

Información Importante

La Universidad de La Sabana informa que el(los) autor(es) ha(n) autorizado a usuarios internos y externos de la institución a consultar el contenido de este documento a través del Catálogo en línea de la Biblioteca y el Repositorio Institucional en la página Web de la Biblioteca, así como en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad de La Sabana.

Se permite la consulta a los usuarios interesados en el contenido de este documento, para todos los usos que tengan finalidad académica, nunca para usos comerciales, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de grado y a su autor.

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, La Universidad de La Sabana informa que los derechos sobre los documentos son propiedad de los autores y tienen sobre su obra, entre otros, los derechos morales a que hacen referencia los mencionados artículos.

BIBLIOTECA OCTAVIO ARIZMENDI POSADA
UNIVERSIDAD DE LA SABANA
Chía - Cundinamarca



El presente formulario debe ser diligenciado en su totalidad como constancia de entrega del documento para ingreso al Repositorio Digital (Dspace).

TITULO	Inclusión Laboral de Personas con Capacidad Cognitiva Especial		
SUBTITULO			
AUTOR(ES) Apellidos, Nombres (Completo) del autor(es) del trabajo	González Sánchez, Gladys		
PALABRAS CLAVE (Mínimo 3 y máximo 6)	Discapacidad		
	Inclusión laboral		
	Calidad de vida		
RESUMEN DEL CONTENIDO (Mínimo 80 máximo 120 palabras)	<p>La presente investigación de carácter descriptivo, se realiza con el fin de fortalecer la propuesta pedagógica de un programa de inclusión laboral de personas con capacidad cognitiva especial, tomando como punto de partida las experiencias de los participantes, en relación con su calidad de vida y la de sus familias.</p> <p>El plan de acción incluye el estudio de la diversidad de conceptos sobre la discapacidad, la evolución de este concepto a lo largo de la historia, los métodos de abordaje que la sociedad ha adoptado frente a la misma y las concepciones en tensión acerca del desarrollo de competencias y habilidades en esta población a través de la implementación de los apoyos adecuados que permiten su inclusión laboral.</p>		

Autorizo (amos) a la Biblioteca Octavio Arizmendi Posada de la Universidad de La Sabana, para que con fines académicos, los usuarios puedan consultar el contenido de este documento en las plataformas virtuales de la Biblioteca, así como en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, "Los derechos morales sobre el trabajo son propiedad de los autores", los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables.

UNIVERSIDAD DE LA SABANA
FACULTAD DE EDUCACIÓN – MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

**“INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON CAPACIDAD COGNITIVA
ESPECIAL”**

GLADYS GONZÁLEZ SÁNCHEZ

Bogotá, Colombia

2012

Inclusión laboral: Formación y Transformación

Gladys González Sánchez

**“INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON CAPACIDAD COGNITIVA
ESPECIAL”**

**Tesis presentada a la Universidad de la Sabana como requisito parcial para la
obtención del título de Máster**

Asesor: María del Pilar Buitrago Peña

Bogotá, Colombia

2012

Inclusión laboral: Formación y Transformación

Gladys González Sánchez

**“INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON CAPACIDAD COGNITIVA
ESPECIAL”**

**Esta tesis fue evaluada y aprobada para la obtención del título de master en
Pedagogía por la Universidad de la Sabana**

TABLA DE CONTENIDO

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
2. JUSTIFICACIÓN	4
3. OBJETIVOS	8
3.1. General	8
3.2. Específicos.....	8
4. MARCO INSTITUCIONAL	9
4.1. Programa de inclusión laboral	9
4.1.1. Reseña histórica	9
4.1.2. Objetivos del programa.....	11
4.1.3. Lineamientos y enfoque pedagógico del programa de Inclusión Laboral	12
5. ALGUNAS INVESTIGACIONES O REPORTES EN RELACIÓN CON LA DISCAPACIDAD.....	14
5.1. Caracterización de la población con discapacidad en Colombia.....	14
5.2. Marco normativo	15
5.3. Estado – Educación y Discapacidad.....	19
6. APROXIMACIÓN TEÓRICA	21
6.1. La discapacidad desde su génesis.....	21
6.2. Modelos de abordaje de las personas con discapacidad cognitiva	25

6.3. Inclusión laboral y Discapacidad.....	27
6.3.1. Programa de discapacidad en el componente laboral	27
6.3.2. Empleo apoyado.....	28
6.4. Calidad de vida	30
6.4.1. Calidad de vida familiar.....	34
7. APROXIMACIÓN METODOLÓGICA	34
7.1. Población	35
7.2. Recolección de los datos.....	35
7.3. Análisis de Datos.....	40
8. CONCLUSIONES	64
9. RECOMENDACIONES	65
REFERENCIAS	67
ANEXOS.....	70

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Reseña histórica programa de inclusión laboral.....	10
Tabla 2. Fases del proceso de inclusión laboral	14
Tabla 3. Caracterización de la población con discapacidad en Colombia.	15
Tabla 4. Normatividad legal en relación con la discapacidad.....	19
Tabla 5. Modelos de abordaje de las personas con discapacidad cognitiva.	26
Tabla 6. Indicadores de calidad de vida más usados en cada dimensión.....	33
Tabla 7. Categorías de análisis.....	39

RESUMEN

La presente investigación de carácter descriptivo, se realiza con el fin de fortalecer la propuesta pedagógica del programa de inclusión laboral de personas con capacidad cognitiva especial que opera Compensar, tomando como punto de partida las experiencias, creencias o relatos de los participantes, a nivel de obstáculos y de logros obtenidos en relación con su calidad de vida y las de sus familias.

El plan de acción incluye el estudio de la diversidad de conceptos sobre la discapacidad, la evolución de este concepto a lo largo de la historia, los métodos de abordaje que la sociedad ha adoptado frente a la misma y las concepciones en tensión acerca del desarrollo de competencias y habilidades en esta población a través de la implementación de los apoyos adecuados que permiten su inclusión laboral y contribuyen a mejorar su calidad de vida así como la de sus familias.

Para contrastar los postulados en los cuales se apoya el programa contra la realidad que viven sus participantes se realizaron entrevistas las cuales revelan resultados que evidencian la necesidad de diseñar estrategias que faciliten el aprendizaje en la totalidad de los participantes, con sus características particulares, a través de la presentación del contenido del programa en forma multisensorial sin implicar que el trabajo deba ser netamente personalizado. Igualmente, denota la necesidad de convertir en aliados a aquellas personas que dentro de la organización ya han sido sensibilizadas frente a este proceso.

Esta investigación concluye que existe coherencia entre lo expresado por los entrevistados y la esencia del programa en su búsqueda de desarrollar al máximo el potencial de cada uno en cuanto a independencia, productividad y funcionalidad, de acuerdo a como lo permitan sus

capacidades, propiciando una continuidad en su desarrollo e inclusión social. De igual manera el programa en su marco de acción está cumpliendo con el objetivo general propuesto de garantizar en las personas con capacidades cognitivas especiales una buena calidad de vida y una satisfacción personal, familiar y social por los logros obtenidos, alcanzando su máxima autonomía y una plena participación en el ámbito ocupacional, productivo y social. Prueba de ello es el cambio que los participantes refieren en su área personal y familiar. Existen sin embargo, oportunidades de mejora relacionadas con la generación de nuevas alternativas laborales y la apertura de nuevos lugares de práctica que complementen esta gestión.

Palabras clave: discapacidad; responsabilidad social; habilidades adaptativas; inclusión laboral; calidad de vida;

ABSTRACT

This investigation descriptive in nature, is performed in order to strengthen the proposal of the pedagogical program of labor inclusion of people with cognitive capacity special that operates Compensar, taking as a starting point the experiences, beliefs or stories of the participants, at the level of obstacles and achievements in relation to their quality of life and the lives of their families.

The action plan includes the study of the diversity of concepts on the disability, the evolution of this concept throughout the history, methods of approach that the society has implemented in front of the same and the conceptions in voltage about the development of skills and abilities in this population through the implementation of the adequate support that allow their labor inclusion and help to improve their quality of life, as well as their families.

To contrast the tenets on which supports the program against the reality of the participants were conducted interviews which reveal results which demonstrate the need to design strategies that will facilitate learning in all of the participants, with their particular characteristics, through the presentation of the contents of the program in multisensory way without imply that the work should be purely custom. Also, this is indicative of the need to make allies to those people within the organization have already been sensitized against this proces.

This investigation concludes that there is a coherence between what is expressed by the interviewees and the essence of the program in its quest to develop the full potential of each in terms of independence, productivity and functionality, according to how their abilities, encouraging a continuity in its development and social inclusion.

Key Words: disability; social responsibility; adaptive skills; labor inclusion; quality of life;

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Inclusión Laboral: Formación y Transformación.

Los seres humano somos diferentes y el reconocimiento de esa diferencia nos permite otorgar el mismo valor a todos independientemente de sus habilidades y limitantes

Las Personas con Discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales y sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, pueden ver limitada su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Art. 1.

Por otra parte, la ocupación humana como factor principal para el desarrollo del ser humano en todas las esferas: personal, social y laboral, no debe ser diferente para las personas que poseen características y habilidades no iguales a las comunes, o en el marco de lo que se ha denominado dentro de la categoría de la normalidad y la anormalidad. Las personas con discapacidad tienen derecho a disfrutar de oportunidades de empleo y de ejercer una profesión u oficio, a su vez deben poseer la garantía de poder competir en el mercado laboral abierto en condiciones inclusivas y accesibles. Es por eso que la incorporación a la vida laboral constituye uno de los aspectos más importantes del bienestar social de todos los seres humanos, con mayor razón cuando se hace referencia a la inclusión al mundo laboral de las personas con capacidades cognitivas especiales y la vinculación y acompañamiento que de este proceso hacen sus respectivas familias.

Adicionalmente, es importante tener en cuenta que según las cifras del Ministerio de Educación Nacional en nuestro país sólo el 14,5% de la población con discapacidad en edad

educativa recibe educación, contra sus pares sin discapacidad que en un 89% acceden a una institución educativa, por lo menos en lo que se refiere a la Básica Primaria (MEN, 2005).

En ese mismo sentido este grupo poblacional requiere de determinados apoyos que les permitan desarrollar adecuadamente sus actividades, así como la posibilidad de contar con muchos recursos y estrategias que les permitan desenvolverse en esta sociedad, lo cual evite la exclusión social, los conflictos familiares, las situaciones de analfabetismo, condiciones de desempleo, entre otras dificultades.

Otras problemáticas que afectan a las personas con capacidades cognitivas especiales hacen referencia a la falta de oportunidades para desarrollarse en los aspectos laboral, social, educativo y comunitario, debido a la poca participación socialmente activa y al desconocimiento que tiene la sociedad respecto a sus derechos y condiciones de vida. Esto conlleva al: desempleo, bajo status personal y económico, discriminación social, entre otros.

Desde hace algunos años en nuestro país, diferentes estamentos han creado leyes, decretos, disposiciones, políticas y convenios que desde las diferentes instancias y entidades tanto del sector público como el privado, han considerado como objetivo fundante de sus acciones, el brindar las oportunidades necesarias para que las personas con capacidades cognitivas especiales se proyecten como parte activa y productiva de su entorno social, a partir del reconocimiento y garantía del ejercicio de sus derechos, bajo el precepto de una sociedad que les brinda posibilidades de desarrollo e inclusión social.

Bajo esta realidad, se reconoce una de las propuestas que a nivel distrital se desarrollan en nuestro País y que intenta enfrentar las situaciones planteadas anteriormente ella es la Alianza

Compensar - FIDES¹ y el Programa Enlaces, el cual tiene como marco la responsabilidad social empresarial y ofrece un servicio de preparación, adaptación y vinculación socio - laboral para Adultos Jóvenes con capacidades cognitivas especiales, brindándoles la opción de encontrar un trato justo y equitativo, que les brinde equiparación de oportunidades en cuanto a derechos y calidad de vida como cualquier otro ciudadano, desarrollando al máximo el potencial de cada uno en cuanto a independencia, productividad y funcionalidad de acuerdo a como lo permitan sus capacidades propiciando una continuidad en su desarrollo e inclusión social.

El programa operado por Compensar se enmarca dentro de la educación no formal y busca desde lo pedagógico contribuir a mejorar la calidad de vida de esta población, por ello se hace necesaria la realización de una evaluación de experiencias, creencias o relatos de los participantes que permita metodológicamente evidenciar la efectividad y pertinencia de las estrategias pedagógicas utilizadas en su desarrollo.

Teniendo en cuenta estos principios del programa y la necesidad de comprender la incidencia que tienen las distintas propuestas y estrategias que nuestra sociedad ha ido implementando para las personas con alguna condición de discapacidad, esta investigación busca aportarle a Compensar elementos de análisis que le permitan identificar cuál ha sido el verdadero impacto que ha tenido el programa en los participantes del mismo y en sus entornos inmediatos,

¹COMPENSAR – Caja de Compensación Familiar – encargada de administrar el 4% de los aportes parafiscales de las diferentes empresas afiliadas y ofrecer como contraprestación programas que contribuyan al bienestar social dando prioridad a sus afiliados

SENA – Servicio Nacional de Aprendizaje – entidad educativa designada por el ente gubernamental para desarrollar labores de capacitación para personas con discapacidad

FIDES - fundación para la investigación y desarrollo de la educación especial

de tal manera que contribuya a afianzar los aspectos positivos del mismo y a establecer ajustes en aquellos aspectos que presenten oportunidad de mejora.

De igual forma como profesional e investigadora, esta investigación me permitirá comprender otras prácticas pedagógicas viables de implementar con distintas poblaciones, y a su vez de manera particular con aquellas que presentan una condición de discapacidad. Así mismo me permitirá adquirir una mayor comprensión sobre los preceptos y dinámicas que se tejen en estas poblaciones, como una manera de proponer como magister en pedagogía nuevas formas de intervención y trabajo con estas poblaciones, las cuales contemplen no solo sus derechos, sino sus necesidades y realidades.

Existe un considerable interés en realizar estudios utilizando el concepto de capacidad cognitiva especial y ello se hace evidente por su aplicación en investigaciones de varias disciplinas y dentro de numerosas áreas de conocimiento, por ello al finalizar este documento se anexa el estado del arte contenido en fichas en las cuales se relacionan algunos de estos estudios.

De esta manera y a partir de los anteriores argumentos la presente propuesta se ha planteado la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuáles son las experiencias que han tenido los participantes, con capacidad cognitiva especial, en el programa de inclusión laboral operado por Compensar, en relación con su calidad de vida y la de sus familias?

2. JUSTIFICACIÓN

La tradicional mirada de la discapacidad como problemática de salud ha sido superada y ha dado lugar a un enfoque social² que busca superar las barreras del entorno y defender los derechos de las personas. En concordancia con este enfoque y teniendo en cuenta los altos índices de exclusión y discriminación social, ha provocado el surgimiento de movimientos y proyectos relacionados con la inclusión social, el cual busca promocionar una cultura que reconozca, garantice o restituya los derechos y los deberes de las personas con discapacidad y sus familias.

La inclusión social implica acceder, disponer, aportar y transformar las condiciones que determinan la desigualdad. Implica también, reconocer y hacer uso de los recursos conceptuales, técnicos y metodológicos que contribuyen a reconstruir los lazos sociales y culturales para disfrutar de una vida digna. Alcaldía Mayor de Bogotá, (Octubre 12).

Decreto 470 de 2007, <http://www.alcaldiabogota.gov.co>

En este enfoque, en el campo educativo, se considera que el progreso no depende sólo del estudiante sino del tipo de oportunidades y apoyos que puedan brindársele, por ello “en esta perspectiva la atención de personas con necesidades educativas especiales se enmarca en el contexto más amplio de atención a la diversidad”. Blanco, R. (2006). La equidad y la inclusión social: uno de los desafíos de la educación y la escuela hoy. *REICE - Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. 4, (3), 5.

²Inicialmente la discapacidad se asoció con la individualidad y el modelo médico, el cual consideraba que la discapacidad se localizaba en el cuerpo de la persona. Posteriormente, se consideró que el ambiente era un factor influyente en la construcción de la discapacidad. Concepto que fue retomado por la OMS en su clasificación internacional de deficiencias, discapacidades y minusvalía (CIDDM) de 1980 y en su segunda versión publicada en el 2001, en términos del funcionamiento humano, la discapacidad y la salud (CIF), mostró avances importantes en el reconocimiento de los factores contextuales que limitan la realización de actividades y la participación social de las personas.

Adicionalmente, existe lo que hoy conocemos como Responsabilidad Social Empresarial, la cual hace referencia a “una filosofía corporativa, adoptada por la alta dirección de una empresa, para actuar en beneficio de sus propios trabajadores, sus familias y el entorno social en las zonas de su influencia” Ministerio de Educación Nacional República de Colombia. (2006, Enero 25). CVNe Centro Virtual de Noticias de la educación.<http://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/article-93439.html>.

Es necesario entonces que la responsabilidad social se encuentre arraigada en una perspectiva ética de la empresa, la cual tiene que ver con el carácter que se forjan las personas y las organizaciones, con los hábitos que adquieren día a día para actuar de una forma excelente, desde la convicción de que hacerlo así es lo que corresponde.

Y la ética tiene que ver también con la justicia, con ese percatarse de que cualquiera que sea afectado por una actividad social tiene que ser tenido en cuenta al tomar las decisiones que le afectan. Hay una obligación moral con todos los afectados que no debe eludir una organización. Cortina, A. (2005, Agosto 20). EL PAIS. Es. <http://www.almendron.com/politica>.

