instrumento y para darle respuesta a este objetivo se detallan de forma narrativa a través de la siguiente información:

Experto 1 - Un directivo de la Escuela Vocacional Especial, Magister en Investigación – José Calviño, ha sido director del centro educativo en mención por catorce (14) años. Profesional en Educación Especial, Instituto Panameño de Habilitación Especial – IPHE, Panamá.

Experto 2 - Un profesional internacional con experticia en la temática, Doctora Nuriah Illán de Romeu, Directora del Departamento de Didáctica y Organización Escolar de la Facultad de Educación de la Universidad de Murcia, Directora del Centro de Estudios de Diversidad Funcional (Anteriormente Centro de Estudios sobre Discapacidad y Promoción de la Autonomía e Independencia, Asesora de

Down España, Asesora de diferentes Asociaciones a nivel Internacional sobre todo Latinoamericanas, Experiencia educativa para la Transición a la Vida Adulta, en el Tema de Derechos, escritos dedicados a la temática.

Experto 3 - Un directivo de alto perfil en el área de educación, Doctor en Educación – Oscar Sitton. Es profesor titular dos (2), de la Facultad de Educación Especial y Pedagogía; ha sido presidente del Consejo Superior Centro Americano (CSUCA), durante diez (10) años; Profesor de Doctorado en la Universidad del Istmo; ha ejercido puestos directivos como Decano de la Facultad de Educación Especial; fue secretario general de la Universidad Especializada de las Américas; y actualmente, coordina un proyecto de investigación de SENACYT, el proyecto Pista para niños con talento académico, Panamá.

Se efectuaron cinco (5) preguntas abiertas, realizadas a profundidad. Las respuestas fueron grabadas y transcritas tal cual las respondieron, lo cual a continuación se detalla:

Pregunta 1:

¿Cuáles son las competencias laborales requeridas con mayor frecuencia en la formación y empleo de personas con discapacidad intelectual?

Respuesta del experto 1:

Entre las competencias laborales requeridas podemos mencionar un cierto grado de independencia, un cierto grado de toma de decisiones y un cierto grado de participación que podrían definirse competencias blandas o sociolaborales, más que laborales, las laborales podrían definirse destrezas viso manuales y las destrezas motoras para su locomoción.

Respuesta del experto 2:

En primer lugar, sería mostrar una conducta ajustada, es decir que tenga la capacidad de ajustar su conducta a los requerimientos del perfil o del puesto que vaya a desempeñar, eso es fundamental., suele suceder que tienen muy buenas capacidades a nivel cognitivo pero su conducta no está ajustada. Otra competencia importante es que pueda entender y aplicar la jerarquía en los puestos de mando, que sepa perfectamente situarse dentro de un organigrama, saber diferenciar lo que es un compañero, un jefe, un ayudante en la empresa, cumplir esos requerimientos.

Respuesta del experto 3:

Bueno, yo diría fundamentalmente que una de las competencias que se exige a la persona con discapacidad es la puntualidad, la responsabilidad, el poder también tener un pensamiento crítico de las actividades laborales que ellos realizan para que puedan reconocer cualquier falla, cualquier distorsión que se cometa; creo que una de las competencias también que se le exige es que ellos puedan tener una comunicación efectiva, de tal manera que ellos puedan señalar hallazgos y características del trabajo; la gestión del tiempo que es muy importante porque ellos necesitan la disciplina, necesitan hábitos y yo diría que también una de las competencias complementarias es la adaptabilidad, la capacidad de adaptarse al puesto de trabajo.

Pregunta 2:

¿Qué competencias básicas, específicas y genéricas deben contemplarse en las áreas de formación en un modelo de centro como alternativa pre laboral para graduados con discapacidad intelectual?

Respuesta del experto 1:

Como específicas dentro de la coordinación viso motriz, el manejo o el agarre de ciertos elementos: por lo menos para lo que es sujetar, cortar, sostener, pegar,

rasgar y; entre las otras, específicas y genéricas, podían verse la actitud hacia el oficio o el proyecto que se esté trabajando; buena independencia personal y análisis sencillo para poder determinar cuándo se comienza un proyecto y cuando se termina.

Respuesta del experto 2:

Que tenga capacidad para desarrollar las tareas que exige el perfil profesional, creo que dependen de cada uno de los perfiles profesionales, no es lo mismo estar hablando de un perfil profesional de oficina y despacho que de jardinería; en general, independientemente de cuál sea el filtro profesional que los llevará a un empleo determinado, tenga la capacidad de aprender y seguir las instrucciones. Creo que una competencia a nivel general es la capacidad que tenga la persona de gestionar por su cuenta, y eso es entrenable y educable, de darse cuenta de algo que no sabe hacer o que tiene alguna duda a la hora de pedir ayuda, de pedir apoyo, muchas veces, entrenan bien, los entrenamos para un determinado perfil o para una competencia pero es imposible adaptarlo bien porque también en el trabajo hay decisiones que son impredecible, no se pueden prever, pero la capacidad de dar su cuenta de esto, que tengo una dificultad, que esto no lo acabo de entender, con la capacidad de decirlo, acudir a la persona que debe acudir que necesita un ajuste, sino se calla, se entra en un círculo difícil. También creo que es importante se contemple en cualquier programa, algún tipo de entrenamiento que haga que esa persona tenga la capacidad, igual que la tenemos los demás, de defender sus derechos. De darse cuenta de que en algún momento se está vulnerando su derecho como trabajador y que pueda expresar, como pueda o no lo pueda hacer bien, pero que tome conciencia, de eso, de que es un trabajador que tiene unos derechos y que se queje que sus derechos están siendo vulnerados, que sepa identificarlo y trasladar una queja a su jefe más cercano. Que vaya desterrando progresivamente, esa visión caritativa, de solidaridad, trasladar todas las actuaciones al ámbito de los derechos donde nos tenemos que centrar.

Respuesta del experto 3:

Yo diría que básicamente, sería la capacidad de poder desempeñar todas las operaciones, las tareas y los procedimientos que tiene un puesto de trabajo. Esto desde diferentes contextos laborales porque generalmente en la formación de las personas con discapacidad se hace una formación protegida y el sale al mundo laboral y tiene que tener esas competencias, esas capacidad de producción, la calidad en el trabajo para poder organizar las funciones inherentes al empleo; y diríamos los conocimientos, las destrezas y habilidades que demanda el puesto de trabajo, pero también hay otras competencias como decíamos, no solamente son las genéricas sino las específicas que serían, los valores, la responsabilidad, las actitudes que debe poseer y demostrar que está preparado para el puesto de trabajo que sería contratado.

Pregunta 3:

¿Qué tipo de competencias recomienda usted para la formación de adultos con discapacidad intelectual?

Respuesta del experto 1:

Bueno, principalmente según las opiniones de los empresarios, realmente, lo que se necesitan son inicialmente competencias blandas: lo que es, la cooperación, la responsabilidad, la puntualidad, la solidaridad, el trabajo en grupo y, después que se tienen estas y seguimientos de instrucciones, después que se tienen estas ganadas se puede ampliar a un proceso de producción que relaciona a la persona, entre lo que es la personas y lo que va a ser en el futuro, un ente laboral.

Respuesta del experto 2:

Una de las cuestiones que no se les trabaja mucho a las personas con discapacidad intelectual, es poder tener una conducta auto determinada, no. Eso también es muy importante, si yo sé que para conseguir “B” tengo que hacer “A”, pues lo tengo que hacer, no tengo que después eludir responsabilidades, esperar

que me lo hagan; creo que hay que enfocarle mucho, este tema, no; sus conductas tienen unas consecuencias que también tienen que asumir, las consecuencias de la no realización de las conductas determinadas, ayer mismo estaba tratando este tema en un foro, nos hemos enterados de una empresa, de un joven que lo tenemos integrado en una empresa normalizada, no les gustaba ciertas cosas y dijo “me voy de la empresa”, bueno después de tres (3) años de preparación, ellos también tienen que aprender que los otros trabajadores, todos, no tienen que aguantar ciertas cosas y eso también es responsabilidad de la persona con discapacidad; el saber manejarse en ese tipo de conductas y también manejar la frustración; a veces las cosas no salen siempre como queremos que salgan. Si queremos estar dentro del marco que nos fija la Convención, porque si no estamos formando, a futuros trabajadores, desde un modelo, que tenemos que dejar, yo creo que si se quiere crear una nueva visión, una nueva mirada hacia este colectivo, siempre es verdad respetando sus limitaciones pero también procurando que sus conductas sean lo más manejada posible y que ayudemos a minimizar esas miradas que el entorno propio tiene hacia esas personas, bueno lo tengo aquí, es un trabajador, pero que no es como yo, se le puede perdonar cualquier cosa, van a trabajar y sabemos que puede trabajar, tenemos que exigirle que eso que puede hacer, lo haga bien, lo haga como debe. También hay que cambiar esa imagen de que lo tengo por caridad, porque me lo exige la Ley, y eso no lo podemos hacer, sin exigir, que me parece muy bien, todas las preguntas que has hecho, ese tipo de competencias en su formación, en su capacitación, porque si nos olvidamos de todas esas competencias, solamente nos centramos en actividades o en tareas profesionales y no miramos todo lo que hay alrededor del desempeño de un puesto de trabajo, no estaremos contribuyendo a esa inserción plena.

Respuesta del experto 3:

Yo creo que una de las competencias dentro del mundo laboral sería más que nada el conocimiento del cargo, del puesto de trabajo que ellos tienen que

desarrollar, que conozca todas las tareas, todas las operaciones que tiene que desempeñar en un momento determinado; así que esos conocimientos, esas destrezas, esas actitudes que son necesarias para ejercer un trabajo en un momento determinado y que ellos como colaboradores, a veces dentro de los puestos de trabajos, ellos tienen que tener un desempeño productivo en la organización para ser considerados.

Pregunta 4:

¿Qué estrategias propone usted para asegurar resultados exitosos y buenas prácticas en la formación por competencias para graduados con discapacidad intelectual?

Respuesta del experto 1:

Como estrategias pueden ser grupos no numerosos, la atención trabajada por proyectos, el trabajo individual o colectivo y que la misma persona sea capaz de hacer un “*checklist*” de lo que va haciendo y pueda hacer.

Respuesta del experto 2:

Yo creo que es muy importante que todos nuestros materiales educativos sean accesibles, creo que la accesibilidad es muy importante, muchas veces no contemplamos que los materiales sean accesibles a estas personas. El empleo de toda una serie de metodología que puedan hacer desplegar todo este material de aprendizaje, sobre todo que se dé mucho la individualización y la personalización, es importante que, en cualquier proceso de enseñanza y aprendizaje, para este colectivo lo, es más, tener la capacidad de hacer los ajustes, sean estos que sean, los materiales accesibles, es la principal y fundamental estrategia, con cualquiera, pero con ellos más.

Respuesta del experto 3:

El término competencia es un término que es un “esnobismo” dentro de la educación; nosotros tenemos que pensar también en el sistema educativo panameño, en las ocho (8) competencias básicas que debe desarrollar la educación que son: el conocimiento matemático, el tener las competencias en tecnología en la comunicación e información, el tener por ejemplo las competencia de la comunicación oral y escrita que deben dominarlo; entonces, yo creo que sí, dentro del proceso de formación educativa, que él va desarrollando, si logran desarrollar estas competencias, pudiéramos pensar que están preparados para las demandas que el mundo laboral exige; sin embargo, nosotros sabemos que la competitiva sociedad exige mayores demandas profesionales y laborales.

Pregunta 5:

¿Qué indicadores clave de cumplimiento demuestran el desarrollo de habilidades y destrezas en la formación por competencias para graduados con discapacidad intelectual?

Respuesta del experto 1:

Indicadores podrían ser: la acción que ejecute, siguiendo la instrucción; seguir una indicación entre el inicio, intermedia y final; podría otro indicador ser, la diferencia entre el material o la idea que se tiene al inicio del proyecto hasta la finalización del oficio o el producto que vaya a crear; en cuanto a la calidad y en cuanto a los niveles de exigencias cada vez mayores que tenga ese estudiante.

Respuesta del experto 2:

Los indicadores se basarían y estarían basado en el buen diseño de un programa de capacitación, el establecimiento de momentos a lo largo de todos el proceso de enseñanza y aprendizaje donde se quisiera demostrar con evidencias suficientes, que el éxito, fracaso, la buena práctica o el éxito no depende solamente de una evaluación, una mirada al proceso, tener una visión más

holística del proceso, todas las variables que intervienen, que dependen de una serie de elementos, que están incidiendo en el proceso. Un buen diseño de programa con buenas competencias e identificación de los buenos resultados de aprendizaje que quiero conseguir, como yo sé que esa persona ha conseguido el aprendizaje.

Respuesta del experto 3:

Los indicadores que habría que trabajar, básicamente, es la ejecución; por ejemplo, el nivel de producción que el alcanza; debe evaluarse también, la actividad humana que el desarrolla en el puesto de trabajo, en la ocupación; diríamos que también, el poder dominar las tareas inherentes al puesto; son indicadores clave que dentro del mundo laboral se registran o se sistematizan básicamente.

Para una mejor comprensión de los resultados obtenidos en la entrevista a los expertos, se realizó una triangulación metodológica, donde se observa las similitudes y coincidencias dadas por los entrevistados, a continuación, el siguiente cuadro:

Cuadro 15. Análisis de las respuestas de los expertos sobre competencias requeridas por los graduados con discapacidad intelectual para la formación y empleo.

Preguntas	Experto 1	Experto 2	Experto 3
1. ¿Cuáles son las competencias laborales requeridas con mayor frecuencia en	<ul style="list-style-type: none"> • Un cierto grado de independencia • Un cierto grado de toma de decisiones 	<ul style="list-style-type: none"> • Muestra una conducta ajustada • Tenga la capacidad de ajustar su conducta a los requerimientos 	<ul style="list-style-type: none"> • La puntualidad • La responsabilidad • Pensamiento crítico de las actividades laborales

<p>la formación y empleo de personas con discapacidad intelectual?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • un cierto grado de participación. • Competencias blandas o sociolaborales • Competencias laborales • Destrezas viso manuales • Destrezas motoras para su locomoción 	<p>del perfil o del puesto que vaya a desempeñar</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entienda y aplique la jerarquía en los puestos de mando • Sepa perfectamente situarse dentro de un organigrama • Sabe diferenciar lo que es un compañero, un jefe, un ayudante en la empresa • Cumple s requerimientos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento de cualquier falla, distorsión que se cometa • Comunicación efectiva: señalamiento de hallazgos y características del trabajo • la gestión del tiempo • Disciplina , necesitan hábitos y yo diría que también una de las competencias complementarias es la adaptabilidad, la capacidad de adaptarse al puesto de trabajo.
<p>2. ¿Qué competencias básicas, específicas y genéricas deben contemplarse</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La coordinación viso motriz • El manejo o el agarre de ciertos elementos • Sujeta 	<ul style="list-style-type: none"> • La capacidad para desarrollar las tareas que exige el perfil profesional • Dependen de cada uno de los 	<ul style="list-style-type: none"> • La capacidad de poder desempeñar todas las operaciones, las tareas y los procedimientos

<p>en las áreas de formación en un modelo de centro como alternativa pre laboral para graduados con discapacidad intelectual?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cortar • Sostener • Pegar • Rasgar, entre las otras • Específicas y genéricas • La actitud hacia el oficio o el proyecto • Buena independencia personal • Análisis sencillo cuando comienza un proyecto y cuando termina. 	<p>perfiles profesionales</p> <ul style="list-style-type: none"> • La capacidad de aprender y seguir las instrucciones • Una competencia a nivel general es la capacidad que tenga la persona de gestionar por su cuenta, y eso es entrenable y educable, de dar su cuenta de algo que no sabe hacer o que tiene alguna duda, a la hora de pedir ayuda, de pedir apoyo. • La capacidad expresarse, al acudir a la persona que debe, que necesita un ajuste • La capacidad de defender sus derechos • Tome conciencia que es un trabajador, tiene 	<p>de un puesto de trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Una formación protegida • Capacidad de producción • La calidad en el trabajo para poder organizar las funciones inherentes al empleo • Los conocimientos, las destrezas y habilidades que demanda el puesto de trabajo • Los valores, la responsabilidad, las actitudes que debe poseer y demostrar que está preparado para el puesto de trabajo contratado.
---	--	---	---

		<p>derechos y se queje</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desterré progresivamente, esa visión caritativa, de solidaridad. 	
<p>3. ¿Qué tipo de competencias recomienda usted para la formación de adultos con discapacidad intelectual?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Según opiniones de empresarios, las competencias blandas • La cooperación, la responsabilidad, la puntualidad, la solidaridad, el trabajo en grupo • Seguimiento de instrucciones 	<ul style="list-style-type: none"> • Una conducta auto determinada • Asuma responsabilidades • Asuma las consecuencias de la no realización de las conductas determinadas, • Tienen que aprender que los otros trabajadores, todos, no tienen que aguantar ciertas cosas y eso también es responsabilidad de la persona con discapacidad • Sabe manejar sus emociones y sus conductas • Manejo de la frustración 	<ul style="list-style-type: none"> • El conocimiento del cargo, del puesto de trabajo • Conozca todas las tareas, todas las operaciones que tiene que desempeñar • Las destrezas, esas actitudes que son necesarias para ejercer un trabajo • Un desempeño productivo en la organización

		<ul style="list-style-type: none"> • Cambio de la imagen de caridad, de porque me lo exige la Ley 	
<p>4. ¿Qué estrategias propone usted para asegurar resultados exitosos y buenas prácticas en la formación por competencias para graduados con discapacidad intelectual?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Participación en grupos no numerosos • La atención trabajada por proyectos • El trabajo individual o colectivo • La capacidad de hacer un "checklist" 	<ul style="list-style-type: none"> • Que los materiales educativos sean accesibles • El empleo de toda una serie de metodologías que puedan hacer desplegar todo este material de aprendizaje • La individualización y la personalización, es importante que en cualquier proceso de enseñanza y aprendizaje • La capacidad de hacer los ajustes necesarios como estrategia fundamental. 	<ul style="list-style-type: none"> • Las ocho (8) competencias básicas que debe desarrollar la educación • El conocimiento matemático • Las competencias en tecnología en la comunicación e información • El dominio de las competencias de la comunicación oral y escrita • La competitiva sociedad exige mayores demandas profesionales y laborales.
<p>5. ¿Qué indicadores</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La acción que ejecute 	<ul style="list-style-type: none"> • Los indicadores con base a un 	<ul style="list-style-type: none"> • La ejecución; por ejemplo, el nivel

<p>clave de cumplimiento demuestran el desarrollo de habilidades y destrezas en la formación por competencias para graduados con discapacidad intelectual?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El seguimiento de instrucciones e indicaciones • La diferencia entre el material o la idea que se tiene al inicio del proyecto hasta la finalización del oficio o el producto que vaya a crear • La calidad en los niveles de exigencias cada vez mayores. 	<p>buen diseño de un programa de capacitación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El establecimiento de procesos de enseñanza y aprendizaje con base a la evidencia • Una visión más holística del proceso • Todas las variables que intervienen, dependen de una serie de elementos, que están incidiendo en el proceso. • Un diseño de programa con buenas competencias e identificación de los buenos resultados de aprendizaje. 	<p>de producción que el alcanza</p> <ul style="list-style-type: none"> • La actividad humana que el desarrolla en el puesto de trabajo, en la ocupación • El dominio de las tareas inherentes al puesto.
--	--	---	--

Análisis de la entrevista:

Primeramente, es importante señalar que los años de experiencias formando a estudiantes con discapacidad intelectual en un oficio generan aprendizajes

importantes sobre las competencias requeridas por graduados con discapacidad intelectual. Llama la atención lo que indica el primer experto, sobre las competencias blandas o sociolaborales que son requeridas por la discapacidad intelectual al momento de su formación y empleo, especialmente, la independencia. Por otra parte, es importante vincular las competencias laborales con las destrezas viso manuales y las motoras para la ejecución de movimientos de locomoción, expresando que sean importante para el uso de herramientas y desarrollo de las actividades (Entrevista a Calviño, 2024).

Es sumamente relevante que la formación de personas con discapacidad tenga en cuenta factores inherentes al puesto de trabajo que vaya a desempeñar; adicional a que sean responsables del manejo de sus conductas ajustadas. Pero, también deben desarrollar la capacidad de cumplir con los requerimientos del puesto, lo mismo que puedan expresar por cuenta propia las dudas o necesidades de ajustes razonables que requieran durante el proceso de enseñanza y aprendizaje. De la misma manera, es imprescindible que los procesos de formación y capacitación contemplen la formación estratégica mediante “la personalización e individualización” de las necesidades de cada ser. Es relevante, que sostengan en su ser la dimensión de autodeterminación, asumiendo las responsabilidades en el manejo de sus emociones y sus conductas (Entrevista a Illán, 2024).

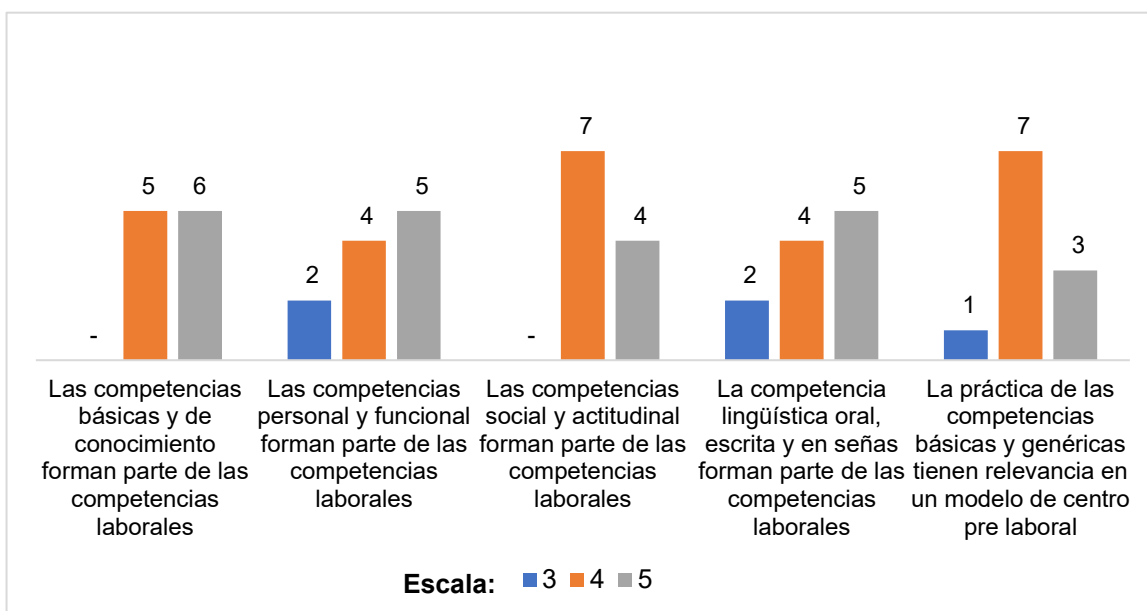
Las competencias personales y funcionales son la garantía del éxito en la formación y empleo de las personas con discapacidad intelectual como complemento a las competencias técnicas en cuanto a la ejecución y desempeño de las operaciones, las tareas y requerimientos del puesto de trabajo que el individuo vaya a ejercer; pero también, las ocho (8) competencias básicas, tal como lo indica el experto. Lo mismo que las demandas en el campo laboral sugieren un incremento mayor en las exigencias de la formación para el empleo en las personas con discapacidad intelectual porque de la capacidad que estos

jóvenes y adultos demuestren en el dominio de las competencias y en el conocimiento del cargo que van a ocupar, les asegura su inserción laboral (Entrevista a Sitton, 2024).

En concordancia con los expertos, es importante señalar que el desarrollo de las competencias tiene un efecto multifactorial y en algunos casos, como lo indican teóricos como Verdugo (2021) en su “modelo de calidad y apoyos, es multi dimensional” (p.13). Para comprender como se desarrolla la formación por competencia, es recomendable verificarse las estrategias y procedimientos del paso a paso, etapas o tiempos, que requiere la ejecución de una operación o actividad, desde la línea del desempeño cuando se conoce a ciencia cierta las habilidades y destrezas que son internalizadas por los aprendices durante el proceso de formación y empleo; cada una de estas experiencias son enriquecedoras para los jóvenes y adultos con discapacidad intelectual cuando se tiene en cuenta como momentos cruciales en la educación laboral.

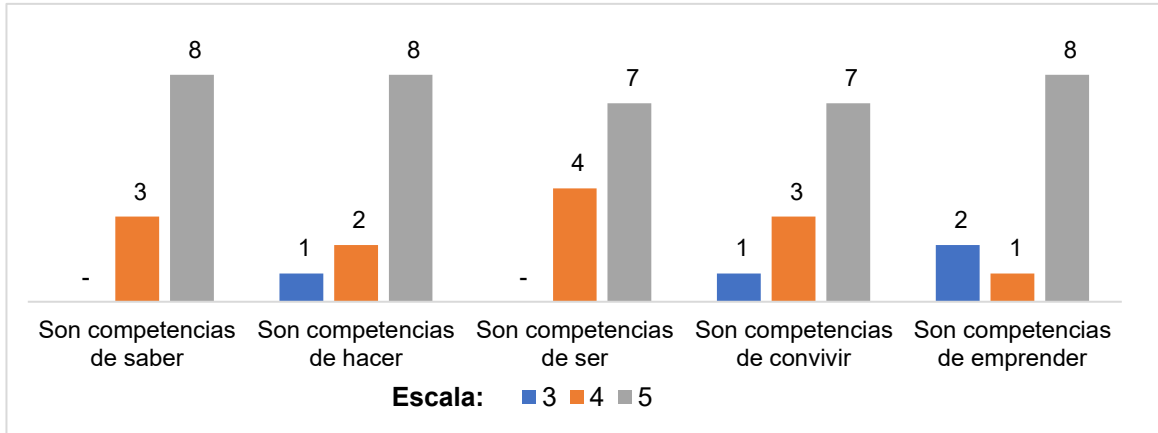
Adicionalmente, para el cumplimiento del objetivo de detallar las competencias laborales que logran los graduados con discapacidad intelectual previo y al concluir (pre test y post test) el nivel de formación y capacitación en un modelo de centro, a los docentes colaboradores de este estudio, se les aplicó en el cuestionario de encuesta los criterios referidos a las competencias laborales que son necesarias para la comprensión de los aspectos inherentes a la formación y al empleo por competencias; lo mismo que se emplearon indicadores relacionados con estas competencias, los cuales son analizados a profundidad y ponderados como datos cuantificables. Estos resultados son apreciados a continuación:

Grafica 31. Competencias laborales requeridas por los participantes en este estudio



En la Gráfica 31, sobre las competencias laborales que deben integrarse a un modelo de centro, el cien por ciento (100%) de los docentes de las carreras técnicas intermedia ponderados consideran muy importante e importante dos competencias laborales: 1) las competencias básicas y de conocimiento y 2) la competencias social y actitudinal. Este resultado, coincide con lo señalado por los expertos entrevistados. Resulta categórico para uno de los expertos que, en un marco general, los empresarios prefieren a aspirantes que sepan el oficio del área ocupacional, pero más les interesa que los aspirantes hayan logrado las competencias sociales y actitudinales. Sin dejar de lado que la mayoría expresó con un porcentaje entre el ochenta y uno punto ochenta y uno por ciento (81.81%) y el noventa punto noventa por ciento (90.90%) que las otras competencias: las competencias personales y funcionales; las competencias: oral, escrita y en señas, no dejan de ser importantes. Claro que se evidencia que el logro de las competencias laborales atesora el éxito de los graduados con discapacidad intelectual en el modelo de centro.

Grafica 32. Competencias básicas y de conocimiento requeridas por los participantes en este estudio

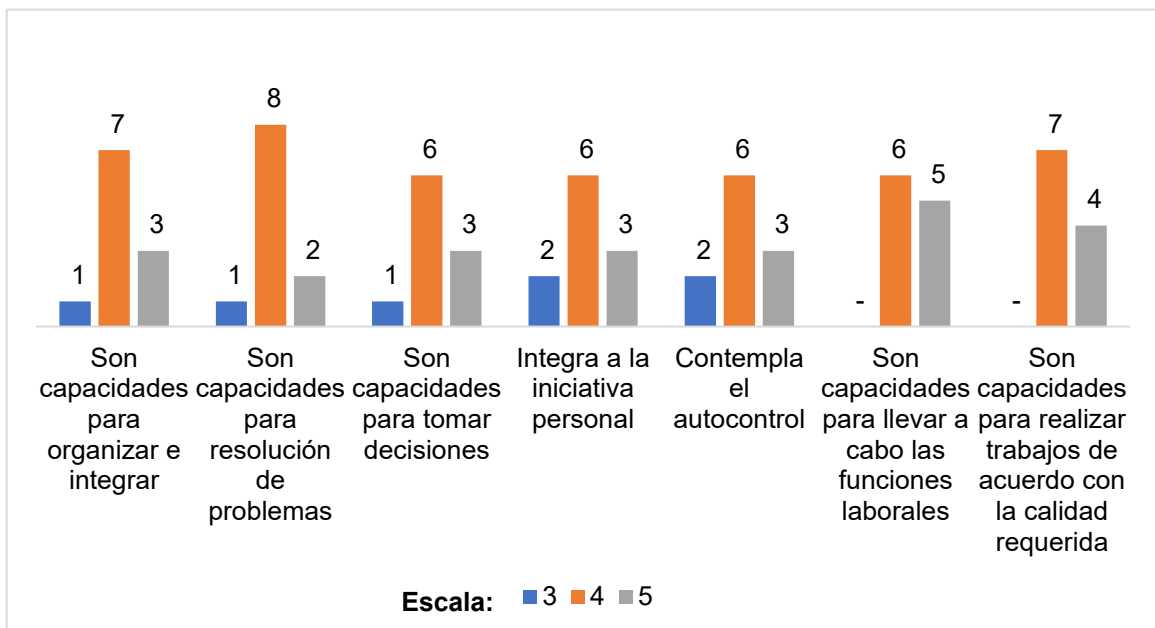


En esta Gráfica 32, el cien por ciento (100%) de los docentes de las carreras técnicas intermedias consideran muy importante e importante que de los indicadores precisados para las competencias básicas y de conocimiento, las dos (2) más ponderadas, requeridas y definidas, son las competencias de saber y de ser. Es importante hacer otra inflexión en este punto, pues resulta que, en la formación en un oficio, estos graduados con discapacidad intelectual, durante su experiencia educativa en la EVE, fueron trabajados mediante la estrategia de aprendizaje basado en proyecto. Es decir, formados más en la competencia del hacer. Pero, siendo que una de las características señaladas por el Modelo de Discapacidad Intelectual de Luckasson y Cols (2002) replanteado por Verdugo (2021) en el Modelo de la Calidad y de los Apoyos, la competencia de saber requiere de continua reformulación, replanteo y revisión. Es así, el por qué se entiende que los docentes hayan considerado a la competencia del saber para el nuevo modelo de centro.

Estos resultados descritos en esta Gráfica 32, visualizan parte de la misión y visión que debe asumir la nueva oferta de participación para graduados con discapacidad intelectual. Por una parte, la revisión de las competencias de saber y ser, pero, por otra, sin dejar atrás la práctica de la competencia del hacer, convivir

y emprender, puesto que aproximadamente entre el ochenta y uno y noventa y uno por ciento (81% - 91%), de los docentes contactados consideran a estas competencias (hacer, convivir y emprender – son muy importantes e importantes), requeridas por los participantes en este estudio.

Grafica 33. Competencias personales y funcionales requeridas por los participantes en este estudio



Es digno resaltar en esta Gráfica 33 las respuestas más ponderadas por los docentes contactados, en cuanto a las competencias personales y funcionales. Resulta que estos profesionales de la educación vocacional destacan y definen como más importantes e importantes de las competencias personales y funcionales las siguientes: 1) son las capacidades para la resolución de problemas, 2) las capacidades para llevar a cabo las funciones laborales y 3) las capacidades para realizar trabajos de acuerdo con la calidad requerida.

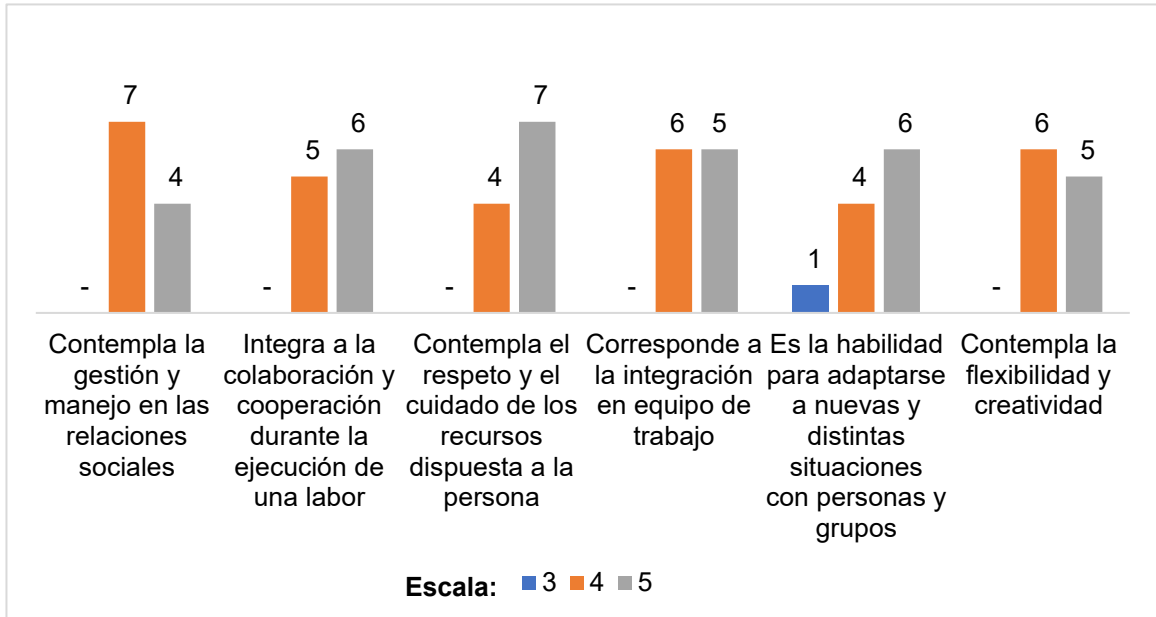
Para este estudio, es indispensable que los graduados con discapacidad intelectual, aspirantes a la participación en un modelo de centro como alternativa pre laboral, tengan en claro las funciones laborales del empleo u oficio formado y

determinado que se vayan a dedicar. Esto puede apreciarse como el punto de partida, pues corresponde a las áreas funcionales que posee el individuo.