Este modelo propuesto en relación con otras culturas y las sociedades contemporáneas ha sido polémico y controvertido, pero independientemente de las discrepancias entre las diferentes tendencias, estas coinciden, según (Muñoz, 2003), en su orientación, hacia el logro de un crecimiento con eficiencia económica, que no deteriore ni utilice de manera irracional los recursos naturales, que garantice el progreso, la justicia y equidad social, que respete y estimule la diversidad y riqueza de las identidades culturales, así como el precepto de la eficiencia ecológica de los sistemas biofísicos. García, A. (2007).

Responsabilidad social empresarial. Su contribución al desarrollo sostenible. *Futuros*, 5, (17), 1

De esta manera las instituciones y las empresas han desarrollado prácticas de responsabilidad social empresarial, las cuales facilitan y abren espacios para la inclusión socio-laboral de las personas en situación de discapacidad y el gobierno colombiano ha creado beneficios e incentivos de Ley para las empresas e instituciones que vinculen personas en situación de discapacidad a través del otorgamiento de beneficios tributarios.

Tal como se mencionó en la definición del problema, Compensar en alianza con el SENA y FIDES han venido desarrollando el programa de inclusión laboral de personas con capacidad cognitiva especial desde el año 2009 con resultados que se consideran pertinentes, pero que requieren de una evaluación que permita afianzar las buenas prácticas y minimizar las falencias que durante este período de funcionamiento se han presentado pero que no han sido evidenciadas. Igualmente requiere continuar con el desarrollo de este programa logrando una mayor cobertura de esta población.

Pese a los planteamientos anteriores existen aún muchas barreras en el ámbito social para la aceptación de la diferencia y aunque existen normas específicas y programas de inclusión social, es evidente que la exclusión se continúa presentando y esta población sigue siendo discriminada. Por ello, sigue siendo un reto el lograr que mediante el acercamiento a este tipo de programas, se logre de manera progresiva que la sociedad en general pueda aceptar las condiciones particulares de estas personas y brindar oportunidades que contribuyan a su crecimiento tanto formativo como laboral.

En consecuencia, con esta investigación se busca, entre otros, dar a conocer este tipo de programas, para que desde la academia se pueda tomar conciencia de la importancia de promover este tipo de iniciativas que buscan desde la pedagogía contribuir a la formación y desarrollo de esta población.

Otro de los aportes que hace esta investigación al campo académico es el servir como referente para otros estudios que se adelanten, en la medición del impacto de programas de inclusión laboral para personas con capacidad cognitiva especial e igualmente servir como documento de consulta para personas interesadas en adelantar proyectos que busquen impactar la calidad de vida de esta población desde lo pedagógico.

Esta propuesta enriquece mi ejercicio profesional y personal al permitirme interactuar con la pedagogía desde otro enfoque, en escenarios que no se circunscriben al aula sino que corresponden a espacios de enseñanza plural, desde contextos diversos dado el tipo de formación que recibe esta población en tanto el aprender a interrelacionarse y a ser independientes en su cotidianidad. Igualmente enriquece mi área intelectual, especialmente en el aspecto investigativo, dado que al interactuar con las personas beneficiarias directas e indirectas del programa se entablan no solo relaciones humanas, sino que académicamente tienen un sentido (epistemológico y metodológico) que posibilita mirar con ojos de transformación y de posibilidades ante un universo enriquecido de prácticas, experiencias, emociones, ilusiones y significados.

3. OBJETIVOS

3.1. General

Fortalecer la propuesta pedagógica del programa de inclusión laboral de Compensar a partir del reconocimiento de las experiencias, de los participantes sobre el programa tanto a nivel de logros como de obstáculos obtenidos en relación con la calidad de vida de sus participantes y familias en el marco del desarrollo del programa.

3.2. Específicos

- Evidenciar las relaciones entre la propuesta pedagógica y las estrategias empleadas por el programa en el marco del escenario laboral en el cual se desempeñan los participantes.
- Identificar las estrategias y procesos empleados en el programa de Inclusión laboral dadas a los participantes y sus familias

4. MARCO INSTITUCIONAL

El programa de inclusión laboral para personas con capacidad cognitiva especial, en Compensar, se deriva del programa ENLACES, el cual es una alternativa pedagógica para el mejoramiento de la calidad de vida de la persona con capacidad cognitiva especial y su familia. Busca el desarrollo de la competencia social a través del fortalecimiento en habilidades sociales, de forma que la persona con capacidad cognitiva especial se adapte lo mejor posible a su entorno y se le reconozca activamente en su comunidad.

Este programa es el encargado de cimentar las bases pedagógicas y formativas en las personas con capacidad cognitiva especial y por ello se considera indispensable describirlo en el Anexo 4 para poder contextualizar y soportar la fundamentación del programa objeto de investigación:

4.1. Programa de inclusión laboral

4.1.1. Reseña histórica

En la siguiente tabla se relacionan las fechas de mayor relevancia en la trayectoria del programa de Inclusión laboral operado por Compensar

1975	Inicio de labores por iniciativa de padres en mejorar condiciones de vida de personas con capacidades cognitivas
------	--

	especiales
2004	Nace el programa de empleo especial FIDES: Inicia con 4 muchachos en entrenamiento en el hotel Bacatá (auxiliares de lavandería, mantenimiento de áreas públicas y de habitaciones, mensajeros internos). Una vez finalizado el entrenamiento fueron vinculados laboralmente
2007	Alianza FIDES – SENA – COMPENSAR con el objeto de crear un curso a la media para los participantes del programa ENLACES enfocado en su formación como “auxiliares operativos en servicios de apoyo logístico”
2009	Inicio del curso
2012	Grupo de empleados especiales se preparan como aprendices SENA en la modalidad dual (estudio por la mañana: 880 horas y práctica en Compensar en la tarde: 880 horas). Duración del curso: 12 meses

Tabla 1. Reseña histórica programa de inclusión laboral

En esta experiencia se trabaja alrededor de valores como son: el respeto, la no discriminación, la dignidad, Igualdad de oportunidades acordes a sus capacidades especiales, defender los derechos fundamentales a la capacitación y el derecho al trabajo. Con especial interés en el tema de las Políticas de inserción laboral, cuyo objetivo general es “Mejorar la empleabilidad, las tasas de actividad y de ocupación y la calidad del empleo de las personas con capacidad cognitiva especial.” En concordancia con la Convención de las Naciones Unidas que promulga los derechos de las personas con discapacidad se defiende y apoya el que se respete a

las personas con capacidades cognitivas especiales y sean valorados “Como ciudadanos titulares de derechos, más que sujetos en demanda de caridad o beneficencia.”

El modelo del programa se fundamenta en una propuesta de innovación educativa porque compromete acciones que revelan diferentes maneras de acompañar el proceso de integración social de la persona con capacidades cognitivas especiales por medio de alternativas pedagógicas donde el individuo pueda desempeñarse en diferentes contextos de acuerdo a su rol y status de edad.

4.1.2. Objetivos del programa

4.1.2.1. Objetivo general del programa

Garantizar en las personas con capacidades cognitivas especiales una buena calidad de vida y una satisfacción personal, familiar y social por los logros obtenidos, alcanzando su máxima autonomía y una plena participación en el ámbito ocupacional, productivo y social.

4.1.2.2. Objetivos específicos del programa

- _ Lograr la máxima autonomía y la plena participación de las personas con capacidades cognitivas especiales en el ámbito ocupacional, productivo y social
- _ Promover actividades de concientización y sensibilización de la condición que viven las Personas con Capacidades Cognitivas Especiales para favorecer su proceso de Inclusión Laboral
- _ Desarrollar programas de formación a la medida y actualización laboral con el SENA.
- _ Desarrollar y generar en los participantes del Programa competencias, hábitos y comportamientos propios del rol de adulto/trabajador

– Incluir laboralmente personas con capacidades cognitivas especiales dentro de las instalaciones de Compensar

4.1.3. Lineamientos y enfoque pedagógico del programa de Inclusión Laboral

4.1.3.1. Inclusión laboral

El objetivo de Compensar respecto a la Inclusión laboral es garantizar que las personas con destrezas y habilidades diferentes al común de la población adquieran y refuercen habilidades y competencias sociales y ocupacionales que les permitan acceder a un puesto de trabajo y desempeñarse de forma funcional e independiente, garantizando una buena calidad de vida y satisfacción personal, familiar y social por los logros obtenidos.

4.1.3.2. Personas con condiciones cognitivas especiales

El programa toma como base la definición de discapacidad cognitiva de la AAMR, considera que generalmente esta población posee un coeficiente intelectual (CI) inferior a 75 puntos y su conducta adaptativa presenta limitaciones significativas que afectan sus rutinas de la vida diaria y su capacidad de respuesta ante una situación o ambiente específicos.

Ratifica también que la capacidad cognitiva especial no es una enfermedad ni se debe confundir con los desórdenes mentales, las personas con capacidad cognitiva especial tienen un nivel de aprendizaje más lento y una capacidad de aprendizaje limitada. En algunos casos se identifica sólo hasta que la persona ingresa al colegio. Como adultos, muchos de estos individuos son capaces de llevar una vida independiente en la comunidad. Sin embargo existe otro porcentaje de personas con discapacidad que poseen un coeficiente intelectual inferior a 50 y tienen serias limitaciones de funcionamiento básico, sin embargo con una intervención oportuna,

educación efectiva y apoyo adecuado, un individuo puede llevar una vida en comunidad satisfactoria.

4.1.3.3. Habilidades de conducta adaptativa

Son aquellas que se requieren en la vida diaria, el trabajo y la comunidad. Estas incluyen la comunidad, cuidado personal, vida de hogar, habilidades sociales, esparcimiento, salud y seguridad, dirección personal, áreas académicas (lectura, escritura, matemáticas básicas, entre otras), participación en la comunidad y empleo. Una persona con alguna limitación en su funcionamiento intelectual pero que no tenga limitaciones adaptativas no se puede diagnosticar con capacidad cognitiva especial. El nivel de las habilidades de conducta adaptativa se determina mediante evaluaciones estandarizadas que han sido normalizadas entre la población general existente, incluyendo a las personas con y sin discapacidad cognitiva y en relación directa con el medio social del individuo e involucran todos los aspectos de su vida. Las habilidades de conducta adaptativa son: conceptuales, sociales y prácticas

El perfil de entrada para el ingreso al programa es el siguiente: Un rango de edad mínima de 18 años y máxima de 45 años; grado de capacidad cognitiva especial igual o menor de 60% de acuerdo a examen de medicina laboral; 70% obtenido en la evaluación de competencia social del programa Enlaces; seguridad social: sin conflicto de sustitución pensional, para no perder beneficios; si existen antecedentes de crisis psiquiátrica o neurológica se exigirá reporte y seguimiento médico de la EPS o ARS tratante.

4.1.3.4. Proceso de inclusión

El siguiente es el procedimiento para la inclusión de un aprendiz al programa: Análisis ocupacional; perfil del Cargo (habilidades de conocimiento y competencias ocupacionales); formación profesional; preselección de hojas de vida (perfil empresas, solicitud cargos);

entrevista y pruebas de selección; toma de decisión de selección (Empresa – COMPENSAR – FIDES); contratación; programas de inducción; seguimiento y acompañamiento.

La denominación del programa es: servicios de apoyo logístico y el título a certificar por el SENA es auxiliar operativo, el cual comprende las siguientes fases:

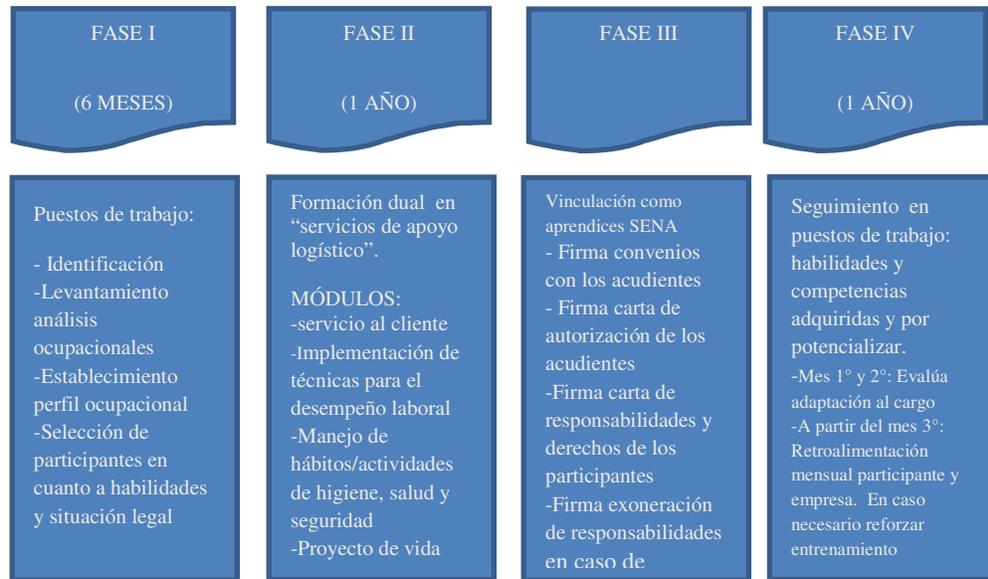


Tabla 2. Fases del proceso de inclusión laboral

5. ALGUNAS INVESTIGACIONES O REPORTES EN RELACIÓN CON LA DISCAPACIDAD

5.1. Caracterización de la población con discapacidad en Colombia

Con base en el censo de población y vivienda 2005, realizado por el Departamento Nacional de Estadísticas, sobre la situación de discapacidad en Colombia, se presentan en la siguiente tabla los resultados que sirven como referente para la presente investigación:

Prevalencia de discapacidad	Por número de limitaciones	Nivel de escolaridad	Características socioeconómicas
	71,2% presenta	Ningún nivel educativo	

Promedio General 6,4%	una limitación	alcanzado (33,3%)	Cerca del 78,7% de la población habita en zonas con bajos ingresos económicos, dificultades de accesibilidad de transporte y equipamientos urbanos (estratos 1 y 2).
Hombres (6,6%)	14,5% dos limitaciones	Nivel de Básica primaria incompleta (29,1%).	
Mujeres (6,2%)	5,7% tres limitaciones	Educación superior	
	8,7 % tres o más limitaciones permanentes.	Cerca del 2,34% tienen algún nivel de educación ya sea técnica, tecnológica o profesional,	
		1% tienen culminados sus estudios superiores	
		0,1% se encuentran en postgrados.	

Tabla 3. Caracterización de la población con discapacidad en Colombia. Caracterización de la población con discapacidad en Colombia Fuente: <http://www.mineduccion.gov.co/cvn/1665/article-109523.html>

Todo lo anterior, evidencia la necesidad de brindar una atención específica a esta población, para su inclusión educativa, social, laboral, legal y en todos los campos. No solamente por parte de las entidades gubernamentales sino desde la sociedad en general. Por ello a continuación se relacionan algunas de las disposiciones y normativas implementadas por el gobierno colombiano, partiendo desde el marco legal internacional, con el fin de cumplir este propósito.

5.2. Marco normativo

Las Naciones Unidas, en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en los Pactos Internacionales de Derechos Humanos, han reconocido y proclamado que toda persona tiene los derechos y libertades enunciados en esos instrumentos, sin distinción de ninguna índole.

Igualmente, el numeral 5° de la Declaración y el Programa de Acción de Viena aprobado por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos el 25 de junio de 1993 señala que:

Todos los derechos humanos son universales, indivisibles e interdependientes y están relacionados entre sí. La comunidad internacional debe tratar los derechos humanos en forma global y de manera justa y equitativa, en pie de igualdad y dándoles a todos el mismo peso. Naciones Unidas. (1993, Julio 12). Conferencia Mundial de Derechos Humanos. <http://www.unhchr.ch>.

En concordancia con los anteriores planteamientos, y teniendo en cuenta la necesidad de permitir que las personas con discapacidad se sientan como parte integrante de la sociedad, en Colombia se han venido reglamentando las siguientes normas y compromisos, los cuales constituyen el marco de acción para el desarrollo del programa de inclusión laboral operado por Compensar:

Constitución Política de Colombia de 1991	Art. 47 - Es obligación del Estado adelantar una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran. Art. 54 – “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe
--	---

	<p>propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”.</p>
<p>Ley 361 de 1997</p>	<p>Establecimiento de mecanismos de integración social de las personas con limitación”. Fundamentados en los Art. 13,4, 54 y 68 de la Constitución Nacional.</p> <p>Artículo 23.- El SENA promocionará sus cursos entre la población con limitación y permitirá el acceso en igualdad de condiciones de dicha población, previa valoración de sus potencialidades a los diferentes programas de formación.</p> <p>Artículo 24.- Los particulares empleadores que vinculen laboralmente personas con limitación tendrán las siguientes garantías: a. Preferencia en igualdad de condiciones en procesos licitatorios públicos o privados si en sus nóminas hay por lo menos un 10% de empleados en las condiciones de Discapacidad enunciadas en esta Ley debidamente certificadas por la oficina de trabajo y contratados por lo menos con anterioridad a un año; igualmente deberán mantenerse por un lapso igual al de la contratación. b. Prelación en el otorgamiento de créditos o subvenciones de organismo estatales, que se orienten al desarrollo de planes y programas que impliquen la participación activa y permanente de personas con limitación. c. El Gobierno fijará las tasas arancelarias a la importación de maquinaria y equipo especialmente adaptados o destinados al manejo de las personas con limitación.</p> <p>Art. 26.- La limitación de una persona no puede ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente</p>

	<p>demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar.</p> <p>Art. 28.- Las entidades públicas podrán establecer convenios de formación y capacitación profesional con el SENA, Universidades, Centros Educativos, Organizaciones No Gubernamentales, o instituciones especializadas para preparar a las personas con limitación, según requisitos y actitudes exigidas para el cargo y según grado de especialización del mismo.</p>
<p>Acuerdo Distrital 137 de 2004</p>	<p>Modifica el Acuerdo 022 de 1999 y establece el Sistema Distrital de Atención Integral de Personas en Condición de Discapacidad en el D.C., el cual es “ el conjunto de instancias y procesos de desarrollo institucional y comunitario, que a través de los mecanismos de planificación, ejecución, seguimiento y control social, articulados entre sí, faciliten la prevención, los cuidados en salud y psicológicos, la habilitación, la rehabilitación, la educación, la orientación, la integración laboral y la garantía de los derechos fundamentales económicos, culturales y sociales de las personas con limitación y/o discapacidad, según los principios que regulan las actuaciones administrativas, a fin de que se cumplan los fines del Estado . . . ”</p>
<p>Decreto 470 de 12 de octubre de 2007</p>	<p>Sanciona la Política Pública de Discapacidad: Mecanismo de la democracia y de la gestión pública, para promover la organización y participación desde el ciudadano(a) hasta los niveles institucionales de la Administración Distrital, para fortalecer y articular las acciones en pro del reconocimiento y restitución de los derechos con base en una mirada de inclusión social y equidad.</p>
<p>Ley 1145 de</p>	<p>Organiza el sistema nacional de discapacidad. Objetivo: “Impulsar la</p>

2007	formulación e implementación de la PPD, en forma, regional y local, las organizaciones de personas con y en situación de discapacidad y la sociedad civil, con el fin de promocionar y garantizar sus derechos fundamentales, en el marco de los derechos humanos”.
------	---

Tabla 4. Normatividad legal en relación con la discapacidad

En esta investigación se hace especial énfasis en la Ley 361 de 1997, teniendo en cuenta que es la más ajustada al programa adelantado por Compensar, al involucrar al SENA con sus programas a la medida y enunciar algunos de los beneficios para los empleadores que vinculen personal con discapacidad.

5.3. Estado – Educación y Discapacidad

Actualmente es necesario reconocer la discapacidad e incluirla en todos los campos: salud, recreación, educación, cultura, productividad, entre otros. En concordancia, con ello el gobierno nacional, ha generado espacios dentro de sus entidades educativas estatales que incluyan a la población con discapacidad. Ejemplo de ello son el Ministerio de Educación Nacional y el SENA, quienes dentro de su misión y objetivos contemplan:

Lograr una educación de calidad, que forme mejores seres humanos, ciudadanos con valores éticos, competentes, respetuosos de lo público, que ejercen los derechos humanos, cumplen con sus deberes y conviven en paz. Esta educación ha de ser también competitiva, pertinente, que contribuya a disminuir las brechas de inequidad y en la que participa toda la sociedad, en el marco de una atención integral, desde un enfoque diferencial, de inclusión social y con perspectiva de derechos a niños y niñas. Ministerio de Educación Nacional República de Colombia. (2011, Enero 20). Educación de calidad el camino hacia la prosperidad. <http://www.mineduccion.gov.co>.

Para el caso del SENA, este comenzó a adelantar acciones a favor de las personas con discapacidad, en el año 2002 y para el 2007 consolidó el programa SENA Incluyente, facilitando a esta población, el acceso a los programas de formación para el trabajo. Este programa “ha desarrollado líneas de acción como la formación a la medida, diseñada teniendo en cuenta las necesidades de los sectores productivos, de tal manera que se garantice la vinculación de los beneficiados al mundo laboral”. SENA. (2010, Octubre). SENA incluyente, opción para las personas discapacitadas. <http://www.sena.edu.co>. Es en el marco de este contexto que viene operando el programa de inclusión laboral para personas con capacidad cognitiva especial suscrito por Compensar.

En el caso del Ministerio de Educación se viene trabajando en la inclusión, en relación con los planes de mejoramiento y de Apoyo a través del “Programa de Educación Inclusiva” y su fundamento es reconocer que en la diversidad cada persona es única y que la educación inclusiva es el vehículo para alcanzar la meta de educación para todos.

Este programa se está desarrollando en 65 municipios de 32 entidades territoriales certificadas, seleccionados con los siguientes criterios: alta demanda de población con discapacidad, que pertenezcan a la Red JUNTOS contra la extrema pobreza, que sean mayores receptores de población desplazada o que tengan grupos indígenas.

Con las Secretarías de Educación de los municipios certificados se definen las instituciones educativas que van a participar, otorgando prioridad a aquellas que actualmente ofertan educación a población vulnerable y, específicamente, a estudiantes con discapacidad, de tal manera que se involucren alcaldes, concejales, secretarios, diversas organizaciones e instituciones de educación superior. Se les convoca para que desde los planes de desarrollo y sectoriales garanticen los apoyos a los ciudadanos que los

necesitan. Ministerio de Educación Nacional República de Colombia. (2007, Septiembre a Diciembre). Altablero. <http://www.mineducacion.gov.co>.

A continuación hago mención de otras instituciones que en Colombia están trabajando el tema de la inclusión laboral para personas con capacidad cognitiva especial. Ellos son:

_ La Fundación Corona en asociación con el Banco Interamericano de Desarrollo/FOMIN, Fundación Saldarriaga Concha, Acción Social, SENA, Comfenalco Antioquia, Cafam, Comfandi y Comfamiliares de Risaralda. El objetivo del programa es “generar un modelo de inclusión laboral para articular y fortalecer los servicios de rehabilitación y capacitación para personas con discapacidad, en alianza con el sector empresarial, y en las ciudades de Bogotá, Medellín, Cali y Pereira”. Colombia incluyente.org. (n.d.). Pacto de productividad: Programa de inserción laboral productiva para personas con discapacidad. <http://www.colombiaincluyente.org>.

_ La empresa Juan Valdez Café, quien en alianza con la Fundación BestBuddies Colombia, y a través de su programa “Amigos del Alma” busca impulsar la participación social, educativa y laboral de las personas con discapacidad cognitiva. Mejorar su calidad de vida, brindándoles la oportunidad de formar parte de su equipo de colaboradores en las tiendas Juan Valdez Café. “La Fundación BestBuddies, realiza la selección por competencias y habilidades, trabajando de la mano con instituciones educativas asociadas y empresas amigas para hacer que estas personas reciban su formación académica”. Juan Valdez Café.(n.d.). Comunidad. <http://www.juanvaldezcafe.com>.

6. APROXIMACIÓN TEÓRICA

6.1. La discapacidad desde su génesis

Las sociedades a lo largo de la historia se han visto enfrentadas al tema de la discapacidad y han adoptado diferentes modelos conceptuales y políticas sociales, para identificarla y tratarla. Por ello a continuación se presenta una sinopsis de la evolución del concepto discapacidad, tomando como base lo expuesto por Gómez y Cuervo:

Inicialmente la discapacidad se asoció con la individualidad y el modelo médico el cual afirmaba que la discapacidad debía ser tratada exclusivamente por profesionales de la salud, dando así origen al modelo individual, el cual consideraba que la discapacidad se localizaba en el cuerpo de la persona, centrándose así en la condición física de la persona, limitando así su esencia como ser humano y haciéndolo dependiente de un proceso de rehabilitación para poder ser incluido socialmente.

Posteriormente, se consideró que el ambiente era un factor influyente en la construcción de la discapacidad. Este concepto fue retomado por la OMS en su clasificación internacional de deficiencias, discapacidades y minusvalía (CIDDM) de 1980 y en su segunda versión publicada en el 2001, en términos del funcionamiento humano, la discapacidad y la salud (CIF), mostró avances importantes en el reconocimiento de los factores contextuales que limitan la realización de actividades y la participación social de las personas.

Igualmente, el instituto de medicina de los Estados Unidos (IOM) en 1991 y el Centro Nacional para la Investigación Médica y de Rehabilitación (NCMRR) de los Estados Unidos incluyeron en su conceptualización los efectos de la interacción de la persona con su ambiente. El modelo IOM se reformuló en 1997 en términos de un proceso capacitante – discapacitante, definiendo así la discapacidad como una consecuencia o variable dependiente de las condiciones individuales y las características del entorno.

En contraposición al modelo individual, el modelo social considera que la discapacidad no se relaciona con el cuerpo sino que es total y exclusivamente social. Sin embargo, esta concepción ha sido cuestionada por varias razones: dar un énfasis exclusivo a la economía capitalista como la principal causa de la discapacidad; no incluir dentro de su teoría otros factores, entre ellos los culturales, en la creación de discapacidad; descalificar la deficiencia corporal como esencial en la construcción de una teoría social de la discapacidad y por el desconocimiento del terreno compartido entre la discriminación por discapacidad y otras formas de opresión social.

Por otra parte la evolución de estos modelos ha sido un proceso discontinuo y los avances conceptuales sobre discapacidad se han complejizado surgiendo nuevas perspectivas e incorporando nuevas categorías de análisis. Según la categoría que se adopte, se estará respondiendo a las necesidades de las personas con discapacidad.

En conclusión, es necesario abordar la discapacidad desde el concurso de diferentes disciplinas, de forma tal que al implementar los programas de trabajo con esta población los profesionales puedan tener un mayor campo de acción y las personas con discapacidad, un desarrollo en su integralidad como seres humanos. Gómez, C. A., & Cuervo, C. (2007). Conceptualización de discapacidad: reflexiones para Colombia. Bogotá. Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Medicina.

En consecuencia, esta investigación no se va a centrar en una definición específica del término discapacidad, sino que su enfoque se centrará en las afirmaciones sobre las cuales Compensar basa la operación del programa de inclusión laboral, a saber:

“Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias como problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad como dificultades para ejecutar

acciones o tareas, y las restricciones de la participación como problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive. Organización Mundial de la Salud. (2011). Informe Mundial de Discapacidad.

En su informe mundial sobre discapacidad:

La OMS adopta como marco conceptual “la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), la cual define la discapacidad como un término genérico que engloba deficiencias, limitaciones de actividad y restricciones para la participación. La discapacidad denota los aspectos negativos de la interacción entre personas con un problema de salud y factores personales y ambientales. Organización Mundial de la Salud. (2011).

En concordancia con las anteriores afirmaciones, la política pública de discapacidad en adelante (PPDD), en su artículo 3°, señala que la discapacidad se asume como un concepto complejo y multicausal cuya comprensión requiere la adopción de diversas posturas conceptuales. A esto se suma que la discapacidad es un concepto dinámico porque es el resultado de la interacción entre la persona y el ambiente en que vive.

Adicionalmente, el Ministerio de Protección Social en sus lineamientos para la elaboración de un modelo integral de atención socio-laboral para personas con discapacidad, establece que en el contexto de la habilitación – rehabilitación, la discapacidad se puede diferenciar según la pérdida o alteración del desempeño funcional del individuo. Ello incluye la discapacidad cognitiva la cual define como la: alteración en las funciones mentales o estructuras del sistema nervioso, que limitan al individuo principalmente en la ejecución de actividades de aprendizaje y aplicación del conocimiento. Precisa, sin embargo, que la restricción en la participación en todos los

casos dependerá de los factores contextuales, facilitadores o barreras que se encuentren en el lugar donde se desempeña la persona. Ministerio de la Protección Social. (2006).

Discapacidad e integración socio-laboral en Colombia. <http://www.minsalud.gov.co>.

Las anteriores definiciones, tienen en común el interés en dar pautas que permitan a las organizaciones la inclusión de esta población, basándose en unos lineamientos generales. En algunos aspectos se vuelven complementarias generando así un mayor valor para su implementación dentro del programa operado por Compensar, ya que su enfoque es el apoyo que se pueda brindar a la persona con discapacidad, no la deficiencia que la persona pueda presentar.

En la presente investigación se asumirá bajo el término de capacidad cognitiva especial el concepto que hace referencia a la población objeto de estudio, independientemente de que se citen otros términos como: discapacidad intelectual, retraso mental, discapacidad de aprendizaje, discapacidad cognitiva u otros similares cuando se haga referencia a aquellas organizaciones y autores que los mantienen como denominación conceptual.

6.2. Modelos de abordaje de las personas con discapacidad cognitiva

En párrafos anteriores se hizo alusión a la discapacidad cognitiva, tema del cual se ocupa esta investigación y por ello en la siguiente tabla se presentan algunas formas de su abordaje social con sus correspondientes características, haciendo énfasis en el modelo social, dado que en él se basa el programa operado por Compensar para personas con capacidad cognitiva especial.

MODELOS		
TRADICIONAL	REHABILITADOR	SOCIAL
SIGLO XIX	SIGLO XX	SIGLO XXI
Supervivencia física del individuo	Normalización e integración social	El Individuo como ser humano en medio de un

		entorno vital, físico, social y cultural concreto, con derecho a la participación activa
Internamiento, control, segregación, desconocimiento de características	Asistencia social, educativa y rehabilitación de deficiencias y limitaciones	Desempeño personal de capacidades de adaptación social. Autodeterminación y adaptación exitosa a los entornos cotidianos
	Medición según grado de destrezas adquiridas por el sujeto durante la intervención	Persona que con apoyos puede mejorar su calidad de vida puede mejorar su calidad de vida

Tabla 5. Modelos de abordaje de las personas con discapacidad cognitiva. Elaboración propia con base en Alterando la discapacidad. Editorial UOC. Febrero de 2010. Colectivo zotikos.

Según lo establecido por la Asociación americana de discapacidades intelectuales y del Desarrollo (AAIDD):

La discapacidad intelectual es “una discapacidad caracterizada por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa, que abarca muchas habilidades sociales, cotidianas y prácticas. Esta discapacidad se origina antes de los 18 años”.

Sin embargo, la Asociación hace hincapié en que la discapacidad no debe ser vista como un elemento aislado sino que debe ser analizada teniendo en cuenta los factores ambientales y personales así como las necesidades de apoyo individualizado. De igual manera no es suficiente sólo con analizar las limitaciones de la persona sino que es necesario elaborar un perfil de los apoyos individualizados que ella requiere para mejorar su funcionamiento. Estos apoyos los

define como “recursos y estrategias destinados a promover el desarrollo, la educación, los intereses y el bienestar personal de la persona y que incrementan su funcionamiento”.

En concordancia con lo anterior, la Asociación parte de la premisa que con los apoyos apropiados personalizados durante un tiempo prolongado el funcionamiento vital de la persona con retraso mental generalmente mejorará. De manera que la misión de los apoyos es la provisión de recursos y la generación de competencias para que el sujeto alcance la calidad de vida, por lo que es indispensable que: estén centrados en un contexto que sea significativo para él, tengan un responsable, una periodicidad, una vigencia, una definición clara de los tipos de apoyo. Por todo esto, el modelo ecológico no solo implica una nueva forma de atender profesionalmente esta población sino que precisa también de nuevas maneras de organizar y plantear las políticas sociales y las estructuras de las instituciones prestadoras de apoyo a las personas con discapacidad intelectual. (2002). *Retraso Mental*. Estados Unidos de Norteamérica: American Association on Mental Retardation. 10ª. Edición. Traducción al español por M.A. Verdugo y C. Jenaro.

6.3. Inclusión laboral y Discapacidad

Este término hace referencia al espacio para incluir dentro del mercado laboral a personas que según sus destrezas y habilidades requieren de programas especiales de formación para garantizar el éxito en su adaptación al ambiente laboral y en el desempeño del cargo seleccionado. A continuación se enunciarán algunas propuestas que retoman este concepto y se han convertido en proyectos de intervención y desarrollo para las poblaciones.

6.3.1. Programa de discapacidad en el componente laboral

La OIT con base en lo aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas ha señalado los lineamientos para el diseño de programas de empleo para las personas con

discapacidad, a fin de facilitarles el acceso a los medios que permitan superar los obstáculos susceptibles de limitar su participación en el mercado laboral. Para lo anterior, desarrolla las siguientes actividades enfocadas en esta población: Investigación del mercado de trabajo, elaboración de estrategias que promuevan efectivamente programas de entrenamiento y oportunidades de empleo, asesoría a los entes territoriales, trabajadores y empleadores en el entrenamiento y funcionamiento de organizaciones de o para esta población y actividades de cooperación, para el desarrollo de los programas.

6.3.2. Empleo apoyado

En el año 2010 el Ministerio de Protección Social adelantó un plan piloto de esta modalidad de empleo, con el fin de mejorar la inclusión socio-laboral de personas con discapacidad

El empleo apoyado es el "empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral, y en condiciones de empleo lo más similares posible en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa" (Verdugo y Jordán de Urries, 2001)

Los objetivos que persigue son: La consecución de un empleo ordinario, real y remunerado; formar a las personas con discapacidad en el lugar donde se desarrolla el trabajo; integrarlas en el trabajo y, por tanto, en la sociedad, "normalizando" su actividad y manteniendo al trabajador en el puesto mediante un seguimiento sistemático de su actividad laboral.