En cuanto al otro aspecto ponderado, los graduados con discapacidad intelectual deben realizar los trabajos con la calidad requerida. Esto no media inconveniente, para que durante el transcurso de su vida laboral posterior puedan acercarse a acciones de mejoramiento de la calidad.

Adicional a todo lo indicado en párrafos anteriores sobre el análisis de la Gráfica 34, las otras competencias personales y funcionales no dejan de ser muy importantes e importantes, ya que entre el ochenta y uno y noventa y uno por ciento (81% - 91%), de los docentes registrado estiman que las otras competencias personales y funcionales: son las capacidades para organizar e integrar; las capacidades para la resolución de problemas, las capacidades para tomar decisiones; la iniciativa personal y el autocontrol, también son requeridas por los participantes en este estudio.

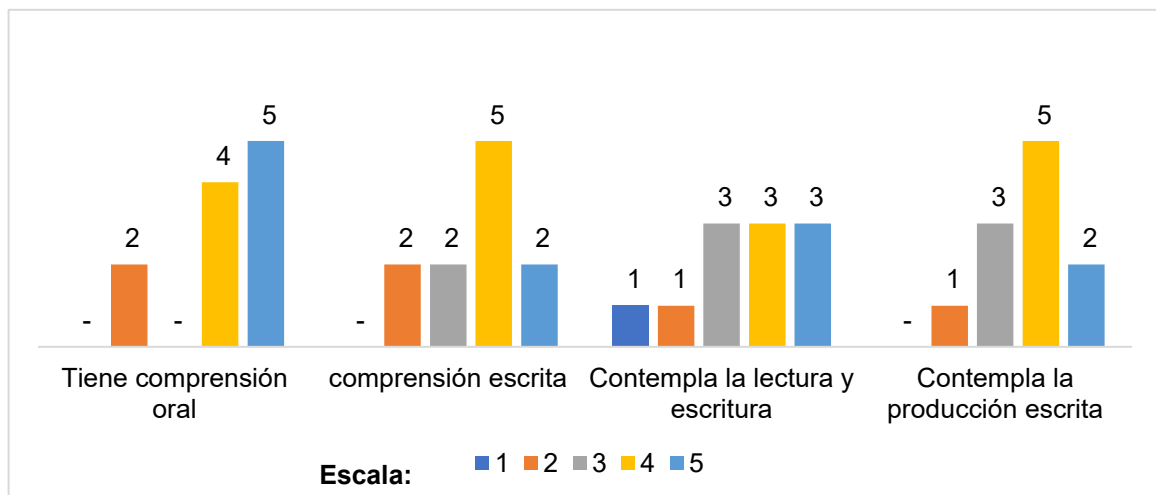
Grafica 34. Competencias social y actitudinales requeridas por los participantes en este estudio



En la Gráfica 34, de todos los indicadores en estas competencias que fueron ponderados por los docentes colaboradores en esta investigación, hubo uno que no registro el cien por ciento (100%). Señala a las competencias: social y actitudinal, como la habilidad para adaptarse a nuevas y distintas situaciones con personas y grupos, obtuvo un noventa y uno por ciento (91%) aproximado de aprobación como requerida por los participantes en este estudio. Al analizar con profundidad este criterio que precisa una indecisión por parte de uno de los docentes, queda claro que no todos están seguros de lo que la competencia social y actitudinal puede referirse. Esto indica que también los docentes del centro educativo EVE, y los futuros profesionales de la educación que participen en el modelo de centro propuesto, requieren de formación y capacitación continua que les permita acceder a un conocimiento técnico – profesional – científico con lujo de detalles. Pero, además de que esta incidencia es clave para la valoración del conocimiento de los formadores, tal y como ha sido escrito en líneas anteriores, al mismo tiempo, indica que no todos tienen que estar de acuerdo, existen diversas

perspectivas. Lo que no debe desvalorarse es la condición de la persona, en este caso de los graduados con discapacidad intelectual, quienes, en experiencias del pasado, fueron valorados bajo una perspectiva clínica en cuanto a su mirada. Los graduados con discapacidad intelectual, tienen que aprender la habilidad de adaptarse a nuevas y distintas situaciones con personas y grupos (esto forma parte de “una mirada de la discapacidad frente al modelo social”), sin desmeritar su condición por la lastima o porque tal vez no puedan. Si no tienen la competencia desarrollada, sencillamente, se indica y aplica un plan para su mejoramiento continuo.

Grafica 35. Competencia lingüística requerida por los participantes en este estudio



Para los docentes de las carreras técnicas intermedias, la competencia lingüística requerida por los participantes en este estudio (Gráfica 35), figuran la comprensión oral, comprensión escrita, la lectura y escritura y la producción escrita. No obstante, la más ponderada: muy importante, con un cuarenta y cinco por ciento (45%) aproximadamente, fue la comprensión oral. La menos ponderada: muy importante, con un diecinueve por ciento (19%) aproximadamente fueron: 1) la comprensión escrita y 2) la producción escrita. Como antes ha sido evidenciado,

este resultado puede deberse a que los graduados con discapacidad intelectual, durante su formación en la EVE, son formados en la competencia del saber hacer.

En términos generales, la competencia lingüística es considerada por los profesionales de la educación con un intervalo aproximado, entre el cincuenta y cinco por ciento y el ochenta y dos por ciento (55% - 82%), como muy importante e importante, pero no constituye un óbice para que estos jóvenes participen en la formación en un oficio; pues, no media inconveniente, el hecho o la realidad contextualizada de que si un participante no sabe leer o escribir, su participación en oportunidades formativas y de empleo, se vea mermada. Es aquí donde el paradigma socio cultural toma relevancia en la gestión pedagógica para este modelo de centro propuesto. Igualmente, estos resultados respaldan el requerimiento por los participantes de esta competencia lingüística para su desarrollo personal.

5.6. Nivel de competencias laborales que logran los graduados con discapacidad intelectual previo y al concluir el nivel de formación y capacitación en un modelo de centro. Resultado del pre test y post test:

Para el cuarto objetivo, también se utilizó una guía de observación de campo a modo de pretest y post test aplicado para determinar las competencias de los participantes previo y posterior a la formación y capacitación, que fueron validados por los docentes del área de estudio. Este instrumento midió los componentes con sus indicadores siguientes:

- Datos generales del participante: con relación a los indicadores: Carrera Técnica Intermedia (en que recibió formación en un oficio); los datos relacionados con la dirección del participante, indicadores: provincia, corregimiento, sexo, edad y fecha de aplicación.
- Competencias de los participantes: Dentro de estas competencias se evalúan los siguientes elementos con sus indicadores: Competencias básicas y de conocimiento; competencia personal y funcional; competencia social y actitudinal, competencia oral y escrita.

- Es importante establecer que la denominación de estas competencias tiene su base referencial en los trabajos de Lucas, et al., (2005) y Docampo y Morán (2014) que fueron actualizados por Jariot, et al., (2020), p.478. Lo que implica que este instrumento es adecuado para la evaluación pre test y post test de los participantes en este estudio.
- También, cabe destacar que de acuerdo con la orientación del Manual de Trabajo de Grado de la UDELAS (2021), se asegura que, en los instrumentos cualitativos, la valoración de los resultados señala que la cantidad legítima para un estudio como este. Pero, en el caso de la población con discapacidad intelectual de la Escuela Vocacional Especial, que correspondía a doscientos treinta y dos (232) supuestos participantes en el año 2021, por los criterios de inclusión y exclusión, de la cantidad mencionada, al momento de la convocatoria, al aplicar un muestreo no probabilístico por bola de nieve, únicamente se apersonaron trece (13) graduados. Por ello, debe considerarse como válida la cantidad de graduados para un estudio cualitativo en este apartado, siendo que en la constitución de la muestra compuesta por una variedad de sujetos: los graduados con discapacidad intelectual, trece (13) participantes; los docentes de las carreras técnicas intermedias, once (11) participantes; los profesionales técnicos, diez (10) participantes y los expertos nacionales e internacionales, tres (3) participantes, considerados todos como treinta y siete (37) colaboradores ejemplares en este estudio.

Análisis cualitativo de los resultados:

Cuadro 16. Resultado del pre test mediante escala de valoración cualitativa de los graduados con discapacidad intelectual en cuanto a los indicadores de las competencias, opciones de las competencias y observaciones analíticas.

ITEM	INDICADORES DE LAS COMPETENCIAS	OPCIONES DE LAS COMPETENCIAS	Escala de valoración: Excelente (5), Muy bien (4), Bien (3), Mejorable (2) y Sin Realizar (1)					OBSERVACIONES ANALÍTICAS
			5	4	3	2	1	
8	Saber - Sabe el oficio que desempeña	Básica y de conocimiento	6	6	1	0	0	Saben el oficio que desempeñan
9	Hacer - Realiza o ejecuta por lo menos cinco trabajos vinculados al oficio aprendido	Básica y de conocimiento	7	6	0	0	0	Ejecutan cinco (5) trabajos vinculados al oficio
10	Ser – Actúa con pensamiento autónomo y crítico	Básica y de conocimiento	8	5	0	0	0	Poseen pensamiento autónomo y crítico
11	Convivir – Mantiene relaciones positivas y respetuosas con sus pares	Básica y de conocimiento	5	7	1	0	0	Conviven en relaciones positivas y respetuosas

12	Emprender – Ejecuta un proyecto de autogestión	Básica y de conocimiento	5	4	2	0	2	85% emprende un proyecto de autogestión
13	Capacidad para organizar e integrarse en su trabajo	Competencia personal y funcional	4	8	1	0	0	Muestran capacidad para organizar e integrarse
14	Capacidad para resolución de problemas	Competencia personal y funcional	2	7	3	1	0	92.3% tiene capacidad para resolución de problemas
15	Capacidad para la toma de decisiones	Competencia personal y funcional	1	1	1	0	0	Tienen capacidad para la toma de decisiones
16	Posee iniciativa personal en la ejecución de sus labores	Competencia personal y funcional	2	1	1	0	0	Poseen iniciativa personal en la ejecución de sus labores
17	Tiene dominio de sí mismo, manejo de sus emociones y autocontrol de su conducta	Competencia personal y funcional	2	1	1	0	0	Tienen dominio de sí mismo y manejo de sus emociones
18	Capacidad para ejecutar las funciones laborales	Competencia personal y funcional	3	8	2	0	0	Poseen capacidad para ejecutar las funciones laborales
19	Capacidad para realizar el trabajo	Competencia personal y funcional	0	9	2	2	0	85% Realiza el trabajo con la calidad requerida

	de acuerdo con la calidad requerida							
20	Manejo en las relaciones sociales y laborales	Competencia social y Actitudinal	4	6	1	2	0	85% posee manejo en las relaciones sociales y laborales
21	Colabora y coopera durante la ejecución de una labor	Competencia social y Actitudinal	5	7	1	0	0	Colabora y coopera durante la ejecución de una labor
22	Tiene cuidado con los recursos puestos a su disposición	Competencia social y Actitudinal	3	8	1	1	0	92.3% cuida los recursos puestos a su disposición
23	Integra equipos de trabajo	Competencia social y Actitudinal	5	7	1	0	0	integran equipos de trabajos
24	Se adapta a nuevas y distintas situaciones	Competencia social y Actitudinal	4	6	2	1	0	92.3% se adapta a nuevas y distintas situaciones
25	Es flexible en su trato con los demás	Competencia social y Actitudinal	4	7	1	1	0	92.3% son flexibles en su trato con los demás
26	Tiene comprensión oral	Competencia lingüística oral y escrita	3	8	2	0	0	tienen comprensión oral
27	Tiene comprensión escrita	Competencia lingüística oral y escrita	1	3	3	6	0	54% tienen comprensión escrita

28	Lee y escribe (oraciones con sentido completo)	Competencia lingüística oral y escrita	1	2	1	8	1	31% leen y escriben oraciones con sentido completo
29	Redacta informes técnicos	Competencia lingüística oral y escrita	0	0	1	4	8	8 % redactan informes técnicos

Este Cuadro 16 presenta los resultados obtenidos en la guía de observación de campo pre test que fue aplicada a los graduados con discapacidad intelectual. Puede evidenciarse que los graduados con discapacidad intelectual fueron valorados en sus competencias, lo que apunta de manera directa a que, en definitiva, la Escuela Vocacional Especial forma a sus estudiantes en un oficio, que aun cuando no son escogidos por ellos, su selección radica en el seguimiento efectuado por el cuerpo docente y los profesionales técnicos que laboran en el centro educativo de acuerdo con la formación en Carreras Técnicas Intermedias. Por lo que fue interesante revisar las competencias descritas en el instrumento: Competencias básicas y de conocimiento; competencia personal y funcional; competencias: social y actitudinal; competencias: oral y escrita.

La aplicación del pre test contemplo la participación de un equipo de profesionales técnicos invitados conformado por dos (2) psicólogas, una (1) terapeuta ocupacional, por lo que pudo evidenciarse, lo productivo que fue la revisión de los indicadores de competencias y las opciones de competencias incluidas en el instrumento.

De esta experiencia, pueden señalarse las siguientes observaciones analíticas apreciadas en el Cuadro 16, entre las más significativas, las siguientes:

- Los graduados tienen conocimiento del oficio que fueron formados
- Poseen pensamiento autónomo y crítico

- El ochenta y cinco por ciento (85%) emprende un proyecto de autogestión y realiza el trabajo con la calidad requerida
- El noventa y dos puntos tres por ciento (92.3%) tiene capacidad para resolución de problemas, cuida los recursos puestos a su disposición, se adapta a nuevas y distintas situaciones y son flexibles en su trato con los demás
- Existe una baja comprensión escrita en los participantes, un cincuenta y *cuatro por ciento (54%) de los mismos expresaron poseer esta competencia oral y escrita. En definitiva, el talón de Aquiles para algunos graduados con discapacidad intelectual sigue estando en este indicador.
- Una ponderación baja en cuanto a la lectura y escritura, con un treinta y un por ciento (31%); lo mismo que un ocho por ciento (8%) redacta informes técnicos.

A pesar de los hallazgos encontrados con relación a las competencias: oral, escrita, que evidencia que la mayoría de los participantes tienen dificultades en la lectura y escritura, situación que no es un óbice para la formación ocupacional; por lo que queda registrado, los jóvenes en su mayoría, en los otros indicadores y opciones de las competencias, poseen el nivel de competencias laborales.

Es por ello que debe indicarse: Dado los resultados del pre test, hubo necesidad de elaborar un programa de formación y capacitación que puede apreciarse en la propuesta de intervención, con el objetivo general de realizar un taller de formación y capacitación en temas laborales en los conocimientos relacionados con el oficio escogido por el participante: su presentación e imagen personal y profesional; sus habilidades sociolaborales; su participación en la entrevista de trabajo y en la elaboración de su hoja de vida; lo mismo que su deseo de autogestión y emprendimiento en actividades productivas de su elección.

Cuadro 17. Resultado del post test, con escala de valoración cualitativa, de los graduados con discapacidad intelectual en cuanto a los indicadores de las competencias, opciones de las competencias y observaciones analíticas.

ITEM	INDICADORES DE LAS COMPETENCIAS	OPCIONES DE COMPETENCIAS	Escala de valoración: Excelente (5), Muy bien (4), Bien (3), Mejorable (2) y Sin Realizar (1)					OBSERVACIONES ANALÍTICAS
			5	4	3	2	1	
8	Saber - Sabe el oficio que desempeña	Básica y de conocimiento	13	0	0	0	0	Verificación de que saben el oficio que desempeñan
9	Hacer - Realiza o ejecuta por lo menos cinco trabajos vinculados al oficio aprendido	Básica y de conocimiento	13	0	0	0	0	Ejecutan cinco (5) trabajos vinculados al oficio
10	Ser – Actúa con pensamiento autónomo y crítico	Básica y de conocimiento	13	0	0	0	0	Poseen pensamiento autónomo y crítico
11	Convivir – Mantiene relaciones positivas y respetuosas con sus pares	Básica y de conocimiento	13	0	0	0	0	Conviven en relaciones positivas y respetuosas
12	Emprender – Ejecuta un proyecto de autogestión	Básica y de conocimiento	11	2	0	0	0	Emprenden un proyecto de autogestión
13	Capacidad para organizar e integrarse en su trabajo	Competencia personal y funcional	13	0	0	0	0	Muestran capacidad para organizar e integrarse

14	Capacidad para resolución de problemas	Competencia personal y funcional	11	2	0	0	0	Tienen capacidad para resolución de problemas
15	Capacidad para la toma de decisiones	Competencia personal y funcional	11	2	0	0	0	Tienen capacidad para la toma de decisiones
16	Posee iniciativa personal en la ejecución de sus labores	Competencia personal y funcional	12	1	0	0	0	Poseen iniciativa personal en la ejecución de sus labores
17	Tiene dominio de sí mismo, manejo de sus emociones y autocontrol de su conducta	Competencia personal y funcional	12	1	0	0	0	Tienen dominio de sí mismo y manejo de sus emociones
18	Capacidad para ejecutar las funciones laborales	Competencia personal y funcional	13	0	0	0	0	Poseen capacidad para ejecutar las funciones laborales
19	Capacidad para realizar el trabajo de acuerdo con la calidad requerida	Competencia personal y funcional	9	4	0	0	0	Realizan el trabajo con la calidad requerida
20	Manejo en las relaciones sociales y laborales	Competencia social y Actitudinal	13	0	0	0	0	Poseen manejo en las relaciones sociales y laborales
21	Colabora y coopera durante la ejecución de una labor	Competencia social y Actitudinal	12	1	0	0	0	Colaboran y cooperan durante la ejecución de una labor
22	Tiene cuidado con los recursos puestos a su disposición	Competencia social y Actitudinal	9	4	0	0	0	Cuidan los recursos puestos a su disposición
23	Integra equipos de trabajo	Competencia social y Actitudinal	13	0	0	0	0	Integran equipos de trabajos

24	Se adapta a nuevas y distintas situaciones	Competencia social y Actitudinal	12	1	0	0	0	Se adaptan a nuevas y distintas situaciones
25	Es flexible en su trato con los demás	Competencia social y Actitudinal	11	2	0	0	0	Son flexibles en su trato con los demás
26	Tiene comprensión oral	Competencia lingüística oral y escrita	10	3	0	0	0	tienen comprensión oral
27	Tiene comprensión escrita	Competencia lingüística oral y escrita	3	3	3	4	0	69.2% tienen comprensión escrita
28	Lee y escribe (oraciones con sentido completo)	Competencia lingüística oral y escrita	4	2	1	5	1	54% leen y escriben oraciones con sentido completo
29	Redacta informes técnicos	Competencia lingüística oral y escrita	0	0	1	8	4	8% redactan informes técnicos

Este Cuadro 17 muestra las observaciones cualitativas del resultado de la guía de observación post test. Este instrumento fue aplicado posterior a la formación y capacitación dispensada a los graduados con discapacidad intelectual, participantes en este estudio. La valoración contempló las competencias descritas en el instrumento, al igual que el pre test: Competencias básicas y de conocimiento; competencias personal y funcional; competencias: social y actitudinal; competencias: oral y escrita.

Al igual que el pre test, el post test contemplo la participación de un equipo de profesionales técnicos invitados, conformado por dos (2) psicólogas, una (1) terapeuta ocupacional. En esta ocasión, este equipo tuvo la responsabilidad de la revisión de los indicadores de competencias y las opciones de competencias incluidas en el instrumento posterior a la formación y capacitación de temas escogidos. Pero, por la dinámica empleada de Taller de formación y capacitación, pudo notarse un mejoramiento en ciertas competencias de los jóvenes. A medida

que avanzaba la formación y capacitación, los jóvenes expresaban las respuestas a las preguntas que los facilitadores exponían. También, pudo apreciarse una realidad diferente en la aplicación del post test porque los jóvenes participantes, demostraban que poseían los indicadores y opciones de competencias.

De esta experiencia pueden señalarse las siguientes observaciones analíticas apreciadas en el Cuadro 17, entre las más significativas, las siguientes:

En este análisis de resultados del post test, obsérvese analíticamente las siguientes derivaciones a reflexiones cualitativas más relevantes:

- Todos mencionaron la ejecución de cinco (5) trabajos vinculados al oficio
- Es evidente que, en este grupo contactado, poseen pensamiento autónomo y crítico
- Dado que, en los últimos años, su condición laboral ha sido fluctuante, han tenido que emprender un proyecto de autogestión
- Tienen capacidad para resolución de problemas y para la toma de decisiones, lo que fue demostrado por las respuestas expresadas durante el taller de capacitación
- Poseen iniciativa personal en la ejecución de sus labores
- Tienen dominio de sí mismo y manejo de sus emociones
- Poseen capacidad para ejecutar las funciones laborales
- La mayoría tienen comprensión oral porque su competencia básica y de conocimiento demostró que están apropiados de los conceptos vinculados con la formación en el oficio escogido
- El sesenta y nueve puntos dos por ciento (69.2%) tienen comprensión escrita, demostrada en la participación de los talleres de formación ofrecidos y por las respuestas que precisaron los propios participantes.
- También quedó evidenciado que este selecto grupo, que voluntariamente acudió a la participación en este estudio, no tuvo mejoría en esta competencia, pues se mantuvo el cincuenta y cuatro por ciento (54%) de participantes que leen y escriben oraciones con sentido completo. Además,

en una proporción baja, de ocho por ciento (8%), se mantuvo el indicador de competencias con relación a la redacción de informes técnicos. Durante el taller, pudo comprobarse que los jóvenes no redactan informes técnicos. Lo que demuestra un hallazgo que se convierte en un proyecto de mejora o de investigación a futuro que sirva de impulso a esta opción de competencia lectora y escritora en los estudiantes con discapacidad intelectual de la EVE. Dicho estudio a futuro puede orientarse en la siguiente pregunta problema: ¿Cómo puede mejorarse la competencia lectora y escritora en los jóvenes durante su formación profesional, técnica y vocacional?

Análisis Cualitativo del Pretest y Post test del instrumento de evaluación previo a la formación y capacitación

Con respecto a los datos numéricos, se analizaron a partir de la frecuencia de valoración para brindar una mejor comparación con el post test

Tabla 13. Análisis comparativo de tablas personalizadas mediante “SPSS” de pre test y post test de la competencia básica y de conocimiento

			% de N columnas
Pre test	8. Saber - Sabe el oficio que desempeña	Sin realizar	7.7%
		Muy bien	46.2%
		Excelente	46.2%
	9. Hacer - Realiza o ejecuta por lo menos cinco trabajos vinculados al oficio aprendido	Muy bien	46.2%
		Excelente	53.8%
	10. Ser – Actúa con pensamiento autónomo y crítico	Muy bien	38.5%
Excelente		61.5%	

Post test	11. Convivir – Mantiene relaciones positivas y respetuosas con sus pares	Bien	7.7%
		Muy bien	53.8%
		Excelente	38.5%
	12. Emprender – Ejecuta un proyecto de autogestión	Sin realizar	15.4%
		Bien	15.4%
		Muy bien	30.8%
		Excelente	38.5%
	8. Saber - Sabe el oficio que desempeña	Excelente	100.0%
	9. Hacer - Realiza o ejecuta por lo menos cinco trabajos vinculados al oficio aprendido	Excelente	100.0%
	10. Ser – Actúa con pensamiento autónomo y crítico	Excelente	100.0%
	11. Convivir – Mantiene relaciones positivas y respetuosas con sus pares	Excelente	100.0%
	12. Emprender – Ejecuta un proyecto de autogestión	Muy bien	15.4%
	Excelente	84.6%	

Saber (Conocimiento del oficio): En el pretest, el 7.7% no había iniciado, mientras que el 46.2% tenía un nivel “Muy bien” y otro 46.2% estaba en “Excelente”. Sin embargo, en el post test, el 100% de los participantes alcanzó la categoría de “Excelente”, lo que indica una consolidación total del conocimiento del oficio.

Hacer (Ejecución de tareas relacionadas con el oficio aprendido): Inicialmente, el 46.2% tenía un desempeño “Muy bien” y el 53.8% “Excelente”. Posteriormente, en el post test, la totalidad de los participantes (100%) logró la calificación de “Excelente”, reflejando un avance total en la capacidad de ejecutar las tareas vinculadas al oficio.

Ser (Pensamiento autónomo y crítico): En el pretest, el 38.5% se ubicaba en la categoría de “Muy bien” y el 61.5% en “Excelente”. Tras la intervención de todos los participantes (100%) llegaron a la categoría más alta, demostrando un desarrollo significativo en el pensamiento autónomo y crítico.

Convivir (Relaciones positivas y respetuosas con sus pares): Antes de la intervención, el 7.7% estaba en “Bien”, el 53.8% en “Muy bien” y el 38.5% en “Excelente”. Tras el post test, la totalidad de los participantes alcanzó el nivel de “Excelente”, lo que sugiere un impacto positivo en la convivencia y las relaciones interpersonales.

Emprender (Ejecución de un proyecto de autogestión): Esta dimensión mostró la mejora más notable. En el pretest, el 15.4% no había realizado el proyecto, el 15.4% estaba en “Bien”, el 30.8% en “Muy bien” y el 38.5% en “Excelente”. Luego del proceso de formación, el 84.6% logró la categoría de “Excelente” y el 15.4% se mantuvo en “Muy bien”, indicando un progreso significativo en la capacidad de autogestión.

Tabla 14. Análisis comparativo de tablas personalizadas mediante “SPSS” de pre test y post test de la competencia personal y funcional

			% de N columnas
Pre test	13. Capacidad para organizar e integrarse en su trabajo	Bien	7.7%
		Muy bien	61.5%
		Excelente	30.8%
	14. Capacidad para resolución de problemas	Mejorable	7.7%
		Bien	23.1%
	Muy bien	53.8%	

		Excelente	15.4%
	15. Capacidad para la toma de decisiones	Bien	7.7%
		Muy bien	84.6%
		Excelente	7.7%
	16. Posee iniciativa personal en la ejecución de sus labores	Bien	7.7%
		Muy bien	76.9%
		Excelente	15.4%
	17. Tiene dominio de sí mismo, manejo de sus emociones y autocontrol de su conducta	Muy bien	84.6%
		Excelente	15.4%
	13. Capacidad para organizar e integrarse en su trabajo	Excelente	100.0%
	14. Capacidad para resolución de problemas	Muy bien	15.4%
		Excelente	84.6%
	15. Capacidad para la toma de decisiones	Muy bien	15.4%
		Excelente	84.6%
Post test	16. Posee iniciativa personal en la ejecución de sus labores	Muy bien	7.7%
		Excelente	92.3%
	17. Tiene dominio de sí mismo, manejo de sus emociones y autocontrol de su conducta	Muy bien	7.7%
		Excelente	92.3%

Capacidad para organizar e integrarse en su trabajo: En el pretest, solo el 30.8% alcanzaba la categoría de “Excelente”, mientras que el 61.5% estaba en “Muy bien” y un 7.7% en “Bien”. En el post test, el 100% de los participantes logró la categoría más alta, evidenciando una mejora absoluta en esta competencia.

Capacidad para resolución de problemas: Inicialmente, el 7.7% tenía una calificación de “Mejorable”, el 23.1% estaba en “Bien”, el 53.8% en “Muy bien” y solo el 15.4% alcanzaba “Excelente”. Tras la intervención, el 84.6% llegó a la categoría de “Excelente” y el 15.4% permaneció en “Muy bien”, lo que indica un desarrollo considerable en la capacidad de enfrentar y solucionar problemas.

Capacidad para la toma de decisiones: En el pretest, solo el 7.7% estaba en “Excelente” y la mayoría (84.6%) se encontraba en “Muy bien”. Luego del post test, el 84.6% alcanzó la categoría de “Excelente” y el 15.4% permaneció en “Muy bien”, lo que refleja un avance importante en la toma de decisiones.

Iniciativa personal en la ejecución de sus labores: Antes de la intervención, el 15.4% tenía un desempeño “Excelente”, el 76.9% estaba en “Muy bien” y el 7.7% en “Bien”. En el post test, el 92.3% alcanzó “Excelente” y el 7.7% permaneció en “Muy bien”, lo que indica un notable incremento en la capacidad de actuar con autonomía en el trabajo.

Dominio de sí mismo, manejo de emociones y autocontrol de su conducta: En el pretest, el 84.6% estaba en “Muy bien” y el 15.4% en “Excelente”. Después de la intervención, el 92.3% alcanzó “Excelente” y el 7.7% permaneció en “Muy bien”, lo que sugiere una mejora significativa en el autocontrol y la regulación emocional.

Tabla 15. Análisis comparativo de tablas personalizadas mediante “SPSS” de pre test y post test de la competencia personal y funcional; además de la competencia social y actitudinal

		% de N columnas	
Pre test	18. Capacidad para ejecutar las funciones laborales	Bien	15.4%
		Muy bien	61.5%
		Excelente	23.1%
	19. Capacidad para realizar el trabajo de acuerdo con la calidad requerida	Mejorable	15.4%
		Bien	15.4%
		Muy bien	69.2%
	20. Manejo en las relaciones sociales y laborales	Mejorable	15.4%
		Bien	7.7%
		Muy bien	46.2%
		Excelente	30.8%
	21. Colabora y coopera durante la ejecución de una labor	Bien	7.7%
		Muy bien	53.8%
		Excelente	38.5%

Post test	18. Capacidad para ejecutar las funciones laborales	Excelente	100.0%
	19. Capacidad para realizar el trabajo de acuerdo con la calidad requerida	Muy bien	30.8%
		Excelente	69.2%
	20. Manejo en las relaciones sociales y laborales	Excelente	100.0%
	21. Colabora y coopera durante la ejecución de una labor	Muy bien	7.7%
	Excelente	92.3%	

Capacidad para ejecutar las funciones laborales: En el pretest, solo el 23.1% de los participantes alcanzaba la categoría de “Excelente”, mientras que el 61.5% se encontraba en “Muy bien” y el 15.4% en “Bien”. En el post test, el 100% de los participantes alcanzó la categoría más alta, evidenciando una mejora total en esta competencia.

Capacidad para realizar el trabajo de acuerdo con la calidad requerida: Inicialmente, el 15.4% estaba en “Mejorable”, el 15.4% en “Bien” y la mayoría (69.2%) en “Muy bien”. Después de la intervención, el 69.2% alcanzó la categoría de “Excelente” y el 30.8% permaneció en “Muy bien”, lo que indica un avance significativo en la calidad del trabajo realizado.

Manejo en las relaciones sociales y laborales: En el pretest, el 15.4% de los participantes estaba en la categoría de “Mejorable”, el 7.7% en “Bien”, el 46.2% en “Muy bien” y el 30.8% en “Excelente”. Tras la capacitación, el 100% de los participantes logró la categoría de “Excelente”, reflejando un desarrollo completo en sus habilidades sociales y laborales.

Colaboración y cooperación durante la ejecución de una labor: Antes de la intervención, el 7.7% estaba en “Bien”, el 53.8% en “Muy bien” y el 38.5% en “Excelente”. En el post test, el 92.3% alcanzó la categoría de “Excelente” y solo un 7.7% permaneció en “Muy bien”, lo que demuestra una mejora sustancial en el trabajo colaborativo.

Tabla 16. Análisis comparativo de tablas personalizadas mediante “SPSS” de pre test y post test de la competencia social y actitudinal

			% de N columnas
Pre test	22. Tiene cuidado con los recursos puestos a su disposición	Mejorable	7.7%
		Bien	7.7%
		Muy bien	61.5%
		Excelente	23.1%
	23. Integra equipos de trabajo	Bien	7.7%
		Muy bien	53.8%
		Excelente	38.5%
	24. Se adapta a nuevas y distintas situaciones	Mejorable	7.7%
		Bien	15.4%
		Muy bien	46.2%
		Excelente	30.8%
	25. Es flexible en su trato con los demás	Mejorable	7.7%
Bien		7.7%	
Muy bien		53.8%	
Excelente		30.8%	
Post test	Muy bien	30.8%	

22. Tiene cuidado con los recursos puestos a su disposición	Excelente	69.2%
23. Integra equipos de trabajo	Excelente	100.0%
24. Se adapta a nuevas y distintas situaciones	Muy bien Excelente	7.7% 92.3%
25. Es flexible en su trato con los demás	Muy bien Excelente	15.4% 84.6%

Cuidado con los recursos puestos a su disposición: En el pretest, el 7.7% de los participantes estaba en la categoría de “Mejorable”, el 7.7% en “Bien”, el 61.5% en “Muy bien” y el 23.1% en “Excelente”. Después de la intervención, el 69.2% alcanzó la categoría de “Excelente” y el 30.8% se ubicó en “Muy bien”, eliminando por completo las categorías inferiores y reflejando una mejora sustancial en el uso responsable de los recursos.

Integración en equipos de trabajo: Antes de la intervención, el 7.7% de los participantes se encontraba en la categoría de “Bien”, el 53.8% en “Muy bien” y el 38.5% en “Excelente”. En el post test, el 100% de los participantes alcanzó la categoría de “Excelente”, evidenciando un desarrollo completo en la capacidad de trabajo en equipo.

Adaptación a nuevas y distintas situaciones: En el pretest, el 7.7% estaba en la categoría de “Mejorable”, el 15.4% en “Bien”, el 46.2% en “Muy bien” y el 30.8% en “Excelente”. Tras la capacitación, el 92.3% alcanzó la categoría de “Excelente”, mientras que solo un 7.7% permaneció en “Muy bien”, lo que demuestra una mejora significativa en la capacidad de adaptación.

Flexibilidad en el trato con los demás: Inicialmente, el 7.7% estaba en la categoría de “Mejorable”, el 7.7% en “Bien”, el 53.8% en “Muy bien” y el 30.8% en

“Excelente”. En el post test, el 84.6% alcanzó la categoría de “Excelente” y el 15.4% permaneció en “Muy bien”, evidenciando un fortalecimiento en la capacidad de interacción social y flexibilidad en el trato con los demás.