Este modelo está formado por tres elementos fundamentales, entre los que se establecen distintas relaciones:

1. Preparador laboral: Persona encargada de la preparación, apoyo y seguimiento del trabajador en el desempeño del trabajo. Quien interactúa también con la familia del trabajador apoyado, para facilitar la incorporación al medio de trabajo y realizar la retroalimentación y asesoría correspondiente.
2. Trabajador apoyado: Persona a la que el preparador laboral ayuda a iniciar y mantenerse en un puesto de trabajo.
3. Entidad Empleadora: Proporciona el trabajo, estableciendo una relación laboral con el trabajador y permitiendo la actividad del preparador laboral.

El modelo es flexible y sus modalidades más frecuentes son los centros especiales de empleo, las brigadas móviles y el trabajo con apoyo individual.

No obstante, es importante tener en cuenta que frente al proceso de inclusión laboral de personas con capacidad cognitiva especial pueden presentarse obstáculos de diferente índole: social, personal y familiar. En el ámbito social puede existir falta de interés por parte de las empresas por considerar que esta población es menos productiva. En el ámbito familiar los padres tienden a sobreproteger a sus hijos por la discapacidad que presentan y se sienten temerosos al pensar que sus hijos pueden ser objeto de abusos o perjuicios dada su vulnerabilidad siendo selectivos ante posibles contrataciones y en el ámbito personal pueden presentarse una baja autoestima, dificultad en la comunicación y problemas de salud de las personas con capacidad cognitiva especial que influyen en su capacidad de búsqueda y en la adaptación al puesto de trabajo.

Por lo anterior, desde el programa se busca no solamente trabajar con el participante sino involucrar también a la familia en el proceso de inclusión laboral, a través de la realización de

talleres periódicos y una permanente retroalimentación, de manera que ellos puedan conocer las condiciones en las cuales sus hijos se están desempeñando, conocer sus dificultades y logros para convertirse en aliados del programa y que ello a su vez les permita adquirir una mayor confianza en las capacidades de sus hijos.

En concordancia con lo planteado anteriormente, el empleo no puede ser simplemente el medio para producir, sino que constituye un medio de transformación del hombre. Es un elemento indispensable en la calidad de vida ya que facilita la interrelación con otros y en consecuencia el desarrollo personal. Por ello a continuación se hace referencia a la relación existente entre el programa de inclusión laboral y la población con capacidades cognitivas especiales.

6.4. Calidad de vida

Dado que el programa de inclusión laboral, operado por Compensar, tiene como objetivo general “Garantizar en las personas con capacidades cognitivas especiales una buena calidad de vida”, se ha indagado en esta investigación sobre el tema, encontrando que existe una gran diversidad de definiciones y estudios sobre el concepto calidad de vida, por lo que se han incluido los conceptos más afines al programa, que incluyen los elementos a tener en cuenta en el reconocimiento de las experiencias, creencias o relatos de los participantes sobre el programa y han sido enfocados puntualmente a personas con capacidad cognitiva especial.

El concepto de calidad de vida al igual que el concepto de discapacidad, tuvo su origen de estudio en el área de la salud y su enfoque inicial fue limitado a esta área, pero con la evolución de su estudio ahora también se ha ampliado al contexto social.

Según la OMS, la calidad de vida es “la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en

relación con sus expectativas, sus normas, sus inquietudes. Se trata de un concepto muy amplio que está influido de modo complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos esenciales de su entorno".

En el II Congreso Internacional de Discapacidad Intelectual se trató el tema de la calidad de vida en la discapacidad, por parte de Miguel Ángel Verdugo, de lo cual se retoman los siguientes aspectos:

(Schalock y Verdugo, 2002/2003), propusieron un modelo de calidad de vida dirigido a impulsar la aplicación del concepto en diferentes tipos de programas y servicios para mejorar la atención centrada en las personas con discapacidad. El modelo parte de las investigaciones y propuestas hechas por Schalock en 1996 y 1997, en un enfoque multidimensional que comprende los siguientes indicadores:

Área	Indicador
Bienestar Emocional	1. Satisfacción: Estar satisfecho, feliz y contento
	2. Auto-concepto: Estar a gusto con su cuerpo, con su forma de ser, sentirse valioso
	3. Ausencia de estrés: Disponer de un ambiente seguro, estable y predecible, no sentirse nervioso, saber lo que tiene que hacer y que puede hacerlo
Relaciones Interpersonales	4. Interacciones: Estar con diferentes personas, disponer de redes sociales
	5. Relaciones: Tener relaciones satisfactorias, tener amigos y familiares y llevarse bien con ellos
	6. Apoyos: Sentirse apoyado a nivel físico, emocional, económico. Disponer de personas que le ayuden cuando lo necesite y que le den información sobre

	sus conductas
Bienestar Material	7. Estatus económico: Disponer de ingresos suficientes para comprar lo que necesita o le gusta
	8. Empleo: Tener un trabajo digno que le guste y un ambiente laboral adecuado
	9. Vivienda: Disponer de una vivienda confortable, donde se sienta a gusto y cómodo
Desarrollo Personal	10. Educación: Tener posibilidades de recibir una educación adecuada, de acceder a títulos educativos, de que se le enseñen cosas interesantes y útiles
	11. Competencia personal: Disponer de conocimientos y habilidades sobre distintas cosas que le permitan manejarse de forma autónoma en su vida diaria, su trabajo y su ocio, sus relaciones sociales.
	12. Desempeño: tener éxito en las diferentes actividades que realiza, ser productivo y creativo
Bienestar Físico	13. Salud: Tener un buen estado de salud, estar bien alimentado, no tener síntomas de enfermedad
	14. Actividades de la vida diaria: Estar bien físicamente para poder moverse de forma independiente y realizar por sí mismo actividades de autocuidado, como la alimentación, el aseo, vestido, etc.
	15. Atención sanitaria: Disponer de servicios de atención sanitaria eficaces y satisfactorios
	16. Ocio: Estar bien físicamente para poder realizar distintas actividades de ocio y pasatiempos

Auto Determinación	17. Autonomía/Control Personal: Tener la posibilidad de decidir sobre su propia vida de forma independiente y responsable
	18. Metas y valores personales: Disponer de valores personales, expectativas, deseos hacia los que dirija sus acciones
	19. Elecciones: Disponer de distintas opciones entre las cuales elegir de forma independiente según sus preferencias, por ejemplo, dónde vivir, en qué trabajar, qué ropa ponerse, qué hacer en su tiempo libre, quiénes son sus amigos
Inclusión Social	20. Integración y participación en la comunidad: Acceder a todos los lugares y grupos comunitarios y participar del mismo modo que el resto de personas sin discapacidad
	21. Roles comunitarios: Ser una persona útil y valorada en los distintos lugares y grupos comunitarios en los que participa, tener un estilo de vida similar al de personas sin discapacidad de su edad
	22. Apoyos sociales: Disponer de redes de apoyo y de ayuda necesaria de grupos y servicios cuando lo necesite
Derechos	23. Derechos humanos: Que se conozcan y respeten sus derechos como ser humano y no se le discrimine por su discapacidad
	24. Derechos legales: Disponer de los mismos derechos que el resto de los ciudadanos y tener acceso a procesos legales para asegurar el respeto de estos derechos

Tabla 6. Indicadores de calidad de vida más usados en cada dimensión R. Schalock y M.A. Verdugo (2002/2003)

El objetivo de este modelo es centrar la atención en la persona, teniendo en cuenta la perspectiva personal, la evaluación funcional y los indicadores sociales, combinando para ello procedimientos cuantitativos y cualitativos

6.4.1. Calidad de vida familiar

Siendo generalmente la familia el primer núcleo de apoyo para la persona con discapacidades fundamental su participación activa tanto en el proceso de evaluación de la situación y necesidades de la persona como en el establecimiento de los objetivos de intervención, sin descuidar el estudio de necesidades de la propia familia. Este trabajo se debe realizar de manera mancomunada entre la familia y las entidades o profesionales especializados en el manejo de esta población.

El estudio de la calidad de vida en el ámbito familiar se puede entender desde dos puntos de vista: el impacto que causa la discapacidad en la calidad de vida de la familia, o el impacto de la discapacidad en el individuo y el rol a desempeñar por la familia. En el primer caso, corresponde examinar las transformaciones que ocurren en el seno familiar y generar servicios de apoyo a la familia en las diferentes fases de evolución del individuo con discapacidad, siendo el objeto de atención la propia familia. En el segundo caso, el usuario de los servicios es la persona con discapacidad, y el rol de la familia es la colaboración estrecha con los profesionales. Verdugo, M.A. (2004). Calidad de vida y calidad de vida familiar. <http://www.pasoapaso.com.ve>.

7. APROXIMACIÓN METODOLÓGICA

Enfoque y diseño de la investigación:

La presente investigación se encuentra dentro del marco de la investigación cualitativa interpretativa, ya que se orienta no solamente a la recolección de datos sobre la población objeto de estudio, sino que adicionalmente la información será sistematizada y sujeta a análisis e interpretación.

7.1. Población

La población objeto de este estudio está compuesta por ocho aprendices con diferentes grados de capacidad cognitiva especial, quienes ya culminaron su proceso de formación y etapa práctica, en el marco del convenio suscrito entre el SENA y Compensar. Igualmente también incluye a ocho padres de familia, la docente del SENA, la psicóloga, una docente y la coordinadora del programa. Esta población fue seleccionada teniendo en cuenta que mantienen vigentes sus datos de contacto registrados en la base del programa y manifestaron su disposición para participar en la investigación.

La población de aprendices entrevistada está compuesta por hombres y mujeres mayores de edad (la menor de ellos de 25 años y el mayor de 44 años), presentan diferentes discapacidades, entre ellas, autismo, discapacidad motriz y discapacidad cognitiva en diferentes grados. Sus condiciones sociodemográficas son diversas, se encuentran ubicados en diferentes sectores de la ciudad, en algunos casos en puntos extremos comparativamente. Solamente en un caso se evidenció que la persona se independizó de su familia y vive con su cónyuge fuera de la ciudad, razón por la cual solamente fue posible entrevistar a la madre, en todos los demás casos los participantes viven con su familia paterna o materna.

7.2. Recolección de los datos

Para la recolección de los datos se realizaron entrevistas individuales a los participantes de la presente investigación con el fin de realizar posteriormente la triangulación entre padres de familia, egresados del programa y cuerpo directivo y docente del mismo.

A continuación se relacionan las categorías sobre las cuales se desarrolló el trabajo de campo:

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	PREGUNTAS
ENSEÑANZA PARA POBLACIÓN CON CAPACIDAD COGNITIVA ESPECIAL	METODOLOGÍA APROPIADA UTILIZADA EN EL PROGRAMA	Mencione tres características de la metodología que maneja el programa de Inclusión Laboral operado por Compensar
		Describa las actividades que harían más fácil el aprendizaje y que no fueron incluidas en el programa
	CONTENIDOS DE ENSEÑANZA PARA ESTA POBLACIÓN	¿Qué asignaturas o materias se enseñan en el programa de Inclusión Laboral?
		Describa temas que considera se deberían profundizar más
	EVALUACIÓN COHERENTE CON FUNDAMENTACIÓN PEDAGÓGICA	Describa aspectos de la metodología de evaluación que se aplican en el programa de

		Inclusión Laboral para verificar el aprendizaje
		¿Cómo asumen los participantes la evaluación?
INCLUSIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN CON CAPACIDAD COGNITIVA ESPECIAL	COMPETENCIAS LABORALES DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL PROGRAMA	¿Qué competencias laborales se trabajan en el programa de inclusión laboral?
	APOYOS O FACILITADORES EN EL EMPLEO	¿Qué apoyos brinda el programa al participante y su familia en relación con su inclusión laboral?
	MOTIVACIÓN HACIA EL TRABAJO	¿Cuáles son sus motivaciones para desarrollar competencias laborales y vincularse laboralmente?
	EXPECTATIVAS RELACIONADAS CON EL TRABAJO Y SUS CONDICIONES	¿Actualmente se encuentra vinculado laboralmente en alguna entidad? Si__ No__. Si se encuentra vinculado mencione la empresa en la que labora _____. ¿Qué actividad está desempeñando?

		¿Cuáles empleos considera que puede desempeñar?
		¿Qué piensa Ud. Acerca de las posibles contrataciones que puede tener?
	ADAPTACIÓN AL AMBIENTE LABORAL	¿Cómo ha sido el proceso de adaptación en el trabajo?
		¿Cómo es su relación con sus compañeros de trabajo? Describa su ambiente laboral
	PAPEL DEL PREPARADOR LABORAL	¿Cómo se relaciona el preparador laboral con el participante, con su familia y con la entidad empleadora?
	EXPERIENCIAS POSITIVAS DE VINCULACIÓN	¿Conoce casos de vinculación laboral de participantes del programa después de concluido el mismo? Sí __ No __, ¿Qué casos conoce?_____
CALIDAD DE VIDA	BIENESTAR EMOCIONAL	¿Cómo se ha sentido consigo mismo a lo largo del programa de Inclusión Laboral?

		¿Qué aspectos del ambiente le han brindado seguridad o por el contrario le ha generado tensiones?
	RELACIONES INTERPERSONALES	¿Qué avances se evidencian en las relaciones con otros y en la mayor participación en diferentes actividades, producto de su vinculación en el programa?
	INCLUSIÓN SOCIAL	¿Qué apreciación siente que la sociedad tiene de las personas con capacidades especiales?
		¿Qué características considera que debe poseer un candidato para ser exitoso en el programa de Inclusión Laboral?
	DESARROLLO PERSONAL	¿Ha observado cambios en el desarrollo personal luego de su asistencia al programa de Inclusión Laboral? Sí ___ No ___. Si su respuesta es afirmativa descríbalos

Tabla 7. Categorías de análisis

Con base en las categorías y subcategorías de análisis planteadas se efectuó una reunión con la coordinadora del programa, así como con la psicóloga del mismo y se

definieron las preguntas registradas en el cuadro anterior, las cuales dieron origen al instrumento de medición “formato guía de entrevista” el cual se relaciona como Anexo No.2 del presente documento.

Este instrumento se utilizó como una guía para el desarrollo de cada una de las entrevistas semiestructuradas que se realizaron a la población objeto de esta investigación. En algunos casos se utilizaron preguntas adicionales para ahondar un poco más el tema y lograr una mayor información que sirviera como soporte para el posterior análisis. La información de estas entrevistas fue registrada manualmente en cada caso, según las respuestas suministradas por cada uno de los entrevistados y de manera adicional se realizó una grabación de audio con el fin de captar la mayor información posible.

7.3. Análisis de Datos

Con base en la anterior información se procedió a la elaboración de la matriz de análisis de datos la cual corresponde al Anexo No.3 de este documento y en ella se plasmaron, tanto las categorías establecidas, como las preguntas correspondientes a cada una de ellas y que serian el insumo del instrumento empleado. Igualmente, fueron consignadas las citas textuales de lo expresado por los entrevistados. Para este proceso se validó la información física y se escucharon las grabaciones correspondientes, de manera que la información registrada en la matriz fuera lo más fiel posible a lo expresado por los entrevistados.

Por último se procedió a realizar el análisis de cada una de las categorías y subcategorías. A continuación se detalla el análisis e interpretación realizada:

**CATEGORÍA: ENSEÑANZA PARA POBLACIÓN CON CAPACIDAD
COGNITIVA ESPECIAL**

SUBCATEGORÍA: METODOLOGÍA APROPIADA UTILIZADA EN EL PROGRAMA

A través del análisis de esta subcategoría se busca conocer la pertinencia de la metodología con la cual se desarrolla el programa para desarrollar y generar en los participantes competencias, hábitos y comportamientos propios del rol de adulto/trabajador.

En primer lugar los padres entrevistados poseen una información difusa sobre la metodología utilizada en el programa, ejemplo:

“Que aprendieran lo básico de trabajo y algo de estudio” (padre 6)

“No, yo era una persona que asistía a todas las reuniones, pero de metodología si no, no”
(padre 8)

“Clases del SENA en la mañana” (padre 2)

Por consiguiente se evidencia que la metodología desarrollada en el programa ha permitido que los participantes desarrollen de manera autónoma e independiente sus labores, salvo en un caso particular en el que el participante debido a su analfabetismo requiere de apoyo adicional por parte de su familia.

Es de aclarar que los participantes entrevistados corresponden a diferentes grupos (unos finalizaron su formación en el 2010 y otros en el 2011), y no en todos los casos fueron enseñados por los mismos docentes.

Así que lo expresado por ellos frente a la metodología desarrollada en el programa difiere un poco en algunos casos, a saber:

“Haciendo la frase del día, completar palabras. Trabajo en grupo” (participante 4)

“Cada mes trabajábamos unas guías” (participante 3)

“La metodología de él era que nos ponía en el tablero frases positivas en el tablero, nos ponía a copiar y reflexionar, la frase era la clase del día” (participante 2)

Sin embargo, la metodología que prevalece en el programa está basada en la fundamentación pedagógica del constructivismo y en consecuencia en la promoción del trabajo colaborativo. Uno de los participantes manifiesta su experiencia así:

“La profe nos ponía en grupos, a veces ella nos decía que hiciéramos un grupo para leer un formato o las hojas que nos da la profe y entre los cuatro o cinco compañeros sacábamos un resumen, cada uno daba su aporte de esa tarea que la profe nos explicaba” (participante 8).

De este modo se busca desarrollar competencias no sólo a nivel intelectual, sino también a nivel interpersonal en las que se aprenda a compartir espacios comunes, el respeto por el otro y el conocimiento de otras formas de ver y percibir el mundo.

Por lo anterior, considero que este enfoque metodológico es pertinente para el programa ya que permite a los participantes una interacción espontánea que genera en ellos un ambiente libre de tensiones, les facilita el intercambio de ideas, la confrontación de las mismas y un mayor número de respuestas ante las situaciones problema. Igualmente está en concordancia con el concepto de zona de desarrollo próximo de Vigotsky (1988) quien la define como: *“... la distancia entre el nivel real de desarrollo, determinado por la capacidad de resolver independientemente un problema, y el nivel de desarrollo potencial, determinado a través de la resolución de un problema bajo la guía de un adulto o en colaboración con otro compañero más capaz”*.

Sumado a lo anterior, los padres refieren de la siguiente manera la forma en que sus hijos aprenden con mayor facilidad, a partir del uso de algunas estrategias pedagógicas:

“Visualmente el aprende y de todas maneras él aprende fácil, manualidades y todo”
(padre 3)

“Más práctica y menos teórica. De la teoría él más bien poco” (padre 2)

De otra parte, los participantes del programa sugieren algunas técnicas o metodologías de abordaje:

“La metodología está bien para nosotros. Ellos necesitan mucho apoyo, incluso yo a veces también lo necesito” (participante 1)

“Obras de teatro. Nada para escribir, copio muy despacio y me quedaba” (participante 3)

“Aprendo más fácil cuando copian en el tablero o cuando nos explican” (participante 8)

En concordancia con el anterior planteamiento y teniendo en cuenta las características de los participantes del programa, sus diversas capacidades especiales y que como personas todos poseemos características particulares, tenemos ritmos y estilos de aprendizaje diversos, es importante que dentro de la propuesta didáctica se incluyan diferentes recursos para la presentación del contenido en forma multisensorial (imágenes, sonido, videos, texto), de manera que se les facilite asimilar la información y que no se presenten situaciones como las descrita a continuación por un participante que no sabe leer:

“Para las evaluaciones era un poquito complicado porque me tocaba a mí aprendérmelo y mi hermana me enseñaba, ella me lo repasaba, me tocaba aprendérmelo” (participante 7)

Aunque el participante hace referencia en esta afirmación puntualmente a la evaluación, evidencia que al no saber leer no tiene las mismas posibilidades de sus compañeros para repasar el contenido enseñado y su única forma de poder responder adecuadamente es a través de la memorización.

En conclusión, es necesario revisar al interior del programa estas situaciones particulares y buscar las estrategias de enseñanza adecuadas que cobijen al cien por ciento de los participantes con sus características particulares, sin implicar ello, el que el trabajo deba ser netamente personalizado.

SUBCATEGORÍA: CONTENIDOS DE ENSEÑANZA PARA ESTA POBLACIÓN

Con esta subcategoría se busca indagar si los entrevistados identifican con claridad los diferentes módulos del programa, cuál es su concepto frente a los mismos, así como la aplicabilidad en el contexto laboral.

En general los padres y los participantes identifican los diferentes módulos enseñados en el programa, a saber:

“El profe decía que el módulo de manipulación de alimentos, el módulo de servicio al cliente, de buenas maneras de relacionarse con los demás” (participante 2)

“Servicio al cliente, manipulación de alimentos” (padre 1)

“Allá era un módulo, el módulo se dividía en tres: uno es Manipulación de alimentos, el otro salud ocupacional y el otro era servicio al cliente” (participante 8)

“Manipulación de alimentos, respeto hacia los demás” (padre 4)

“Aseo personal, mantenimiento de alimentos, comportamiento con las personas (cultos, amables), dar orientación” (padre 2)

Sin embargo, existen algunos planteamientos que invitan a reflexionar respecto a la pertinencia de los mismos, ellos son:

“Servicio al cliente porque todo el tiempo se trabaja con clientes. BPM³ ya más o menos uno lo tiene” (participante 1)

“Aprendieron para la vida pero no siento que hayan aprendido realmente panadería o manipulación de alimentos, bueno los muchachos que se fueron para estas áreas sí” (padre 4)

³BPM: Buenas Prácticas de Manufactura (Decreto 3075/97). “Son los principios básicos y prácticas generales de higiene en la manipulación, preparación, elaboración, envasado, almacenamiento, transporte y distribución de alimentos para consumo humano, con el objeto de garantizar que los productos se fabriquen en condiciones sanitarias adecuadas y se disminuyan los riesgos inherentes a la producción”.

Adicionalmente, se plantean por parte de los entrevistados otros ejes de desarrollo en los cuales tienen interés en profundizar y los mismos están asociados al reconocimiento de las necesidades o intereses de los participantes ya sea por gusto o por habilidades que consideran necesarias adquirir para desenvolverse con mayor facilidad. Ejemplo:

”Proyecto de vida y computación” (participante 5)

“Curso de pastelería o panadería para aprender a hacer más cosas. Relaciones humanas” (padre 1)

“Algo de medicina, sobre las enfermedades que hay” (participante 3)

“Que fuera como enseñarle más a leer porque nosotros nos dimos cuenta que él puede leer, lo que pasa es que como se le recalca tanto y se le dice que tiene que aprender él se pone de mal genio y ahí se pierde el interés pues más que todo aquí en la familia, puesto que lógico uno no es la persona como indicada como un profesor que le tiene como más paciencia y él le tiene más paciencia a él. La familia no le tiene paciencia por el mal genio” (padre 6)

Sumado a lo anterior, hay también algunas afirmaciones enfocadas atener en cuenta las necesidades e intereses de los participantes, dos de los padres entrevistados afirman al respecto:

“Hacerles una encuesta a ello para preguntarles que quieren aprender” (padre 1)

“Pues es que eso ya sería como individual porque como cada uno tiene un problema diferente, que se enfoquen por grupos homogéneos” (padre 3)

Al realizar el correspondiente análisis de esta subcategoría se dialogó sobre el mismo con las funcionarias del programa quienes manifiestan que los módulos están prediseñados por parte del SENA tomando como base la infraestructura y características propias de Compensar que facilitan la realización de prácticas laborales relacionadas con estos módulos.

Aunque el anterior planteamiento es totalmente coherente, también es una realidad que el mercado laboral está siendo cada vez más complejo y competitivo lo que implica que el nivel de

exigencia para los trabajadores sea cada vez más elevado e implica el estar atento a los cambios del entorno.

En conclusión y tomando en cuenta lo planteado por una de las colaboradoras del programa esta situación puede convertirse en una oportunidad de mejora para el programa enfocada hacia nuevos lugares de práctica, partiendo de los avances obtenidos en la sensibilización con los líderes de los diferentes procesos tanto por el conocimiento del programa como por las experiencias exitosas de sus participantes.

SUBCATEGORÍA: EVALUACIÓN COHERENTE CON FUNDAMENTACIÓN PEDAGÓGICA:

En relación con los mecanismos empleados para la evaluación del proceso, los entrevistados manifiestan:

“Ahí si no recuerdo” (padre 6)

“No la conozco” (padre 8)

“No recuerdo” (padre 5)

“La evaluación era terminando tema. Opción múltiple o explicar palabras coherentemente. Es mejor la de opción múltiple de que uno lee. Yo me acuerdo. (Participante 1)

”Evaluación por selección múltiple. Completar ideas. Unir palabras. Encerrar en círculos. Falso y verdadero” (padre 1)

“Dibujar una persona que trabaja en Compensar como trata a otra persona, a gritos o calmado” (participante 3)

Las anteriores afirmaciones son coherentes con lo afirmado en la primera subcategoría en la cual se identificaba en los participantes su autonomía e independencia respecto de los padres en las labores académicas.

Al indagar sobre la retroalimentación recibida uno de los participantes señala:

“A veces iba una de las profesoras de allá a evaluarnos y no era que porque llegó la profesora voy a bajarle al ritmo. Que lo vieran a uno lo mejor posible. Eso si no lo sabíamos nosotros después ya en el boletín era que salía” (participante 2)

La anterior situación, llevó a indagar con mayor profundidad acerca del esquema de retroalimentación estipulado en el programa encontrando que, según lo afirma una de las docentes, la retroalimentación se realiza de forma directa al participante y solamente en los casos recurrentes se acude a la familia para dialogar con ellos.

Por consiguiente y teniendo en cuenta la importancia de la retroalimentación en el proceso evaluativo tanto para el docente como para el participante considero pertinente la búsqueda de estrategias desde el programa para garantizar que los participantes puedan recibir directamente la retroalimentación oportuna en su ámbito laboral que contribuya a un mejor avance en su proceso individual.

De otra parte, se evidencia que frente a la evaluación los participantes la asumen con un comportamiento muy similar al de las personas que no presentan capacidades cognitivas especiales, excepto en el caso particular que se relaciona a continuación:

“Asumía la evaluación con preocupación porque sabía que tenía que estudiar. De lo mismo nervioso le daba como histeria” (padre 3)

Por consiguiente, para el proceso de evaluación en el marco de este programa es necesario que el docente tenga en cuenta la utilización de diversas estrategias y técnicas evaluativas, de manera que el proceso se realice de manera dinámica e igualmente se examine, cuál es el uso funcional que los participantes del programa hacen de lo aprendido, ya sea para construir nuevos aprendizajes o para explorar, descubrir y solucionar problemas en su práctica laboral.

Retomo aquí lo planteado por Vigotsky respecto al aprendizaje: “aprender, es hacerse autónomo e independiente, es necesitar cada vez menos del apoyo y ayuda de los adultos o pares

con mayor experiencia”, ello conlleva a que el docente se enfoque de manera significativa en la funcionalidad de los aprendizajes y que el participante del programa pueda autoevaluarse y hacer de su aprendizaje un motor generador de conocimiento significativo en su desempeño laboral.

Por último, considero que en términos generales la metodología de evaluación es coherente con la fundamentación pedagógica ya que tal como lo comentan los participantes existen diferentes esquemas de evaluación que, según la particularidad de cada uno, les permiten dar cuenta de su aprendizaje tanto teórico como práctico.

**CATEGORÍA: INCLUSIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN CON
CAPACIDAD COGNITIVA ESPECIAL**

**SUBCATEGORÍA: COMPETENCIAS LABORALES DESDE EL PUNTO DE VISTA
DEL PROGRAMA**

Desde el punto de vista del programa se busca que los participantes adquieran o desarrollen competencias que faciliten su inclusión laboral, siendo uno de sus objetivos: “Lograr la máxima autonomía y la plena participación de las personas con capacidades cognitivas especiales en el ámbito ocupacional, productivo y social”.

Así mismo, es necesario precisar que existen competencias básicas transversales o genéricas y específicas o técnicas, siendo una combinación de ellas, las requeridas con los perfiles ocupacionales del mercado de trabajo. La forma y grado de intensidad de dicha combinación dependerá del tipo de ocupación de que se trate (Schkolnik, M. 2002)

Por lo anterior es relevante conocer desde el punto de vista de los participantes como evidencian ellos este proceso. Al dialogar con ellos estos fueron sus comentarios:

“Cumplimiento, buen uso del uniforme, dirigirse con respeto a compañeros, orden en lo que nos dirijan acá” (participante 1)

“Tener cordialidad con los jefes, respetar, buena relación tanto con los compañeros como con el jefe, con todos. El jefe es el que ordena todo” (participante 2)

“Puntualidad y orden” (participante 5)

“Yo aprendí mucho: escoger los libros, clasificar por colores, manejar clientes”
(participante 3)

Con base en los anteriores planteamientos puedo concluir que el objetivo propuesto por el programa se ha venido cumpliendo en los participantes en diferentes grados y en coherencia con su proceso de inclusión laboral.

SUBCATEGORÍA: apoyos del programa al participante y su familia en relación con su inclusión laboral

Mediante el análisis de esta categoría se busca conocer la percepción que los participantes y sus familias tienen acerca de los tipos de apoyo que brinda el programa en relación con la inclusión laboral.

Seguidamente se relacionan los planteamientos realizados tanto por los padres como por los participantes en los cuales identifican o asocian el apoyo recibido durante la vigencia del programa:

“Acompañamiento: Están pendientes de uno. A mí me ha molestado porque soy una persona muy independiente, con la edad que tengo debo rendirles cuentas a ellos. No me gusta. Ese apoyo no siempre tiene que estar ahí. Se vuelve dependiente. Hablan con los papás, hacen reuniones mensuales a ver como vamos” (participante 1)

“El profe nos hablaba mucho. . . Cosas de la vida, cosas para que las aplicáramos en el trabajo, para que las aplicáramos ahí también, cosas para la vida. De eso nos quedaron aprendizajes, enseñanzas” (participante 2)

“Cuando me enfermaba me ayudaban. Si era necesario me llevaban a la enfermería.

Apoyo de la profe, los compañeros y el jefe” (participante 3)

“Reunión padres de familia. Hacíamos alguna actividad interesante” (padre 2)

Por consiguiente se contrastó esta información contra lo planteado desde el programa encontrando que el mismo tiene establecida la realización de un taller mensual para todas las familias y en los casos particulares en los que se presenten situaciones que ameriten un tratamiento especial se realiza un seguimiento más detallado, esta afirmación encuentra total concordancia con la siguiente expresión: *“Nosotros tuvimos unos talleres y ellos igual recibían un apoyo económico. Cuando la participante se fue a convivir con su novio yo tuve mucha ayuda ya que para mi fue muy duro. Yo con ella sentí mucho apoyo. La sicóloga estaba pendiente de que ella se valorara, que ella viera por ella misma” (padre 7)*

En contraposición, están las siguientes expresiones:

“Apoyo en sí. . . De pronto los talleres que hacen, pues será lo único porque apoyo en sí” (padre 3)

“Ninguno en absoluto por parte del SENA. Compensar realizaba reuniones para dar a conocer el programa” (padre 5)

Por lo anterior, considero que aunque la intencionalidad desde el programa es la mejor existe un vacío entre los dos entes (programa – familia) que genera una ruptura y ella se hace evidente en la siguiente afirmación:

“Muy bueno. Yo vivo agradecida con este programa. Lo que pasa es que hay personas que no están como tan pendientes de sus muchachos para darse cuenta pero yo vivo muy agradecida. Hay gente que no valora eso lo vivimos en algunas de las reuniones. Había padres que protestaban mucho” (padre 8)

De la misma forma para el análisis de esta categoría se tuvo en cuenta que en el ámbito familiar los padres tienden a sobreproteger a sus hijos por la discapacidad que presentan y ello genera un desacuerdo cuando desde el programa se exige al participante que cumpla a cabalidad con su rol de trabajador.

Es por lo tanto indispensable lograr una mayor sensibilización en los padres y quienes mejor pueden hacerlo son los mismos hijos, quienes tienen total claridad del apoyo que brinda el programa y como se señalaba con sus expresiones, al inicio de esta categoría, son conscientes del mismo.

SUBCATEGORÍA: MOTIVACIÓN HACIA EL TRABAJO

Conocer cuales son las mayores motivaciones de los participantes hacia el desarrollo de competencias laborales es el objeto de estudio de esta subcategoría y de manera contundente se evidencia una manifestación emotiva al manifestar la motivación frente a la labor desarrollada en la etapa de práctica en Compensar, así:

“Como llegar y empezar a hacer mis cosas. Aunque yo tenía cosas oficios que prefería más que otros. Yo era contento trabajando” (participante 2)

“Todo. Cuando entraba a la biblioteca era otra persona: tranquilo, calmado”
(participante 3)

“Me motivó tener mi propio puesto” (participante 5)

“Ella estaba supermotivada. Estaba pendiente de irse para su oficina de estar con sus amigas. Cuando recibía el dinero era también una motivación muy grande para ella” (padre 4)

“Pues súper. Me motivaba levantarme temprano” (participante 7)

“Claro. Yo le veía la responsabilidad a ese muchacho cuando de pronto se le estaba haciendo tarde. Adquirió una responsabilidad tremenda” (padre 3)

Las anteriores afirmaciones son totalmente coherentes con nuestro sistema de organización social, en el cual disponer de un empleo es un principio fundamental, tanto para la integración social del sujeto como para el desarrollo de la personalidad.

En este sentido, el trabajo más que un fin en sí mismo es un medio para conseguir diferentes aspectos como son: una imagen más positiva y útil de uno mismo, el reconocimiento social, la estructuración del tiempo, la pertenencia a un grupo social, el aumento en la cantidad y calidad de interacciones sociales y la independencia económica. Porque es importante que trabajen las personas con discapacidad intelectual (2012), <http://www.down21.org>

Por lo anterior, puedo inferir que ha sido efectiva la gestión del programa en este aspecto aunque infortunadamente sea sólo de manera temporal esta provisión de empleo y posteriormente, el participante deba enfrentarse a una compleja realidad en la que el acceso a un empleo no sea muy viable dadas sus condiciones particulares y factores externos como la tasa de desempleo y las diversas prácticas de contratación que ejercen hoy las empresas, entre otros.

SUBCATEGORÍA: EXPECTATIVAS RELACIONADAS CON EL TRABAJO Y SUS CONDICIONES

Para el programa es fundamental conocer las expresiones de sus egresados al hacer frente a un entorno laboral complejo y diverso que va a colocar a prueba los aprendizajes adquiridos así como las competencias desarrolladas, de allí parte el análisis de esta subcategoría.