Tabla 17. Análisis comparativo de tablas personalizadas mediante “SPSS” de pre test y post test de la competencia lingüística oral y escrita

			% de N columnas
Pre test	26. Tiene comprensión oral	Bien	15.4%
		Muy bien	61.5%
		Excelente	23.1%
	27. Tiene comprensión escrita	Mejorable	46.2%
		Bien	23.1%
		Muy bien	23.1%
		Excelente	7.7%
	28. Lee y escribe (oraciones con sentido completo)	Sin realizar	7.7%
		Mejorable	61.5%
		Bien	7.7%
		Muy bien	15.4%
		Excelente	7.7%
	29. Redacta informes técnicos	Sin realizar	61.5%
		Mejorable	30.8%
Excelente		7.7%	
Post test	26. Tiene comprensión oral	Muy bien	23.1%
		Excelente	76.9%
		Mejorable	30.8%

27. Tiene comprensión escrita	Bien	23.1%
	Muy bien	23.1%
	Excelente	23.1%
28. Lee y escribe (oraciones con sentido completo)	Sin realizar	7.7%
	Mejorable	38.5%
	Bien	7.7%
	Muy bien	15.4%
	Excelente	30.8%
29. Redacta informes técnicos	Sin realizar	30.8%
	Mejorable	61.5%
	Bien	7.7%

Comprensión oral: En el pretest, el 15.4% de los participantes tenía un nivel de “Bien”, el 61.5% estaba en “Muy bien” y el 23.1% en “Excelente”. Tras la intervención, el porcentaje en “Excelente” aumentó a 76.9%, mientras que el 23.1% se mantuvo en “Muy bien”, eliminando la categoría de “Bien”. Esto indica un fortalecimiento en la capacidad de comprensión auditiva.

Comprensión escrita: Antes de la capacitación, el 46.2% de los participantes se encontraba en la categoría de “Mejorable”, el 23.1% en “Bien”, el 23.1% en “Muy bien” y solo el 7.7% en “Excelente”. Después de la intervención, la categoría de “Excelente” aumentó al 23.1%, lo que representa un progreso notable. Sin embargo, un 30.8% de los participantes aún permaneció en la categoría de “Mejorable”, lo que indica que, si bien hubo mejoras, aún hay margen para fortalecer esta habilidad.

Lectura y escritura (oraciones con sentido completo): En el pretest, el 7.7% no realizaba esta tarea, el 61.5% se encontraba en la categoría de “Mejorable” y solo

el 7.7% alcanzaba la categoría de “Excelente”. En el post test, el porcentaje en “Excelente” aumentó significativamente a 30.8%, mientras que el porcentaje en “Mejorable” disminuyó a 38.5%. Aunque hay un avance importante, aún un grupo de participantes necesita mejorar en esta competencia.

Redacción de informes técnicos: Esta es el área con menor progreso. En el pretest, el 61.5% de los participantes no realizaba esta actividad, el 30.8% estaba en la categoría de “Mejorable” y solo el 7.7% alcanzaba la categoría de “Excelente”. En el post test, el porcentaje en la categoría de “Sin realizar” disminuyó a 30.8%, mientras que la mayoría (61.5%) permaneció en la categoría de “Mejorable” y solo el 7.7% avanzó a “Bien”. Esto indica que la redacción de informes técnicos sigue siendo una dificultad significativa y requiere mayor atención.

A continuación, se presenta un análisis cualitativo de los cambios observados entre el Pretest y el Post test de los indicadores de competencias evaluados. Se presenta un cuadro comparativo para cada indicador.

Cuadro 18. Análisis cualitativo con relación a los indicadores de la competencia básica y de conocimiento en atención a las observaciones de los resultados del pre test y post test

Indicador de Competencia	Observaciones Cualitativas (Pretest)	Observaciones Cualitativas (Post test)	Análisis Cualitativo
Saber - Sabe el oficio que desempeña	Saben el oficio que desempeñan	Verificación de que saben el oficio que desempeñan	Se observan cambios en la percepción o ejecución de la competencia.

Hacer - Realiza o ejecuta por lo menos cinco trabajos vinculados al oficio aprendido	Ejecutan cinco (5) trabajos vinculados al oficio	Ejecutan cinco (5) trabajos vinculados al oficio	No se observan cambios significativos en la percepción o ejecución de la competencia.
Ser – Actúa con pensamiento autónomo y crítico	Poseen pensamiento autónomo y crítico	Poseen pensamiento autónomo y crítico	No se observan cambios significativos en la percepción o ejecución de la competencia.
Convivir – Mantiene relaciones positivas y respetuosas con sus pares	Conviven en relaciones positivas y respetuosas	Conviven en relaciones positivas y respetuosas	No se observan cambios significativos en la percepción o ejecución de la competencia.
Emprender – Ejecuta un proyecto de autogestión	85% emprende un proyecto de autogestión	Emprende un proyecto de autogestión	Se observan cambios en la percepción o ejecución de la competencia.

En relación con el indicador de competencia “Saber”, se evidencia que los participantes tienen conocimiento del oficio que desempeñan tanto en el pretest como en el post test. Sin embargo, el análisis cualitativo señala que se observan cambios en la percepción o ejecución de esta competencia, lo que sugiere que, a lo largo del proceso los participantes pudieron haber adquirido una mayor comprensión o seguridad en su conocimiento de

En cuanto al indicador “Hacer”, se observa que los participantes ejecutan cinco trabajos vinculados al oficio aprendido en ambas evaluaciones. Dado que no hay diferencias entre el pretest y el post test, el análisis cualitativo concluye que no hay cambios significativos en la percepción o ejecución de la competencia. Esto indica que los participantes ya poseían esta capacidad antes del proceso y con respecto al indicador “Ser”, se identifica que los participantes demuestran pensamiento autónomo y crítico en ambas mediciones. El análisis cualitativo concluye que no se presentan cambios significativos en la percepción o ejecución de esta competencia, lo que sugiere que los participantes ya poseían esta característica antes de la intervención y no hubo variaciones notables en su desarrollo.

En el caso del indicador “Convivir”, se evidencia que los participantes mantienen relaciones positivas y respetuosas con sus pares tanto en el pretest como en el post test. Al no observarse diferencias en su percepción o ejecución, se concluye que no hubo un impacto significativo en esta competencia a lo largo del proceso. Esto indica que los participantes ya contaban con habilidades sociales adecuadas desde el inicio.

Finalmente, en el indicador “Emprender”, se observa un cambio en la percepción o ejecución de la competencia. Mientras que en el pretest el 85% de los participantes emprendía un proyecto de autogestión, en el post test se evidencia que todos los participantes han logrado esta ejecución. Este resultado indica un desarrollo positivo en la competencia emprendedora, lo que sugiere que la intervención o el proceso formativo influyeron en la motivación y capacidad de los participantes para gestionar.

Cuadro 19. Análisis cualitativo con relación a los indicadores de las competencias personal y funcional en atención a las observaciones de los resultados del pre test y post test

Indicador de Competencia	Observaciones Cualitativas (Pretest)	Observaciones Cualitativas (Post test)	Análisis Cualitativo
Capacidad para organizar e integrarse en su trabajo	Muestran capacidad para organizar e integrarse	Muestran capacidad para organizar e integrarse	No se observan cambios significativos en la percepción o ejecución de la competencia.
Capacidad para resolución de problemas	92.3% tiene capacidad para resolución de problemas	Tiene capacidad para resolución de problemas	Se observan cambios en la percepción o ejecución de la competencia.
Capacidad para la toma de decisiones	Tienen capacidad para la toma de decisiones	Tienen capacidad para la toma de decisiones	No se observan cambios significativos en la percepción o ejecución de la competencia.
Posee iniciativa personal en la ejecución de sus labores	Poseen iniciativa personal en la ejecución de sus labores	Poseen iniciativa personal en la ejecución de sus labores	No se observan cambios significativos en la percepción o ejecución de la competencia.
Tiene dominio de sí mismo, manejo de sus emociones y	Tienen dominio de sí mismo y manejo de sus emociones	Tienen dominio de sí mismo y manejo de sus emociones	No se observan cambios significativos en la percepción o

autocontrol de su conducta			ejecución de la competencia.
----------------------------	--	--	------------------------------

En cuanto a la capacidad para organizar e integrarse en su trabajo, los participantes muestran esta habilidad tanto en la evaluación inicial (pretest) como en la final (post test). El análisis cualitativo concluye que no se observan cambios significativos en la percepción o ejecución de la competencia, lo que sugiere que los participantes ya contaban con esta capacidad desde el inicio del proceso y la mantuvieron de manera estable.

Respecto a la capacidad para la resolución de problemas, en el pretest, el 92.3% de los participantes demostró esta competencia, mientras que en el post test se evidencia que todos tienen esta capacidad. Esto indica que hubo una mejora en la percepción o ejecución de la competencia, sugiriendo un fortalecimiento en su habilidad para abordar y solucionar problemas de manera efectiva.

En lo que concierne a la capacidad para la toma de decisiones, los participantes muestran esta habilidad de manera consistente en ambas evaluaciones. Dado que no se identifican cambios significativos en el análisis cualitativo, se concluye que la capacidad de toma de decisiones ya estaba presente en los participantes desde el inicio y no sufrió modificaciones a lo largo del proceso.

En relación con la iniciativa personal en la ejecución de sus trabajos, los resultados reflejan estabilidad, ya que los participantes muestran esta competencia tanto en el pretest como en el post test. Al no observarse cambios en la percepción o ejecución de la competencia, se infiere que la iniciativa personal es una característica previamente desarrollada y consolidada entre los evaluadores.

Por último, en cuanto al dominio de sí mismo, manejo de emociones y autocontrol de la conducta, se evidencia que los participantes ya contaban con esta capacidad

antes de la intervención y la mantienen en la evaluación final. El análisis cualitativo indica que no hubo cambios significativos en esta competencia, lo que sugiere que el proceso no tuvo un impacto observable en el desarrollo de su autocontrol emocional y conductual.

Cuadro 20. Análisis cualitativo con relación a los indicadores de las competencias personal y funcional, además de la competencia social y actitudinal en atención a las observaciones de los resultados del pre test y post test

Indicador de Competencia	Observaciones Cualitativas (Pretest)	Observaciones Cualitativas (Post test)	Análisis Cualitativo
Capacidad para ejecutar las funciones laborales	Poseen capacidad para ejecutar las funciones laborales	Poseen capacidad para ejecutar las funciones laborales	No se observan cambios significativos en la percepción o ejecución de la competencia.
Capacidad para realizar el trabajo de acuerdo con la calidad requerida	85% Realiza el trabajo con la calidad requerida	Realizan el trabajo con la calidad requerida	Se observan cambios en la percepción o ejecución de la competencia.
Manejo en las relaciones sociales y laborales	85% posee manejo en las relaciones sociales y laborales	Posee manejo en las relaciones sociales y laborales	Se observan cambios en la percepción o ejecución de la competencia.
Colabora y coopera durante	Colabora y coopera durante	Colaboran y cooperan	Se observan cambios en la percepción o

la ejecución de una labor	la ejecución de una labor	durante la ejecución de una labor	ejecución de la competencia.
Tiene cuidado con los recursos puestos a su disposición	92.3% cuida los recursos puestos a su disposición	Cuidan los recursos puestos a su disposición	Se observan cambios en la percepción o ejecución de la competencia.

En relación con la capacidad para ejecutar las funciones laborales, se observa que los participantes ya poseían esta habilidad desde el pretest y la mantuvieron en el post test. El análisis cualitativo concluye que no hubo cambios significativos en la percepción o ejecución de la competencia, lo que indica que los evaluados ya contaban con esta capacidad desde el inicio del proceso y continuaron desempeñándose de la misma manera.

Respecto a la capacidad para realizar el trabajo con la calidad requerida, en el pretest se identificó que el 85% de los participantes cumplió con este criterio, mientras que en el post test se evidenció que todos alcanzaron la calidad exigida. Esto sugiere una mejora en la percepción o ejecución de la competencia, reflejando un avance en la atención al detalle y el cumplimiento de los estándares de calidad en el trabajo.

En cuanto al manejo en las relaciones sociales y laborales, en la evaluación inicial el 85% de los participantes demostró esta habilidad, mientras que en el post test se observa que todos la poseen. Esto indica un cambio positivo en la competencia, lo que sugiere que los participantes mejoraron su capacidad para interactuar exitosamente en entornos laborales y sociales.

Sobre la colaboración y cooperación durante la ejecución de una labor, los resultados reflejan que los participantes ya mostraron esta actitud en el pretest,

pero en el post test se consolidó aún más. El análisis cualitativo destaca que hubo cambios en la percepción o ejecución de la competencia, lo que sugiere que el proceso pudo haber fortalecido la disposición de los participantes para el trabajo en equipo y la cooperación.

Finalmente, en cuanto al cuidado de los recursos puestos a disposición, en la evaluación inicial el 92.3% de los participantes mostró esta actitud, mientras que en el post test se evidencia que todos lo hacen. Esto indica una mejora en la percepción o ejecución de la competencia, reflejando una mayor conciencia sobre la importancia del uso responsable de los recursos en el ámbito laboral.

Cuadro 21. Análisis cualitativo con relación a los indicadores de la competencia social y actitudinal, además de la competencia lingüística oral y escrita en atención a las observaciones de los resultados del pre test y post test

Indicador de Competencia	Observaciones Cualitativas (Pretest)	Observaciones Cualitativas (Post test)	Análisis Cualitativo
Integra equipos de trabajo	integran equipos de trabajos	Integran equipos de trabajos	Se observan cambios en la percepción o ejecución de la competencia.
Se adapta a nuevas y distintas situaciones	92.3% se adapta a nuevas y distintas situaciones	Se adaptan a nuevas y distintas situaciones	Se observan cambios en la percepción o ejecución de la competencia.
Es flexible en su trato con los demás	92.3% son flexibles en su trato con los demás	Son flexibles en su trato con los demás	Se observan cambios en la percepción o ejecución de la competencia.

Tiene comprensión oral	tienen comprensión oral	tienen comprensión oral	No se observan cambios significativos en la percepción o ejecución de la competencia.
Tiene comprensión escrita	54% tienen comprensión escrita	69.2% tienen comprensión escrita	Se observan cambios en la percepción o ejecución de la competencia.
Lee y escribe (oraciones con sentido completo)	31% leen y escriben oraciones con sentido completo	54% leen y escriben oraciones con sentido completo	Se observan cambios en la percepción o ejecución de la competencia.
Redacta informes técnicos	8% redactan informes técnicos	8% redactan informes técnicos	No se observan cambios en la percepción o ejecución de la competencia.

En cuanto a la integración en equipos de trabajo, los participantes demostraron esta capacidad tanto en el pretest como en el post test. Sin embargo, el análisis cualitativo indica que hubo cambios en la percepción o ejecución de la competencia, lo que sugiere una posible mejora en la forma como los participantes se involucran y colaboran dentro de los equipos.

Respecto a la adaptación a nuevas y distintas situaciones, en el pretest, el 92.3% de los participantes ya poseía esta capacidad, mientras que en el post test se observa que todos han desarrollado esta habilidad. Esto indica una evolución en la percepción o ejecución de la competencia, reflejando una mayor disposición y facilidad para ajustarse a cambios en su entorno laboral o personal.

En cuanto a la flexibilidad en el trato con los demás, la evaluación inicial mostró que el 92.3% de los participantes ya tenía esta cualidad, y en el post test se evidencia que todos han fortalecido esta habilidad. Este cambio en la percepción o ejecución de la competencia sugiere un mejoramiento en la capacidad de interacción y adaptación en sus relaciones interpersonales.

Por otro lado, la competencia de comprensión oral no muestra cambios significativos entre el pretest y el post test. Esto indica que los participantes ya poseían esta capacidad y que el proceso evaluado no tuvo un impacto notable en su desarrollo.

En cuanto a la comprensión escrita, se observa un avance significativo, ya que en el pretest el 54% de los participantes tenía esta capacidad, mientras que en el post test aumentó al 69.2%. Esto refleja una mejora en la habilidad de los participantes para entender textos escritos, lo que puede estar relacionado con una mayor exposición a materiales de lectura o con el desarrollo de estrategias para mejorar su comprensión.

Respecto a la habilidad de leer y escribir oraciones con sentido completo, se evidencia un crecimiento notable. En el pretest, solo el 31% de los participantes demostró esta capacidad, mientras que en el post test el porcentaje aumentó al 54%. Este cambio sugiere que el proceso educativo o formativo tuvo un impacto positivo en el desarrollo de sus habilidades básicas de lectoescritura.

Finalmente, en la redacción de informes técnicos se observa que la cantidad de participantes que poseen esta capacidad se mantiene igual en el pre test y post test, correspondiente a un ocho por ciento (8%). Este resultado indica una constante en la percepción o ejecución de la competencia, lo que podría evidenciar

que el resto de los aspirantes requieren mayor enseñanza o más práctica de esta habilidad.

5.7. Cumplimiento de los participantes en la práctica pre laboral durante la ejecución del modelo de centro para los graduados de la Escuela Vocacional Especial con discapacidad intelectual en Panamá Centro.

Con respecto al quinto objetivo específico que trata sobre verificar al cumplimiento de la práctica laboral, se utilizó como instrumento de recolección de datos una hoja de observación de campo con cotejo lo que permitió la recolección subjetiva y particular de la información referente a los siguientes indicadores:

- Datos generales del participante: con relación a los indicadores: Carrera Técnica Intermedia (en que recibió formación en un oficio); los datos relacionados con la dirección del participante, indicadores: provincia, corregimiento, sexo, edad y fecha de aplicación.
- Práctica de las competencias durante la ejecución de la experiencia pre laboral: Dentro de estas competencias y sus descriptores, se evalúa la práctica de la competencia: Práctica la competencia básica y de conocimiento; práctica las competencias personales y funcionales; práctica de la competencia social y actitudinal; y práctica de la competencia lingüística oral y escrita.
- Al igual que en el pretest y post test, la denominación de estas competencias tiene su base referencial en los trabajos de Lucas, et al., (2005) y Docampo y Morán (2014) que fueron actualizados por Jariot, et al., (2020), p.478. Lo que implica que este instrumento es adecuado para la evaluación de la práctica de las competencias y sus descriptores en este estudio.

A continuación, los resultados:

Análisis cualitativo de los resultados

Cuadro 22. Datos generales del participante con discapacidad intelectual, Provincia de Panamá, según carrera técnica intermedia, empresa, ubicación, residencia, sexo y edad

N°	CARRERA TÉCNICA INTERMEDIA	EMPRESA	UBICACIÓN	RESIDENCIA (Corregimiento)	SEXO	EDAD (en años)
1	Para el Comercio y la Industria	Coca – Cola FEMSA, La MEGA	Recursos Humanos	Pedregal	F	22
2	Tapicería con énfasis en Decoración	Almacén El Costo, Los Andes Mall	Bodega, Surtido, Separación de ganchos	Belisario Porras	M	21
3	Para el Comercio y la Industria	Coca – Cola FEMSA, El Dorado	Recursos Humanos	Omar Torrijos	M	22
4	Para el Comercio y la Industria	Coca – Cola FEMSA, La MEGA	Recursos Humanos	Alcalde Díaz	M	25
5	Práctica de Oficina	Coca – Cola FEMSA, La MEGA	Administración	Ernesto Córdoba Campos	F	20
6	Peluquería, Belleza y Estética Integral	Almacén El Costo, Los Andes Mall	Departamento de niña: manejo de	Arnulfo Arias	F	22

			alarmas y otros			
7	Gastronomía y Servicios de Hotelería	Almacén El Costo, Albrook Mall	Bodega, separaciones, colocación de alarmas y códigos	Victoriano Lorenzo	F	22
8	Gastronomía y Servicios de Hotelería	Coca – Cola FEMSA, El Dorado	Seguridad Industrial	Juan Díaz	M	21
9	Construcción con énfasis en albañilería	Coca – Cola FEMSA, La MEGA	Cuentas por cobrar/ Administración	Omar Torrijos	M	24
10	Soldadura General	Coca – Cola FEMSA, El Dorado	Tecnología	Pueblo Nuevo	M	25

Luego de enviar cartas a diversas empresas para que participaran en este estudio de tesis doctoral, respondieron afirmativamente al llamado, las siguientes: La Coca – Cola FEMSA y el Almacén El Costo.

La preparación de para la vinculación y en el inicio de la misma en cada una llevo un proceso, regido por parámetros relacionados con recursos humanos, mecanismo de referencia – para la empresa Coca – Cola FEMSA, se estipulo una innovación y desarrollo consistente en una pasantía; mientras que el Almacén El Costo preciso que independientemente del tiempo y la experiencia de práctica pre laboral, este último aceptó la contratación de los participantes, como un tiempo de prueba. Los participantes fueron ubicados en atención a la cercanía de sus

hogares para solventar varios aspectos, tales como: puntualidad en la entrada, calidad de vida en la salida, participación plena e inclusión laboral. Estos criterios aun cuando no han sido variables en este estudio, corresponden a valoraciones cualitativas que resultan del análisis de la experiencia.

Puede observarse que la ubicación de los participantes en ambas empresas, corresponden a áreas ocupacionales que si bien, algunas son distantes a la formación ocupacional en la carrera técnica intermedia; también, es correcto indicar que, siendo las carreras técnicas intermedias, áreas afines a la formación profesional y técnica; existe una afinidad en los aspectos competenciales que asegura la funcionalidad del estudiante en los puestos colocados. Sin dejar de lado, el interés de los mismos en obtener una oportunidad laboral. Adicional, es oportuno expresar, en términos relativos, que las carreras técnicas intermedias de la Escuela Vocacional Especial forman a los individuos en áreas afines a lo que puede considerarse un ayudante o asistente general.

Cuadro 23. Práctica de la competencia – práctica pre laboral en la pasantía (Coca – Cola FEMSA, el Dorado y La MEGA) y en la contratación (Almacén El Costo)

COMPETENCIAS Y SUS DESCRIPTORES	DURANTE LA PRÁCTICA PRE LABORAL	OBSERVACIONES
	<p>Escala de valoración</p> <p>Sobresaliente (5); Satisfactorio (4); Aprobado (3); Insuficiente (2); Reprobado (1)</p>	

Práctica de la Competencia¹	N°	Descriptor de la competencia	5	4	3	2	1	
Practica la competencia básica y de conocimiento	8	Conoce las funciones del trabajo que realiza	9	1	0	0	0	100% Describen como sobresaliente y satisfactorio las funciones que realizan
	9	Ejecuta su labor efectivamente	8	2	0	0	0	Los preparadores laborales señalan 80% sobresaliente y el 20% satisfactorio
	10	Actúa con pensamiento autónomo y crítico	6	4	0	0	0	100% - La jefa de Recursos Humanos expresan entre sobresaliente y satisfactorio
	11	Sostiene relaciones positivas y respetuosas con sus pares	9	1	0	0	0	90% expresan el nombre de sus jefes y compañeros
	12	Ejecuta un proyecto de autogestión	0	3	7	0	0	30% indican que realizan una actividad productiva adicional mientras que el 70% desea ejecutar una

								actividad adicional
Practica las competencias personales y funcionales	13	Planifica y organiza su trabajo	7	3	0	0	0	Presentan la dinámica y rutina de su trabajo
	14	Tiene habilidades para la resolución de problemas	10	0	0	0	0	Los preparadores laborales indican que cuando tienen una duda preguntan a otros compañeros, pero resuelven el dilema
	15	Tiene habilidades para la toma de decisiones	9	1	0	0	0	Consideran que la administración de su dinero es algo que tienen que realizarse por ellos mismos sin la ayuda de un familiar
	16	Posee iniciativa personal en la ejecución de sus labores	9	1	0	0	0	Los preparadores laborales indican que cada vez que completan su trabajo, solicitan más que hacer. Siempre disponibles y diligentes en la ejecución de la

								labor
	17	Tiene dominio de sí mismo, manejo de sus emociones y autocontrol de su conducta	8	2	0	0	0	Según los preparadores laborales, al principio estaban nerviosos pensando que sería difícil la experiencia
	18	Capacidad para ejecutar las funciones laborales	9	1	0	0	0	100% indica poseer la capacidad entre sobresaliente y satisfactorio
	19	Realiza el trabajo en el tiempo solicitado	8	1	1	0	0	Cumplen con el trabajo en el tiempo previsto y solicitan más trabajo
Práctica de la competencia social y Actitudinal	20	Muestra manejo en las relaciones sociales y laborales	7	3	0	0	0	Sienten que sus compañeros los tratan como personas normales y eso les agrada
	21	Colabora y coopera durante la ejecución de una labor	10	0	0	0	0	El 100% sostiene una actitud diligente y dispuesta a colaborar en todo

								momento
	22	Cuida los recursos puestos a su disposición	10	0	0	0	0	No reportan daños de materiales ni de recursos de la empresa
	23	Tiene habilidades interpersonales	10	0	0	0	0	Se llevan muy bien con sus compañeros y estos les ayudan al momento de solicitarles el apoyo con el trabajo
	24	Se adapta a nuevas y distintas situaciones	4	6	0	0	0	Han sido rotados para conocer diversas actividades del departamento
	25	Muestra tolerancia al estrés	4	6	0	0	0	Expresan que el trabajo es arduo pero necesario
Práctica de la competencia lingüística oral y escrita	26	Tiene comprensión oral	7	1	1	1	0	El 80% expresa sus ideas y opiniones oralmente, un 10% tiene dificultades para hablar, pero aun así comunican sus ideas

	27	Tiene comprensión escrita	4	3	2	1	0	Consideran que están mejorando la escritura, pero las dificultades en esta competencia no ha sido un óbice para la realización de sus funciones
	28	Lee y escribe (oraciones con sentido completo)	2	0	4	4	0	Esta competencia es un reto que tienen por mejorar
	29	Redacta informes técnicos	1	0	2	7	0	Aun cuando la competencia debe mejorarse, pues un 70% lo indica, este indicador afectado, no ha sido un impedimento para que realicen el trabajo

Contexto General del Análisis Cualitativo

Objetivo: Evaluar el cumplimiento de la práctica pre laboral mediante una guía de observación.

Participantes: Graduados con discapacidad intelectual de la Escuela Vocacional Especial en prácticas en Coca-Cola FEMSA y el almacén El Costo.

Descripción de los Ítems Evaluados

- Se evalúan diversas competencias, categorizadas en Básica y de conocimiento, Personales y funcionales, y Social y actitudinal.
- Cada ítem tiene descriptores claros que indican las expectativas de desempeño.

Resultados de la Valoración

- **Altos niveles de desempeño:** La mayoría de las competencias fueron valoradas como sobresalientes o satisfactorias, destacando un fuerte conocimiento de las funciones y una ejecución efectiva de las labores.
- **Áreas de mejora:** Algunos ítems, especialmente en la categoría de **Lingüística oral y escrita**, muestran resultados más bajos, indicando que estas competencias requieren atención adicional.

Interpretación de los Resultados

- **Competencias Básicas:** La mayoría de los participantes conocen sus funciones y ejecutan sus labores de manera efectiva, lo que sugiere una buena preparación y adaptación al entorno laboral.
- **Habilidades Interpersonales:** Los participantes muestran capacidad para mantener relaciones positivas y colaborar, lo que es fundamental en ambientes de trabajo.
- **Desafíos en Competencias Lingüísticas:** La dificultad en la redacción de informes técnicos y la escritura completa indican una necesidad de fortalecer estas habilidades, lo cual es crucial para su desarrollo profesional.

Observaciones y Comentarios

- **Actitud Positiva:** Los comentarios reflejan que los participantes están dispuestos a aprender y mejorar, lo que es un indicador positivo para su crecimiento profesional.

- **Apoyo entre compañeros:** La colaboración y la disposición a ayudar entre los participantes son aspectos que favorecen un ambiente de aprendizaje efectivo.

Con respecto al resultado general se concluye que:

- **Éxito General:** El análisis muestra un desempeño general positivo en las prácticas laborales, con un alto porcentaje de los participantes que cumplen con las expectativas.
- **Recomendaciones:** Se sugiere implementar programas de capacitación enfocados en habilidades lingüísticas y técnicas para mejorar las áreas identificadas como deficientes.

Este análisis cualitativo narrativo utilizando la técnica observación de campo permite entender no solo el desempeño de los participantes en sus prácticas, sino también las dinámicas sociales y de aprendizaje que se desarrollan en estos entornos. La información recopilada puede ser utilizada para hacer ajustes en los programas de formación y asegurar que los mismos estén mejor preparados para enfrentar los desafíos del mundo laboral.

Durante las visitas a la empresa para evaluar el cumplimiento de la práctica pre laboral puede constatarse que los participantes en este estudio que accedieron a estar vinculados en ambas empresas han sostenido un desempeño de satisfactorio a sobresaliente - en términos generales - en la práctica de las competencias durante la pasantía en las empresas: Coca – Cola FEMSA (El Dorado y Andes Mall); lo mismo que en la contratación a prueba en el Almacén El Costo (Albrook Mall y Los Andes Mall).

En ambos lugares donde se desarrolla la práctica pre laboral (Pasantía en Coca – Cola FEMSA y en la contratación a prueba en el Almacén El Costo), los supervisores de áreas fueron aquellos que procuraron que los jóvenes

principiantes, aprendieran todo lo relacionado al trabajo y su desempeño pues les ofrecieron acompañamiento durante la experiencia.

Esta posición conocida en otras latitudes como “preparador laboral” es, definida por Legarreta (2023) como:

Una figura fundamental en la puesta en marcha y en la ejecución de proyectos de empleo con apoyo. En este sentido, el artículo 2 del RD 870/2007, de 2 de julio, regulador del programa común caracteriza al empleo con apoyo (en adelante ECA) como un conjunto de acciones de orientación y de acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo que son prestadas por preparadores laborales especializados. Por lo tanto, puede afirmarse que no hay empleo con apoyo sin personas que ejecuten las tareas de preparación laboral. (p.149)

Con tal de acuñar el concepto correcto en este estudio, a los supervisores de área, se les denominó preparadores laborales. Estos acompañantes en la parte laboral, coinciden que esta experiencia logra un cúmulo de conocimientos a los graduados con discapacidad intelectual, lo mismo que al personal que labora en las empresas. Por ello, durante la visita a las empresas teniendo en cuenta la subjetividad del instrumento guía de observación de campo para el cumplimiento de la práctica pre laboral, como registro cualitativo de las informaciones observables; se realizaron reuniones informales con estos colegas supervisores de área, al momento de la visita, pudo evidenciarse que experiencias como estas, agregan valor a la organización y a su cultura en términos de crecimiento personal por la vinculación directa con personas con discapacidad intelectual. Por ello, a continuación, aparece un listado de logros subjetivos obtenido de los preparadores laborales - expresados por ellos mismos. Según ellos, la experiencia vivida:

- Aporta a la concienciación y sensibilidad social por tratarse de una oportunidad laboral para personas con discapacidad.
- Genera desarrollo humano – por la empatía que nace al permitir a colaboradores con discapacidad ser parte de la empresa.
- Es una oportunidad de aprendizaje por el trato de respeto que debe dársele a las personas con discapacidad

- Mejora la capacidad formativa pues los preparadores laborales se convierten en agentes multiplicadores.
- Mejora la cultura organizacional la presencia de personas con discapacidad en el campo laboral
- Asegura en el personal que supervisa la formación laboral para formadores experticia sobre los derechos de las personas con discapacidad.
- Gestiona la igualdad de oportunidades en el desarrollo laboral inclusivo.
- Incrementa los indicadores de cumplimiento de baremos nacionales e internacionales que testifican a favor de nuevas alternativas ocupacionales, pre y laborales.
- Contribuye al acervo cultural de la organización que permite el ingreso personas con discapacidad intelectual.
- Apunta al desarrollo humano porque de la misma forma en que contribuye a que los jóvenes desarrollen competencias laborales; también, la empresa crece en función de indicadores de desarrollo e inserción laboral inclusivo
- Hace que todos en la empresa crezcan por la apertura en formación y empleo, tanto participantes en el estudio como colegas de trabajo.
- Comprueba el hecho de que aun cuando las personas tengan o no una discapacidad, su participación laboral es vital para desarrollo profesional y personal, los hace útiles a la sociedad.

De la misma forma en que la experiencia constituyó una oportunidad para todos, las personas consideradas supervisores de área o preparadores laborales señalan que la experiencia ha sido sobresaliente y satisfactoria en términos generales. Es decir, los jóvenes cumplen con la práctica pre laboral; así como también mejoran sus competencias laborales. Un ejemplo explicativo de esta situación lo detalla un preparador laboral en Coca – Cola FEMSA de la Mega: si tiene alguna duda, hace preguntas; cada vez que completa su trabajo, solicita más que hacer; pues está disponible y diligente para la ejecución de la labor.

5.8. Comprobación de la hipótesis.

Para responder al objetivo general, que buscó demostrar la eficiencia de un modelo de centro como alternativa pre laboral para el desarrollo de competencias laborales de jóvenes y adultos graduados de la Escuela Vocacional Especial con discapacidad intelectual en Panamá Centro, se hizo la correlación de las variables, con la información obtenida de los instrumentos cuantitativos aplicados a los participantes del estudio.

Por el tamaño de la población, de los docentes participantes en el cuestionario de encuesta, que fueron once (11) y los profesionales técnicos participantes en el cuestionario de encuesta fueron diez (10). Esto indica que por ser en ambos casos poblaciones pequeñas, se utilizó un análisis estadístico no paramétrico para verificar los indicadores de los datos.

En términos analíticos, se aplica **rho de Spearman** porque los datos provienen de escalas ordinales, la muestra es pequeña, no se puede garantizar normalidad en la distribución y el objetivo es identificar la fuerza y dirección de relaciones monótonas más que lineales con muestras pequeñas ($N = 10$ y $N=11$), la rho de Spearman es más robusta, porque no exige normalidad ni homocedasticidad, y funciona mejor con pocos datos.

Análisis efectuado para la comprobación de la hipótesis.

Como ha sido planteado en líneas anteriores, se utilizó la **rho de Spearman** para analizar la relación entre el **Modelo de Centro** (Variable independiente) y la variable dependiente.

El coeficiente de correlación (ρ) indica la **fuerza y dirección de la relación**, y el valor de **significancia (Sig.)** muestra si la relación es estadísticamente significativa.

- **Criterio de significancia:** cuando $p < 0.05$, la correlación se considera significativa.
- Fuerza de la correlación (rho):
- 0.20 – 0.39 = débil
- 0.40 – 0.59 = moderada
- 0.60 – 0.79 = fuerte
- 0.80 – 1.00 = muy fuerte

Tabla 18. Análisis correlacional mediante “SPSS” a través de la *Rho de Spearman*: Modelo de Centro versus la variable dependiente, Alternativa pre laboral: Servicios educativos, técnicos y sociales; Formación y capacitación; Práctica previa a la inserción laboral (práctica pre laboral)

		Modelo de Centro	
Rho de Spearman	Alternativa pre laboral:	Coeficiente de	.399
	Servicios educativos, técnicos y/o sociales	correlación	
		Sig. (bilateral)	.254
		N	11
	Alternativa pre laboral:	Coeficiente de	.474
	Formación y capacitación	correlación	
		Sig. (bilateral)	.167
		N	11
	Alternativa pre laboral:	Coeficiente de	.763
	Práctica previa a la inserción Laboral	correlación	
		Sig. (bilateral)	.010
		N	11
	Servicios educativos	Coeficiente de	.513
		correlación	

	Sig. (bilateral)	.129
	N	11
Servicios Técnicos	Coeficiente de correlación	.728
	Sig. (bilateral)	.017
	N**	11
Servicios Sociales	Coeficiente de correlación	.171
	Sig. (bilateral)	.637
	N	11
Servicio de Acompañamiento	Coeficiente de correlación	.392
	Sig. (bilateral)	.263
	N	11
Mejoramiento de la competencia básica y de conocimiento	Coeficiente de correlación	.321
	Sig. (bilateral)	.366
	N	11
Mejoramiento de la competencia personal y funcional	Coeficiente de correlación	-.010
	Sig. (bilateral)	.978
	N	11
Mejoramiento de la competencia social y actitudinal	Coeficiente de correlación	.335
	Sig. (bilateral)	.344
	N	11
Mejoramiento de la competencia lingüística oral,	Coeficiente de correlación	.432

escrita y en señas	Sig. (bilateral)		.212
	N		11
Práctica de la competencia básica y de conocimiento	Coeficiente de correlación		.519
	Sig. (bilateral)		.124
	N		11
Práctica de la competencia personal y funcional	Coeficiente de correlación		.500
	Sig. (bilateral)		.141
	N		11
Práctica de la competencia lingüística oral y escrita	Coeficiente de correlación		.378
	Sig. (bilateral)		.281
	N		11
Competencias laborales	Coeficiente de correlación		.270
	Sig. (bilateral)		.451
	N		11
Competencias básicas y de conocimiento	Coeficiente de correlación		.529
	Sig. (bilateral)		.116
	N		11
Competencias personales y funcionales	Coeficiente de correlación		.623
	Sig. (bilateral)		.054
	N		11
Competencia social y actitudinal	Coeficiente de correlación		.608

	Sig. (bilateral)	.062
	N	11
Competencia lingüística oral y escrita	Coeficiente de correlación	.265
	Sig. (bilateral)	.460
	N	11
Modelo de Centro propuesto para este estudio	Coeficiente de correlación	.254
	Sig. (bilateral)	.479
	N	11

Alternativas pre laborales

- La **práctica previa a la inserción laboral** muestra la correlación más alta y significativa con el Modelo de Centro ($\rho = .763$; $p = .010$), lo que confirma que este componente es esencial para la transición de los graduados hacia el empleo.
- La **formación y capacitación** presenta una correlación moderada ($\rho = .474$; $p = .167$), sin significancia estadística, por lo que su aporte es positivo, aunque no determinante.
- Los **servicios educativos como alternativa pre laboral** muestran una correlación débil a moderada ($\rho = .399$; $p = .254$), que tampoco alcanza significancia, lo que refleja una relación secundaria con el modelo.

Servicios

- Los **servicios técnicos** se destacan con una correlación fuerte y significativa ($\rho = .728$; $p = .017$), posicionándose como uno de los ejes centrales del Modelo de Centro.

- Los **servicios educativos** alcanzan una correlación moderada ($\rho = .513$; $p = .129$), sin significancia estadística, lo que indica una contribución relevante pero no concluyente.
- Los **servicios sociales** muestran una correlación débil y no significativa ($\rho = .171$; $p = .637$), lo que sugiere una incidencia marginal.
- El **servicio de acompañamiento** presenta una correlación baja-moderada ($\rho = .392$; $p = .263$), sin significancia, reflejando una contribución limitada.

Competencias

- Las **competencias personales y funcionales** alcanzan una correlación fuerte ($\rho = .623$; $p = .054$), cercana a la significancia, lo que evidencia un impacto considerable en el modelo.
- La **competencia social y actitudinal** también refleja una correlación fuerte ($\rho = .608$; $p = .062$), en el límite de la significancia, mostrando su importancia en la preparación integral.
- Las **competencias básicas y de conocimiento** presentan una correlación moderada ($\rho = .529$; $p = .116$), sin significancia estadística, aportando de manera secundaria.
- La **competencia lingüística oral, escrita y en señas** muestra una correlación débil ($\rho = .265$; $p = .460$), sin relevancia estadística.
- Las **competencias laborales** presentan una correlación igualmente baja ($\rho = .270$; $p = .451$), sin significancia, por lo que no representan un factor determinante.

Conclusión de la correlación del modelo de centro versus los servicios, la formación y capacitación y el cumplimiento de la práctica pre laboral.

La evidencia obtenida permite concluir que los componentes con mayor correlación y significancia dentro del Modelo de Centro son la práctica previa a la inserción laboral ($\rho = .763$; $p = .010$) y los servicios técnicos ($\rho = .728$; $p = .017$), los cuales se consolidan como ejes fundamentales para garantizar la transición de

los graduados hacia la vida laboral. De igual forma, las competencias personales y funcionales ($\rho = .623$; $p = .054$) y la competencia social y actitudinal ($\rho = .608$; $p = .062$) muestran asociaciones fuertes y cercanas a la significancia, lo que confirma su relevancia en la formación integral y en la preparación para el desempeño autónomo. En contraste, aunque áreas como la formación y capacitación, los servicios educativos, el acompañamiento y varias de las competencias específicas no alcanzaron correlaciones estadísticamente significativas, ello no implica que carezcan de valor. Por el contrario, se recalca que su inclusión y fortalecimiento dentro del Modelo de Centro resulta indispensable, pues complementan el desarrollo global de los beneficiarios, contribuyen a la equidad y aseguran que el proceso formativo no se limite únicamente a los aspectos con mayor peso estadístico, sino que abarque también aquellas dimensiones sociales, educativas y personales que favorecen una verdadera integración

Modelo de centro vs Servicios técnicos y sociales

Se utilizó la **rho de Spearman** para analizar la relación entre el **Modelo de Centro** y la variable dependiente (Servicios técnicos y sociales)

El coeficiente de correlación (ρ) indica la **fuerza y dirección de la relación**, y el valor de **significancia (Sig.)** muestra si la relación es estadísticamente significativa.

- **Criterio de significancia:** cuando $p < 0.05$, la correlación se considera significativa.
- Fuerza de la correlación (rho):
 - 0.20 – 0.39 = débil
 - 0.40 – 0.59 = moderada
 - 0.60 – 0.79 = fuerte
 - 0.80 – 1.00 = muy fuerte

Tabla 19. Análisis correlacional mediante “SPSS” a través de la *Rho de Spearman*: Modelo de Centro versus los servicios técnicos y sociales

		Modelo de Centro	
Rho de Spearman	Áreas de especialidad (Global)	Coeficiente de correlación	.433
		Sig. (bilateral)	.211
		N	10
	Área de Psicología	Coeficiente de correlación	.263
		Sig. (bilateral)	.463
		N	10
	Área de Trabajo Social	Coeficiente de correlación	-.039
		Sig. (bilateral)	.915
		N	10
	Área de Terapia Ocupacional	Coeficiente de correlación	.069
		Sig. (bilateral)	.849
		N	10
	Área de Consejería en Rehabilitación	Coeficiente de correlación	.159
		Sig. (bilateral)	.661
		N	10
	Área de Orientación (Preparador) laboral	Coeficiente de correlación	.590
		Sig. (bilateral)	.075

	N	10
Área de Educación Social	Coefficiente de correlación	.580
	Sig. (bilateral)	.079
	N	10

Áreas de especialidad (global)

- Correlación moderada con el Modelo de Centro ($\rho = .433$; $p = .211$), sin significancia estadística.
- Indica que, en conjunto, estas disciplinas aportan al modelo, aunque sin un peso concluyente.

Área de Educación Social

- Correlación moderada-alta ($\rho = .580$; $p = .079$).
- Es la más destacada, cercana a la significancia, lo que sugiere un papel relevante dentro del modelo.

Área de Psicología

- Correlación baja ($\rho = .263$; $p = .463$).
- Relación positiva pero débil, sin significancia.

Área de Orientación (Preparador) laboral

- Correlación baja ($\rho = .590$; $p = .075$).
- Se muestra destacada, cercana a la significancia, lo que sugiere un papel relevante dentro del modelo.

Área de Consejería en Rehabilitación

- Correlación baja ($\rho = .159$; $p = .661$).
- Aporta de manera secundaria, sin significancia estadística.

Área de Terapia Ocupacional

- Correlación mínima ($\rho = .069$; $p = .849$).
- Su influencia es marginal en este análisis.

Área de Trabajo Social

- Correlación negativa muy baja ($\rho = -.039$; $p = .915$).
- No muestra relación significativa con el modelo.

Conclusión de la correlación del modelo de centro versus los servicios técnicos y sociales

La conclusión derivada de los resultados señala que, dentro de las áreas de especialidad vinculadas al Modelo de Centro, la Orientación (Preparador) laboral alcanza una correlación moderada-alta ($\rho = .590$; $p = .075$), cercana a la significancia, lo que la posiciona como un componente de influencia relevante en la propuesta. El área de Educación Social también destaca con un nivel de correlación importante ($\rho = .580$; $p = .079$), situándose en el mismo rango y mostrando un rol clave en el fortalecimiento del modelo. Las demás áreas, como Psicología, Consejería en Rehabilitación, Terapia Ocupacional y Trabajo Social, si bien no presentan asociaciones estadísticamente significativas, continúan siendo indispensables para garantizar una atención integral. Esto reafirma que, aunque la evidencia cuantitativa resalta con mayor fuerza la Orientación laboral y la Educación Social, todas las disciplinas mantienen un valor formativo y práctico dentro del Modelo de Centro, al contribuir desde su especificidad al desarrollo global y a la preparación pre laboral de los beneficiarios. El alcance de este estudio lo torna explicativo porque va más allá de la correlación de las variables, dándole una explicación al comportamiento de estas, en este caso de cuánto se relacionan los ítems de la variable independiente con los ítems de la variable dependiente.

Comprobación de la hipótesis

Se acepta la hipótesis de la investigación, H_i : Existe una disminuida alternativa pre laboral para jóvenes y adultos graduados con discapacidad intelectual de la Escuela Vocacional Especial, porque al desarrollarse el modelo de centro se les proporciona las alternativas pre laborales inexistentes (es decir, las que no existen

luego de que se gradúan de la Escuela Vocacional Especial antes de este estudio científico – y se resuelve la problemática social existente al brindarles el modelo de centro con dichas alternativas pre laborales). Significa entonces, que el Modelo de Centro como Alternativa Pre Laboral para graduados con discapacidad intelectual demuestra su eficiencia entorno al desarrollo de competencias para los graduados con discapacidad intelectual de la Escuela Vocacional Especial.

CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Con la ejecución de este estudio científico puede concluirse lo siguiente:

Para dar cumplimiento al primer objetivo específico planteado al inicio de esta investigación que trata sobre determinar los componentes que integran al modelo de centro como alternativa pre laboral para graduados de la Escuela Vocacional Especial con discapacidad intelectual en Panamá Centro, se encontró que: los componentes que deben integrar un modelo de centro de esta naturaleza avalan el hecho de que la labor que se realiza en la Escuela Vocacional Especial es crucial en señalar que, efectivamente, es necesario que luego de la formación profesional, técnica y vocacional los graduados cuenten con nuevas alternativas pre laborales y ocupacionales que les permita continuar en su desarrollo personal. (Ver gráfica 6, página 180, Tabla 7, página 181).

- Los componentes que integran un modelo de centro como alternativa pre laboral de jóvenes y adultos con discapacidad intelectual graduados de la Escuela Vocacional Especial tienen fundamento epistemológico otorgado mediante este estudio mixto, que prioriza en sus elementos constitutivos los procesos de actuación e intervención, lo mismo que la vinculación interdisciplinaria para su funcionamiento; con la salvedad de que sus resultados confirman datos cuantificables y cualitativos que proporcionan valor agregado a la necesidad de su conformación, pero a su vez, explican los indicadores: identidad, misión, visión y valores; tiene fundamentos en los paradigmas humanista, sociocultural, constructivista y cognitivo conductual; sin dejar de mencionar que también guarda relación con modelos vinculados a la educación de personas con discapacidad: el Modelo dimensional de Bronfenbrenner (1987, 2019); el Modelo Social de la Discapacidad (Palacios, 2008. 2020); el Modelo teórico de Luckasson y Cols (2002) mejorado por el Modelo de Calidad de Vida (Schalock y Verdugo, 2013, 2017, 2021) centrado en el estudiante; constituyéndose en la gestión de un modelo pedagógico de formación para el desarrollo de

buenas prácticas de post media; relacionados con las características del modelo, las competencias que deben prevalecer en sus participantes y los insumos que son requeridos en una experiencia inédita como esta. (Ver Tabla 7, páginas 181).

- Este modelo de centro establece sus bases fundacionales en la gestión de un Modelo Pedagógico de formación para el desarrollo de buenas prácticas, como experiencia inédita que resuelve un dilema en las oportunidades de formación técnica para el desarrollo personal y profesional de la población parte del estudio. Su relevancia e incidencia en la post media, le otorga un rasgo propio e interesante derivado de las actuales tendencias internacionales en materia de “educación inclusiva e intervención”. El resultado del cuestionario de encuesta tanto a docentes como a profesionales técnicos constituye al modelo en un centro de superación profesional para la formación y desarrollo (ver Grafica 7, página 184 y Gráfica 8, página 185).

Con respecto al segundo objetivo que trata sobre: determinar las alternativas pre laborales, las estructuras organizativas – operativas y los componentes que deben incorporarse a un modelo de centro para jóvenes y adultos graduados de la Escuela Vocacional Especial con discapacidad intelectual en Panamá Centro, es importante indicar que: la determinación de las alternativas pre laborales, como las estructuras organizativas – operativas y los componentes integrados al modelo de centro, surja precisamente de un cuerpo colegiado que incluya a graduados, docentes con experiencias y profesionales técnicos que hayan participado en procesos intervencionistas en la educación especial e inclusiva. (Tabla 8, página 187).

- En un modelo como este, en las alternativas pre laborales no pueden faltar servicios tales como: 1) la prestación del servicio educativo que requiere la participación de un docente en educación especial; 2) el servicio de acompañamiento que requiere la participación de especialistas del área

profesional. En concordancia con un enfoque inclusivo, los docentes en educación especial participan en la formación de personas con discapacidad intelectual para el fortalecimiento de sus áreas de habilitación y trabajan coordinadamente con sus homólogos en los centros regulares. Mientras que los especialistas del área profesional, además de que, necesariamente no siempre son educadores especializados, llevan la responsabilidad tanto en la formación como en el empleo, porque están en la disposición del acompañamiento requerido y solicitado por las personas con discapacidad intelectual. (Ver Gráfica 11, página 192).

- En el caso de los profesionales de los servicios técnicos y sociales, la constitución del modelo de centro contempla las disciplinas en diversas áreas: psicología, trabajo social, terapia ocupacional, consejería en rehabilitación, orientación laboral (preparador laboral) y educación social; disciplinas estas que coadyuvan a la formación de competencias requeridas en el mercado laboral. (Ver Tabla 11, página 195).

Para el tercer objetivo que planteó identificar las estrategias de intervención social, educativa y comunitaria empleadas en la prestación de los servicios y apoyos formativos, técnicos y sociales, es relevante que en la prestación de servicios educativos la estrategia consiste en la atención, orientación y evaluación educativa de la competencia básica y de conocimiento; en la prestación de servicios técnicos la estrategia contempla la evaluación de la competencia personal y funcional en el área ocupacional, las necesidades de apoyo psicológico, social y terapéutico; en la prestación de los servicios sociales la estrategia contempla la intervención en la evaluación de la competencia social y actitudinal, el contexto: hogar, entre pares y en el empresarial en función del saber ser y actuar; mientras que en la prestación del servicio de acompañamiento la estrategia integra apoyo psicológico, terapéutico ocupacional y formativo de especialista y del preparador laboral en modelo de centro propuesto, depende de

aspectos relativos a la interdisciplinariedad, pero dentro de un enfoque social en el ámbito educativo. (Ver Tabla 12, página 197).

- Los servicios técnicos sirven de apoyo significativo como recurso a la formación y al empleo ya no desde una perspectiva escolar, sino desde una promoción del desarrollo personal de los participantes que son graduados del sistema y que, a su vez, este hallazgo hace relevante evaluarle a los graduados, integrantes del modelo de centro, la competencia personal y funcional en el área ocupacional pre laboral. (Ver grafica 14, página 199).
- La intervención de los servicios sociales no responde al contexto educativo; desde otro ángulo, abarca la participación del graduado con discapacidad intelectual en la sociedad, en el hogar, en sus relaciones entre pares vinculadas a su promoción laboral o en el empleo. Tiene como referencia que el saber ser y actuar forman parte de los aspectos individuales que todo aspirante a un empleo tiene que manejar para el logro de sus propósitos laborales (Ver Gráfica 15, página 200).
- La intervención del servicio de acompañamiento constituye un apoyo requerido por parte de los graduados de la EVE, esta prestación también va más allá del aspecto educativo porque favorece la participación de los graduados con discapacidad intelectual en el contexto laboral. Este acompañamiento integra el acompañamiento psicológico, terapéutico, ocupacional y en el formativo -el preparador laboral- permite el aprendizaje del participante en el empleo. (Ver grafica 16, página 201).

En cuanto al cuarto objetivo específico, se concluye que el detalle de las competencias requeridas por los graduados con discapacidad intelectual para la formación y empleo, a saber: competencia básica y de conocimientos; la competencia personal y funcional; la competencia social y actitudinal permiten la implementación de propuestas de formación y capacitación que aseguran el mejoramiento continuo de los participantes en una experiencia postsecundaria de esta magnitud. (Ver Gráfica 31, página 231).

- Es importante destacar que la formación y capacitación en áreas específicas toma relevancia como una estrategia para el fortalecimiento de habilidades y competencias de los participantes. Los hallazgos precisan que la formación y capacitación debe enfocarse en las competencias de saber y hacer, principalmente, sin dejar de lado el fortalecimiento de las competencias de ser, convivir y emprender, puesto que se trata de un centro de superación y que tiene la responsabilidad de mejorar las capacidades en sus aspirantes. En este sentido, la evidencia muestra que la competencia de saber requiere de continua reformulación, replanteo y revisión. (Ver Gráfica 32, página 232).
- En cuanto a las competencia personal y funcional, destacan las siguientes competencias: la capacidad para la resolución de problemas, la capacidad para llevar a cabo las funciones laborales y la capacidad para realizar trabajos de acuerdo con la calidad requerida (Ver Gráfica 33, página 233).
- Los graduados con discapacidad intelectual tienen que aprender la habilidad de adaptarse a nuevas y distintas situaciones con personas y grupos (esto forma parte de “una mirada de la discapacidad frente al modelo social”), sin desmeritar su condición por la lástima o porque tal vez no puedan. Si no tienen la competencia desarrollada, sencillamente, se indica y aplica la participación en un plan para su mejoramiento continuo. (Ver gráfica 34, páginas 235).
- En cuanto al nivel de competencias laborales que logran los graduados con discapacidad intelectual previo al nivel de formación y capacitación, en el modelo de centro, evidencia que la formación y capacitación acorde a las necesidades de los participantes, para su posterior verificación en un post test, demuestra que existen mecanismos que permean hacia el fortalecimiento de conocimientos competenciales a los grupos de estudio en todos los niveles. Tanto graduados como docentes y técnicos aprenden en estudios científicos como este por la magnitud del proceso y la revisión de las capacidades, destrezas y oportunidades que pueden generarse

durante su ejecución. (Ver Cuadro 16, páginas 239; Cuadro 17, páginas 244).

En cuanto al quinto objetivo específico, se concluye que la verificación del cumplimiento de los participantes en la práctica pre laboral durante la ejecución del modelo de centro para los graduados de la Escuela Vocacional Especial permite la demostración de la eficiencia del modelo de centro. El análisis muestra un desempeño general positivo en las prácticas laborales, con un alto porcentaje de los participantes que cumplen con las expectativas. (Ver Cuadro 23, páginas 272 - 277).

- Adicional a lo antes planteado y respondiendo a este mismo quinto objetivo, puede concluirse que el cumplimiento de los participantes en la práctica pre laboral constituye el resultado exitoso de la ejecución del modelo de centro. Esta experiencia significativa, atesora el descubrimiento de nuevas fuentes de preparación, formación y desarrollo a una población que demuestra que tiene habilidades productivas que contribuyen al desarrollo del país desde sus áreas ocupacionales sin importar su condición de discapacidad, (Ver Cuadro 23, páginas 272 - 277).
- Este estudio evidencia altos niveles de desempeño, porque la mayoría de las competencias fueron valoradas como sobresalientes o satisfactorias, destacando un fuerte conocimiento de las funciones y una ejecución efectiva de las labores. Aun cuando se presentó áreas de mejora en algunos ítems, especialmente en la categoría de la competencia lingüística oral y escrita con resultados más bajos, indicando que estas competencias requieren atención adicional (Ver Cuadro 23, páginas 272 - 277).
- En cuanto a las competencias básicas y de conocimiento, el estudio demuestra que la mayoría de los participantes conocen sus funciones y ejecutan sus labores de manera efectiva, lo que sugiere una buena preparación y adaptación al entorno laboral. Lo mismo que poseen habilidades interpersonales con capacidad para mantener relaciones

positivas y colaboran, lo que es fundamental en ambientes de trabajo (Ver Cuadro 23, página 272 - 277).

- Este análisis cualitativo narrativo utilizando la técnica observación de campo permite entender no solo el desempeño de los participantes en sus prácticas, sino también las dinámicas sociales y de aprendizaje que se desarrollan en estos entornos. La información recopilada puede ser utilizada para hacer ajustes en los programas de formación y asegurar que los mismos estén mejor preparados para enfrentar los desafíos del mundo laboral. (Ver Cuadro 23, páginas 272 - 277).

En cuanto al objetivo general, que buscó demostrar la eficiencia de un modelo de centro como alternativa pre laboral para el desarrollo de competencias laborales de jóvenes y adultos graduados de la Escuela Vocacional Especial con discapacidad intelectual en Panamá Centro, la correlación de las variables con la información obtenida de los instrumentos cuantitativo aplicados a los docentes y profesionales técnicos y, por los resultados obtenidos en este estudio, puede indicarse que existe una disminuida alternativa pre laboral para jóvenes y adultos graduados con discapacidad intelectual de la Escuela Vocacional Especial, quienes adolecen de una alternativa posterior a su formación vocacional. Por ello, al proporcionarles a los graduados con discapacidad intelectual las alternativas pre laborales en el modelo de centro; y al profundizar en esta experiencia de investigación, algunas experiencias vividas en la formación vocacional de los participantes, se demuestra o comprueba que efectivamente, se requiere de la creación de un modelo de centro como alternativa pre laboral para graduados con discapacidad intelectual de la Escuela Vocacional Especial. Sin embargo, al tenerse en cuenta la amplitud en cuanto a cobertura y actuación, puede indicarse también, que esta investigación permite su proyección en otras regiones del país. (Ver Tabla 18, páginas 283 - 286).

- En cuanto a la correlación del modelo de centro versus la variable dependiente alternativas pre laborales: servicios educativos, técnicos,

sociales y de acompañamiento, formación y capacitación, práctica previo a la inserción laboral; la evidencia obtenida permite concluir que los componentes con mayor correlación y significancia dentro del Modelo de Centro son la práctica previa a la inserción laboral ($\rho = .763$; $p = .010$) y los servicios técnicos ($\rho = .728$; $p = .017$), los cuales se consolidan como ejes fundamentales para garantizar la transición de los graduados hacia la vida laboral. De igual forma, las competencias personales y funcionales ($\rho = .623$; $p = .054$) y la competencia social y actitudinal ($\rho = .608$; $p = .062$) muestran asociaciones fuertes y cercanas a la significancia, lo que confirma su relevancia en la formación integral y en la preparación para el desempeño autónomo. En contraste, aunque áreas como la formación y capacitación, los servicios educativos, el acompañamiento y varias de las competencias específicas no alcanzaron correlaciones estadísticamente significativas, ello no implica que carezcan de valor. Por el contrario, se recalca que su inclusión y fortalecimiento dentro del Modelo de Centro resulta indispensable, pues complementan el desarrollo global de los beneficiarios, contribuyen a la equidad y aseguran que el proceso formativo no se limite únicamente a los aspectos con mayor peso estadístico, sino que abarque también aquellas dimensiones sociales, educativas y personales que favorecen una verdadera integración (Tabla 18, página 247 - 249).

- En cuanto a la correlación del modelo de centro versus los servicios técnicos y sociales, la conclusión derivada de los resultados señala que, dentro de las áreas de especialidad vinculadas al Modelo de Centro, la Orientación (Preparador) laboral alcanza una correlación moderada-alta ($\rho = .590$; $p = .075$), cercana a la significancia, lo que la posiciona como un componente de influencia relevante en la propuesta. El área de Educación Social también destaca con un nivel de correlación importante ($\rho = .580$; $p = .079$), situándose en el mismo rango y mostrando un rol clave en el fortalecimiento del modelo. Las demás áreas, como Psicología, Consejería en Rehabilitación, Terapia Ocupacional y Trabajo Social, si bien no

presentan asociaciones estadísticamente significativas, continúan siendo indispensables para garantizar una atención integral. Esto reafirma que, aunque la evidencia cuantitativa resalta con mayor fuerza la Orientación laboral y la Educación Social, todas las disciplinas mantienen un valor formativo y práctico dentro del Modelo de Centro, al contribuir desde su especificidad al desarrollo global y a la preparación pre laboral de los beneficiarios. El alcance de este estudio lo torna explicativo porque va más allá de la correlación de las variables, dándole una explicación al comportamiento de estas, en este caso, de que tanto se relacionan los ítems de la variable independiente con los ítems de la variable dependiente (Tabla 19, página 289 . 290).

LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Durante el desarrollo de este estudio hubo variables intervinientes no controlables, limitaciones u obstáculos que afectaron su ejecución y fue necesario solventarlos, lo que amerita exponerse para una comprensión del proceso científico realizado, tales fueron las siguientes:

Limitaciones:

- La Universidad Especializada de las Américas aun requiere la implementación de un comité de bioética, por lo que fue necesario, recurrir a un comité de bioética externo, en este caso de la Universidad de Santander. Por las consideraciones y requisitos, la duración en el comité para el análisis y aprobación de los documentos y otros elementos: la participación en un curso de buenas prácticas clínicas, revisión del protocolo de la investigación, revisión y aprobación de los instrumentos, la revisión de los contenidos del trabajo, la reformulación para la mejora de las correcciones solicitadas constituyó un periodo de tiempo adicional.
- Dado que la población o universo consistente en doscientos treinta y dos (232) graduados con discapacidad intelectual, en el año 2021; quienes eran desconocidos y había que contactarlos, se requirió la aplicación de un muestreo no probabilístico por conveniencia, porque se desconocía cuántos graduados de esa promoción estarían dispuestos a participar. A medida que fue convocándose a los participantes, el número aumentaba, pero lentamente. La convocatoria realizada fue mediante llamada telefónica y muchos de los números telefónicos registrados en el expediente, ya no existían en la actualidad. Eran otras personas los dueños de la línea telefónica, lo que también retrasó un poco la conformación de la muestra y el retraso de la aplicación del pre test y post test. Realmente fue difícil lograr una cantidad mayor de la que se aprecia en este estudio, correspondiente a trece (13) participantes al inicio de la aplicación del pre test y luego del

post test. Pero, también hubo que esperar la aceptación de las empresas que decidieron participar en esta investigación para la incorporación de los participantes en la experiencia de práctica pre laboral, lo que también retrasó un poco el estudio. Se logró colocar a diez (10) graduados con discapacidad intelectual en dos (2) empresas dispuestas a colaborar: Coca – Cola FEMSA - se colocaron siete (7) pasantes; y. en el Almacén El Costo - decidieron contratar a tres (3) participantes. La reducción de trece (13) a diez (10) participantes fue un hecho que se debió a variables intervinientes no controlables, tales como: una aspirante quedó embarazada, otro aspirante decidió continuar con su formación en otra institución; mientras que otro consiguió empleo en otro lugar. Sin embargo, esta disminución, no cambió en lo absoluto las condiciones del estudio.

- Adicional, los contactados que serían parte de un estudio de campo, serían evaluados en el cumplimiento de la práctica pre laboral mediante la aplicación de una guía de observación respondiendo al enfoque cualitativo, se consideró viable y válida la cantidad de los participantes graduados con discapacidad intelectual que se alcanzó a ingresar a la experiencia de práctica pre laboral de diez (10) participantes quienes acudieron al llamado. Una limitación potencial para el estudio fue el tiempo que demoró el ingreso de unos a la pasantía y a la contratación, lo que también hizo que el tiempo empleado para la evaluación del cumplimiento de la práctica pre laboral se extendiera más del previsto.
- Además, cabe mencionar que los docentes y profesionales técnicos descritos en este estudio, en la muestra, realizaron el trabajo medular para la conformación del modelo de centro, puesto que a ellos fue a quienes les correspondió precisar los componentes y elementos requeridos por un modelo de centro; también, la información, detallada en la guía de observación de campo que fue aplicada a los graduados con discapacidad intelectual, también, fueron validadas por estos profesionales que sumados

en su totalidad, aseguran una muestra de treinta y siete (37) participantes entre graduados, docentes y profesionales técnicos.

- Otra explicación del porqué la puesta en marcha de la práctica pre laboral constituyó un desafío, fue las respuestas dadas por los empresarios contactados mediante notas y el tiempo que tardó en recibir sus opiniones indicando que la situación económica del país les impedía aceptar la integración de los jóvenes en sus centros, negocios. Por ello, hubo necesidad de gestionar el apoyo de un equipo de consejería en rehabilitación quienes dedican esfuerzos para la vinculación de aspirantes a la práctica pre laboral y/o a posible contratación.

Por tratarse de una investigación que refleja la solución de una realidad notable con respecto a las personas con discapacidad intelectual, quienes luego de culminar sus estudios de media, adolecen de una alternativa ocupacional que asegure, la continuación de sus experiencias para el desarrollo personal y profesional, surgen una serie de encomiendas a la luz de aquellos procesos que surgieron durante este estudio, tales como:

Recomendaciones:

- Es importante darle continuidad al proceso de valoración de la efectividad del modelo del centro, ya como un modelo instaurado desde su creación, hasta su implementación. Es importante continuar con acciones de investigación que generen múltiples respuestas a la población con discapacidad intelectual. Es decir, las personas con discapacidad intelectual requieren de nuevas y más ofertas, tanto técnicas como académicas, que les asegure la superación personal y profesional.
- Los talleres existentes en la Escuela Vocacional Especial, EVE; deben transformarse en centros ocupacionales, como alternativas pre - laborales, dada la diversificación en su pertinencia y su vínculo directo con los sectores productivos del país. Resulta que las carreras técnicas intermedias, que contemplan la oferta formativa de la EVE, apuntan hacia

dos importantes sectores productivos, el sector industrial – segundo sector de la producción; y el sector servicio – tercer sector de la producción. Esto permite un incremento en la participación de las personas con discapacidad en todos los sectores productivos del país. Es decir, la formación técnica vocacional puede ampliarse a los otros sectores productivos en los cuales las personas con discapacidad tienen oportunidades formativas y laborales.

- En el futuro sería recomendable que la línea de investigación con relación al desarrollo laboral inclusivo, se incorpore en el Decanato de Postgrado y Maestría y en el Decanato de investigación, puesto que este estudio argumenta aspectos relevantes a la educación inclusiva e intervenciones, pero toca tangencialmente, aspectos referentes al campo laboral. Es importante recordar que la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU, en su artículo 27, expresa su estricto cumplimiento sobre el criterio de la elección libre y empleo digno – decente para las personas con discapacidad, en su propia elección u opción ocupacional (Gaceta Oficial Digital, G.O.D. N°25832, 2007). Sin olvidarse de que, cuando esta convención fue ratificada y avalada, mediante ley de la república, adquirió un carácter constitucional.
- La promoción de investigaciones en este campo de estudio amerita un replanteo en el enfoque formativo de la educación especial, precisamente porque el carácter constitucional de la convención de personas con discapacidad de la ONU, tiene que cumplirse. Es posible, formar a las personas con discapacidad intelectual, sin que se les otorgue la oportunidad de generar su propio bienestar. En otras latitudes, existen alternativas laborales y ocupacionales que garantizan que esta población, específicamente, son productivos, tienen habilidades, capacidades y competencias para la ejecución de una función.
- En algunas instituciones del país, se aprecia la formación en el empleo con apoyo, lo cual es una realidad y necesidad; sin embargo, esta alternativa ocupacional, requiere de la incorporación del preparador laboral, que define

en el campo de actuación profesional una función necesaria para la población con discapacidad y que, en la actualidad, solo se menciona de manera teórica y en algunos casos, se sustituye con figura de un supervisor. No obstante, el preparador laboral, es una persona clave en la formación laboral para las personas con discapacidad intelectual. Pero, la formación en el empleo con apoyo no es la única respuesta que existe en el medio. Por ello, sería interesante que se profundizara en otros estudios las alternativas ocupacionales para la formación, bien descritas por los teóricos: centros especiales de empleo, centros ocupacionales, centros ordinarios de empleo y autoempleo en los cuales, la formación en el empleo con apoyo también está disponibles en otras latitudes.