En contraposición a lo planteado en la anterior categoría, las afirmaciones realizadas por las personas entrevistadas no son muy alentadoras, frente a la posibilidad de nuevas vinculaciones y las mismas difieren ya sea por las características físicas de los participantes o por preconcepciones puntuales frente a una nueva contratación. A continuación se citan sus comentarios:

“Yo si quisiera trabajar, imagínese quien no, y ganarme mis pesos por ahí. Pero por mi problema como que me echo un poco para atrás” (participante 2)

“Eso sería buenísimo más que todo por la parte personal aunque también por la parte económica. Yo no lo dejo salir a la calle porque Ud. sabe que en el mundo hay de todo y ellos son muy vulnerables” (padre 3)

“Él estuvo muy interesado pero ahora está un poco indeciso por motivos de salud. Se siente inseguro de salir solo, no se orienta” (padre 3)

Sumado a lo anterior, otros entrevistados afirman:

“Lo veo un poco complicado por la parte física. La empresa necesita una persona al 100%. No lo llaman a uno por tener una pequeña discapacidad física” (participante 1)

“Ella ha pasado la cantidad de hojas de vida y la tienen ya casi lista para contratar, la llaman por teléfono y cuando se dan cuenta que ella es discapacitada le dicen: ay mire es que todavía no han decidido nada, pero tranquila nosotros te llamamos” (padre 7)

De otra parte existen expectativas de vinculación con Compensar dado que fue quien les capacitó e hizo evidente en ellos sus capacidades y adicionalmente por ser una Caja de Compensación de alguna manera se espera un mayor aporte en temas de responsabilidad social empresarial, Sin embargo, frente a esta situación existe otra oportunidad de mejora y es el poder vincular laboralmente a los egresados a través de las empresas afiliadas a la Caja pero ello por ahora no es un tema viable ya que no se cuenta con el personal requerido para gestionar estas alianzas y adicionalmente aún existen en la sociedad prejuicios respecto a esta población, lo cual demanda un mayor trabajo con las empresas en un proceso paulatino de sensibilización que a futuro facilite la aceptación y acogida de estos nuevos trabajadores.

Del total de entrevistados solamente existen dos casos de personas que se encuentran vinculados laboralmente, uno con mucha satisfacción laborando en Compensar con contrato a

término indefinido y otro laborando en unas condiciones poco favorables a nivel legal y salarial y por ello mismo con expectativa de poder ubicarse en un trabajo que le ofrezca mejores condiciones, expresado este interés por parte de su padre así: *“Está trabajando y esperando a ver si le sale algo mejor porque trabaja en una carpintería pero está sin prestaciones, le pagan el día”* (padre6)

En conclusión, existen en los entrevistados bajas expectativas frente a posibles contrataciones debido a las experiencias vividas al realizar el proceso de búsqueda de empleo y la actitud discriminatoria de la sociedad, en el ámbito empresarial, frente a las personas con capacidades cognitivas especiales.

SUBCATEGORÍA: ADAPTACIÓN AL AMBIENTE LABORAL

Las habilidades de conducta adaptativa son aquellas que se requieren en la vida diaria, el trabajo y la comunidad. Estas incluyen el cuidado personal, la vida de hogar, las habilidades sociales, el esparcimiento, la salud y la seguridad, la dirección personal, las áreas académicas y el empleo. Las habilidades de conducta adaptativa son: conceptuales, sociales y prácticas. En el programa de inclusión laboral, objeto de estudio, se busca potencializar estas habilidades en los participantes de forma que la inclusión laboral sea óptima tanto para él como para el empleador.

Frente a este aspecto los entrevistados refieren lo siguiente:

“Al principio fue muy complicado porque todos estaban en un cubículo en la labor de ellos. Yo me podía conversar con todos mis compañeros en el hotel” (participante 1)

“Al comienzo fue complicado. Quería renunciar, fue fuerte el cambio. No sabía buscar un libro. En la Biblioteca Compensar me siento como en mi casa. Bien, rico” (participante 3)

“Sí fue un poco facilísimo. Ambiente chévere” (participante 4)

“Al principio fue duro. . . pero en el momento en que vio que ella podía organizar y manejar ella era muy feliz de ir a su sitio de trabajo, porque eran "sus sitios" se volvió para ella como su responsabilidad” (padre 7)

Considero que el ambiente laboral y la buena disposición de líderes y compañeros de trabajo, constituye un eje fundamental en el proceso de adaptación. Sumado a ello, es importante tener en cuenta que dentro del programa las personas son designadas en los puestos de trabajo de acuerdo con sus capacidades y formación, así por ejemplo: las personas que no saben leer o tienen un bajo nivel educativo son designados como auxiliares de logística y quienes tienen un mayor nivel educativo y un menor grado de discapacidad son asignados como auxiliares de oficina, ello también facilita el proceso de adaptación

Por consiguiente, y en concordancia con lo planteado por la perspectiva ecológica de la discapacidad en la cual se considera que la interacción de la persona con su entorno es fluida, continua y cambiante(Schalock 1999), considero que el entorno que rodea al participante es fundamental en su proceso de adaptación así como el seguimiento que se hace por parte del preparador laboral para poder retroalimentar la gestión desempeñada tanto por parte del participante como del proceso en el cual se encuentra laborando.

De igual importancia es la preparación previa del equipo de trabajo en el cual se va a incluir al participante ya que ello facilita un ambiente de mayor apertura y disposición en el acompañamiento de esta persona, prueba de ello son los comentarios mencionados anteriormente por los entrevistados al referirse a un ambiente agradable de trabajo.

SUBCATEGORÍA: PAPEL DEL PREPARADOR LABORAL

En el empleo con apoyo, que es la modalidad manejada en el programa, el papel del preparador laboral es fundamental ya que es el enlace entre la entidad empleadora, la familia y el

participante. Por ello se citan a continuación los comentarios de los entrevistados frente a este rol:

“Con ella no había buen trato. No funcionamos. Ella era un poco seria. . . Ella nos ve y no da la cara para saludar. Del resto no hay nada que hablar. Ella nos hacía lecturas, nos hablaba, nos hacía ejercicios de mentalidad. Entregaba informes. Hablaba con el acudiente”
(participante 2)

“Ella conmigo fue muy buena, aunque con otros no era muy amable, usaba palabras desobligantes con ellos. Me sentí beneficiada con el apoyo” (padre 1)

“Ella me decía: usted puede. Cuando alguien se portaba mal ella lo llamaba afuera para hablar” (participante 3)

“Ella es la preparadora laboral, ella es profesora y le colabora a los muchachos” (padre 8)

A la luz de estos comentarios interpreto quedada la disparidad entre la exigencia del programa, la flexibilidad de los colaboradores de Compensar frente al desempeño de los participantes del programa y las tendencias sobreprotectoras de las familias es necesario lograr armonizar el proceso ya que se están generando percepciones que no favorecen la esencia del rol del preparador laboral.

De igual forma considero pertinente que desde el interior del programa se puedan validar si hay situaciones particulares que están generando esta situación y se puedan adoptar los planes de mejora necesarios.

SUBCATEGORÍA: EXPERIENCIAS POSITIVAS DE VINCULACIÓN

El objetivo de esta categoría es conocer los casos exitosos de vinculación laboral y analizar la situación de empleabilidad de esta población en el contexto colombiano.

Por esto, al dialogar con los entrevistados sobre casos de vinculación laboral de participantes del programa después de concluido el mismo se reciben los siguientes comentarios:

“Supe hoy precisamente de una persona que la estaban preparando en una empresa para empezar a laborar” (padre 3)

“Tres personas. A veces los veo. Yo les pregunto y se ven muy contentos, uno los ve muy contentos, van muy bien arreglados, bien, bien” (participante 2)

“Dos personas. De vez en cuando me veo con ellos. Me han dicho que bien, que contentos” (participante 3)

“Dos personas. Les ha ido bien. Uno de ellos estaba feliz” (padre 2)

En general se evidencia que la proporción de personas que se encuentran vinculadas respecto al total de egresados es una proporción muy baja. Ello puede estar asociado no solamente a su discapacidad como tal sino a factores del entorno como: características del medio laboral, ideas preconcebidas sobre su aptitud para el trabajo, formación inadecuada, el alto índice de desempleo en el país, el incremento de modalidades de contratación lo cual genera baja estabilidad laboral.

Este último aspecto es estudiado por Egido, Cerrillos y Durantes (2009) los que demuestran que la permanencia exitosa de jóvenes con discapacidad intelectual en el ámbito laboral requiere de una capacitación previa al entorno laboral y, posteriormente, de una intermediación regular.)”.

En concordancia con el anterior planteamiento se ratifica la necesidad de poder generar alianzas empresariales que faciliten la inclusión laboral de los egresados del programa de manera que el proceso formativo no se constituya en un programa más al cual accede esta población sino que se logre una mayor efectividad en la totalidad del proceso.

CATEGORÍA: CALIDAD DE VIDA

SUBCATEGORÍA: BIENESTAR EMOCIONAL

Parafraseando a Shalock “El bienestar emocional se encuentra en directa relación con el auto concepto del individuo, su satisfacción y la ausencia de estrés. Estos factores se constituyen a su vez en indicadores para la medición de la calidad de vida de un individuo”.

Al indagar acerca de los factores que generan seguridad o por el contrario angustia en los participantes se evidencian los siguientes elementos:

“Seguridad: Que ya conozco a donde me tengo que dirigir. Angustia: En la archivada, a veces son muchos documentos así archive frecuentemente a veces no sé para donde van”

(participante 1)

“Me brindaba seguridad la presencia del jefe y compañeros. Si Uds. No pueden hacer alguna labor, asesórense. Observen a los que saben. Me angustiaba que todos acababan rápido y yo un poquito quedado. Fui cogiendo velocidad” (participante 2)

“Me estresaba la parte del estudio cuando me quedaba copiando. Me generaba seguridad la biblioteca” (participante 3)

“Como tranquilidad que cuando los compañeros miran a uno, uno hace bien las cosas. Un compañero está muy pendiente y cuando yo no entiendo ellos me preguntan o yo les pregunto a ellos, Ellos están muy pendientes en esa parte. Angustia: Cuando yo no entiendo algo”

(participante 8)

Al analizar esta categoría existe un parámetro general y es que la seguridad la generan la satisfacción del trabajo bien realizado y el sentirse respaldado por el jefe o los compañeros. Por el contrario los aspectos que generan angustia tienen relación directa con fallas en la prestación del servicio y la tensión de no manejar un nivel de productividad acorde a lo que se espera del participante. Estos sentimientos que se generan afectan la calidad de vida de los participantes, ya

que generan en ellos estrés, sin embargo en su mayoría obedecen a situaciones particulares que son manejables con capacitación y práctica a lo largo del programa.

Estas situaciones son asumidas por la familia como negativas dado el nivel de sobreprotección que tienden a manejar, pero en un proceso continuo y sistemático se convierten en mayores habilidades que los participantes potencializan ya que en el programa, con el proceso estructurado que maneja para la selección de sus participantes, se considera que si la persona fue seleccionada en el programa y está ahí es porque puede hacerlo. De igual manera como se planteaba en párrafos anteriores las personas son asignadas a sus puestos según sus capacidades.

SUBCATEGORÍA: RELACIONES INTERPERSONALES

Al indagar acerca de los avances en las relaciones con otros y en la mayor participación en diferentes actividades, producto de la vinculación en el programa, los entrevistados responden:

” Sí, claro. Incluso hace poquito estuvimos en una reunión con la familia de mi papá y me animé. . . Pasé a hablar en público que eso uno muy pocas veces lo hace” (participante 2)

“Soy más abierto a la gente. Converso más. Ya no me pongo bravo tan seguido. Estoy más pendiente de los compañeros” (participante 3)

“Tengo más amigos. Me hablo con todos los muchachos compañeros de trabajo”
(participante 4)

“Avanzó, mira el hecho de que ella hubiera participado en este programa fue un salto terrible, porque antes en cualquier reunión familiar era muy introvertida, era como en su caparazón y no chanceaba con nadie. Ahorita no, ahorita es muy despierta, ella habla, ella opina, ella está en todo, está pendiente de todas las cosas” (padre 4)

En general el objetivo planteado por el programa en el desarrollo de habilidades en el ámbito social es ratificado con hechos concretos excepto en un caso particular de quien plantea lo siguiente:

“Yo no sé, porque yo como le dijera, a mi no me gusta hablar con muchachos especiales, a mi me gusta hablar con gente normal, la falla mía es esa. Tengo amigos pero no más los saludo y ya” (participante 7)

Por tanto, la poca profundidad en las relaciones interpersonales que maneja el participante está directamente asociada con su dificultada para leer, la baja autoestima y las deficiencias en su expresión oral. Otro factor que puede estar incidiendo directamente es la falta de apoyo en áreas particulares como es la enseñanza de la lectura por parte de su familia, cuyo padre expresa en otro apartado: *“nosotros nos dimos cuenta que él puede leer, lo que pasa es que como se le recalca tanto y se le dice que tiene que aprender él se pone de mal genio y ahí se pierde el interés pues más que todo aquí en la familia, puesto que lógico uno no es la persona como indicada como un profesor que le tiene como más paciencia y él le tiene más paciencia a él. La familia no le tiene paciencia por el mal genio”* (padre 6)

Por todo lo anterior, puedo concluir que la siguiente afirmación “la discapacidad es una variable que depende de las circunstancias del entorno” (Brand y Pope, 1997), es totalmente válida y aplicable a este caso particular. Igualmente, es coherente que por las características mencionadas anteriormente es esta persona la única que no evidencia el avance en las relaciones con otros y en la mayor participación en diferentes programas así como es quien requiere mayor apoyo desde el diseño de las estrategias de enseñanza del programa.

SUBCATEGORÍA: INCLUSIÓN SOCIAL

En este ítem se reflejan las vivencias de los participantes en la interacción con su entorno social y las concepciones acerca de la sociedad frente a la discapacidad que ello ha generado, así:

“Que le cierra a uno muchas puertas. Lo que le enseñan a uno no es como en un colegio convencional” (participante 1)

“Hay gente que nos rechaza y otras gentes que si están con uno” (participante 3)

“Ha sido grato ver que la sociedad ya está como abriendo sus puertas a personas con discapacidad porque anteriormente era un tema cerrado también de parte de los padres, aunque nosotros ni la hemos ocultado, ni nada. Hoy en día yo he estado muy cerca de los muchachos y entonces veo mucha unión, en la parte de Compensar también, en la Universidad del Rosario hemos visto también que ha habido como mucho adelanto, se ha quitado el famoso tabú que había respecto a estas cosas” (padre 4)

“Miti y miti. Hay unas personas que lo rechazan a uno y piensan que no podemos salir adelante y hay otras personas que nos apoyan, nos brindan la mano cuando uno la necesita” (participante 8)

Las anteriores afirmaciones generan en los participantes diversas reacciones contra la discriminación, que en general se plantea de parte de la sociedad.

A través del tiempo la discriminación se ha fundado en prejuicios que se han heredado a lo largo de la historia sobre las capacidades y conductas que supuestamente tienen las personas con discapacidad. Estos prejuicios finalmente determinan las expectativas que se generan sobre ellas. A continuación relaciono los tres tipos de discriminación hacia estas personas que se presentan con mayor frecuencia en la sociedad:

– Discriminación positiva: Acciones de sobreprotección/paternalismo que finalmente deriva en una discriminación inconsciente que dificulta la integración social.

– Discriminación nociva: es de carácter intencional, e implica tratarlas en forma diferente, deliberadamente.

– Discriminación sistemática: también llamada de impacto adverso o indirecto. Es la más compleja de todas y consiste en calificarlas como a cualquier otra persona, sin tener en cuenta sus capacidades. Lo que se espera de las empresas es que traten a las personas con

discapacidad equitativamente, no igualitariamente, para que a nadie le sea negada la oportunidad de trabajar en relación a su habilidad.

No discriminar significa aceptar las diferencias e integrarlas a la sociedad desarrollando condiciones que permitan participar en igualdad de condiciones. Integración laboral de personas con discapacidad. (2005, Septiembre).<http://www.mapeo-rse.info>

La no contratación de personas con discapacidad no solamente afecta su condición humana sino que limita el desarrollo productivo de la sociedad en general.

En conclusión, la inclusión social sigue siendo un tema con mucho camino por recorrer ya que pese a los avances que se han logrado se sigue evidenciando como las personas con capacidades especiales y sus familias continúan evidenciando en nuestro medio la falta de oportunidades y la discriminación. El integrar a personas que tienen discapacidad se sustenta en un marco ético y humano que considera que los hombres, por esencia, tienen derecho a desempeñar un rol activo en la sociedad, bajo condiciones de equidad e igualdad de oportunidades.

SUBCATEGORÍA: DESARROLLO PERSONAL

Según lo manifestado por los entrevistados el avance en el desarrollo personal de los participantes ha sido evidente, ya que han presentado cambios en su desarrollo personal en diferentes aspectos, tal como lo refieren:

“En el genio he mejorado más. Soy dado a más cosas. Al principio tuve algunos problemas porque era mi primera vez en oficina. Me ha beneficiado en más expresión. Mi papá me dice que también he mejorado la expresión, ya no soy tan penoso. Mi comunicación”

(participante 1)

“Mi responsabilidad, cumplimiento, puntualidad en todo. Aprenderse a valorar. Saberme manejar, portar aquí, las buenas relaciones que debo tener tanto aquí con ellos como con la familia que llega” (participante 2)

“Más responsabilidad. Le gusta hacer las cosas bien, aseado, buena presentación personal. Perfeccionista: hace chocolates para vender y les hace control de calidad” (padre 1)

“Ahora soy tranquilo. Soy más organizado” (participante 3)

“Muy organizado. Le gusta compartir más” (padre 2)

“El avanzó mucho, como persona creció y a la vez el cambio para la familia fue bueno. Es más independiente” (padre 3)

“. . . Me ayudó a madurar mucho” (participante 5)

Se evidencia cómo de manera muy satisfactoria para las familias y para el programa se logró este objetivo.