- Es medular para la formación profesional, técnica y vocacional que se realicen proyectos de mejora o investigaciones a futuro que promuevan el desarrollo de la competencia lectora y escritora, especialmente, en los estudiantes en formación con discapacidad intelectual de la EVE; quienes egresan sin esta habilidad. No obstante, darle continuidad a la formación de los egresados en esta competencia lectora y escritora también constituye otra oportunidad para el desarrollo de proyectos de investigación, innovación y desarrollo. Para tal propósito, puede utilizarse en el estudio por hacer, la siguiente pregunta problema: ¿Cómo puede mejorarse la competencia lectora y escritora en los jóvenes durante su formación profesional, técnica y vocacional?
- Otra recomendación pertinente es la creación de carreras técnicas en la educación superior destinada a formar preparadores laborales, con o sin discapacidad y porque no, que tengan una discapacidad intelectual para poder brindar apoyo a futuros aspirantes a la inclusión e inserción laboral.
- Este estudio recomienda la creación de un plan de estudio técnico superior universitario diseñado para la formación de asistentes administrativos, asistentes operativos y/o asistentes para la producción de bienes y servicios que sirva de un espacio de convergencia y apertura a nuevas

posibilidades para la población con discapacidad intelectual en las instituciones de educación superior (IES).

- Los resultados arrojan que un modelo de centro como este debería contar con las estructuras organizativas y operativas que aseguren el modelo de centro, entre las cuales destacan: la misión, la visión, los valores institucionales, los paradigmas educativos y modelos referentes (modelo ecológico dimensional, modelo social de la discapacidad, modelo teórico de la discapacidad intelectual, modelo de calidad de vida y la gestión de un modelo pedagógico).
- Como este centro propuesto en esta investigación se convertirá en una nueva opción de participación, debe tenerse en cuenta que los técnicos servirán de apoyo significativo como recurso a la formación y al empleo. Ya no desde una perspectiva escolar, sino desde una promoción del desarrollo personal de los participantes que son graduados del sistema y que, a su vez, es importante evaluarle sus competencias. Los servicios técnicos serán de gran apoyo al propósito del modelo de centro planteado.
- Se sugiere implementar programas de capacitación enfocados en habilidades lingüísticas y técnicas para mejorar las áreas identificadas como deficientes.
- Otra recomendación pertinente es que al desarrollarse el Modelo de Centro, tiene que existir un mecanismo de correspondencia entre dicho centro y el Ministerio de Trabajo de Desarrollo Laboral (MITRADEL), de manera tal que sus procedimientos sean acordes a la normativa legal en materia de inserción laboral que han sido aprobados mediante la Ley 42 de 27 de agosto de 1999, que otorga a la Oficina de Integración Socioeconómica y Laboral la función de colocación de personas con discapacidad a un empleo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS E INFOGRAFÍA

- Adúriz-Bravo, Agustín, y Izquierdo-Aymerich, Mercè. (2009). Un modelo de modelo científico para la enseñanza de las ciencias naturales. *Revista electrónica de investigación en educación en ciencias*, (esp), 40-49. Recuperado en 24 de agosto de 2023, de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1850-66662009000100004&lng=es&tlng=es
- Albuquerque, P. (2020). ¿Autogestión un concepto que se actualiza en los protocolos normativos? Las cooperativas de trabajo de América Latina.
- Alejandro Contento, K. J., Erraéz Alvarado, J. L., Vargas Gaona, M. V., Espinoza Freire, E. E. (2018). Consideraciones sobre la educación inclusiva. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 1(3), 18-24. Recuperado de <http://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA>
- Alles, M. (2019). Formación, capacitación, desarrollo. Diseñar, planificar e implementar actividades formativas efectivas y eficaces mirando al 2030/2040 1ª ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Granica.
- Aquiles, D. D. L. N. (2018). *Mejora en la gestión de la traducción e interpretación en lengua de señas panameñas*. Universidad Especializada de las Américas. <http://repositorio2.udelas.ac.pa/handle/123456789/93>
- Aquino Arche, P. (2020). "Necesidades ocupacionales de jóvenes y adultos con Discapacidad Intelectual para la propuesta de un Centro Atención Integral-Laboral - Trujillo. Universidad Cesar Vallejo. Facultad de Ingeniería y Arquitectura. Trujillo. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55722>
- Aranda-Salas, Salas Vinent y Duany Timosthe (2020) Dinámica de la preparación para el empleo en personas con discapacidad intelectual leve en el periodo

de la adolescencia. *Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina* RPNS 2346 ISSN 2308-0132 Vol. 8, No. Especial, pp. 106-117

Arenas Ortega, M. L., y González Celpa, R. (2010). El preparador laboral en el empleo con apoyo. *Educación y futuro: revista de investigación aplicada y experiencias educativas*.

Arias Vargas, F., Ribes Giner, G., y Garcés Giraldo, L. (2022). Emprendimiento rural: una aproximación histórica. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 12(23), 45-66.

Asamblea de Diputado. (2023, 2 de febrero). Por el cual se Establece la Ley 362 de 2 de febrero de 2023, que modifica a la Ley 47, de 1946, Orgánica de Educación Publicación de Gaceta Oficial Digital, N°29714-B.

Asociación Médica Mundial (AMM). (2013). *Declaración de Helsinski de la Asociación Médica Mundial: Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos*. Consultado el 20 de octubre de 2024. Recuperado de: https://www.wma.net/wp-content/uploads/2024/10/DOH-Oct-2013_S.pdf

Asociación Médica Mundial (AMM). (1964). *Declaración de Helsinski de la Asociación Médica Mundial: Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos*. Consultado el 20 de octubre de 2024. Recuperado de: <https://www.wma.net/es/policias-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>

Becerra, M., Montanero, M., Lucero, M. (2012). Programa de orientación y empleo con apoyo de personas con discapacidad intelectual, Modelos y estrategias de intervención. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, vol. 23, núm. 3, septiembre-diciembre, 2012, pp. 9-27. Asociación Española de Orientación y Psicopedagogía. Madrid, España

- Berrones, R. U. (2004). El valor institucional de la gestión pública. *Revista venezolana de gerencia*, 9(28), 1-29.
- Bronfenbrenner, U. (1987). *La ecología del desarrollo humano*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- Cantos, O. (2020) Ingreso por autogestión y su relación con el gasto corriente del Ministerio de Producción Comercio Exterior Inversiones y Pesca. Universidad Laica: Eloy Alfaro de Manabí. Centro de Estudios de Postgrado. Ecuador.
- Castro, D. (2017). Modulo F.01 Las estructuras universitarias y los departamentos. Equipo de Desarrollo Organizacional (EDO) – Serveis. 2ª Edición. Master en Docencia y Gestión Universitaria. Universitat Autònoma de Barcelona.
- Carrión-Guzmán, J., Berríos-Rivera, R., Burgos-Carrasquillo, J., Báez-Pérez, A. J., y Colón-Rosa, Y. (2021). Trayectoria histórica de las escuelas ocupacionales agrícolas en Puerto Rico¹. Aguilar Morales, J. E., & Vargas Mendoza, J. E. (2010). Servicio al cliente. *Network de Psicología Organizacional*. México: Asociación Oaxaqueña de Psicología AC.
- Cecchini, S. Cecchini, Holz, R. y Rodríguez Mojica, A. (2020), “La matriz de la desigualdad social en Panamá”, serie Políticas Sociales, N° 236 (LC/TS.2020/121), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Chen-Quesada, E., Cerdas-Montano, V., & Rosabal-Vitoria, S. (2020). Modelos de gestión pedagógica: Factores de participación, cambio e innovación en centros educativos costarricenses. *Revista Electrónica Educare*, 24(2), 317-345.
- Conferencia Internacional sobre Armonización (“ICH”). (1996). *Guía tripartita de Buenas Prácticas Clínicas*
- Corral, Y. (2009). Validez y Confiabilidad de los Instrumentos de Investigación para la recolección de datos. *Revista: Ciencia de la Educación*. Segunda Etapa, Vol (19), num. 33. enero – junio, Valencia, Venezuela.

- “Council for International Organizations of Medical Sciences”. (2016). Pautas éticas internacionales para la investigación relacionada con la salud con seres humanos, Editorial (OMS).
- Cucchiari, C. F. (2019). *Identidad corporativa* (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Económicas).
- Cuesta, J., De la Fuente, R., Ortega, T. (2019). Discapacidad Intelectual: una interpretación en el marco del modelo social de la discapacidad. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, vol. 10, núm. 18, pp. 85-106, 2019. Asociación Latinoamericana de Sociología. Universidad de Burgos. España
- Dalmeda, M. E. P., y Chhabra, G. (2019). Modelos teóricos de discapacidad: un seguimiento del desarrollo histórico del concepto de discapacidad en las últimas cinco décadas| Theoretical models of disability: tracing the historical development of disability concept in last five decades. *Revista española de discapacidad*, 7(1), 7-27.
- Daniel, N. (2021). Anteproyecto de Modelo de Centro como alternativa pre laboral para graduados con discapacidad intelectual. Protocolo de estudio de tesis Doctoral. Universidad Especializada de las Américas. UDELAS. Panamá
- Daniel, N. y otros (2014) Alineación Curricular Transversal por Especificidad, Instituto Panameño de Habilitación Especial: Panamá.
- De Franco, C., y Josefina, Y. (2009). Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos.
- Departamento de Salud y Servicios Humanos de EE. UU. (1979). *El informe Belmont: Principios éticos y directrices para la protección de los sujetos humanos en la investigación*. Recuperado de: <https://www.hhs.gov/ohrp/regulations-and-policy/belmont-report/index.html>

Diccionario de la Lengua Española, R. A. (2001). Gran diccionario de la lengua española. *Larousse Planeta, SA ISBN, 84-816.*

Escuela Vocacional Especial. (2012). Misión y Visión. Publicado el 2 de julio de 2019. Recuperado de <https://www.iphe.gob.pa/publicaciones/Escuela-Vocacional-Especial-> 2 de octubre de 2024

Estrada G., Pardo H., Pupo A. (2021). La profesión académica en salud: ¿formación o capacitación? *Revista Cubana de Educación Médica Superior*;35(1):1-12.

Fernández, H. G., Molla, C. L., & García, M. J. (2021). Influencia de entornos laborales y prelaborales en el desarrollo de competencias en personas con discapacidad intelectual. *Revista de Educación Inclusiva*, 14(1), 200-218.

Fiszbein, A., Cumsille, B., & Cueva, S. (2016). La capacitación laboral en América Latina. *Inter-American Dialogue. Laureate International Universities.*

Formichella, M. (2004). El concepto de emprendimiento y su relación con la educación, el empleo y el desarrollo local. Buenos Aires, Argentina.

Fundación Iberoamericana Down21. (s.f). Modelo de Centro Ocupacional. Recuperado de: <https://www.downciclopedia.org/empleo/modalidades-de-empleo/584-modelo-de-centro-ocupacional.html?showall=1>, 4 de marzo de 2023

Gaceta Oficial Digital (G.O.D. N°28775-A), la Ley 84 de 14 de mayo de 2019, “que regula y promueve la investigación para salud y establece su rectoría gobernanza y dicta otras disposiciones”. Asamblea Nacional de Diputados: Panamá.

Gaceta Oficial Digital (G.O.D. N°28743-A), la Ley 81 de 26 de marzo de 2019, “sobre protección de datos personales”. Asamblea Nacional de Diputados: Panamá.

Gaceta Oficial Digital, G.O.D. N°28046-B (2016), la Ley 15 de 31 de mayo de 2016, que reforma la Ley 42 de 1999, que establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad.

Gaceta Oficial de Panamá, N°27940. (2016) Resolución de Patronato N°024 de 29 de diciembre de 2015, “Por el cual se aprueba fortalecer la educación vocacional mediante la implementación de áreas de formación técnica intermedia”. IPHE: Panamá.

Gaceta Oficial Digital N°25832. (2007) Ley 25 de 10 de julio de 2007, “Por la cual se aprueba y ratifica la Convención sobre los Derechos de Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo”. Asamblea Nacional de Diputados: Panamá.

Gaceta Oficial Digital N°25824. (2007). Ley 23 de 29 de junio de 2007 Que crea la Secretaría Nacional de Discapacidad. Asamblea Nacional. Aprobada el 28 de junio de 2007.

Gaceta Oficial Digital (G.O.D. N°24935), la Ley 68 de 20 de noviembre de 2003, “que regula los derechos y obligaciones de los pacientes en materia de información y de decisión libre e informada” Asamblea Legislativa: Panamá.

García, M. J., Molla, C. L., y Fernández, H. G. (2020). El perfil competencial laboral de personas con discapacidad intelectual en centros ocupacionales. *Revista de Investigación Educativa*, 38(2), 475-493.

Generalitat de Valencia. (s.f). Centro ocupacional para personas con discapacidad. Recuperado en abril del 2021: <http://inclusio.gva.es/es/web/discapacitados/centro-ocupacional-para-personas-con-discapacidad40a>

George, D., & Mallery, P. (2021). *IBM SPSS Statistics 27 Step by Step: A Simple Guide and Reference* (17th ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003205333>

- Gilli, J. J. (2017). *Claves de la estructura organizativa*. Ediciones Granica.
- Giraldo, J. F. M., & Figueroa, L. V. D. (2023). Orientación social de marca y su relación con comportamientos de engagement en clientes. Un estudio de caso. *Revista Latina de Comunicación Social*, (81), 57-73.
- Gobierno de España. (2006). Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. Jefatura del Estado Boletín Oficial de Estado. BOE. núm. 299, de 15 de diciembre de 2006.
- Gobierno de Panamá. (2004, 15 de noviembre). Constitución Política de la República de Panamá de 1972 y Actos Reformatorios. Gaceta Oficial, N°25176.
- Guerra, J. (2010). Situación de las personas con discapacidad en Panamá. Atlas Social de Panamá. Ministerio de Economía y Finanzas. Panamá.
- Guim, Oriol (2011) Centro ocupacional para personas con discapacidad intelectual. Cataluña: España Recuperado en abril 2021: https://sid.usal.es/idocs/F8/FDO18263/premio_centros_ocupacionales.pdf
- Hernández, N. C. (2023). Estudio de correlación entre un modelo de competencias funcionales y de competencias personales para el desempeño competitivo del individuo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(3), 8250-8273.
- Hernández Medina, C., Báez Hernández, A., & Carrasco Fuentes, M. (2020). Gestión universitaria del conocimiento, desarrollo local y redes. *Espacio Abierto*, 29(4), 314-329.
- Huerta, M. G., Moncayo, E. L., y Zambrano, A. R. (2021). Componentes de la gestión educativa aplicables por el equipo directivo. *SUMMA*, 3(1), 1-20.
- IBM Corp. (2020). *IBM SPSS Statistics for Windows (Version 27.0)* [Computer software]. IBM Corp.

- Instituto Panameño de Rehabilitación Especial. (2024). Misión y Visión. Recuperado de: Publicaciones del Instituto, <https://www.iphe.gob.pa/Mision-Vision-y-Objetivos>, 17 de octubre de 2024
- Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano, INADEH. (2022). Memoria Institucional Anual.
- Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC), MIDES y UNICEF. (2024). Situación de los Niños, Niñas y Adolescentes en Panamá según los datos del XII Censo de Población y VIII de Vivienda, década 2020. Panamá.
- IBM Corp. (2020). *IBM SPSS Statistics for Windows (Version 27.0)* [Computer software]. IBM Corp.
- Instituto Panameño de Rehabilitación Especial. (2024). Misión y Visión. Recuperado de: Publicaciones del Instituto, <https://www.iphe.gob.pa/Mision-Vision-y-Objetivos>, 17 de octubre de 2024
- Instituto Panameño de Rehabilitación Especial. (2023). Por el cual se crean “los Talleres de Producción y Adaptación Laboral”, el 2 de febrero de 1971. Recuperado de: <https://www.iphe.gob.pa/publicaciones/taller-de-tapiceria-del-iphe-productos-para-el-diario-vivir->. Publicaciones del Instituto, noviembre de 2023.
- Instituto Panameño de Rehabilitación Especial. (2019). Reseña histórica de la Escuela de Enseñanza Especial. Publicado el 2 de julio de 2019. Recuperado de <https://www.iphe.gob.pa/publicaciones/Escuela-de-Ensenanza-Especial>, 17 de octubre de 2024
- Instituto Panameño de Rehabilitación Especial. (2018). Empleos con Apoyo metodología para garantizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad. Publicado el 14 de septiembre 2018. Recuperado de www.iphe.gob.pa, 17 de octubre de 2024.
- Instituto Panameño de Rehabilitación Especial. (2015, 29 de diciembre). Resolución de Patronato N°024-2015 de 29 de diciembre de 2015, “Por el cual se

aprueba fortalecer la educación vocacional mediante la implementación de áreas de formación técnica intermedia” como nueva oferta técnica. Gaceta Oficial N°27940 del lunes 04 de enero de 2016.

Instituto Panameño de Habilitación Especial. (1981, 24 de marzo). Resolución de Patronato N°082. Por el Cual se Funda la Escuela Vocacional Especial.

Instituto Panameño de Habilitación Especial. (1969). Resolución N°023. Por el cual se constituyó el Centro de Aprendizaje Industrial, CAI,

Illán, N. (2016). El artículo 19 de la Convención. El Derecho a decidir. *Revista Inclusiones*, 3 (número especial), pp. 156 – 171. Universidad de Murcia. España.

Jariot García, M., Laborda M, C. y González Fernández, H. (2020). El perfil competencial laboral de personas con discapacidad intelectual en centros ocupacionales. *Revista de Investigación Educativa*, 38(2), 475-493. DOI: <http://dx.doi.org/10.6018/rie.312241>

Jota Huamaccto, K. M., & Padilla Torres, A. M. (2022). *Centro de educación básica ocupacional, y su futura incorporación laboral de personas con deficiencia intelectual en Lurigancho, Lima, 2022.*

Laborda Molla, C., Jariot Garcia, M., y, González Fernández, H., (2021). Influencia de entornos laborales y prelaborales en el desarrollo de competencias en personas con discapacidad intelectual. *Revista de Educación Inclusiva*, 14(1), 200-218. Recuperado de: [file:///C:/Users/noahd/Downloads/Dialnet-InfluenciaDeEntornosLaboralesYPrelaboralesEnEIDesa-7998059%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/noahd/Downloads/Dialnet-InfluenciaDeEntornosLaboralesYPrelaboralesEnEIDesa-7998059%20(1).pdf)

Legarreta, R. (2023). El preparador Laboral: Una figura clave en el empleo con apoyo. Proyecto de investigación: Vías de acceso y permanencia en el empleo de personas con discapacidad. Ref. AICO 2021/109. Financiado por la Conselleria de innovació Universidades Ciencia y Sociedad Digital de la Generalitat Valenciana. 1.ª Edición, Ediciones Laborum S.L.

- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. Publicado en: Boletín Oficial del Estado, España. «BOE» núm. 299, de 15/12/2006. Referencia: [BOE-A-2006-21990](#) Recuperado de Permalink ELI: <https://www.boe.es/eli/es/l/2006/12/14/39/con>
- Lopera, A. (2020). Deconstruyendo la discapacidad intelectual. Actas de Coordinación Sociosanitaria, (27), PÁGINAS 27-44
- López, N. J. G., y Chinome, J. R. C. (2021). Estado del arte: enseñanza de las ciencias naturales. hacia una pedagogía crítica. *Revista Boletín REDIPE*, 10(9), 97-106.
- López Penabad, M. C., Maside Sanfiz, J. M., & Torrelles Manent, J. (2019). Análisis económico y social de los centros especiales de empleo: un estudio en Galicia. REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos. Ediciones Complutense.
- Luckasson, R.L. y cols. (2002). Mental retardation. Definition, classification, and systems of supports. Washington: American Association on Mental Retardation, AAMR. (Versión castellana de M.A. Verdugo y C. Jenaro (2003): "Definición, clasificación y sistemas de apoyo". Madrid: Alianza Editorial.
- Macias-Catagua, O. (2018). El desarrollo de competencias genéricas en el docente universitario. Vol. 4, núm. 3, julio, 2018, pp. 240-252.
- Mamani, O. I. M. (2019). Competencias e inserción laborales de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua 2012 al 2015. *SINCRETISMO*, 1(1), 35-42.
- Martín, M. T., y Ripollés, M. S. A. (2008). La discapacidad dentro del enfoque de capacidades y funcionamientos de Amartya Sen. *Araucaria. Revista iberoamericana de filosofía, política y humanidades*, 10(20), 64-94.

- Martínez, N., y Fernández, A. (2011). La necesaria actualización de los centros ocupacionales. Departamento de Psicopedagogía. Universidad de Deusto.
- Mera, A. M., Parrales, N. V. P., & Tigua, G. P. C. (2023). Rol del talento humano en las organizaciones públicas. *Avances: Cuba*, 25(1), 20-34.
- Ministerio de Educación, MEDUCA (2025) Misión y Visión. <https://www.meduca.gob.pa/direccion-regional-de-panam/vision>
- Ministerio de Educación, MEDUCA. (2024). Manejo y Aplicación de la Planificación Didáctica en el Aula de Clases. Manual de Orientaciones Curriculares.
- Ministerio de Educación. (2016, 12 de abril). Decreto Ejecutivo N°149, “Por el cual se aprueban las Carreras Técnicas Intermedias”. Gaceta Oficial N°28009. MEDUCA: Panamá.
- Ministerio de Educación. MEDUCA. (2000, 4 de febrero). Decreto Ejecutivo N°1, de 4 de febrero de 2000. “Por el cual se establece la normativa para la educación inclusiva de la población con necesidades educativas especiales (NEE). Publicado en Gaceta Oficial N°23987 de 10 de febrero de 2000.
- Ministerio de Educación. (1946, 2 de octubre). Ley 47 de 1946, Orgánica de Educación. Gaceta Oficial N°10113.
- Ministerio de Salud, MINSA/OPS/OMS (2005) La discapacidad en Panamá: situación actual y perspectivas. Diagnostica de la Calidad de Vida. Panamá: OPS/OMS, Panamá, ISBN 9962-642-17-5
- Molina, J. (2022). *La discapacidad empieza en tu mirada*. Grupo Vanchri. Publicaciones Universitarias: Murcia. España
- Molla, C. L., y Fernández, H. G. (2017). Estudio cualitativo sobre discapacidad intelectual y trabajo protegido. La orientación como herramienta para mejorar la calidad de vida. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 28(3), 82-98.

- Moreno-Rodríguez, R. (2019). El emprendimiento como alternativa al empleo ordinario en las personas con discapacidad. *Revista de la Facultad de Derecho de México*. Tomo LXIX, número 273, enero-abril 2019.
- Muñiz Apaza, M. G. (2020). Determinantes de la inserción laboral de los egresados del organismo no gubernamental “Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente” de la provincia del Cusco, departamento del Cusco, 2018-2019.
- Muñoz, S. Á. (2019). Estudio de la competencia lectora y escritora de alumnos con discapacidad intelectual de aulas inclusiva. *Revista Retos XXI*, 3(1), 23-33.
- Niama, L. M. R., Villalva, C. I. H., Rodríguez, Á. E. S., y Robalino, M. S. Y. (2020). La competitividad y otros factores que influyen en la inserción laboral: caso de los egresados en ingeniería de sistemas de ESPOCH, Ecuador. *Revista ESPACIOS*. ISSN, 798, 1015.
- OIT/CINTERFOR. (2009). El Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional. Servicio técnico. Montevideo, Uruguay. Recuperado de: <https://www.ilo.org/es/centro-interamericano-para-el-desarrollo-del-conocimiento-en-la-formacion/sobre-oitcinterfor>
- OIT. (1998). Declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de: <https://www.ilo.org/es/resource/otro/declaracion-de-1998-de-la-oit-relativa-los-principios-y-derechos>, 21 de octubre de 2024
- OMS. (2011). Informe Mundial sobre la discapacidad. Organización Mundial de la Salud. Banco Mundial.
- Ontoria, A., Gómez, J. P. R., & de Luque, Á. (2023). *Aprendizaje centrado en el alumno: metodología para una escuela abierta* (Vol. 176). Narcea Ediciones.

ONU. (2015). Objetivo de Desarrollo Sostenible. Departamento de Economía y Asuntos Sociales y Desarrollo Sostenible. Naciones Unidas. Recuperado de: <https://www.ilo.org/es/temas-y-sectores/trabajo-decente#:~:text=El%20trabajo%20decente%20sintetiza%20las,para%20to dos%2C%20mujeres%20y%20hombres>, 21 de octubre de 2024

Ortega, O. (2017). *Mejoramiento continuo de procesos: aspectos conceptuales*. Ediciones de la U.

Pacheco Diaz, S. S. (2024). *Habilidades sociales en adultos con discapacidad intelectual. Diseño e Implementación de un programa de intervención socioeducativa* (Master's thesis).

Palacios, A., Romañach, J., Ferreira, M. A., & Ferrante, C. (2021). Functional diversity, bioethics and sociological theory: a new approach to disability. *Intersticios. Revista sociológica de pensamiento crítico*, 14(2/2), 211-236.

Palacios, A. (2019). Perspectiva de discapacidad y derechos humanos en el contexto de una educación superior inclusiva. *Revista de Ciencias Jurídicas. Pensar, Fortaleza*, v. 24, n. 4, p. 1-13, out./dez. 2019

Palacios Rizzo, A. (2008). *Modelo Social de Discapacidad: Orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. CERMI - Grupo Editorial CINCA: Madrid

Pallisera, M. (2020). El apoyo personalizado a personas con discapacidad intelectual: funciones y formación de los profesionales socioeducativos para la inclusión social. *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*, 35 125-138. DOI:10.7179/PSRI_2019.35.10

Palomeque Giraldo, S. A. (2019). *La construcción social, el paso de individuo a sujeto. a partir del análisis de la teoría ecológica de Bronfenbrenner a seis personas en la etapa de la adultez temprana*.

- Parra, C., Bello, R. y Rodríguez, Y. (2022). Procesos de servicios. Tendencias modernas en su gestión. Editorial Humus.
- Paz-Maldonado, E., y Silva-Peña, I. (2021). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. *Saúde e Sociedade*, 29, e190724.
- Primera Encuesta de Discapacidad, PENDIS. (2006). Estudio sobre prevalencia y caracterización de la discapacidad en Panamá. Ministerio de Economía y Finanzas. Secretaría Ejecutiva del Fondo de Preinversión.
- Peña, M., Santana, L., García, L. (2022). El empleo con apoyo una alternativa inclusiva para la transición sociolaboral de las personas con discapacidad intelectual en Canarias. Ediciones Universidad de Salamanca. Siglo cero, vol.53 (1), 2022, enero-marzo, pp. 159 -178.
- Pérez, G., Pineda, U., y Arango, M. D. (2011). La capacitación a través de algunas teorías de aprendizaje y su influencia en la gestión de la empresa. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (33), 1-22.
- Perlaza Moreno, A. M., & González Vaquiro, P. A. (2020). Parámetros de un Modelo de Inclusión Laboral para las Personas con Discapacidad. Institución Universitaria Antonio José Camacho Facultad De Educación A Distancia Y Virtual Salud Ocupacional, Santiago De Cali.
- Pineda-Alfonso, J. A. (2017). La competencia social y el cambio actitudinal en el aula de secundaria. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 21(2), 355-375.
- Pino, L. (2020). Competencias emocionales y Discapacidad Intelectual: Para potenciar a todos aquellos estudiantes que requieren progresar en el desarrollo de Habilidades Personales. *Revista Digital de Comunicación: Aularia. Ideas, Reflexiones y Propuestas*. AULARIA. Vol. 2
- Prieta Sierra, C. (2017). Emprendimiento: conceptos y plan de negocios. Biblioteca Central Bloque B. Pearson, México.

- Proaño, M. (2019). Guía para el desarrollo de habilidades sociales con personas con discapacidad intelectual leve, para su inclusión laboral, que asisten al “Centro diurno de desarrollo integral para personas con discapacidad - CONOCOTO”. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Facultad de Psicología.
- Quintero Montaña, W. J. (2019). La formación en la teoría del capital humano: una crítica sobre el problema de agregación. *Revista Análisis Económico*, vol. XXXV, núm. 88, enero-abril 2020, pp.239-265
- Ramírez, A. J. R. (2021). Educación inclusiva, medio y propósito de la educación para todos. *Revista Boletín Redipe*, 10(1), 173-184.
- Ramírez Íñiguez, A. A. (2020). Consideraciones conceptuales en la investigación sobre inclusión educativa dentro del contexto latinoamericano. *Revista Internacional de Educación para la Justicia Social*, 9(1).
- Rivadeneira Rodríguez, E. (2017), Competencias didácticas – pedagógicas de docente, en la transformación del estudiante. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas*. Núm. 37 (año 13) 41-55
- Rivadeneira Rodríguez, E. (2013) ¿Cómo las competencias actitudinales ayudan a conseguir un adecuado aprendizaje en discentes? *Espiral, Revista de Docencia e Investigación*. 3 (1) 57 - 64
- Rodas-Tobar, M. I., Andrés-Romero, M. P., y Astudillo-Guillén, D. B. (2022). Proyecto de inserción laboral inclusivo: formulación de su gestión organizacional. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 12(24), 368-384.
- Rodríguez, R. (2024). Comprendiendo la discapacidad intelectual desde la Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (AAIDD). *Cultura, Historia y Educación -EPIST-*, de la Universidad Pedagógica Nacional de Colombia.

- Rodríguez Pulido, J., & Artiles Rodríguez, J. (2017). Aprendizajes y buenas prácticas para la gestión de la institución superior. *REICE. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*.
- Romañach, J., & Lobato, M. (2005). Diversidad funcional, nuevo término para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano. *Foro de vida independiente*, 5, 1-8.
- Sánchez, A. B., Navarro, C. C., Garay, N. Z., y Mata, J. S. (2022). La validación por juicio de expertos como estrategia para medir la confiabilidad de un instrumento. *TECTZAPIC: Revista Académico-Científica*, 8(1), 9-18.
- Sánchez Rodríguez, J., Ruíz Palmero, J., y Sánchez Vega, E. (2017). Flipped classroom. Claves para su puesta en práctica.
- Sandoval, F., Montaña, N., Miguel, V., & Ramos, E. (2012). Gestión de perfiles de cargos laborales basados en competencias. *Revista venezolana de gerencia*, 17(60), 660-675.
- Santos Domínguez, M. Á. (2014). El poder de decisión del socio en las sociedades cooperativas: la asamblea general. *Cizur Menor, Thomson*.
- Sequera Fernández, F. (2017). Aplicación de un nuevo programa de habilidades sociales a un grupo de adultos con discapacidad intelectual.
- Schujman, M. (2015). Programa de investigación: “Estatuto Jurídico y Social de los Trabajadores – Socios de Cooperativas y Otras Organizaciones de la Economía Social y Solidaria”. Ediciones Del Revés
- Tortosa Jiménez, A. (2018). El aprendizaje de habilidades sociales en el aula *Revista Internacional de apoyo a la inclusión, logopedia, sociedad y multiculturalidad*, vol. 4, núm. 4, Octubre-, pp. 158-165 Universidad de Jaén España
- UDELAS. (2021). Manual de Trabajo de Grado. Decanato de Investigación: IMPREUDELAS. Panamá

- UDELAS. (2021, 24 de noviembre). Estatuto Orgánico. Gaceta Oficial Digital. N°29212. Aprobado por el Consejo Superior Universitario, mediante Acuerdo N°001-2020, de 24 de noviembre de 2020.
- UDELAS. (2019). Plan Estratégico 2019-2023. IMPREUDELAS. Panamá.
- UNESCO. (2005). *Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos*. UNESCO.
- Vargas, F. (2018). 5. FORMACIÓN PARA INSERCIONES LABORALES DE CALIDAD. *FORMALIZACION*, 137.
- Vera-Mendoza, M.B. (2018). Las competencias laborales como eje formativo para mejorar el desempeño organizacional. *Maestro y Sociedad*.
- Verdugo Alonso, M. Á., Schalock, R. L., y Gómez Sánchez, L. E. (2021). El modelo de calidad de vida y apoyos: la unión tras veinticinco años de caminos paralelos. Ediciones Universidad de Salamanca / CC BY – NC – ND Siglo Cero, Vol. 52 (3) 2021, julio – septiembre, pp.9-28
- Verdugo, M.A. y Schalock, R.L. (2013). Discapacidad e Inclusión, manual para la docencia. Documentación de Borja Jordán & Verdugo. Empleo Integrado la llave para la vida adulta. Salamanca: Amarú.
- Vidal, R., Cornejo, C. (2012). “Empleo con apoyo: una estrategia de inserción laboral para jóvenes con discapacidad intelectual”, en: *Convergencia Educativa*, 1, 113–127
- Weller, J. (2001). *Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario*. Cepal.2

ANEXOS

ANEXO 1

CUESTIONARIO DE ENCUESTA DIRIGIDO A DOCENTES DE
LA ESCUELA VOCACIONAL ESPECIAL DE LAS CARRERAS
TÉCNICAS INTERMEDIAS

UNIVERSIDAD ESPECIALIZADA DE LAS AMÉRICAS
DECANATO DE POSTGRADO

DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

UN MODELO DE CENTRO COMO ALTERNATIVA PRE LABORAL PARA
JÓVENES Y ADULTOS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL
GRADUADOS DE LA ESCUELA VOCACIONAL ESPECIAL

Cuestionario de encuesta dirigido a docentes para la formación en un oficio:
Escuela Vocacional Especial

Objetivo: El siguiente cuestionario de encuesta tiene como objetivo determinar las alternativas pre laborales, las estructuras organizativas – operativas y los componentes que deben incorporarse; igualmente, identificar los paradigmas educativos, modelos teóricos, dimensionales, sociales y/o de gestión pedagógica que aplican su fundamento a la propuesta; y detallar las competencias laborales que logran los graduados con discapacidad al concluir el nivel de formación y capacitación en un modelo de centro.

Indicaciones: Lea los enunciados y preguntas contestando las respuestas en los espacios correspondientes, o marque con un gancho la información que considere más apropiada.

01. Número de ficha _____

I. Información Sociodemográfica

02. Centro educativo de formación en un oficio: _____

03. Provincia: _____

04. Corregimiento: _____

05. Sexo: Masculino () Femenino ()

06. Edad: _____

07. Área Ocupacional: _____



II. Estructuras organizativas y operativas de un Modelo de Centro - Es un espacio de intervención social, educativa y comunitaria que fomenta alternativas pre laborales para la formación y empleo como una opción previa a la inserción y desarrollo laboral inclusivo para los graduados de la Escuela Vocacional Especial

Para los fines de este cuestionario, la escala de valoración es la siguiente: Totalmente de acuerdo (5); De acuerdo (4); Indeciso (3); En desacuerdo (2) y Totalmente en desacuerdo (1).



Pregunta: ¿Cuál es su opinión con relación a las siguientes variables de la investigación?	Escala de valoración				
	1	2	3	4	5
Modelo de Centro					
08.El modelo de centro debe incorporar en su identidad la misión, visión, valores					
09.El modelo de centro debe fundamentarse en un paradigma humanista, sociocultural, constructivista y cognitivo conductual					
10.Para que este centro tenga una amplia participación tendrá base en los siguientes modelos: Paradigmas educativos humanista, sociocultural, constructivista y cognitivo conductual con base en el modelo ecológico dimensional de Bronfenbrenner (1987, 2019), que salvaguarde el modelo social de la discapacidad (Palacios, 2008, 2020), y atienda los fundamentos expresados en el modelo teórico de discapacidad intelectual (Luckasson y cols., 2002), que ha sido mejorado en el Modelo de Calidad de vida (Schalock y Verdugo, 2013, 2017, 2021), que está centrado en el estudiante y constituyase en la gestión de un modelo pedagógico de					

formación docente para el desarrollo de buenas prácticas de postmedia.					
11.Es un espacio de intervención social, educativo y comunitario que fomenta la formación y empleo de jóvenes y adultos graduados con discapacidad intelectual de la Escuela Vocacional Especial.					
12.Debe contemplar dentro de su estructura organizativa y operativa el funcionamiento, los procedimientos y los procesos de cobertura, admisión, permanencia y egreso de los participantes.					
13.Un modelo de centro tiene en su estructura organizativa contemplado: Asamblea General, Junta Directiva, Dirección Ejecutiva, Dirección de contabilidad y Finanzas, Dirección de Recursos Humanos, Dirección de Operaciones, Dirección de Servicios Educativos, Dirección de Servicios Técnicos y Dirección de Servicios Sociales,					
14.La formación y capacitación constituye un programa de participación para el mejoramiento continuo					
15.Las Carreras Técnicas Intermedias (CTI) de la Escuela Vocacional Especial pueden convertirse en un modelo de innovación de centro.					



III. Alternativas pre laborales - constituyen opciones de participación en los cuales las personas con discapacidad intelectual graduados de la Escuela Vocacional Especia son evaluadas/os en sus competencias mediante los servicios y apoyos: educativos, técnicos y sociales; lo mismo que determinan la formación y capacitación para el empleo requerida y su incorporación en la práctica pre laboral que los convertirá en personas óptimas para el empleo

Para los fines de este cuestionario, la escala de valoración es la siguiente:
 Totalmente de acuerdo (5); De acuerdo (4); Indeciso (3); En desacuerdo (2) y Totalmente en desacuerdo (1).

Pregunta: ¿Cuáles alternativas pre laborales considera usted relevante para este estudio?	Escala de valoración				
	1	2	3	4	5
Alternativa pre laboral: Servicios educativos, técnicos y/o sociales					
16.Los servicios educativos, técnicos y sociales son parte de un catálogo de prestaciones para el soporte, la valoración y la investigación					
17.Los servicios educativos necesitan el acompañamiento de un tutor en temas relativos a la formación laboral					
18.Los servicios educativos deben orientarse hacia la alfabetización de sus usuarios					
19.Los servicios educativos deben orientarse hacia la formación laboral más que a la formación académica					
20.El servicio educativo requiere de la participación de un docente en educación especial					
21.Los servicios técnicos deben incluirse dentro del personal que atiende el centro: a un psicólogo, un trabajador social, a un terapeuta ocupacional, a un preparador laboral y a un consejero laboral					
22.El servicio de acompañamiento requiere la participación de especialistas del área profesional					
23.Los servicios sociales integran actividades de desarrollo personal, social y profesional					



Alternativa pre laboral: Formación y capacitación	1	2	3	4	5
24.La formación y capacitación en áreas específicas debe implementarse como una estrategia para el fortalecimiento de habilidades y competencias de los participantes					
25.La formación y capacitación debe enfocarse en las siguientes competencias: Saber, Hacer, Ser, Convivir y Emprender					
26.La temática de formación y capacitación tienen que vincularse con las áreas ocupacionales de los participantes					
27.La formación y capacitación ofrecida depende de las exigencias del mercado					
28.La formación y capacitación se ajusta a las preferencias de los participantes					
29.Sera conveniente incluir en la formación y capacitación la competencia actitudinal					
30.Es conveniente integrar una evaluación inicial y final antes de la formación y capacitación de los participantes					
31.Para la formación y capacitación debe tenerse en cuenta la información brindada por la familia.					
Alternativa pre laboral: Práctica previo a la inserción laboral	1	2	3	4	5
32.Debe efectuarse evaluación competencial previo a la intervención de práctica pre laboral					
33.Debe efectuarse práctica pre laboral en diversas áreas ocupacionales					
34.Debe tenerse en cuenta la práctica en Formación dual					
35.Debe efectuarse práctica o Capacitación in Situ					
36.La tutoría de expertos son parte de la práctica pre laboral					

37.Existen variadas oportunidades de practica pre laboral para graduados con discapacidad intelectual					
38.El monitoreo de la práctica pre laboral constituye una oportunidad para la inserción laboral					
39.Las prácticas son espacios aprendizaje en instituciones y empresas en que son ubicados los participantes					
40.Los escenarios de práctica pre laboral en un modelo de Centro requiere la participación de un preparador laboral					



IV. Servicios educativos, técnicos y sociales – son una gama de prestaciones educativas, técnicas y sociales para el acompañamiento, la evaluación, la atención y la orientación educativa, psicológica, social, ocupacional y pre laboral, pertinentes y accesibles cercanos al contexto social – al entorno del hogar, que son requeridos para la inserción y el desarrollo laboral inclusivo para graduados con discapacidad intelectual de la Escuela Vocacional Especial.

Para los fines de este cuestionario, la escala de valoración es la siguiente: Totalmente de acuerdo (5); De acuerdo (4); Indeciso (3); En desacuerdo (2) y Totalmente en desacuerdo (1).

Pregunta: ¿Cómo deben ser las prestaciones de servicios educativos, técnicos y sociales?	Escala de valoración				
	1	2	3	4	5
Servicios educativos					
41.El servicio educativo debe evaluar la competencia básica y de conocimiento relacionado con la carrera técnica intermedia cursada por el participante					
42.El servicio educativo tendrá su base en la atención, orientación y evaluación educativa					
Servicio Técnicos	1	2	3	4	5
43.El servicio técnico evalúa la competencia personal y funcional en el área ocupacional y pre laboral del participante					
44.El servicio técnico determina las necesidades de apoyo psicológico, social y terapéutico que requieran los participantes.					
Servicios Sociales	1	2	3	4	5
45.Los servicios sociales evalúan la competencia social en el contexto social, es decir: en el hogar, entre pares y en el empresarial.					
46.Los servicios sociales evalúan la competencia social y actitudinal en función del saber ser y saber actuar					
Servicio de Acompañamiento	1	2	3	4	5
47.El acompañamiento psicológico social, terapéutico, ocupacional y formativo constituyen los apoyos requeridos por los graduados de la Escuela Vocacional Especial					



48.El preparador laboral es un recurso necesario para el acompañamiento formativo en el contexto laboral					
--	--	--	--	--	--

V. **Formación y Capacitación** – es un servicio pre laboral de participación que requieren los graduados con discapacidad intelectual de la Escuela Vocacional Especial para el mejoramiento de sus competencias laborales: básica y de conocimiento, competencia personal y funcional, competencia social y actitudinal; competencia lingüística oral, en señas y escrita

Para los fines de este cuestionario, la escala de valoración es la siguiente: Muy importante (5); importante (4); Moderadamente importante (3); De poca importancia (2) y sin importancia (1).

Pregunta: ¿Cómo se selecciona la formación y capacitación de los participantes graduados de la Escuela Vocacional Especial?	Escala de valoración				
	1	2	3	4	5
Mejoramiento de la competencia básica y de conocimiento					
49.Selección de la temática del área ocupacional que requiere mejoramiento de la competencia básica y de conocimiento					
50.Repaso de los contenidos formativos del área ocupacional					
Mejoramiento de la competencia personal y funcional	1	2	3	4	5
51.Elaboración de un plan de desarrollo personal					
52.Autodescripción de las competencias funcionales ganadas					
Mejoramiento de la competencia social y actitudinal	1	2	3	4	5
53.Saber ser y saber actuar frente a una situación determinada					
54.Integración de la enseñanza de valores y actitudes en el campo de las habilidades sociales					
Mejoramiento de la competencia lingüística oral, escrita y en señas.	1	2	3	4	5
55.Participación en exposiciones dialogadas con homólogos y entre pares					
56.Escritura breve de informes y documentos técnicos					



57.Participación en cursos de Lengua de Señas Panameñas					
---	--	--	--	--	--

VI. **Práctica pre laboral** – La práctica pre laboral son oportunidades de participación en actividades productivas, talleres, empresas que son necesarios para evaluar el cumplimiento en la práctica pre laboral de los graduados con discapacidad intelectual de la Escuela Vocacional Especial participantes del estudio

Para los fines de este cuestionario, la escala de valoración es la siguiente: Muy importante (5); importante (4); Moderadamente importante (3); De poca importancia (2) y sin importancia (1).

Práctica de la Competencia básica y de conocimiento	1	2	3	4	5
58.Tiene capacidad para trabajar en forma autónoma					
59.Resuelve problemas sencillos en el área ocupacional					
60.Tiene lectura y escritura					
61.Ejecuta los trabajos que se le asignan en su área ocupacional					
Práctica de la Competencia personal y funcional	1	2	3	4	5
62.Posee autonomía e independencia					
63.Desempeña las funciones específicas del área ocupacional de manera autónoma					
Práctica de la Competencia social y actitudinal	1	2	3	4	5
64.Se relaciona satisfactoriamente entre pares y con otras personas					
65.Tiene autocontrol en situaciones determinadas					
Práctica de la Competencia lingüística oral, escrita y en señas	1	2	3	4	5
66.Expresa oralmente su opinión libremente con la base del respeto					
67.Escribe informes breves y documentos técnicos					
68.Habla lengua de Señas Panameñas					



VII. Competencias laborales – Son rasgos distintivos que un individuo desarrolla para el ejercicio exitoso en el campo laboral (Vera-Mendoza, 2018). Incluyen a las competencias básicas y de conocimiento; a su vez, integran a las competencias lingüísticas oral, escrita y en señas; pero, este estudio también tendrá en cuenta a las competencias personales y funcionales, lo mismo que a las competencias sociales y actitudinales requeridas para el desempeño eficaz del puesto

Para los fines de este cuestionario, la escala de valoración es la siguiente: Muy importante (5); importante (4); Moderadamente importante (3); De poca importancia (2) y sin importancia (1).

Pregunta: ¿Cuál es su criterio con respecto a las competencias requeridas por los participantes en este estudio?	Escala de valoración				
	1	2	3	4	5
Competencias laborales					
69.Las competencias básicas y de conocimiento forman parte de las competencias laborales					
70.Las competencias personal y funcional forman parte de las competencias laborales					
71.Las competencias social y actitudinal forman parte de las competencias laborales					
72.La competencia lingüística oral, escrita y en señas forman parte de las competencias laborales					
73.La práctica de las competencias básicas y genéricas tienen relevancia en un modelo de centro pre laboral					
Competencias básicas y de conocimiento	1	2	3	4	5
74.Son competencias de saber					
75.Son competencias de hacer					
76.Son competencias de ser					
77.Son competencias de convivir					
78.Son competencias de emprender					
Competencias personales y funcionales	1	2	3	4	5
79.Son capacidades para organizar e integrar					
80.Son capacidades para resolución de problemas					
81.Son capacidades para tomar decisiones					

82.Integra a la iniciativa personal					
83.Contempla el autocontrol					
84.Son capacidades para llevar a cabo las funciones laborales					
85.Son capacidades para realizar trabajos de acuerdo con la calidad requerida					
Competencias social y actitudinal	1	2	3	4	5
86.Contempla la gestión y manejo en las relaciones sociales					
87.Integra a la colaboración y cooperación durante la ejecución de una labor					
88.Contempla el respeto y el cuidado de los recursos dispuesta a la persona					
89.Corresponde a la integración en equipo de trabajo					
90.Es la habilidad para adaptarse a nuevas y distintas situaciones con personas y grupos					
91.Contempla la flexibilidad y creatividad					
Competencia lingüística oral, escrita y en señas	1	2	3	4	5
92.Tiene comprensión oral					
93.comprensión escrita					
94.Contempla la lectura y escritura					
95.Contempla la producción escrita					

VIII. Modelo de Centro como alternativa pre laboral para graduados con discapacidad intelectual

Para los fines de este cuestionario, la escala de valoración es la siguiente: Totalmente de acuerdo (5); De acuerdo (4); Indeciso (3); En desacuerdo (2) y Totalmente en desacuerdo (1).

Pregunta: ¿Cuál debe ser el nombre del Modelo de Centro propuesto en este estudio?	Escala de valoración				
	1	2	3	4	5
96.Centro de Alternativa Ocupacional					
97.Centro Especial para el empleo					
98.Centro de Fortalecimiento para el Desarrollo de Competencias					



99. Centro de Superación Profesional para la Formación y Desarrollo					
100. Otro:					

¡Gracias por su colaboración y atención!



ANEXO 2

CUESTIONARIO DE ENCUESTA DIRIGIDO A
PROFESIONALES DE LOS SERVICIOS TÉCNICOS Y
SOCIALES

UNIVERSIDAD ESPECIALIZADA DE LAS AMÉRICAS
DECANATO DE POSTGRADO

DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

UN MODELO DE CENTRO COMO ALTERNATIVA PRE LABORAL PARA
JÓVENES Y ADULTOS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL
GRADUADOS DE LA ESCUELA VOCACIONAL ESPECIAL

Cuestionario de encuesta para profesionales de los servicios técnicos y
sociales que integrarán el modelo de centro

Objetivo: El siguiente cuestionario tiene como objetivo describir las estrategias de intervención social, educativa y comunitaria empleadas en las áreas de atención de los servicios y apoyos formativos, técnicos y sociales en modelos de centro para graduados con discapacidad intelectual de la Escuela Vocacional Especial

Indicaciones: Lea los enunciados y preguntas contestando las respuestas en los espacios correspondientes, o marque con un gancho la información que considere más apropiada.

01 Número de ficha _____

I. Datos generales

02 Profesión: _____

03 Provincia: _____

04 Corregimiento: _____

05 Sexo: Masculino () Femenino ()

06 Edad: _____

07 Tipo de servicio: _____



II. Áreas de atención de los servicios técnicos y sociales que deben integrarse en un modelo de centro como alternativa pre laboral para graduados con discapacidad intelectual de la Escuela Vocacional Especial

Para los fines de este cuestionario, la escala de valoración es la siguiente: Totalmente de acuerdo (5); De acuerdo (4); Indeciso (3); En desacuerdo (2) y Totalmente en desacuerdo (1).

Pregunta:	Escala de valoración				
	1	2	3	4	5
¿Cuáles disciplinas considera usted deben incluirse en un modelo de centro como alternativa pre laboral para graduados con discapacidad intelectual de la Escuela Vocacional Especial?					
08 Psicología					
09 Trabajo social					
10 Terapia ocupacional					
11 Consejería en rehabilitación					
12 Orientación (preparador) laboral					
13 Educación Social					
¿Qué ejecución en las siguientes áreas de atención de los servicios técnicos, sociales, terapéuticos y de acompañamiento deben ser incluidos en un modelo de centro?	Escala de valoración				
Área de Psicología	1	2	3	4	5
14 Acompañamiento psicológico					
15 Visita al campo laboral					
16 Atención psicológica					
17 Evaluación psicológica					
18 Seguimiento de caso					
Área de Trabajo Social	1	2	3	4	5
20. Estudio socioeconómico					
21. Estudio de la dinámica familiar					
22. Acompañamiento familiar					
23. Orientación Familiar					
24. Intervención social y comunitaria (socioeconómica y familiar)					
Área de Terapia Ocupacional	1	2	3	4	5
27 Estudio de habilidades psicomotoras					
28 Evaluación de las habilidades de autocuidado, independencia y autonomía personal					

29 Evaluación de las habilidades instrumentales					
30 Análisis ocupacional y adaptación al puesto de trabajo					
31 Readaptación e inserción laboral					
Área de Consejería en Rehabilitación	1	2	3	4	5
32 Análisis del perfil de puesto					
33 Orientación laboral					
34 Entrevista laboral para la selección de puesto					
35 Evaluación para la colocación selectiva					
36 Enlace con empresas para práctica laboral					
37 Inserción y desarrollo laboral					
Área de Orientación (Preparador) laboral	1	2	3	4	5
38 Orientación laboral					
39 Asesoramiento a empleadores sobre puestos de trabajo					
40 Elaboración de plan centrado en la persona					
41 Preparación laboral					
42 Relación laboral (informe)					
Área de Educación Social	1	2	3	4	5
43 Prevención de riesgo social					
44 Evaluación pedagógica y social					
45 Intervención social y comunitaria (ejecución)					
46 Desarrollo de resiliencia e invulnerabilidad social					



III. Modelo de Centro como alternativa pre laboral para graduados con discapacidad intelectual

Para los fines de este cuestionario, la escala de valoración es la siguiente: Totalmente de acuerdo (5); De acuerdo (4); Indeciso (3); En desacuerdo (2) y Totalmente en desacuerdo (1).

Pregunta: ¿Cuál debe ser el nombre del Modelo de Centro propuesto en este estudio?	Escala de valoración				
	1	2	3	4	5
47.Centro de Alternativa Ocupacional					
48.Centro Especial para el empleo					
49.Centro de Fortalecimiento para el Desarrollo de Competencias					
50.Centro de Superación Profesional para la Formación y Desarrollo					
51.Otro:					

¡Gracias por su colaboración y atención!



ANEXO 3

GUÍA DE OBSERVACIÓN PRE TEST



UNIVERSIDAD ESPECIALIZADA DE LAS AMÉRICAS
DECANATO DE POSTGRADO
DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

UN MODELO DE CENTRO COMO ALTERNATIVA PRE LABORAL PARA JÓVENES Y ADULTOS CON DISCAPACIDAD
INTELLECTUAL GRADUADOS DE LA ESCUELA VOCACIONAL ESPECIAL

GUIA DE OBSERVACIÓN (PRE TEST)

Objetivo: Este instrumento tiene como objetivo determinar las competencias del participante previo a la formación y capacitación, validado por docentes en el área de estudio.

01 Número de ficha _____

I. Datos generales del participante

02 Carrera Técnica Intermedia (CTI): _____

03 Provincia: _____

04 Corregimiento: _____

05 Sexo: Masculino () Femenino ()

06 Edad: _____

07 Fecha _____

II. Competencias de los participantes

Para los fines de este instrumento la escala de valoración es la siguiente: Excelente (5); Muy Bien (4); Bien (3); Mejorable (2) y Sin Realizar (1).

Necesidades de Formación y Capacitación		PRETEST					
		Escala					
Competencias ¹	N°	Criterio de evaluación	1	2	3	4	5
Básica y de conocimiento	8.	Saber - Sabe el oficio que desempeña					
	9.	Hacer - Realiza o ejecuta por lo menos cinco trabajos vinculados al oficio aprendido					
	10.	Ser – Actúa con pensamiento autónomo y crítico					
	11.	Convivir – Mantiene relaciones positivas y respetuosas con sus pares					
	12.	Emprender – Ejecuta un proyecto de autogestión					
Competencia personal y funcional	13.	Capacidad para organizar e integrarse en su trabajo					
	14.	Capacidad para resolución de problemas					
	15.	Capacidad para la toma de decisiones					
	16.	Posee iniciativa personal en la ejecución de sus labores					
	17.	Tiene dominio de sí mismo, manejo de sus emociones y autocontrol de su conducta					

	18.	Capacidad para ejecutar las funciones laborales					
	19.	Capacidad para realizar el trabajo de acuerdo con la calidad requerida					
Competencia social y Actitudinal	20.	Manejo en las relaciones sociales y laborales					
	21.	Colabora y coopera durante la ejecución de una labor					
	22.	Tiene cuidado con los recursos puestos a su disposición					
	23.	Integra equipos de trabajo					
	24.	Se adapta a nuevas y distintas situaciones					
	25.	Es flexible en su trato con los demás					
Competencia lingüística oral y escrita	26.	Tiene comprensión oral					
	27.	Tiene comprensión escrita					
	28.	Lee y escribe (oraciones con sentido completo)					
	29.	Redacta informes técnicos					

¹La denominación de estas competencias están basadas en los trabajos de Lucas, Arias y Ovejero (2005) y Docampo y Morán (2014)¹ (Jariot, Laborda y González, 2020, p.478).

¡Gracias por la participación!

ANEXO 4

GUÍA DE OBSERVACIÓN POST TEST



UNIVERSIDAD ESPECIALIZADA DE LAS AMÉRICAS
DECANATO DE POSTGRADO
DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

UN MODELO DE CENTRO COMO ALTERNATIVA PRE LABORAL PARA JÓVENES Y ADULTOS CON DISCAPACIDAD
INTELLECTUAL GRADUADOS DE LA ESCUELA VOCACIONAL ESPECIAL

GUIA DE OBSERVACIÓN (POST TEST)

Objetivo: Este instrumento tiene como objetivo detallar las competencias laborales que logran los graduados con discapacidad al concluir el nivel de formación y capacitación en un modelo de centro

01 Número de ficha _____

I. Datos generales del participante

02 Carrera Técnica Intermedia (CTI): _____

03 Provincia: _____

04 Corregimiento: _____

05 Sexo: Masculino () Femenino ()

06 Edad: _____

07 Fecha _____



II. Competencias de los participantes

Para los fines de este instrumento la escala de valoración es la siguiente: Excelente (5); Muy Bien (4); Bien (3); Mejorable (2) y Sin Realizar (1).

Necesidades de Formación y Capacitación		POST TEST					
		Escala					
Competencia ¹	N°	Criterio de evaluación	1	2	3	4	5
Básica y de Conocimiento	8.	Saber - Sabe el oficio que desempeña					
	9.	Hacer - Realiza o ejecuta por lo menos cinco trabajos vinculados al oficio aprendido					
	10.	Ser – Actúa con pensamiento autónomo y crítico					
	11.	Convivir – Mantiene relaciones positivas y respetuosas con sus pares					
	12.	Emprender – Ejecuta un proyecto de autogestión					
Competencia personal y funcional	13.	Capacidad para organizar e integrarse en su trabajo					
	14.	Capacidad para resolución de problemas					
	15.	Capacidad para la toma de decisiones					
	16.	Posee iniciativa personal en la ejecución de sus labores					
	17.	Tiene dominio de sí mismo, manejo de sus emociones y autocontrol de su conducta					

	18.	Capacidad para ejecutar las funciones laborales			
	19.	Capacidad para realizar el trabajo de acuerdo con la calidad requerida			
Competencia social y actitudinal	20.	Manejo en las relaciones sociales y laborales			
	21.	Colabora y coopera durante la ejecución de una labor			
	22.	Tiene cuidado con los recursos puestos a su disposición			
	23.	Integra equipos de trabajo			
	24.	Se adapta a nuevas y distintas situaciones			
	25.	Es flexible en su trato con los demás			
Competencia lingüística oral y escrita	26.	Tiene comprensión oral			
	27.	Tiene comprensión escrita			
	28.	Lee y escribe (oraciones con sentido completo)			
	29.	Redacta informes técnicos			

¹La denominación de estas competencias están basadas en los trabajos de Lucas, Arias y Ovejero (2005) y Docampo y Morán (2014)¹ (Jariot, Laborda y González, 2020, p.478).

¡Gracias por la participación!

ANEXO 5

ENTREVISTA A EXPERTOS

UNIVERSIDAD ESPECIALIZADA DE LAS AMÉRICAS
DECANATO DE POSTGRADO
DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

UN MODELO DE CENTRO COMO ALTERNATIVA PRE LABORAL PARA JÓVENES Y
ADULTOS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL GRADUADOS DE LA ESCUELA
VOCACIONAL ESPECIAL

Entrevista con preguntas abiertas realizadas a profundidad, dirigida a tres (3) expertos: Un Directivo de la Escuela Vocacional, Un Profesional internacional con experticia en la temática y Un Directivo de alto perfil en el área de educación.

Objetivo: La entrevista tiene como objetivo detallar las competencias requeridas por los graduados con discapacidad intelectual para la formación y empleo

Nota: Los datos recolectados serán utilizados exclusivamente para fines académicos.

Indicaciones: Lea detenidamente las preguntas, dé respuesta de manera breve, descriptiva, detallada y precisa.

Preguntas:

1. ¿Cuáles son las competencias laborales requeridas con mayor frecuencia en la formación y empleo de personas con discapacidad intelectual?
2. ¿Qué competencias básicas, específicas y genéricas deben contemplarse en las áreas de formación en un modelo de centro como alternativa pre laboral para graduados con discapacidad intelectual?
3. ¿Qué tipos de competencias recomienda usted para la formación de adultos con discapacidad intelectual?
4. ¿Qué estrategia propone usted para asegurar resultados exitosos y buenas prácticas en la formación por competencias para graduados con discapacidad intelectual?
5. ¿Qué indicadores clave de cumplimiento demuestran el desarrollo de habilidades y destrezas en la formación por competencias para graduados con discapacidad intelectual?

¡Gracias por su colaboración y participación!



ANEXO 6

GUÍA DE OBSERVACIÓN DE CAMPO SOBRE PARTICIPACIÓN EN
LA PRÁCTICA PRE LABORAL



UNIVERSIDAD ESPECIALIZADA DE LAS AMÉRICAS
DECANATO DE POSTGRADO
DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

UN MODELO DE CENTRO COMO ALTERNATIVA PRE LABORAL PARA JÓVENES Y ADULTOS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL GRADUADOS DE LA ESCUELA VOCACIONAL ESPECIAL

GUÍA DE OBSERVACIÓN SOBRE LA PARTICIPACIÓN EN LA PRÁCTICA PRE LABORAL

Objetivo: Este instrumento, guía de observación tiene como objetivo evaluar el cumplimiento en la práctica pre laboral de los graduados con discapacidad intelectual de la Escuela Vocacional Especial (en actividades productivas, talleres, empresas) para comprobar que las competencias laborales han sido logradas por parte de los participantes. Elaborado y validado para el estudio.

01 Número de ficha _____

I. Datos generales del participante

02 Carrera Técnica Intermedia (CTI): _____

03 Provincia: _____

04 Corregimiento: _____

05 Sexo: Masculino () Femenino ()

06 Edad _____

07 Fecha _____



II. Práctica de las competencias durante la práctica pre laboral

Para los fines de este instrumento la escala de valoración es la siguiente: Sobresaliente (5); Satisfactorio (4); Aprobado (3); Insuficiente (2) y Reprobado (1).

COMPETENCIAS Y SUS DESCRIPTORES		DURANTE LA PRÁCTICA PRE LABORAL					OBSERVACIONES
		Escala de valoración					
		1	2	3	4	5	
Práctica de la Competencia ¹	N°	Descriptores de la competencia					
Practica la competencia básica y de conocimiento	8.	Conoce las funciones del trabajo que realiza					
	9.	Ejecuta su labor efectivamente					
	10.	Actúa con pensamiento autonomo y critico					
	11.	Sostiene relaciones positivas y respetuosas con sus pares					
	12.	Ejecuta un proyecto de autogestión					
Practica las competencias personales y funcionales	13.	Planifica y organiza su trabajo					
	14.	Tiene habilidades para la resolución de problemas					



Práctica de la competencia lingüística oral y escrita	26.	Tiene comprensión oral						
	27.	Tiene comprensión escrita						
	28.	Lee y escribe (oraciones con sentido completo)						
	29.	Redacta informes técnicos						

¹La denominación de estas competencias están basadas en los trabajos de Lucas, Arias y Ovejero (2005) y Docampo y Morán (2014)¹ (Jariot, Laborda y González, 2020, p.478).

¡Gracias por la participación!

ANEXO 7

CONSIDERACIONES DEL COMITÉ DE BIOÉTICA



CBI-USantander-M- 011- 2024

Panamá, 08 de febrero de 2024

MEMORANDO

Para: Noel Daniel de Leon.
Investigador Principal.



De: Dra. Nydia Flores Chiari
Presidenta del Comité de Bioética de la Investigación

Asunto: Consideraciones sobre protocolo revisado

En reunión ordinaria del Comité de Bioética de la Investigación de la Universidad Santander Panamá, celebrada el día 29 de enero de 2024 se discutieron, los documentos del Protocolo de Investigación: **“Modelo de centro, como alternativa pre laboral para graduados con discapacidad intelectual”**. Los miembros del Comité de Bioética de la Investigación deciden:

<input type="checkbox"/>	Aprobar	<input checked="" type="checkbox"/>	Solicitud de Modificaciones
<input type="checkbox"/>	Suspender para correcciones	<input type="checkbox"/>	Denegar

Se revisaron los siguientes documentos:

Documentos	Versión
Protocolo de investigación	1
Instrumento de recolección de datos	1
Consentimiento informado	1

La decisión obedece a las siguientes recomendaciones de los evaluadores:

Título: Falta temporalidad y lugar.

Justificación: Falta indicar como se publicarán los resultados: articulo científico, jornadas científicas, docentes, estudiantes, etc.

Objetivos específicos: Corregir los verbos describir y evaluar, no están dentro del listado de verbos para construir objetivos específicos, según la taxonomía de Bloom

Universo y muestra: Cuantificar el universo y muestra

Criterios de inclusión y exclusión: No están consignados los criterios de inclusión y exclusión, debe incluirlos.

Procedimiento metodológico: Describir como se realizará la invitación a participar. Como se realizará la selección de los participantes (¿aleatorio?)

Ampliar la metodología a utilizar para la realización de la investigación, como se aplicarán los cuestionarios pretest y post test, se va a realizar algún tipo de formación y capacitación orientada a las competencias encontradas en el diagnóstico del pretest y post test, se realizara algún tipo de inserción laboral o se trabaja con sujetos que ya estén insertados al mercado laboral.

Instrumento: ¿Se realizará digital o en papel?

Consideraciones éticas: Ampliar. Se envía ejemplo para que le sirva de guía.

Intervención: Describir en que consiste la intervención

Resultados: Incluir el análisis y el/los programas a utilizar para la obtención de resultados.

Cronograma: Aclarar tiempos, existen muchas tareas simultaneas que deberían ser secuenciales.

Presupuesto: Incluir pago comité de bioética.

Consentimiento informado: Incluir el correo del comité de bioética (en consultas o dudas), no puede estar pre firmado por el investigador, se firma al momento de aplicarlo.

* El protocolo debe ser revisado y aprobado por el asesor metodológicos y/o especialista antes de enviar las nuevas correcciones al comité de bioética para una segunda revisión. (debe enviar junto con las correcciones carta del asesor que incluya fecha de la revisión y versión del documento con correcciones)

Los miembros del Comité que participaron en la revisión de los documentos mencionados fueron:

Nombre	Profesión	Cargo
Nydia Flore Chiari	Medica	Presidenta
Nilza Caballero	Odontóloga	Miembro
Priscilla Jiménez	Tecnóloga Médica	Miembro
Iliana Ceballos	Pediatra	Miembro
Dora Sánchez Potha	Abogada	Miembro
Santiago Rodriguez	Abogado/Enfermero	Miembro

Una vez realizadas las correcciones, le agradecemos someter los documentos en **versión 2.1** y con la redacción en **color rojo** a manea de control de cambio Saludos y éxitos,

c. archivos del Comité





CBI-USantander-M- 043- 2024

Panamá, 26 de febrero de 2024

MEMORANDO

Para: Noel Daniel de Leon.
Investigador Principal.



De: Dra. Nydia Flores Chiari
Presidenta del Comité de Bioética de la Investigación

Asunto: Consideraciones sobre protocolo revisado

En reunión ordinaria del Comité de Bioética de la Investigación de la Universidad Santander Panamá, celebrada el día 22 de abril de 2024, se discutieron, los documentos del Protocolo de Investigación: "**Modelo de centro, como alternativa pre laboral de graduados con discapacidad intelectual, Escuela Vocacional Especial, Panamá Centro 2024**". Los miembros del Comité de Bioética de la Investigación deciden:

<input type="checkbox"/>	Aprobar	<input checked="" type="checkbox"/>	Solicitud de Modificaciones
<input type="checkbox"/>	Suspender para correcciones	<input type="checkbox"/>	Denegar

Se revisaron los siguientes documentos:

Documentos	Versión
Protocolo de investigación	2

La decisión obedece a las siguientes recomendaciones de los evaluadores:

Objetivos específicos: Corregir los verbos "verificar y proponer", no están dentro del listado de verbos para construir objetivos específicos, según la taxonomía de Bloom

Procedimiento metodológico: Ampliar la metodología a utilizar para la realización de la investigación, como se aplicarán los cuestionarios pre test y post test, se va a realizar algún tipo de formación y capacitación orientada a las competencias encontradas en el diagnóstico del pretest y post test, se realizará algún tipo de inserción laboral o se trabaja con sujetos que ya estén insertados al mercado laboral.

Aclarar si el pre test y post test se aplica antes o después de firmar el consentimiento informado.

Consideraciones éticas: Ampliar con el formato enviado.

Intervención: Describir mejor en que consiste la intervención y como se va a realizar.