Al concluir esta categoría puedo afirmar que el programa sí ha contribuido a mejorar la calidad de vida de sus participantes y familias e igualmente es coherente con lo planteado por Schalock y Cols, en cuanto a los siguientes aspectos:

- El propósito primero al aplicar el concepto de calidad de vida es potenciar el bienestar del individuo.
- Los objetivos de un programa orientado hacia la calidad de vida deberían ser colaborar para el cambio a nivel personal, de programas, comunitario y nacional.
- Las aplicaciones del concepto de calidad de vida deberían potenciar el grado de control personal y oportunidades individuales ejercidas por el propio individuo en relación a sus actividades, intervenciones y entornos.

En la medida en que cada uno de los participantes ha logrado avances en su desarrollo personal ello ha implicado a su vez cambios a nivel familiar y en consecuencia modificaciones en

su entorno más próximo y sumados estos logros se contribuye a un mayor desarrollo de la sociedad en general.

En términos generales se puede afirmar que el programa ha cumplido con el objetivo de lograr desarrollar y generar en sus participantes competencias, hábitos y comportamientos propios del rol de adulto/trabajador

8. CONCLUSIONES

Las experiencias de las personas entrevistadas, sobre el programa de inclusión laboral de personas con capacidad cognitiva especial que opera Compensar, en relación con la calidad de vida del estudiante y su familia, son coherentes con la razón de ser del programa en su búsqueda de desarrollar al máximo el potencial de cada uno en cuanto a independencia, productividad y funcionalidad de acuerdo a como lo permitan sus capacidades propiciando una continuidad en su desarrollo e inclusión social.

Las estrategias pedagógicas utilizadas en el programa para contribuir a mejorar la calidad de vida de esta población, no están siendo totalmente efectivas y pertinentes dado que en medio de la diversidad de los participantes al programa, no se evidencia el que el cien por ciento de las necesidades formativas de la población estén siendo cubiertas.

El programa en su marco de acción está cumpliendo con el objetivo general propuesto de garantizar en las personas con capacidades cognitivas especiales una buena calidad de vida y una satisfacción personal, familiar y social por los logros obtenidos, alcanzando su máxima autonomía y una plena participación en el ámbito ocupacional, productivo y social. Prueba de ello es el cambio que los participantes refieren en su área personal y familiar. Existen sin embargo, oportunidades de mejora relacionadas con la generación de nuevas alternativas laborales y la apertura de nuevos lugares de práctica que complementen esta gestión.

El proceso de retroalimentación a los participantes en el programa requiere de una mayor asertividad tanto a nivel de el acercamiento al participante, la oportunidad y la periodicidad de la misma.

Existe en la actualidad una disparidad entre la exigencia del programa hacia los participantes, la flexibilidad de los colaboradores de Compensar frente al desempeño de los participantes en su práctica laboral y las tendencias sobreprotectoras de las familias, siendo necesario establecer un punto de encuentro que minimice el impacto que esta situación pueda estar generando entre el participante, la entidad empleadora y el preparador laboral.

Frente a estas oportunidades de mejora se plantean a continuación algunas recomendaciones.

9. RECOMENDACIONES

Diseño de estrategias que faciliten el aprendizaje en la totalidad de los participantes, con sus características particulares, a través de la presentación del contenido del programa en forma multisensorial (imágenes, sonido, videos, texto) sin implicar ello, el que el trabajo deba ser netamente personalizado.

Convertir en aliados a los líderes de los procesos, en los cuales los participantes del programa desarrollan su práctica laboral, de manera tal que ellos puedan, con una capacitación previa, reforzar la retroalimentación periódica a los participantes en el ejercicio de sus labores.

Realización de reuniones periódicas con talento humano con el fin de revisar los aspectos técnicos en la contratación con este personal y la adopción de medidas que desde su rol como entidad empleadora puedan apoyar la gestión del programa.

Partiendo de los avances obtenidos en la sensibilización con los líderes de los diferentes procesos, tanto por el conocimiento del programa como las experiencias exitosas de sus

participantes, enfocar a los nuevos participantes hacia nuevos lugares de práctica que permitan la renovación del programa así como la apertura de los aprendices a nuevos mercados laborales.

REFERENCIAS

- Alcaldía Mayor de Bogotá, (Octubre 12). Decreto 470 de 2007. Recuperado el 12 de Abril de 2012, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=27092>
- Asociación americana de discapacidades intelectuales y del Desarrollo (AAIDD). (2002). Retraso Mental. Estados Unidos de Norteamérica: American Association on Mental Retardation. 10ª. Edición. Traducción al español por M.A. Verdugo y C. Jenar
- Blanco, R. (2006). La equidad y la inclusión social: uno de los desafíos de la educación y la escuela hoy. *REICE - Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. 4, (3), 5.
- Colombia incluyente.org. (n.d.). Pacto de productividad: Programa de inserción laboral productiva para personas con discapacidad. Recuperado el 15 de abril de 2011, de <http://www.colombiaincluyente.org/verproyecto.php?id=5>
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Art. 1.
- Cortina, A. (2005, Agosto 20). EL PAIS. Es. Recuperado el 12 de abril de 2011, de http://www.almendron.com/politica/pdf/2005/spain/spain_2881.pdf.
- Egido, I., & Cerrillo, R., & Durantes, A. (2009). La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo. Un reto para la orientación. *REOP*. 20, (2), 135 - 146
- García, A. (2007). Responsabilidad social empresarial. Su contribución al desarrollo sostenible. *Futuros*, 5, (17), 1
- Gómez, C. A., & Cuervo, C. (2007). Conceptualización de discapacidad: reflexiones para Colombia. Bogotá. Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Medicina.
- Integración laboral de personas con discapacidad. (2005, Septiembre). Recuperado el 8 de

septiembre de 2012, de http://www.mapeo-rse.info/sites/default/files/Integracion_laboral_de_personas_con_discapacidad.pdf

Juan Valdez Café. (n.d.). Comunidad. Recuperado el 18 de abril de 2011, de

http://www.juanvaldezcafe.com/index.php/page/show/9/menu_internal

Ministerio de Educación Nacional República de Colombia. (2006, Enero 25). CVNe

Centro Virtual de Noticias de la educación. Recuperado el 12 de Abril de 2011, de

<http://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/article-93439.html>

Ministerio de Educación Nacional República de Colombia. (2007, Septiembre a

Diciembre). Altablero. Recuperado el 18 de abril de 2011, de

<http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-141881.html>

Ministerio de Educación Nacional República de Colombia. (2011, Enero 20). Educación de

calidad el camino hacia la prosperidad. Recuperado el 15 de abril de 2011, de

<http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-85244.html>

Ministerio de la Protección Social. (2006). Discapacidad e integración socio-laboral en

Colombia. Recuperado el 20 de abril de 2011, de

<http://www.minsalud.gov.co/trabajoEmpleo/Documents/Discapacidad/Cartilla%20->

[Discapacidad%20e%20Integraci%C3%B3n%20Sociolaboral%20en%20Colombia.pdf](http://www.minsalud.gov.co/trabajoEmpleo/Documents/Discapacidad/Cartilla%20-Discapacidad%20e%20Integraci%C3%B3n%20Sociolaboral%20en%20Colombia.pdf)

Naciones Unidas. (1993, Julio 12). Conferencia Mundial de Derechos Humanos.

Recuperado el 12 de abril de 2011, de

[http://www.unhchr.ch/huridocda/huridoca.nsf/\(Symbol\)/A.CONF.157.23.Sp?OpenDocum](http://www.unhchr.ch/huridocda/huridoca.nsf/(Symbol)/A.CONF.157.23.Sp?OpenDocum)

ent

Organización Mundial de la Salud. (2011). En Organización Mundial de la Salud (Ed.). Informe

Mundial sobre la Discapacidad. Malta

SENA. (2010, Octubre). SENA incluyente, opción para las personas discapacitadas.

Recuperado el 15 de abril de 2011, de

<http://www.sena.edu.co/downloads/separata/sepasena.pdf>

Schalock, R.L. (1999). *Hacia una nueva concepción de la discapacidad*. Siglo cero.

Schalock, R. & Verdugo, M.A. (2003). *Calidad de vida. Manual para profesionales de educación, salud y servicios sociales*. Madrid, España. Alianza Editorial.

Verdugo, M.A. (2004). *Calidad de vida y calidad de vida familiar*. Recuperado el 20 de abril de 2011 de,

<http://www.pasoapaso.com.ve/CMS/images/stories/Integracion/cdvfverdugo.pdf>

Verdugo, M.A. y Jordán de Urries, (2001). *Apoyos, autodeterminación y calidad de vida*. Salamanca. AMARE.

ANEXOS

ANEXO 1. ESTADO DEL ARTE

PROYECTO DE INVESTIGACION	
<i>INCLUSIÓN LABORAL: FORMACIÓN Y TRANSFORMACIÓN</i>	
ESTADO DEL ARTE	
Elaborado por: Gladys González Sánchez	
TÍTULO: Discapacidad en Colombia: Reto para la Inclusión en Capital Humano	AUTOR: Julio Cesar Gómez Beltrán
EDITORIAL y No EDICIÓN: Líder Fundación Saldarriaga Concha	PAIS Y AÑO: Colombia. 2010
TIPO: Investigación	UBICACIÓN: http://www.colombialider.org/wp-content/uploads/2011/03/discapacidad-en-colombia-reto-para-la-inclusión-en-capital-humano.pdf
PLANTEAMIENTO CENTRAL	
<p>En este primer tomo se realiza un análisis de la situación general de la discapacidad y se contrasta con un Indicador que mide en los territorios la magnitud de la Exclusión en Capital Humano, se toma como insumo la información estadística del “Registro para la Localización y Caracterización de las personas con discapacidad”. Mediante el uso del Análisis de Correspondencias Múltiples - ACM, se establecen relaciones estadísticas entre las diversas variables del Registro para inferir el grado de exclusión con respecto a los derechos de salud y educación de cada individuo, posteriormente se calcula la proporción</p>	

de personas excluidas en cada entidad territorial, y sobre estos resultados se determinan cinco niveles de exclusión para clasificar territorios.

CITAS DE AYUDA

-Uno de los más importantes aportes en la nueva concepción de la discapacidad, es poderla entender como “un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás”.

Naciones Unidas, Asamblea General. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Diciembre 6 de 2006. P. 2

-Para acercarse al conocimiento de la discapacidad, entenderla o explicarla, el hombre ha utilizado diferentes caminos. En los albores de la civilización, la discapacidad fue vista como un problema propio de la persona, y las explicaciones pasaban por los terrenos de la magia, la suerte o la voluntad de los dioses; por tanto la familia, y la sociedad, preferían no interferir. Factores sociales como la ignorancia, el abandono, la superstición y el miedo prevalecen desde entonces, lo cual entorpece su desarrollo. ONU. Normas Uniformes, 1993. Pág.3.

Al paso de los siglos, estas formas de concebir la discapacidad evolucionan, en un momento las personas con discapacidad y sus problemas comenzaron a ser del interés de la experimentación y del desarrollo científico, hasta hace relativamente poco tiempo se pensaba la discapacidad desde el marco de la concepción médica y el binomio “salud – enfermedad”; se consideró que “en tanto condición corporal deficiente, debía ser atenuada con procedimientos del área de la salud, ejecutados por agentes con poder para decidir sobre la vida futura de las personas que las “padecen””. Cuervo y Trujillo, Avances

conceptuales e investigativos de la Maestría en Discapacidad e Inclusión Social en la Universidad Nacional de Colombia. En Cuervo, C., Trujillo, A., Vargas, D., Ángel, L., Mena, B. (Eds.) (2004). Discapacidad e Inclusión Social: Reflexiones desde la Universidad Nacional de Colombia. Manuscrito pre publicación. Bogotá. Universidad Nacional de Colombia. Pág. 4

-Nuevos desarrollos al modelo médico, se dan luego de la I y II guerra mundial, especialmente en el campo de la rehabilitación. En los tiempos de la posguerra, y más concretamente a partir de 1948. Roger Barrer en 1948, avanzó en la reflexión sobre discapacidad en términos de grupo minoritario. Lee Meyerson, en su introducción al Journal of Social Issues empezó comentando: “Hay un acuerdo general en la literatura sobre discapacidad física en el sentido de que los problemas de los discapacitados no son físicos, sino social y psicológicos.

El tema de la discapacidad comenzó a ser abordado a partir de los adelantos alcanzados por el movimiento universal de los derechos humanos.

-Desde este enfoque, la discapacidad debe ser vista como una condición integral de la persona, la cual excede cualquier ámbito sectorial. Por ello, para una adecuada intervención, se deben generar objetivos y estrategias desde la salud, la educación, el trabajo, el bienestar familiar y social y dirigir sus acciones al fortalecimiento de las habilidades y potencialidades del individuo sin descuidar por supuesto sus carencias. Los avances alcanzados hasta el momento en Colombia en términos de la formulación de la Política pública en discapacidad, toman como fundamento teórico el modelo planteado por la OMS, según lo expresado en el CONPES 80 de julio de 2004. DNP. Documento CONPES 80, 2004

<p>PROYECTO DE INVESTIGACION</p> <p><i>INCLUSIÓN LABORAL: FORMACIÓN Y TRANSFORMACIÓN</i></p> <p>ESTADO DEL ARTE</p> <p>Elaborado por: Gladys González Sánchez</p>	
<p>TÍTULO: La naturaleza relacional entre la discapacidad y el diseño: modelo sistémico de análisis persona en situación de discapacidad – entorno construido</p>	<p>AUTOR: Gustavo Adolfo Sevilla Cadavid</p>
<p>EDITORIAL y No EDICIÓN: Universidad Nacional de Colombia Facultad de Medicina Maestría en Discapacidad e Inclusión Social</p>	<p>PAIS Y AÑO: Colombia, 2011</p>
<p>TIPO: Tesis de investigación presentada como requisito parcial para optar al título de: Magister en Discapacidad e Inclusión social</p>	<p>UBICACIÓN: http://www.bdigital.unal.edu.co/4272/1/GustavoAdolfoSevillaCadavid.2011.pdf</p>
<p>PLANTEAMIENTO CENTRAL</p>	
<p>El documento, propone un modelo sistémico de análisis a partir de los elementos involucrados en la relación usuario en situación de discapacidad con su entorno, que facilite la identificación y el estudio de los factores capacitantes y discapacitantes de una actividad, para que los diseñadores industriales desarrollen productos inclusivos. Para lograr lo anterior, se siguió el sistema de actividades propuesto por Churchman el cual toma como base la metodología del pensamiento sistémico.</p> <p>El texto, se encuentra estructurado en seis capítulos: el primero de ellos inicia con la</p>	

delimitación conceptual sobre discapacidad, en él se aborda la discapacidad desde los modelos que se han construido a lo largo de la historia para definirla y comprenderla. Así mismo, se presenta junto a cada momento cronológico la evolución de los objetos que en la historia han servido para compensar la discapacidad.

El segundo, hace referencia al marco conceptual de la exclusión, centrándose en la definición de exclusión por el diseño. En este capítulo, se determinan los que se consideran factores asociados a su aparición, termina con una reflexión sobre la responsabilidad de la academia en el tema de la discapacidad.

El tercer capítulo desarrolla el concepto de diseño socialmente responsable, además de analizar los enfoques de diseño para la discapacidad y su importancia como factor de inclusión.

El cuarto capítulo aborda el diseño para la discapacidad como un problema complejo y define el pensamiento sistémico como metodología a utilizar en el abordaje de este tipo de problemas, después plantea el diseño de un modelo sistémico de análisis como objetivo del proyecto.

El quinto capítulo, estructura el modelo sistémico explicando paso a paso su construcción, delimita los elementos constituyentes, describe las relaciones y su uso.

Finaliza con la explicación de integración al proceso de diseño y la aplicación del modelo de análisis PSD – EC en un estudio de caso, para posteriormente terminar con las conclusiones del trabajo.

CITAS DE AYUDA

El modelo de discapacidad adoptado en este proyecto será el relacional planteado por la

Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), que determina la discapacidad como: “Un término genérico que incluye deficiencias, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Denotando los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una condición de salud) y la de los factores contextuales individuales (factores ambientales y personales)”. (OMS, 2002).

La desventaja se exterioriza como un sistema abierto donde se presentan intercambios permanentes y regulares entre los componentes físicos y cognitivos del individuo y los componentes socio - cultural, económico, físico, entre otros, del entorno, en donde la adaptabilidad, se convierte en un proceso de aprendizaje y auto organización por parte de todos los actores que intervienen en el sistema. En este marco, la discapacidad es una variable que depende de las circunstancias del entorno (Brand y Pope, 1997).