Consentimiento informado: No vino entre los anexos la corrección.

Incluir el correo del comité de bioética, no puede estar pre firmado por el investigador, se firma al momento de aplicarlo.

Instrumento: Debe enviarlo en formato separa y el Word para ser sellado por el comité al ser aprobado.

* El protocolo debe ser revisado y aprobado por el asesor metodológicos y/o especialista antes de enviar las nuevas correcciones al comité de bioética para una segunda revisión. (debe enviar junto con las correcciones carta del asesor que incluya fecha de la revisión y versión del documento con correcciones)

Los miembros del Comité que participaron en la revisión de los documentos mencionados fueron:

Nombre	Profesión	Cargo
Nydia Flore Chiari	Medica	Presidenta
Nilza Caballero	Odontóloga	Miembro
Priscilla Jiménez	Tecnóloga Médica	Miembro
Iliana Ceballos	Pediatra	Miembro
Dora Sánchez Potha	Abogada	Miembro
Santiago Rodríguez	Abogado/Enfermero	Miembro

Una vez realizadas las correcciones, le agradecemos someter los documentos en **versión 3** y con la redacción en **color rojo solo las nuevas correcciones**, a manea de control de cambio
Saludos y éxitos,

c. archivos del Comité





CBI-USantander-M- 054- 2024

Panamá, 07 de junio de 2024.

MEMORANDO

Para: Noel Daniel.
Investigado Principal.

Nydia Flores Chiari
De: Dra. Nydia Flores Chiari
Presidenta del Comité de Bioética de la Investigación



Asunto: Consideraciones sobre protocolo revisado

En reunión ordinaria del 03 de junio 2024 del Comité de Bioética de la Investigación de la Universidad Santander Panamá se discutieron, en tercera revisión, los documentos del protocolo: **“Modelo de centro, como alternativa pre laboral de graduados con discapacidad intelectual, Escuela Vocacional Especial, Panamá Centro 2024”**. Y se decide aprobar con correcciones menores, mismas que se completaron el 05 de junio de 2024.

Los Miembros del Comité de Bioética de la Investigación deciden entonces:

<input checked="" type="checkbox"/> Aprobar	<input type="checkbox"/> Solicitud de Modificaciones
<input type="checkbox"/> Suspendir para correcciones	<input type="checkbox"/> Denegar

Se revisaron los siguientes documentos:

Documentos	Versión
Protocolo de investigación	4
Consentimiento informado	4
Guía De Observación Sobre La Participación En La Práctica Pre Laboral	3
Guía De Observación (Pre Test)	3
Guía De Observación (Post Test)	3
Cuestionario para Docentes.	3
Entrevista para competencias en discapacidad intelectual.	3
Encuesta para profesionales de los servicios técnicos y sociales	3

Los miembros del Comité que participaron en la revisión de los documentos mencionados fueron:

Nombre	Profesión	Cargo
Nydia Flores Chiari	Médica	Presidenta
Priscilla Jiménez	Tecnóloga Medica	Miembro
Nilza Caballero	Odontóloga	Miembro
Iliana Ceballos	Pediatra	Miembro
Dora Sánchez Potha	Abogada	Miembro
Santiago Rodríguez	Abogado/enfermero	Miembro
Derek Liao	Medico	Miembro

Como parte del seguimiento que este Comité dará a su investigación, deberá presentar lo siguiente:

- Fecha de inicio y culminación del estudio
- Reportar el status de su investigación cada dos meses.
- Reportar de inmediato cualquier adenda/enmienda a la investigación y solicitar aprobación en caso de ser necesario
- Reportar en un plazo menor de 24 horas cualquier efecto adverso serio, cuando aplique

- Describir los riesgos potenciales de las terapias experimentales de la medicación a utilizar en su investigación e informar aquellos que se presentan a lo largo de su investigación, cuando aplique
- La aprobación ética tiene duración de un (01) año calendario, si supera ese plazo, se debe solicitar renovación de la aprobación ética por lo menos 1 mes previo a cumplido dicho periodo.
- Presentar copia digitalizada de su informe final y/o publicación, tan pronto finalice la investigación.

Saludos y éxitos,
c. archivos del Comité





CBI-USantander-M- 060- 2024

Panamá, 26 de junio de 2024

MEMORANDO

Para: Noel Daniel.
Investigadora Principal.



Nydia Flore Chiari
De: Dra. Nydia Flore Chiari.
Presidenta del Comité de Bioética de la Investigación

Asunto: Consideraciones sobre enmienda de protocolo.

En revisión expedita en junio 2024 se evaluaron los documentos de enmienda al instrumento del Protocolo de Investigación: **“Modelo de centro, como alternativa pre laboral de graduados con discapacidad intelectual, Escuela Vocacional Especial, Panamá Centro 2024”**.

Los Miembros del Comité de Bioética de la Investigación deciden:

Aprobar

Solicitud de Modificaciones

Suspender para correcciones

Denegar

Se revisaron los siguientes documentos:

Documentos	Versión
Entrevista para competencias en discapacidad intelectual.	4

Los miembros del Comité que participaron en la revisión de los documentos mencionados fueron:

Nombre	Profesión	Cargo
Nydia Flores Chiari	Medico	Presidenta
Iliana Ceballos	Médico Pediatra	Miembro

Como parte del seguimiento que este Comité dará a su investigación, deberá presentar lo siguiente:

- ▲ Fecha de inicio y culminación del estudio
- ▲ Reportar el status de su investigación cada dos meses.
- ▲ Reportar de inmediato cualquier adenda a la investigación y solicitar aprobación en caso de ser necesario
- ▲ Reportar en un plazo menor de 24horas cualquier efecto adverso serio, cuando aplique
- ▲ Describir los riesgos potenciales de las terapias experimentales de la medicación a utilizar en su investigación e informar aquellos que se presentan a lo largo de su investigación, cuando aplique
- ▲ La aprobación ética tiene duración de un (01) año calendario, si supera ese plazo, se debe solicitar renovación de la aprobación ética por lo menos 1 mes previo a cumplido dicho periodo.
- ▲ Presentar copia digitalizada de su informe final y/o publicación, tan pronto finalice la investigación

Saludos y éxitos,
c. archivos del Comité





CBI-USantander-M- 095- 2024

Panamá, 13 de septiembre de 2024

MEMORANDO

Para: Noel Daniel.
Investigadora Principal.



Nydia Flore Chiari
De: Dra. Nydia Flore Chiari.
Presidenta del Comité de Bioética de la Investigación

Asunto: Consideraciones sobre enmienda de protocolo.

En revisión expedita en septiembre 2024 se evaluaron los documentos de enmienda al instrumento del Protocolo de Investigación: **“Modelo de centro, como alternativa pre laboral de graduados con discapacidad intelectual, Escuela Vocacional Especial, Panamá Centro 2024”**.

Los Miembros del Comité de Bioética de la Investigación deciden:

- | | |
|--|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Aprobar | <input type="checkbox"/> Solicitud de Modificaciones |
| <input type="checkbox"/> Suspendir para correcciones | <input type="checkbox"/> Denegar |

Se revisaron los siguientes documentos:

Documentos	Versión
GUIA DE OBSERVACIÓN (PRE TEST)	4
GUIA DE OBSERVACIÓN (POST TEST)	4
GUÍA DE OBSERVACIÓN SOBRE LA PARTICIPACIÓN EN LA PRÁCTICA PRE LABORAL	4

Los miembros del Comité que participaron en la revisión de los documentos mencionados fueron:

Nombre	Profesión	Cargo
Nydia Flores Chiari	Medico	Presidenta
Iliana Ceballos	Médico Pediatra	Miembro

Como parte del seguimiento que este Comité dará a su investigación, deberá presentar lo siguiente:

- ▲ Fecha de inicio y culminación del estudio
- ▲ Reportar el status de su investigación cada dos meses.
- ▲ Reportar de inmediato cualquier adenda a la investigación y solicitar aprobación en caso de ser necesario
- ▲ Reportar en un plazo menor de 24horas cualquier efecto adverso serio, cuando aplique
- ▲ Describir los riesgos potenciales de las terapias experimentales de la medicación a utilizar en su investigación e informar aquellos que se presentan a lo largo de su investigación, cuando aplique
- ▲ La aprobación ética tiene duración de un (01) año calendario, si supera ese plazo, se debe solicitar renovación de la aprobación ética por lo menos 1 mes previo a cumplido dicho periodo.
- ▲ Presentar copia digitalizada de su informe final y/o publicación, tan pronto finalice la investigación

Saludos y éxitos,
c. archivos del Comité



UNIVERSIDAD ESPECIALIZADA DE LAS AMÉRICAS
Decanato de Postgrado
CONSENTIMIENTO INFORMADO GENERAL

**Modelo de centro, como alternativa pre laboral de graduados con
discapacidad intelectual, Escuela Vocacional Especial, Panamá Centro**

2024

Investigador principal: Noel Daniel



Como parte del proceso del trabajo de grado para optar por el título de Doctorado en Educación, en el Decanato de Postgrado, esta desarrollándose una investigación titulada: Modelo de Centro como alternativa pre laboral de graduados con discapacidad intelectual. Por ello, se requiere de su participación en este estudio.

El tiempo que tomará responder el instrumento de recolección de datos e información, es de aproximadamente 10-15 minutos. Sus respuestas detalladas y amplias aportarán más información a la investigación. Las preguntas se refieren a sus conocimientos con respecto a la temática de estudio, frente a dimensiones que sustentan la estructura científica que debe ser utilizada según el manual de trabajo de grado de la Universidad. Aunque su participación no involucre ningún beneficio directo para usted, la información que usted proporcione en esta investigación, ayudará a comprender la situación objeto de estudio.

Su participación es completamente voluntaria. Usted puede retirarse de la investigación en cualquier momento que desee. Sus respuestas son anónimas y confidenciales. No quedará registrado ni su nombre ni ningún otro tipo de información personal que pueda identificar la constancia de su participación en el estudio. Los datos serán almacenados en un lugar seguro al cual solamente los investigadores capacitados para este proyecto podrán acceder.

Si usted desea obtener más información acerca de este estudio antes o después de su participación, por favor no dude en contactar al estudiante Noel Aquiles Isaac Daniel De León, estudiante de Doctorado en Educación, de la Universidad Especializada de las Américas, Decanato de Postgrado. Si tiene alguna consulta o dudas contacte a: comite.etica@usantander.edu.pa. También, puede contactar al investigador a la siguiente dirección de correo electrónico: noel.daniel@udelas.ac.pa. También puede contactarse a la asesora de la investigación al iris.depitti53@udelas.ac.pa

En el caso de algunos graduados con discapacidad intelectual que no sepan leer y escribir, el consentimiento informado general será, firmado por su tutor, acudiente y/o su representante legal.

Yo, _____, de _____ años de edad y con cédula de identidad personal N° _____. He leído el presente formulario de Consentimiento Informado. Entiendo que si tengo preguntas adicionales puedo contactar al

investigador en el Decanato de Postgrado, Doctorado en Educación, en la Universidad Especializada de las Américas, UDELAS. Y certifico que soy mayor de 18 años.

CONSIENTO EN LA PARTICIPACIÓN EN EL PRESENTE ESTUDIO - (encerrar en un círculo lo que corresponda):

SÍ

NO

Firma de aceptación _____

Fecha _____

Declaración del investigador

Doy fe de que he explicado a los participantes en la investigación acerca de la naturaleza de la misma, el manejo de los datos, se ha brindado el contacto de la investigadora responsable para aclaración de alguna duda y solicitud de información.

Nombre del investigador: _____

Firma _____

Fecha _____ Hora _____

Número de Documento _____

¡Muchas gracias por su participación!





COMITÉ DE BIOÉTICA DE LA INVESTIGACIÓN DE LA
UNIVERSIDAD SANTANDER PANAMÁ

Formulario para Someter
Protocolos de Investigación
FR-CBI-01

Fecha: 18 enero 2024

Versión
1.0

Página
1 de 1

Nombre del Investigador (es) Principal (es):

Noel Aquiles Isaac Daniel De León correo: noel.daniel@udelas.ac.pa

Código de inscripción del estudio: __N/A__RESEGIS: 3330
(Solo para estudiantes de USantander)

Título del estudio: Modelo de Centro, como alternativa pre
laboral para graduados con discapacidad intelectual

Fecha: 18 de enero de 2024



Se hace entrega digital de los siguientes documentos para la revisión ética del estudio en
mención:

(Para ser llenado por el CBI-USantander)

Documento	Entregado
Formulario para someter protocolo firmado y fechado*	✓
Acuerdo de Confidencialidad firmado y fechado por el (los) Investigador (es) *	✓
Declaración del (de los) Investigador (es) de mantener aspectos éticos firmado y fechado *	✓
Formulario de Inscripción o Aprobación del Protocolo en caso de estudios de estudiantes de pregrado y postgrado	✓
Hoja de vida del (de los) Investigador (es) Principal (es) incluyendo certificado de BPC	✓
Registro y/o Autorización Sanitaria de DIGESA	✓
Certificación de No Objeción o Autorización de la entidad donde se pretende realizar el estudio	✓
Protocolo (Formato "Proyecto de Grado") en formato Word	✓
Consentimiento Informado (si es necesario) en formato word	✓
Instrumento de recolección de datos en formato word	✓
Asentimiento Informado (si es necesario) en formato word	N/A
Copia del recibo del pago del Gasto Administrativo cuando aplique	✓
Otro:	

SUCURSAL : 0096-HOSPITAL NACIONAL
20-01-2024 008622

DEPOSITO MIXTO

TXN CONSEC
1003 0111157

CUENTA DE DEPOSITO : 0109756800
NOMBRE : *UNIVERSIDAD DE SANTANDER

EFFECTIVO	:	\$	75.00
TOTAL DOCS ACEPTADOS	0:	\$	0.00
TOTAL DOCS DEVUELTOS	0:	\$	0.00
TOTAL DEPOSITO	:	\$	75.00

Noel Daniel
FIRMA DEL CLIENTE
8-238-2422



39196724



CON LA RECEPCION DE ESTE COMPROBANTE EL DEPOSITANTE ACEPTA QUE LOS DATOS AQUI CONTENIDOS SON CORRECTOS.

Pap-Comite Bioetica
U Santander
Noel Daniel Céd - 8-238-2422

Enmienda de instrumentos de 10397.

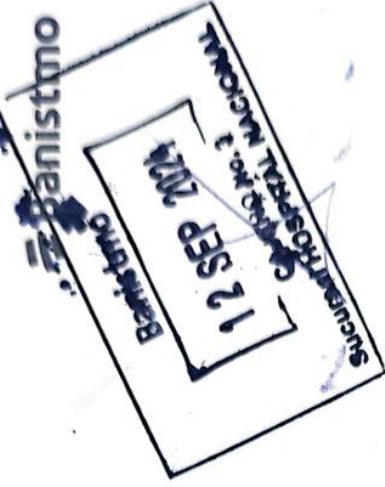
SUCURSAL : 0086-HOSPITAL NACIONAL
12-09-2024 008613

TXN CONSEC
1003 0131215

CUENTA DE DEPOSITO : 0109756800
NOMBRE : *UNIVERSIDAD DE SANTANDER

EFFECTIVO	:	\$	25.00
TOTAL DOCS ACEPTADOS	0:	\$	0.00
TOTAL DOCS DEVUELTOS	0:	\$	0.00
TOTAL DEPOSITO	:	\$	25.00

DEPOSITO MIXTO



Daniela

FIRMA DEL CLIENTE

SELLO Y FIRMA

CON LA RECEPCION DE ESTE COMPROBANTE EL DEPOSITANTE ACEPTA QUE LOS DATOS AQUI CONTENIDOS SON CORRECTOS.
CON LA RECEPCION DE ESTE COMPROBANTE EL DEPOSITANTE ACEPTA QUE LOS DATOS AQUI CONTENIDOS SON CORRECTOS.

Panamá, 10 de abril de 2024

Doctores
Comité de Bioética de la Investigación
Universidad de Santander

Estimado Miembros del Comité:

A quien concierne,

Reciba un cordial saludo. La presente tiene como finalidad autorizar el protocolo de investigación presentado por Noel Aquiles Isaac Daniel De León, con cédula de identidad, 8-238-2422, estudiante Doctorado en Educación de la Universidad Especializada de las Américas; el anteproyecto lleva el título: Modelo de Centro, como alternativa pre laboral de graduados con discapacidad intelectual, Escuela Vocacional Especial, Panamá Centro, 2024

El protocolo ha sido revisado y autorizado por mi persona, Doctora Iris Alicia Arauz de Pitti, con cédula de identidad personal 4-121-853, asesora metodológica del proyecto, en las siguientes fechas:

- Versión 1, el anteproyecto fue revisado en fecha 21 de febrero de 2024 para fines de correcciones solicitada por el Comité de Bioética de la Universidad de Santander
- Versión 2, el anteproyecto fue revisado en fecha, 4 de abril de 2024 para fines de correcciones solicitadas por el Comité de Bioética de la Universidad de Santander
- Revisión 3, el anteproyecto fue revisado en fecha, 9 de abril de 2024 para fines de correcciones solicitadas por el Comité de Bioética de la Universidad de Santander

Sin más que agregar, espero que el Dr./estudiante Noel Aquiles Isaac Daniel De León pueda llevar a cabo el proyecto de investigación con completo éxito.

Atentamente,



Dra. Iris Alicia Arauz de Pitti
Cédula de identidad personal: 4-121-853

**UNIVERSIDAD ESPECIALIZADA DE LAS AMÉRICAS
DECANATO DE POSTGRADO**

Panamá, 27 de mayo de 2024

Honorable
Comité de Bioética de Investigación
Universidad de Santander


Respetado CBI-USantander:

En atención a la nota **CBI-USantander-M- 043- 2024**, referente a la revisión del protocolo del Doctorando Noel Aquiles Isaac Daniel De León, estudiante de la Universidad Especializada de las Américas, tengo a bien, expresar que hemos revisado y aprobado el protocolo corregido por el estudiante Daniel. Estas revisiones se efectuaron en las siguientes fechas: 3 de mayo, 13 de mayo y 25 de mayo de los corrientes.

El documento o anteproyecto es la tercera versión de documento revisado por nuestra parte y sometida a la aprobación del CBI-USantander. Esperamos que las correcciones efectuadas por el estudiante, sea correspondiente a la solicitud emitida por este comité.

Sin otro particular, esperando su respuesta satisfactoria, quedo suscrita a su Despacho,

Atentamente,


Dra. Iris Araúz de Pitti
Asesora Metodológica de la Investigación
Docente del Doctorado
Universidad Especializada de las Américas

Con copia a: Doctorando Noel Daniel, Universidad Especializada de las Américas

**UNIVERSIDAD ESPECIALIZADA DE LAS AMÉRICAS
DECANATO DE POSTGRADO**

Panamá, 5 de junio de 2024

Honorable
Comité de Bioética de Investigación
Universidad de Santander

Respetado CBI-USantander:

En atención a la reunión ordinaria realizada por ustedes el 3 de junio de 2024, referente a la revisión del protocolo del Doctorando Noel Aquiles Isaac Daniel De León, estudiante de la Universidad Especializada de las Américas, tengo a bien, expresar que hemos revisado y aprobado el protocolo corregido por el estudiante Daniel. Esta conmigo se efectuó el 5 de junio de los corrientes.

El documento o anteproyecto es la cuarta versión de documento revisado por nuestra parte y sometida a la aprobación del CBI-USantander. Esperamos que las correcciones menores efectuadas por el estudiante, sea correspondiente a la solicitud emitida por este comité.

Sin otro particular, esperando su respuesta satisfactoria, quedo suscrita a su Despacho,

Atentamente,



Dra. Iris de Pitti
Asesora Metodológica de la Investigación
Docente del Doctorado
Universidad Especializada de las Américas

Con copia a: Doctorando Noel Daniel, Universidad Especializada de las Américas

Panamá, 11 de septiembre de 2024

Comité de Bioética
Universidad de Santander

Estimado Doctores

Me permito saludarles y desearles éxitos en sus funciones

Con anterioridad sometí ante ustedes mi estudio Doctoral, el cual fue aprobado por ustedes el 24 de junio de 2024. Sin embargo, como ustedes me indicaron mantenerlos informados de los avances, procedo a darles una síntesis de los criterios que estoy sometiendo ante ustedes, dado que luego de la aprobación por parte de ustedes, he avanzado en cuanto a los capítulos correspondientes, capítulo I, II y III. Pero, al momento de efectuar la validación externa de contenido por juicios de expertos de los instrumentos que fueron aprobados por ustedes: Guía de Observación Pre Test, Guía de Observación Post Test y Guía de Observación Participación en la Práctica, nos percatamos que tenían errores que fueron subsanados por los expertos durante la validación.

Dado que ya ustedes me lo habían aprobado, consideré oportuno someterlos nuevamente a su consideración porque estos tres instrumentos mencionados presentaban algunos errores ortográficos de redacción y coherencia. Por ello, es importante que siguiendo las sugerencias que ustedes mismos me plantearon, acudo nuevamente a su consideración. Debo indicar que el protocolo no ha sufrido modificación, tampoco el consentimiento informado, ni ninguno de los documentos que ustedes me aprobaron, solamente los tres instrumentos, adicional a la entrevista que ustedes previamente, sometí ante ustedes y ustedes aprobaron enmienda de redacción. Adjunto a esta nota, presento los instrumentos que fueron aprobados por ustedes conjuntamente con las enmiendas a los mismos, he anotado en rojo como ustedes me indican para que corroboren que son correcciones de redacción y coherencia.

La semana del receso escolar, tengo planificado aplicar los instrumentos en mención y a sabiendas que ustedes se reúnen el día lunes 16 de septiembre que resulta ser mi cumpleaños, les pido con todo el respeto, puedan aprobarme esta corrección a los instrumentos como lo indico en esta correspondencia.

Por otro lado, debo decir que existen guías curriculares de las carreras técnicas intermedias en las cuales se observa el perfil de egreso de los estudiantes que me servirán de referencia bibliográfica para poder analizar caso por caso, luego de la aplicación de las guías de observación en mención y que aplicaré tan pronto como ustedes me aprueben las enmiendas.

Agradecido con ustedes por darle relevancia a mi estudio doctoral, quedo atento a sus comentarios,

Noel Daniel
Estudiante de Doctorado de la Universidad Especializada de las Américas
Investigador

ANEXO 8

CERTIFICACIÓN DE NORMAS DE BUENAS PRÁCTICAS
CLÍNICAS



Hereby Certifies that

**NOEL AQUILES ISAAC DANIEL
DE LEÓN**

has completed the e-learning course

**NORMAS DE BUENA
PRÁCTICA CLÍNICA ICH E6
(R2)**

with a score of

89%

on

08/01/2024

This e-learning course has been formally recognised for its quality and content by the following organisations and institutions

*This ICH E6 GCP Investigator Site Training meets the Minimum Criteria for ICH GCP Investigator Site Personnel Training identified by **TransCelerate BioPharma** as necessary to enable mutual recognition of GCP training among trial sponsors.*



Global Health Training Centre
globalhealthtrainingcentre.org/elearning

Certificate Number 1b51744a-3e76-4dad-b831-e78a0118c381 Version number 0

ANEXO 9

PROYECTO REGISTRADO EN MINISTERIO DE SALUD,
PLATAFORMA REGESIS:

1/18/24, 9:22 AM

Correo de Universidad Especializada de las Américas - Ministerio de salud - Proyecto registrado en plataforma RESEGIS



Noel Daniel <noel.daniel@udelas.ac.pa>

Ministerio de salud - Proyecto registrado en plataforma RESEGIS

1 mensaje

RESEGIS <resegispanama@minsa.gob.pa>
Responder a: resegispanama@minsa.gob.pa
Para: noel.daniel@udelas.ac.pa

18 de enero de 2024, 8:33

Magister. Noel Daniel De Leon



Hemos recibido su solicitud referente al protocolo de investigación:

Modelo centro como alternativa pre laboral para graduados con discapacidad intelectual

Su protocolo ha sido incluido en el registro de protocolos de investigación para la salud. **Registro número 3330**

Para acceder al Registro de Protocolos de Investigación para la Salud por favor ingrese a la plataforma en la siguiente dirección:

<https://sisvigplus.minsa.gob.pa/resegis/>

Agradecemos continúe informándonos a través de la plataforma web RESEGIS, de los avances de esta investigación, tanto en lo relacionado a la obtención de la aprobación ética (investigación con participantes humanos), la fecha real de inicio, una vez confirmada, y en especial, notificándonos oportunamente, previo a su difusión por cualquier medio, sobre aquello que pueda apoyar la toma de decisiones en favor de la salud de la población a medida que vayan obteniendo resultados parciales, así como los finales, que puedan ser de impacto en este sentido y publicaciones que resulten, para ser vinculadas electrónicamente al registro en un período no mayor de tres mes posterior a su publicación.

1/18/24, 9:22 AM

Correo de Universidad Especializada de las Américas - Ministerio de salud - Proyecto registrado en plataforma RESEGIS

Fundamento legal: La Ley 84 de 14 de mayo de 2019, en el artículo 51, crea el Registro Nacional de Investigación para la Salud, para la inscripción por parte del investigador principal de toda propuesta de investigación para la salud. Las investigaciones (para la salud) que requieran aprobación por parte de un comité de bioética de la investigación debidamente acreditado deberán contar con el registro precitado, previamente a ser aprobadas.

Puede descargar la Ley 84, información referente al proceso que los protocolos de investigación para la salud deben seguir antes de iniciarse su ejecución y otros relacionados a través del enlace: <http://www.minsa.gob.pa/informacion-salud/regulacion-de-investigacion-para-la-salud>

De acuerdo a lo establecido en la Ley 83 de 2012, que los trámites en línea tendrán la misma validez que los realizados de forma presencial y con miras a la mayor agilización de este paso regulatorio, puede imprimir este correo electrónico como comprobante del registro para el proceso de revisión ética al que someterá esta investigación.

Cordialmente,
Regulación de Investigación para la Salud
Dirección General de Salud Pública
Ministerio de Salud
República de Panamá
Teléfono 512-9479
regulaips@minsa.gob.pa

NOTA:

Por favor no responda a este correo, este mensaje es una notificación de la plataforma RESEGIS, si desea realizar consultas deben dirigirse al correo regulaips@minsa.gob.pa

ANEXO N° 10

NOTAS DE APROBACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN:
CERTIFICACIÓN DEL MODELO DE CENTRO, NOTA APLICACIÓN
DE INSTRUMENTOS, NOTA DE NO OBJECCIÓN, INSCRIPCIÓN
DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, AUTORIZACIÓN Y VISTO
BUENO DE LA EVE PARA HACER LA INVESTIGACIÓN



**UNIVERSIDAD ESPECIALIZADA DE LAS AMERICAS
DECANATO DE POSTGRADO
COORDINACIÓN DE DOCTORADO**

La suscrita, Coordinadora de Doctorado Área de Educación de la Universidad Especializada de las Américas, **Dra. Elsa González de Núñez** y a solicitud de la parte interesada.

CERTIFICA:

Que el Magister **Noel Daniel**, con cédula de identidad personal **8-238-2422**, forma parte del Programa de **Doctorado en Educación**. Presento la defensa de su Anteproyecto de Trabajo de Grado, el 24 de septiembre del 2022 titulado **“Modelo de Centro, Cómo Alternativa Pre Laboral para Graduados con Discapacidad Intelectual.”** El mismo fue aprobado por un jurado calificador con una puntuación de **A-97**.

Dado en la sede central de la Universidad Especializada de las Américas, a los seis (6) días del mes de diciembre de 2023, Albrook-Corregimiento de Ancón Provincia de Panamá.

Sin otro particular,

Atentamente

Dra. Elsa González de Núñez
Coordinadora de Doctorado-Área de Educación





DECANATO DE POSTGRADO
COORDINACIÓN DE DOCTORADO

Email: direccion.doctorado.udelas@gmail.com

Tel: 504-0966

Panamá, 06 de diciembre de 2023

Nota-DO-096-23

Magister
José Calviño
Director
Escuela Vocacional Especial
E. S. D.

Estimado Mgter. Calviño:

Sean estas primeras líneas portadoras de un cordial saludo y deseos de éxito en sus funciones diarias.

La presente tiene como objetivo solicitarle autorización para que el **Mgter. Noel Daniel** con cédula **8-238-2422**, participante del **Doctorado en Educación**, pueda aplicar los instrumentos necesarios para realizar la investigación de campo de su trabajo de graduación.

Agradecemos a usted, su apoyo en esta formación educativa, la cual redundará en beneficio de esta generación de profesionales, para culminar exitosamente su Doctorado .

Atentamente


Dra. Elsa González de Núñez
Coordinadora de Doctorado-Área de Educación



DECANATO DE POSTGRADO
COORDINACIÓN DE DOCTORADO
Email: direccion.doctorado.udelas@gmail.com

Panamá, 14 de diciembre de 2023
Nota-DO-098-23

Carta de No Objeción

A Quién Conciene:

Por este medio, confirmo que el Protocolo de Investigación: "**Modelo de Centro como Alternativa pre laboral para Graduados con Discapacidad Intelectual**" presentado por el estudiante **Noel Daniel** con cédula de identidad personal N° **8-238-2422** y que tiene como asesora a la **Dra. Iris Arauz**, no presenta objeción para su realización, utilizando como sujetos de estudio a graduados con discapacidad intelectual.

Dicho estudio tiene como objetivo principal demostrar la eficiencia de un modelo de centro como alternativa pre laboral para el desarrollo de competencias laborales de jóvenes y adultos graduados con discapacidad intelectual.

Sin más que agregar, se despide

Atentamente,


Dra. Eisa González
Directora de doctorado-Área de Educación





DECANATO DE INVESTIGACIÓN

Certificación DI-008-2023

A quien corresponda:

La suscrita, Doctora Analinnette Lebrija, Profesora Tiempo Completo, Decana de Investigación:

Certifica que:

Noel Daniel con cédula **8-238-2422**, docente de la Universidad Especializada de las Américas (UDELAS), actualmente es coordinador de la investigación **“Modelo de centro como alternativa pre laboral para graduados con discapacidad intelectual”**

Para los efectos correspondientes el número de inscripción de proyecto de investigación es el siguiente:
DI-PI-08-ED-77-23

Para que conste firmo la presente en la Sede de la Universidad Especializada de las Américas (UDELAS), ubicado en Albrook, Paseo Diógenes De La Rosa, Ciudad de Panamá, a los veinticuatro días del mes de febrero de 2023.

Analinnette Lebrija
Decana de Investigación



A QUIEN CONCIERNE

El suscrito director de la Escuela Vocacional Especial del Instituto Panameño de Habilitación Especial

HACE CONSTAR QUE

Por este medio hago constar que el **Magister Noel Aquiles Isaac Daniel De León**, con cédula de identidad personal **N°8-238-2422**, participante del Doctorado en Educación de la Universidad Especializada de las Américas, tiene la **Autorización y Visto Bueno** de este Centro Educativo para realizar la investigación de campo de su trabajo de graduación.

Se extiende la presente certificación a solicitud de la parte interesada.

Dado en la Ciudad de Panamá a los diecisiete días (17) días del mes de enero de dos mil veinticuatro (2024)

Atentamente,



PROF. JOSE CALVIÑO
DIRECTOR ESCUELA VOCACIONAL ESPECIAL

Expediente

Gobierno de la República de Panamá



Teléfono: 260-1845/3554 / 260-1409
eve@iphe.gob.pa
República de Panamá, Avenida Juan Pablo II.

ANEXO N° 11

PASANTIA COCA – COLA FEMSA, El Dorado y la Mega
(Lanzamiento, inducción, formulario de seguro de pasantes,
documento de pasantía, visitas de evaluación del cumplimiento de la
práctica pre laboral)

PASANTIAS INCLUSIVAS "TALENTO SIN BARRERA, MIRANDO AL FUTURO"

La inclusión nos enriquece, fomenta la innovación y fortalece nuestras relaciones laborales.



**11 DE JULIO
11:00 A.M.**



**Escuela Vocacional Especial
Complejo EVE – IPHE
Auditorio: Aula Máxima
Camino de la Amistad**

¡Los esperamos!



DATOS DEL CONTRATANTE PERSONA NATURAL					
Primer Nombre	Segundo Nombre	Apellido Paterno	Apellido Materno	Apellido de Casada	Cédula/Pasaporte
Fecha de nacimiento	Edad	País de Nacimiento	País de residencia	Nacionalidad	Género <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> F
Dirección/Calle/Urbanización	Nombre del Edificio		No. Apto / Casa	Teléfono - Celular	
Provincia	Distrito		Corregimiento	País	
Correo electrónico			Profesión	Ocupación	
Tributa en un País distinto a Panamá? Indique el o los países:				Id Tributario:	
¿Es Usted una persona expuesta políticamente? o familiar cercano, o estrecho colaborador? <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No					
De ser afirmativa su respuesta, indicarnos el nombre y cargo de la persona PEP con la cual se encuentra relacionado					
Nombre:			Cargo:		
DATOS DEL CONTRATANTE PERSONA JURÍDICA					
Nombre de la Razón Social			RUC:		
Dirección Física				Teléfono	
Provincia	Distrito	Corregimiento		País	
Actividad Económica			País de Constitución		
Nombre del Representante Legal			Cédula/Pasaporte		
Correo electrónico					
Tributa en un País distinto a Panamá? Indique el o los países				Id Tributario	
ACCIONISTAS/SOCIOS/ASOCIADOS					
Nombre Completo/Razón Social		Cédula/Pasaporte/RUC	Nacionalidad	%	
¿Existe una persona expuesta políticamente en los miembros de esta persona jurídica? (directores, dignatarios, rep. legal, apoderado, socios, accionistas o beneficiarios finales) <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No					
De ser afirmativa su respuesta, indicarnos el nombre y cargo de la persona PEP con la cual se encuentra relacionado					
Nombre:			Cargo:		
DATOS DEL PAGADOR					
Nombre del Pagador/Nombre de la Empresa			Cédula/Pasaporte/RUC		
Correo Electrónico			Teléfonos		
Dirección					

+507 304-8555

aliadoseguros.com

República de Panamá

Regulado y Supervisado por la Superintendencia de Seguros y Reaseguros de Panamá.

**UNIVERSIDAD ESPECIALIZADA DE LAS AMÉRICAS
DECANATO DE POSTGRADO Y MAESTRÍA
DOCTORADO EN EDUCACIÓN**

**PASANTIA DE GRADUADOS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL DE LA
ESCUELA VOCACIONAL ESPECIAL EN LA EMPRESA COCA COLA FEMSA**

En atención al estudio de tesis doctoral denominado: Modelo de Centro como Alternativa Pre Laboral para graduados con discapacidad intelectual de la Escuela Vocacional Especial, se realiza una Pasantía en la Empresa Coca Cola FEMSA, bajo la supervisión del investigador Noel Aquiles Isaac Daniel De León, con cédula de identidad personal 8.238-2422. Para fines de transparencia se procede a la elaboración del presente documento que garantiza algunos aspectos esenciales para su desarrollo:

PRIMERA: ANTECEDENTES. –

1. Los participantes en esta experiencia pre laboral, se denominan: **“Pasantes”**, son graduados de la Escuela Vocacional Especial, quienes son actores en una propuesta de intervención producto de un estudio de tesis doctoral: Modelo de Centro como alternativa pre laboral para graduados con discapacidad intelectual de la Escuela Vocacional Especial. Por lo que se establece la realización de un periodo de pasantía de tres (3) meses en la Empresa Coca Cola FEMSA.
2. La empresa **“Coca Cola FEMSA”** acepta y autoriza que los pasantes realicen su labor dentro de sus instalaciones, como una colaboración y complemento a su formación profesional
3. La Empresa [REDACTED], en adelante [REDACTED], se constituye en el proveedor de los recursos económicos, como aporte a la labor que desempeñarán los pasantes durante su participación en la Empresa **“Coca Cola FEMSA”**.
4. El investigador: **Noel Aquiles Isaac Daniel De León**, con cédula de identidad 8-238-2422, autor de la investigación de tesis doctoral, será el responsable de realizar los pagos, productos del aporte brindado por la empresa proveedora de los recursos económicos [REDACTED]. El pago del estipendio se realizará mediante cheque de gerencia del Banco Nacional de Panamá a favor de los **“pasantes”**. La Empresa **“[REDACTED]”**, realizara el desembolso o deposito total de nueve mil seiscientos dólares estadounidense (9,600.00 USD) a la siguiente cuenta: Noel Aquiles Isaac Daniel De León, cuenta de ahorros: 40005912636, Banco Nacional de Panamá.

SEGUNDA: OBJETO. –

Con los antecedentes expuestos en este documento, la Empresa: **“Coca Cola FEMSA”**, acepta y autoriza que los **“Pasantes”** realicen su formación profesional en las oficinas ubicadas en las siguientes ubicaciones:

- Coca – Cola FEMSA, el Dorado - Planta
- Coca – Cola FEMSA, la Mega – Roosevelt

Esta experiencia forma parte del desarrollo de un modelo de Centro de Superación Profesional para la Formación y Desarrollo, resultado de un estudio de tesis doctoral que contribuye al desarrollo de nuevas alternativas ocupacionales para personas con discapacidad intelectual. Por ello, los **“pasantes”** deben cumplir con las funciones o actividades que dispusiere la Empresa **“Coca Cola FEMSA”** en donde se desarrolla la experiencia pre laboral.

TERCERA: LUGAR DE LA PASANTIA Y HORARIO

El o la "pasante" cumplirá sus funciones en el lugar donde quedan ubicadas las instalaciones de la empresa "Coca Cola FEMSA", con la supervisión del investigador para el cumplimiento de la experiencia de práctica pre laboral. El o la pasante estará sujeto a la experiencia a jornadas de siete (7) horas diarias, lunes a viernes, dentro de un horario matutino y vespertino, de ocho de la mañana (8:00 am) hasta las tres de la tarde (3:00 pm).

CUARTA: ESTIPENDIO DE LA PASANTIA. –

El o la pasante recibirá un estipendio mensual de cuatrocientos cincuenta y siete con 14/100 dólares estadounidense (457.14 USD), y contará con la cobertura de un seguro en caso de accidentes.

QUINTA: OBLIGACIONES DEL PASANTE. –

1. Cumplir y someterse a las normas, disposiciones y horarios que se establezca, declara de antemano conocer y aceptar su cumplimiento.
2. Participar en la pasantía con diligencia, demostrando las competencias básicas y de conocimiento; la competencia personal y funcional; la competencia social y actitudinal; la competencia lingüística y la práctica de las competencias básicas y genéricas. Debe guardar la discreción y confidencialidad en todos los asuntos, que en razón de sus funciones lleguen a su conocimiento. Esta confidencialidad, subsistirá aun dentro de los dos (2) años subsiguientes a la fecha de vencimiento de esta pasantía.
3. Cuidar y mantener en debida forma los bienes, equipos, documentos, valores, que le fuesen entregados para la ejecución de sus labores y que estuvieren al cuidado, responsabilizándose por aquellos daños, pérdidas o deterioros que no provengan del uso normal y que le sean censurables.

SEXTA: PLAZO. –

La presente pasantía tendrá una duración de tres (3) meses, contados a partir del día 30 de junio de 2025, fecha de suscripción de este acuerdo, dentro del cual cualquiera de las partes lo podrá dar por terminado.

SEPTIMA: PARTICIPANTES. –

Para los fines del desarrollo de esta pasantía se crea el siguiente cuadro con los nombres y cédulas de los pasantes quienes firman este documento, a continuación, los siguientes:

N°	NOMBRE	APELLIDO	CÉDULA	CARRERA TÉCNICA INTERMEDIA	CARGO A DESEMPEÑAR	FIRMA
1				Para el Comercio y la Industria	Ayudante general	
2				Para el Comercio y la Industria	Ayudante general	
3				Para el Comercio y la Industria	Ayudante general	
4				Para el Comercio y la Industria	Ayudante general	
5				Práctica de Oficina	Ayudante general	

6	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	Gastronomía y Servicios de Hotelería	Ayudante general	
7	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	Soldadura General	Ayudante general	

OCTAVA: FIRMANTES DEL PROYECTO

Para los fines del desarrollo de esta experiencia de cumplimiento de la pasantía pre laboral, firman los siguientes responsables:

Dado en la Ciudad de Panamá, a los _____ días del mes de _____ de dos mil veinticinco (2025).

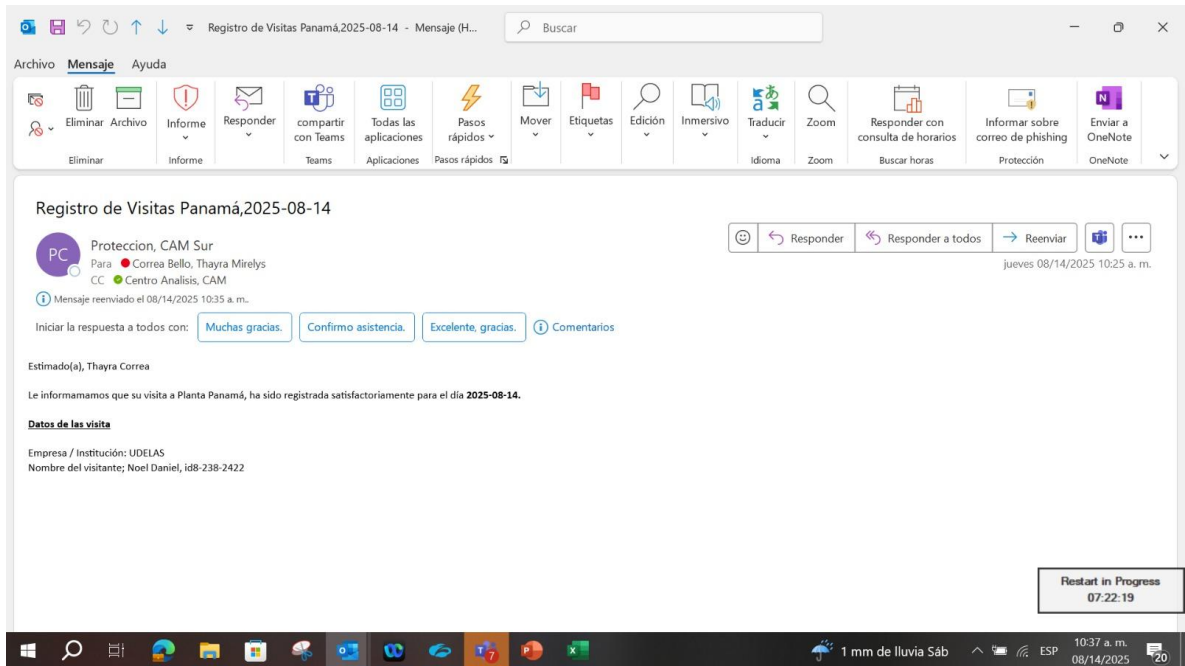
NOMBRE DE RESPONSABLE

PROVEEDOR DE RECURSOS ECONÓMICOS

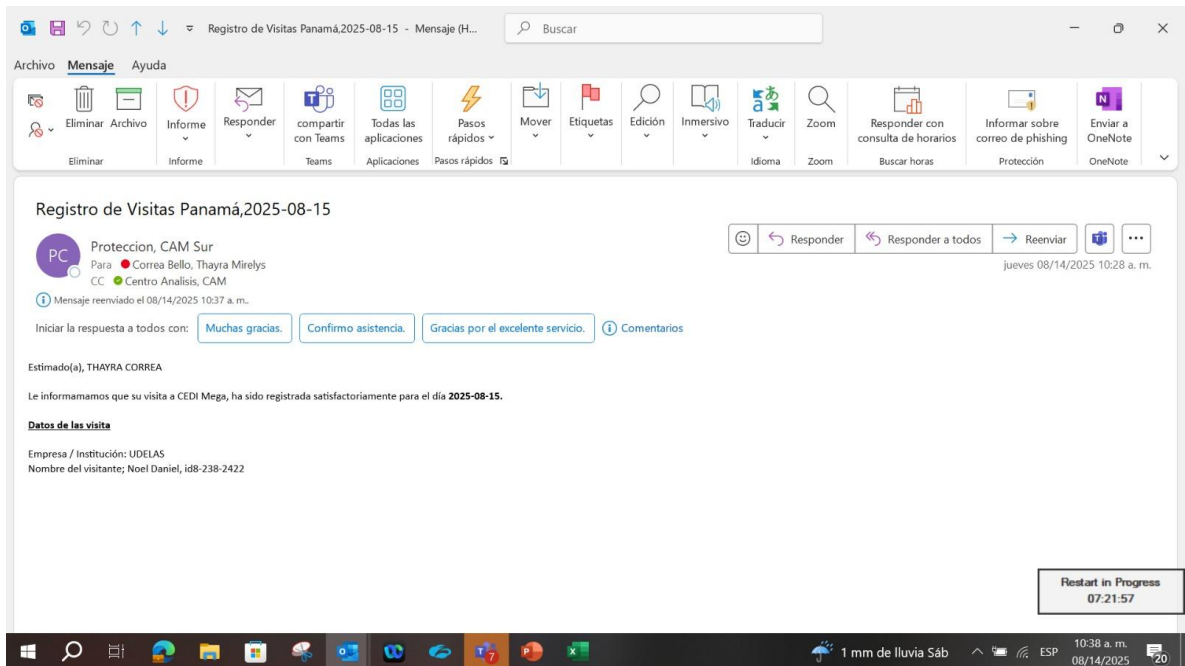
INVESTIGADOR – AUTOR DE TESIS DOCTORAL

Con copia a: expediente y anexos del trabajo de tesis doctoral – incluida en el presupuesto de la realización del estudio.

Nota: Para fines de confidencialidad, los nombres de los pasantes han sido colocados en **negrito** para no revelar la identidad, lo mismo que el proveedor de recursos económicos.



Visita a Coca – Cola FEMSA, el Dorado – Planta 14 de agosto de 2025



Visita a Coca – Cola FEMSA, la Mega 15 de agosto de 2025

Visita a Coca – Cola FEMSA, el Dorado (11 de septiembre de 2025) y la Mega, Roosevelt (12 de septiembre de 2025)

ANEXO N° 12

REVISIÓN DE ESPAÑOL, EXIGENCIAS DE REDACCIÓN Y
ORTOGRAFÍA

73.5
Juan Carlos I, Rey de España,

y en su nombre el

Ministro de Educación y Ciencia

Considerando que, conforme a las disposiciones y circunstancias previstas por la actual legislación,

Don Tomás Gabriel González Lasso

nació el día 9 de enero de 1952 en Panamá.

ha hecho constar su suficiencia en la Universidad Complutense de Madrid, el 29 de marzo de 1985,
con la calificación de APTO, expide el presente

Título de Doctor en Filología

(Sección de Filología Hispánica-Subsección Literatura Hispánica)

que faculta al interesado para ejercer la profesión y disfrutar los derechos que a este grado le otorgan las
disposiciones vigentes

Dado en Madrid a 31 de julio de 1985

REPÚBLICA DE PANAMÁ
TRIBUNAL ELECTORAL

Tomas Gabriel
Gonzalez Lasso



8-378-862

NOMBRE USUAL:
FECHA DE NACIMIENTO: 09-ENE-1952
LUGAR DE NACIMIENTO: PANAMÁ, PANAMÁ
SEXO: M DONANTE TIPO DE SANGRE: A+
EXPEDIDA: 14-ENE-2022 EXPIRA: 11-OCT-2026



Por el señor Ministro:
El Secretario de Estado de Universidades
e Investigación,

El Jefe de la Sección:

J. L. M...

T. M. P...



186

0:15781011

Registro especial de la Sección de Títulos, número 1431

REPUBLICA DE PANAMA
MINISTERIO DE EDUCACION
SECRETARIA GENERAL

UNIVERSIDAD DE PANAMA

LA FACULTAD CORRESPONDIENTE

DE ACUERDO CON EL CONSEJO DIRECTIVO Y EL CONSEJO ACADEMICO

HACE CONSTAR QUE

Tomás S. González L.

HA TERMINADO LOS ESTUDIOS Y CUMPLIDO CON LOS REQUISITOS
PARA EL GRADO DE

*Licenciado en Filosofía y Letras
con Especialización en Español*

Y SE LE HA CONCEDIDO EN CONSECUENCIA TAL GRADO CON TODOS LOS
DERECHOS HONORES Y PRIVILEGIOS RESPECTIVOS EN TESTIMONIO DE
LO CUAL SE LE EXPIDE ESTE DIPLOMA EN LA CIUDAD DE PANAMA
A LOS *dieciocho* DIAS DE *febrero* DEL AÑO
DE MIL NOVECIENTOS *setenta y seis.*



[Signature]
Decano de la Facultad

[Signature]
Rector
Dr. Tomás Gabriel González

ORIGINAL DE REGISTRO
Bajo el No. *[Handwritten]*
Folio No. *[Handwritten]*
Fecha *[Handwritten]*

ESTAMPADO RI T AINX

Junio

DIRECCION DE SERVICIOS

GENERALES DEL MIN. DE EDUCACION

Junio 19

UNIVERSIDAD · DE · PANAMA

LA FACULTAD · CORRESPONDIENTE

DE ACUERDO CON EL CONSEJO DIRECTIVO Y EL CONSEJO ACADEMICO

HACE CONSTAR QUE

Tomás S. González L.

HA TERMINADO LOS ESTUDIOS Y CUMPLIDO CON LOS REQUISITOS

PARA EL GRADO DE

*Profesor de Segunda Enseñanza
con Especialización en Español*

Y SE LE HA CONCEDIDO EN CONSECUENCIA TAL GRADO CON TODOS LOS
DERECHOS HONORES Y PRIVILEGIOS RESPECTIVOS EN TESTIMONIO DE
LO CUAL SE LE EXPIDE ESTE DIPLOMA EN LA CIUDAD DE PANAMA
A LOS *dieciocho* DIAS DE *febrero* DEL AÑO
DE MIL NOVECIENTOS *setenta y seis.*



[Handwritten signature]
de la Facultad

[Handwritten signature]
Rector

[Handwritten notes and stamps at the top right]

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
Vicerrectoría Académica
Vicerrectoría de Investigación y Postgrado
Facultad de Ciencias de la Educación

Certifican que:

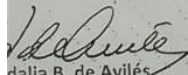
Tomás Gabriel González Lasso

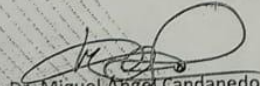
Cédula: 08-00-0378-00862

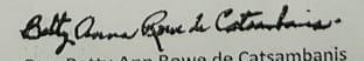
Ha culminado satisfactoriamente el Seminario de Docencia Superior, Universidad, Desarrollo y Sociedad:
"La Universidad de Panamá y la Educación Superior del País", realizado del
20 de marzo al 3 de abril de 2012, con cuarenta (40) horas de trabajo académico.

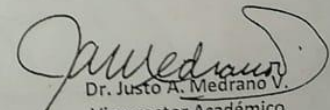
0:5-53252

Dado en la Ciudad Universitaria "Octavio Méndez Pereira", a los dieciséis días del mes de abril de dos mil doce.


Lidia B. de Avilés
de la Facultad de
de la Educación


Dr. Miguel Ángel Candanedo
Secretario General


Dra. Betty Ann Rowe de Catsambanis
Vicerrectora de Investigación y Postgrado


Dr. Justo A. Medrano V.
Vicerrector Académico

UNIVERSIDAD ESPECIALIZADA DE LAS AMÉRICAS
Evaluación para trabajo de grado

Evaluación del Profesor de Español

Aspirante NOEL AQUILES ISAAC DANIEL DE LEÓN Cédula 8-238-2422

Título del trabajo de grado MODELO DE CENTRO, COMO ALTERNATIVA PRE LABORAL DE GRADUADOS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Grados intermedios

Apreciación general del trabajo de grado

(Si) 1	2	3	4	NO 5
-----------	---	---	---	---------

Está bien citado y documentado

<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
-------------------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

CLARIDAD

La ortografía y gramática son correctas

<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
-------------------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

OBSERVACIONES (Debe modificar)

Evaluación final del trabajo de grado

<input checked="" type="checkbox"/>	Aceptable	<input type="checkbox"/>	No aceptable
-------------------------------------	-----------	--------------------------	--------------

Nombre y firma del evaluador

W. S. S.
DR. TOMÁS GONZÁLEZ

Fecha de la Evaluación

20 - octubre - 2025



UNIVERSIDAD ESPECIALIZADA DE LA AMÉRICAS
EXTENSIÓN UNIVERSITARIA DE CHIRIQUÍ
COORDINACIÓN DE TRABAJO DE GRADO

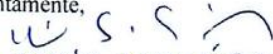
David, 20 de octubre de 2025.

Señores
COORDINACIÓN DE TRABAJO DE GRADO

Presente:

El (la) suscrito (a) certifica que el (la) estudiante NOEL A. I. DANIEL DL., con cédula de identidad personal: 8-238-2422, se ha revisado el Trabajo de Grado titulado: MODELO DE CENTRO, COMO ALTERNATIVA PRE LABORAL DEGRADUADOS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL,

doy fe que el trabajo cumple con todas las exigencias de redacción y ortografía del idioma español.

Atentamente,

DR. TOMÁS GONZÁLEZ
Nombre del Profesor (a) de Español
Cédula: 8-378-862
Registro No. 1431

Adjunto: Copia del Diploma.

ANEXO N° 13

PRESUPUESTO

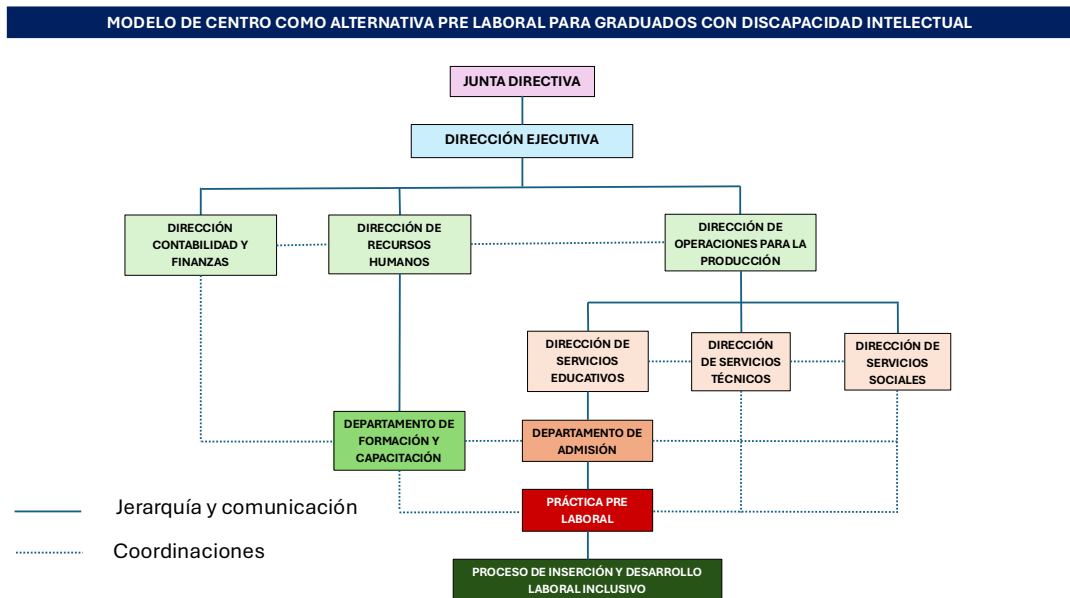
PRESUPUESTO DE LA INVESTIGACIÓN

MATERIALES	CANTIDAD	COSTOS
Recursos informáticos, laptop, aplicaciones, etc.	Durante el desarrollo de la investigación	2,000.00
Pago de comité de Bioética de la Investigación – Universidad de Santander	Proceso de Revisión de documentos	75.00
Internet	Todo el proceso	250.00
Impresiones	Encuestas, formularios, documentos preliminares, borradores, documentos finales, entre otros	200.00
Encuadernados	3 engargolados y 2 empastados	100.00
Copias	En total estimado de 2,000 copias	100.00
Transporte	Desplazamiento a todos los lugares tanques de gasolina	250.00
Refrigerio en la sustentación	Comida, refrescos, boquitas, regalos	200.00
Revisión de español	Pago de honorarios a Doctor en Filología	120.50
Variables intervinientes no controlables	Imprevistos	400.00
Estipendio de la pasantía en Coca – Cola FEMSA – mediante proveedor de recursos económicos, aporte brindado por Coca – Cola FEMSA	Son tres pagos efectuados a cada pasante por la suma de 457.14 USD, durante tres (3) meses de ejecución del proyecto	9.600.00
Confección de cheque de gerencia en el Banco Nacional	Importe adicional de 10.70 USD, que se le pago al Banco Nacional durante tres (3) meses de ejecución	224.70
Folleto tipo revista sobre la propuesta de intervención	Diagramación y montaje	170.00
Folleto tipo revista sobre propuesta de intervención	Reproducción de ejemplares	250.00
Total		13, 740.20

ANEXO N° 14

ORGANIGRAMA DE MODELO DE CENTRO

Organigrama de Modelo de Centro como alternativa pre laboral para graduados con discapacidad intelectual



Este diagrama responde a las estructuras organizativas, puede apreciarse en la página 127 sus componentes constitutivos.

ANEXO N° 15

CRONOGRAMA DE DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

INDICE DE CUADROS

Cuadro N°	Descripción	Página
<u>1</u>	<u>Estudio de caso sobre aplicación de paradigmas – Un modelo de centro, como alternativa pre laboral para graduados con discapacidad intelectual</u>	<u>72</u>
<u>2</u>	<u>Validación de contenido por juicios de tres (3) expertos a “pre test”</u>	<u>115</u>
<u>3</u>	<u>Validación de contenido por juicio de tres (3) expertos a “post test”</u>	<u>117</u>
<u>4</u>	<u>Validación externa por juicios de expertos de la guía de observación para evaluar el cumplimiento de la práctica pre laboral</u>	<u>120</u>
<u>5</u>	<u>Validez externa por juicios de expertos a entrevista</u>	<u>124</u>
<u>6</u>	<u>Observaciones y recomendaciones de los validadores de contenido</u>	<u>127</u>
<u>7</u>	<u>Matriz FODA – Información pertinente brindada por los profesionales de servicios educativos, técnicos y sociales que laboran en la Escuela Vocacional Especial con proyecciones de las experiencias de UDELAS</u>	<u>128</u>
<u>8</u>	<u>Son los valores y principios que rigen al modelo de centro</u>	<u>149</u>
<u>9</u>	<u>Cronograma de la jornada de formación y capacitación, 26 de noviembre de 2024</u>	<u>157</u>

<u>10</u>	<u>Programación analítica de la jornada de formación y capacitación</u>	<u>159</u>
<u>11</u>	<u>Actividades realizadas durante el desarrollo de la jornada de formación y capacitación</u>	<u>160</u>
<u>12</u>	<u>Información solicitada para los nuevos expedientes en el modelo de centro</u>	<u>162</u>
<u>13 (A - B)</u>	<u>Colocados en Coca – Cola FEMSA, El Dorado y en la Mega</u>	<u>166</u>
<u>14</u>	<u>Graduados con discapacidad intelectual, contactados por muestreo no probabilístico por conveniencia en Provincia de Panamá, según Carrera Técnica Intermedia, Corregimiento, Sexo, Edad y Fecha de evaluación</u>	<u>173</u>
<u>15</u>	<u>Análisis de las respuestas de los expertos sobre competencias requeridas por graduados con discapacidad intelectual para la formación y capacitación</u>	<u>223</u>
<u>16</u>	<u>Resultado del pre test mediante escala de valoración cualitativa, de los graduados con discapacidad intelectual en cuanto a los indicadores de las competencias, opciones de las competencias y observaciones analíticas</u>	<u>239</u>
<u>17</u>	<u>Resultado del post test, con escala de valoración cualitativa, de los graduados con discapacidad intelectual, en cuanto a los indicadores de las competencias, opciones de las competencias y observaciones analíticas</u>	<u>244</u>

<u>18</u>	<u>Análisis cualitativo con relación a los indicadores de la competencia básica y de conocimiento en atención a las observaciones de los resultados del pre test y post test</u>	<u>259</u>
<u>19</u>	<u>Análisis cualitativo con relación a los indicadores de la competencia personal y funcional en atención a las observaciones de los resultados del pre test y post test</u>	<u>262</u>
<u>20</u>	<u>Análisis cualitativo con relación a los indicadores de la competencia personal y funcional; además de la competencia social y actitudinal en atención a las observaciones de los resultados del pre test y post test</u>	<u>264</u>
<u>21</u>	<u>Análisis cualitativo con relación a los indicadores de la competencia social y actitudinal, además de la competencia lingüística oral y escrita en atención a las observaciones de los resultados del pre test y post test</u>	<u>266</u>
<u>22</u>	<u>Datos generales del participante con discapacidad intelectual, Provincia, según carrera técnica intermedia, empresa – ubicación, residencia, sexo y edad</u>	<u>270</u>
<u>23</u>	<u>Práctica de la competencia – práctica pre laboral en la pasantía (Coca Cola FEMSA, el Dorado y la Mega) y en la contratación (Almacén El Costo)</u>	<u>272</u>

INDICE DE TABLAS

Tablas N°	Descripción	Páginas
<u>1</u>	<u>Estudiantes graduados de la Escuela Vocacional Especial por sexo, año 2021</u>	<u>27</u>
<u>2</u>	<u>Universo y muestra</u>	<u>86</u>
<u>3</u>	<u>Análisis de fiabilidad interna de instrumento aplicado a prueba piloto de docentes</u>	<u>99</u>
<u>4</u>	<u>Análisis de validez del instrumento</u>	<u>100</u>
<u>5</u>	<u>Análisis de fiabilidad del instrumento recolección de datos aplicada a la prueba piloto de técnicos</u>	<u>108</u>
<u>6</u>	<u>Análisis de validez del instrumento de recolección de datos a los técnicos a través de una prueba piloto</u>	<u>110</u>
<u>7</u>	<u>Modelo de centro como alternativa pre laboral para graduados con discapacidad intelectual</u>	<u>181</u>
<u>8</u>	<u>Alternativas pre laborales – relacionadas con los servicios educativos, técnicos y sociales, son relevantes para el estudio</u>	<u>187</u>
<u>9</u>	<u>Alternativas pre laborales – relacionadas con la formación y capacitación que son relevantes para el estudio</u>	<u>189</u>
<u>10</u>	<u>Alternativas pre laborales – relacionados con la práctica previo a la inserción laboral</u>	<u>191</u>

<u>11</u>	<u>Disciplinas de los servicios técnicos y sociales que deben incluirse en el modelo de centro</u>	<u>195</u>
<u>12</u>	<u>Estrategia de intervención social, educativa y comunitaria en las prestaciones de los servicios educativos, técnicos y sociales</u>	<u>197</u>
<u>13</u>	<u>Análisis comparativo de tablas personalizadas mediante “SPSS” de pre test y post test de la competencia básica y de conocimiento</u>	<u>248</u>
<u>14</u>	<u>Análisis comparativo de tablas personalizadas mediante “SPSS” de pre test y post test de la competencia personal y funcional</u>	<u>250</u>
<u>15</u>	<u>Análisis comparativo de tablas personalizadas mediante “SPSS” de pre test y post test de la competencia personal y funcional, además de la competencia social y actitudinal</u>	<u>253</u>
<u>16</u>	<u>Análisis comparativo de tablas personalizadas mediante “SPSS” de pre test y post test de la competencia social y actitudinal</u>	<u>254</u>
<u>17</u>	<u>Análisis comparativo de tablas personalizadas mediante “SPSS” de pre test y post test de la competencia lingüística oral y escrita</u>	<u>257</u>

<u>18</u>	<u>Análisis Correlacional mediante “SPSS” a través de la <i>Rho de Spearman</i>: Modelo de Centro versus la Variable dependiente, Alternativa pre laboral: Servicios educativos, técnicos y sociales; Práctica previo a la inserción laboral (Práctica pre laboral)</u>	<u>283</u>
<u>19</u>	<u>Análisis Correlacional mediante “SPSS” a través de la <i>Rho de Spearman</i>: Modelo de centro versus los servicios técnicos y sociales</u>	<u>289</u>

INDICE DE GRÁFICAS

Gráficas N°	Descripción	Páginas
<u>1</u>	<u>Docentes de las carreras técnicas intermedias de la Escuela Vocacional Especial, según sexo</u>	<u>175</u>
<u>2</u>	<u>Docentes participantes en el estudio, según edad</u>	<u>176</u>
<u>3</u>	<u>Profesionales de áreas de atención de los servicios técnicos y sociales, según sexo</u>	<u>177</u>
<u>4</u>	<u>Profesionales de las áreas de atención de los servicios técnicos y sociales, según edad</u>	<u>178</u>
<u>5</u>	<u>Sexo de los graduados con discapacidad intelectual sujetos del estudio, ubicados en Coca – Cola FEMSA y en el Almacén El Costo</u>	<u>179</u>
<u>6</u>	<u>Estructura organizativa y operativa de un Modelo de Centro</u>	<u>180</u>
<u>7</u>	<u>Modelo de centro como alternativa pre laboral, según criterio de los docentes de las carreras técnicas intermedias de la EVE</u>	<u>184</u>
<u>8</u>	<u>Modelo de centro como alternativa pre laboral, según criterios de los profesionales de los servicios técnicos y sociales</u>	<u>185</u>

<u>9</u>	<u>Alternativas pre laborales</u>	<u>186</u>
<u>10</u>	<u>Los servicios educativos del modelo de centro</u>	<u>187</u>
<u>11</u>	<u>Servicios educativos, técnicos y sociales</u>	<u>192</u>
<u>12</u>	<u>Formación y capacitación</u>	<u>193</u>
<u>13</u>	<u>Participación en la práctica pre laboral</u>	<u>194</u>
<u>14</u>	<u>Intervención de los servicios técnicos</u>	<u>199</u>
<u>15</u>	<u>Intervención de los servicios sociales</u>	<u>200</u>
<u>16</u>	<u>Intervención del servicio de acompañamiento</u>	<u>201</u>
<u>17</u>	<u>Intervención para el mejoramiento de la competencia básica y de conocimiento</u>	<u>201</u>
<u>18</u>	<u>Intervención para el mejoramiento de la competencia personal y funcional</u>	<u>202</u>
<u>19</u>	<u>Intervención para el mejoramiento de la competencia social y actitudinal</u>	<u>203</u>
<u>20</u>	<u>Intervención para el mejoramiento de la competencia lingüística oral, escrita y en señas</u>	<u>204</u>
<u>21</u>	<u>Intervención en la preparación previa a la práctica de la competencia básica y de conocimiento</u>	<u>205</u>
<u>22</u>	<u>Intervención en la preparación previa a la práctica de la competencia personal y funcional</u>	<u>206</u>

<u>23</u>	<u>Intervención en la preparación previa a la práctica de la competencia social y actitudinal</u>	<u>207</u>
<u>24</u>	<u>Intervención en la preparación previa a la práctica de la competencia lingüística oral, escrita y en señas</u>	<u>208</u>
<u>25</u>	<u>Intervención en el área de psicología</u>	<u>209</u>
<u>26</u>	<u>Intervención en el área de trabajo social</u>	<u>210</u>
<u>27</u>	<u>Intervención en el área de terapia ocupacional</u>	<u>211</u>
<u>28</u>	<u>Intervención en el área de consejería en rehabilitación</u>	<u>212</u>
<u>29</u>	<u>Intervención en el área de orientación (preparador laboral)</u>	<u>213</u>
<u>30</u>	<u>Intervención en el área de educación social</u>	<u>214</u>
<u>31</u>	<u>Competencias laborales requeridas por los participantes en este estudio</u>	<u>231</u>
<u>32</u>	<u>Competencias básicas y de conocimientos requeridas por los participantes en este estudio</u>	<u>232</u>
<u>33</u>	<u>Competencias personales y funcionales requeridas por los participantes en este estudio</u>	<u>233</u>

<u>34</u>	<u>Competencias sociales y actitudinales requeridas por los participantes en este estudio</u>	<u>234</u>
<u>35</u>	<u>Competencia lingüística requerida por los participantes en este estudio</u>	<u>236</u>