<p>PROYECTO DE INVESTIGACION</p> <p><i>INCLUSIÓN LABORAL: FORMACIÓN Y TRANSFORMACIÓN</i></p> <p>ESTADO DEL ARTE</p> <p>Elaborado por: Gladys González Sánchez</p>	
<p>TÍTULO: Evaluación de un programa de apoyo laboral para trabajadores con discapacidad intelectual en tareas con elevada exigencia cognitiva</p>	<p>AUTOR: M^a Teresa Becerra, Manuel Montanero, Manuel Lucero y Emilia González</p>
<p>EDITORIAL y No EDICIÓN: SIGLO CERO - publicación bimestral de FEAPS, de la Confederación Española en favor de las personas con Discapacidad Intelectual. Universidad de Extremadura</p>	<p>PAIS Y AÑO: España. 2008</p>
<p>TIPO: Artículo</p>	<p>UBICACIÓN: http://www.feaps.org/comunicacion/siglo.htm</p>
<p>PLANTEAMIENTO CENTRAL</p> <p>En este trabajo se estudia el desarrollo y los resultados de un programa de apoyo laboral a dos personas con discapacidad intelectual en la realización de actividades relacionadas con la gestión administrativa en un servicio público. Los resultados ofrecen indicios positivos acerca de la posibilidad de entrenar y transferir a contextos laborales de empleo con apoyo habilidades cognitivas de autorregulación. En esta investigación exploratoria se evidencia que los trabajadores, no sólo mejoraron progresivamente su capacidad de planificar,</p>	

ejecutar y evaluar las tareas que se les demandaban, sino que también mostraron desempeños efectivos, sin ayuda del preparador laboral.

Se exploran algunos elementos relevantes para el desarrollo de procesos de inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual en puestos de trabajo que requieren habilidades cognitivas de autorregulación.

El análisis de las competencias cognitivas implicadas en las realizaciones profesionales del puesto de trabajo permitió a sus autores elaborar ayudas y materiales innovadores, que se han mostrado efectivos para las diferentes tareas laborales (como manejar ciertos aparatos de oficina, organizar y obtener información de archivos en soporte convencional, atender al público o elaborar documentos sencillos).

Por otro lado la observación cualitativa del desarrollo del programa de apoyo, permitió documentar las dificultades que los trabajadores encontraban en los procesos de planificación y autorregulación de las tareas laborales, así como algunas ayudas que resultaron eficaces. El diseño de materiales de apoyo a la autorregulación (como hojas de registro, diagramas jerárquicos y croquis) parecen haber facilitado el traspaso de control y el grado de autonomía necesario en dichos procesos, después de las actividades de entrenamiento cognitivo, a medida que el preparador laboral retiraba su ayuda directa.

Además, se han registrado diversos incidentes críticos que evidencian el potencial de estos trabajadores y su capacidad para planificar el afrontamiento de demandas relativamente complejas, tomar decisiones ante situaciones imprevistas y solicitar adecuadamente ayuda.

Los apoyos diseñados han ofrecido una alternativa que no sólo mejora las capacidades de autorregulación de las personas con discapacidad intelectual, sino que también puede incrementar la independencia en el trabajo.

CITAS DE AYUDA

-El preparador laboral, también denominado especialista en empleo en la comunidad (Brooke, Wehman, Inge y Parent, 1995), es un profesional que asume el rol de intermediario entre el trabajador y la empresa y procura la mejor adaptación posible. El empleo con apoyo supone, por tanto, una alternativa a las estrategias de empleo ordinario, centradas en una formación específica antes de la inserción en el puesto de trabajo (“train and place”). Se ha comprobado que un modelo de apoyo in situ y contextualizado en el propio puesto de trabajo (“place and train”) ofrece muchas más posibilidades de integración laboral, sobre todo en el caso de personas con discapacidad intelectual (Corrigan y McGracken, 2005).

-El empleo con apoyo debe contar, en definitiva, con tres componentes: trabajo remunerado, entornos integrados en los que existan claras oportunidades para la interacción con personas sin discapacidad y apoyos continuados (Mank, 1998). Aunque no se reconoce explícitamente en la mayoría de las definiciones, la provisión de apoyos continuados, requiere contemplar también apoyos naturales, más allá de la acción del preparador laboral. Se trata de recursos humanos y materiales que se encuentran disponibles en el entorno laboral, y que pueden facilitar el rendimiento y la calidad de vida del trabajador discapacitado (Verdugo y Jordán de Urrés, 2001).

-El empleo con apoyo está teniendo un desarrollo muy lento, en gran parte debido a que necesita de una asignación de recursos materiales y profesionales, mayor que los CEE y los enclaves laborales (para un mismo número de trabajadores), y menos alternativas de financiación por parte de las administraciones (Laloma, 2007). Sin embargo, contamos con bastantes evidencias de la eficacia de programas de empleo con apoyo en la mejora de la

calidad de vida alcanzada de personas con discapacidad (para una revisión véase Test 1994; Jordán de Urríes y Verdugo, 2003). Dicha utilidad está condicionada, sin embargo, por variables personales y ambientales (Fornes, Rosenberg, Rocco y Gallagher, 2006).

Por un lado, la adaptación al empleo ordinario está relacionada con las habilidades adaptativas del trabajador en la vida cotidiana, tales como la responsabilidad, la gestión económica y de los propios recursos o la planificación de actividades (Bellamy, Rhodes, Mank, y Albin, 1988). Entre las competencias sociales y emocionales cabe destacar la habilidad para relacionarse con los supervisores y compañeros, la comunicación verbal y no verbal, la resistencia a la frustración y las habilidades de afrontamiento del estrés (Greenspan y Shoultz, 1981; Hill, Wehman, Hill, y Goodall, 1985); las habilidades de cooperación, de solicitar ayuda y de tomar la iniciativa (Lagomarcino, Hughes, y Rusch, 1989). El nivel de funcionamiento intelectual es, sin duda, otro importante factor que condiciona el éxito del empleo con apoyo, ya sea en personas con discapacidad intelectual (Chen, 2002; McDermott, Martic y Butkus, 1999; Moore, Harley y Gamble, 2004), o con trastornos graves de la personalidad (McGurk y Mueser, 2004). Su, Lin, Wu y Chen (2007) comprobaron concretamente que las capacidades de atención, memoria, orientación espacio-temporal, codificación de símbolos y comprensión verbal son las que mejor predicen el éxito en el empleo de personas con necesidades especiales.

-Entre los factores ambientales más relevantes, podemos señalar el entorno familiar (Chadsey-Rusch, 1986), la congruencia y el ajuste de la persona con discapacidad al tipo de demandas laborales y al entorno de trabajo (Leach, 2002) y los profesionales implicados (Verdugo y Jordán de Urríes, 2007). El tipo de ayuda que ofrece el preparador laboral y los procesos de traspaso de control tienen una influencia fundamental, que hasta ahora ha sido

escasamente explorada. Parson, Reid, Green y Browning (2001) encontraron que si el preparador laboral dirige en exceso o realiza la mayor parte de las tareas del trabajador con discapacidad, la productividad de este último se resiente significativamente cuando el preparador se retira. En cambio, la combinación de programas “off-site/on-site” permite reducir el apoyo que proporcionan los preparadores laborales en el centro de trabajo, sin menoscabo significativo de la productividad.

Los apoyos laborales, en definitiva, deben posibilitar que el trabajador se desenvuelva con la mayor autonomía posible (Verdugo y Jenaro, 1993). Esta meta es especialmente compleja cuando las demandas laborales plantean ciertas exigencias de autorregulación por parte del trabajador y éste presenta una discapacidad intelectual.

Empleo con apoyo y autorregulación

El aprendizaje autorregulado es el proceso por el cual las personas actúan metacognitivamente y son participantes activos en su propio aprendizaje (Zimmerman y Martínez Pons, 1988). Actuar metacognitivamente supone la capacidad de planificar, ejecutar ordenadamente, evaluar y autorregular nuestras propias operaciones mentales (Flavell, 1971). Requiere también gestionar aspectos afectivos del compromiso con la tarea, el esfuerzo y uso eficaz de estrategias, así como la percepción de los errores como una oportunidad para aprender (Perry y VandeKamp, 2000).

Los numerosos estudios sobre aprendizaje autorregulado en el ámbito han comprobado que los estudiantes con un nivel elevado de autorregulación del aprendizaje tienen un buen rendimiento académico, una percepción elevada de autoeficacia y una fuerte motivación intrínseca (Zimmerman, 1990; Pintrich, 2000; Butler y Winne, 1995). Sin embargo, apenas contamos con estudios que hayan examinado directamente la influencia de esta variable en

entornos laborales y con personas con discapacidad intelectual. De hecho, la inmensa mayoría de las experiencias de integración laboral de personas con discapacidad intelectual se han realizado en entornos laborales muy estructurados, con tareas rutinarias o con un grado de exigencia cognitiva muy bajo, que no demandan competencias de aprendizaje autorregulado (véase una revisión de estas experiencias en Canals, 2003; Pallisera, Fullana, y Vila, 2005).

<p>PROYECTO DE INVESTIGACION</p> <p><i>INCLUSIÓN LABORAL: FORMACIÓN Y TRANSFORMACIÓN</i></p> <p>ESTADO DEL ARTE</p> <p>Elaborado por: Gladys González Sánchez</p>	
<p>TÍTULO: ESTRATEGIAS METODOLOGICAS PARA LA PROMOCIÓN DE FACTORES PROTECTORES DE LA SALUD A TRAVÉS DE LA ACTIVIDAD FÍSICA ADAPTADA EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD COGNITIVA ENTRE LOS 15 Y 24 AÑOS DE EDAD</p>	<p>AUTOR: NAVIS SEPULVEDA RUEDA</p>
<p>EDITORIAL y No EDICIÓN: UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA INSTITUTO UNIVERSITARIO DE EDUCACIÓN FÍSICA - COORDINACIÓN DE POSGRADOS</p>	<p>PAIS Y AÑO: Colombia, 2006</p>
<p>TIPO: Monografía</p>	<p>UBICACIÓN: http://viref.udea.edu.co/contenido/pdf/125-%20estrategias.pdf</p>
<p>PLANTEAMIENTO CENTRAL</p>	
<p>Monografía de tipo descriptiva argumentativa que orienta acerca de las características generales y específicas desde las habilidades adaptativas y los factores protectores de la</p>	

salud que involucran los contextos sociales, físicos, mentales ambientales, legales y de salud de la población joven con discapacidad. Con este trabajo se busca el desarrollo de una propuesta específica alrededor de la discapacidad cognitiva, la salud y la actividad física adaptada, que refiera y ofrezca recomendaciones desde la implementación de estrategias. Parte de la compilación de datos bibliográficos a nivel internacional, nacional y local que sobre el manejo de estas temáticas se han realizado y las relaciones que se han logrado establecer entre ellas, dado el caso de que exista, basado en la revisión de fuentes secundarias, libros, documentos, revistas, conferencias, paginas de Internet, para permitir un primer acercamiento de reconocimiento y manejo del tema y luego presenta una propuesta que contiene ayudas metodológicas a fin de facilitar y dar continuidad a los procesos de habilitación e inclusión de los jóvenes con discapacidad cognitiva con edades entre los 15 y 24 años en cuanto a: Detección de habilidades Planificación de una sesión de clases o intervención. Consideraciones preliminares en los cuidados para la intervención adaptaciones específicas y alternativas de intervención

CITAS DE AYUDA

-Discapacidad, se define como “toda restricción y o ausencia debida a una deficiencia, de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano; lo que se evidencia como la deficiencia en la interacción con el entorno social”. Asamblea mundial de la salud. Ed 58^a. Resolución wha58.23. 25 de mayo de 2005

-La evolución del concepto de discapacidad pasa en los últimos años de un enfoque biomédico a un enfoque ecológico, de integración social, el cual considera los aspectos individuales, que interrelaciona el entorno y el sujeto, cuya principal característica es la

evaluación de necesidades y la implementación de recursos para satisfacer los requerimientos existentes, desde el individuo. La persona con limitaciones en relación con un contexto social, cultural y físico. Las condiciones de interacción entre el individuo y el contexto así definido, son las que determinan la magnitud de la discapacidad entre este y su familia. Desde el componente de salud, la CIF (Clasificación internacional del funcionamiento y estructura de la discapacidad), tiene especificado dos componentes para comprender mejor el concepto de discapacidad, los cuales son: Funcionamiento y discapacidad. Constituido el primero por las funciones y estructuras corporales, donde se tiene en cuenta los sistemas orgánicos, las deficiencias que se presentan y limitan sus funciones, pero no se indica el estado de salud de la persona como impedimento para su normal funcionamiento. Lo segundo son las actividades y participación, que hacen referencia a la forma como las personas en situación de discapacidad tienen posibilidad de acceder a recursos tecnológicos, económicos, académicos y medirse por su desempeño, realización esperada, depende de las oportunidad brindadas, eliminándose la limitación de funcionamiento.

-Factores contextuales: constituido de igual forma. Primero por los factores ambientales como el entorno físico social, físico y actitudinal en el que se desenvuelven, de forma positiva o negativa, a nivel individual o social. Segundo por los factores personales que son determinados por la vida de la persona y de su estilo para vivirla, pueden incluir sexo, etnia, edad, otros estados de salud, hábitos, estilos para solucionar problemas, etc. Ambos pueden tener efectos en los estados de salud de la persona, donde puede resultar responsable la misma persona, o quien tenga la custodia. La discapacidad la definen entonces como el resultado de la relación entre la condición de salud, los factores

personales y externos que subyacen a su alrededor” Estudio de prevalencia de discapacidad en el Valle del Cauca - secretaría departamental de salud - universidad del valle. Cali, agosto de 2001.doc.

-DISCAPACIDAD COGNITIVA: Actualmente y argumentando el postulado hecho por Miguel Ángel Verdugo, se plantea la idea de que el retraso mental no es una característica innata de un individuo, sino el resultado variable de la interacción entre las capacidades intelectuales de la persona y el ambiente, es decir, la concepción actual se ajusta a un modelo biopsicosocial, que se manifiesta antes de los 18 años. VERDUGO, Miguel Ángel y JENARO, Cristina. Nuevo Paradigma de Retardo. Madrid 1997.doc. pág. 207.

-Según el nuevo paradigma de retraso mental, dejó de considerarse como algo que estuviera en la persona para considerarse la expresión de la interacción entre la persona con condiciones concretas de limitación en dos o más áreas de habilidades adaptativas y el entorno; es una condición que varía de acuerdo a los apoyos que reciba. La nueva definición dice que el retraso mental es una discapacidad caracterizada por limitaciones significativas tanto en el funcionamiento cognitivo como en la conducta adaptativa, expresada en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas. LUCKASSON, R y COLS. Mental Retardation: Definition, Classification, and Systems of Supports. 10^o Edition. Washington. AAMR. 2002. doc. P.3

-Las personas con discapacidad cognitiva presentan alteraciones de ritmo y grado de desarrollo de las funciones intelectuales. INSERSO (1994,95). Alumnos con deficiencia psíquica. Aspectos a tener en cuenta en las clases de educación física. Rev. int. med. cienc. act. fís. deporte - número 8 - diciembre 2002. (Consulta: 3 octubre, 2006). Esto quiere decir, que presentan deficiencias a cuatro niveles: Percepción Atención Memoria

Pensamiento

-CARACTERÍSTICAS DE LA DISCAPACIDAD COGNITIVA. CARACTERÍSTICAS

MOTRICES: No hay grandes diferencias con las etapas de las demás personas, pero si existe un retraso. En términos generales los niveles de alteración de las conductas motrices son directamente proporcionales a los niveles cognitivos de cada individuo. Por lo tanto, a mayor déficit intelectual, mayor será, los trastornos motrices. LÓPEZ MERCADER, M^a P. y SANJUÁN ENRIQUEZ, E. M^a. Rev.int.med.cienc.act.fís.deporte .número 8 .diciembre 2002. . (Consulta: 10 noviembre, 2007). Como características motrices generales están: Inadecuada configuración del esquema corporal y de la autoimagen. Inadecuada orientación y estructuración del espacio. Problemas para ejercitar el equilibrio de forma estática. Respiración superficial. Dificultades para conseguir un estado de relajación y distensión muscular. Adaptación lenta de las conductas en el tiempo (diferentes velocidades, cadencias y tiempo) Capacidad de coordinación más ajustada en acciones globales que en segmentarias. Poca eficacia y amplitud en la ejecución de habilidades motrices básicas. Déficit de atención, que repercute en la capacidad de concentración de los aprendizajes. Niveles de condición física inferiores. Progresan a través de las mismas etapas de desarrollo, pero a un ritmo más lento.

-CARACTERÍSTICAS PSICOLÓGICAS Y DE RELACIÓN SOCIAL: Necesitan más supervisión y atención por su mayor dependencia. En determinadas situaciones les falta iniciativa y autocontrol, lo que obliga a no dejarlos de lado delante de un grupo. Inmadurez afectiva. Presentan cambios de carácter y variabilidad en el temperamento. Es necesario un conocimiento de cada uno. Poca capacidad para relacionar e integrar cosas diferentes. Dificultad para identificar los parecidos y diferencias entre objetos y situaciones. Tienen

poco repertorio de habilidades sociales.

-**CARACTERÍSTICAS MORFOFISIOLÓGICAS:** En ocasiones, las personas con discapacidad cognitiva suelen presentar otras deficiencias asociadas a los sistemas orgánicos. LÓPEZ MERCADER, M^a P. y SANJUÁN ENRIQUEZ, E. M^a.

Rev.int.med.cienc.act.fís.deporte .número 8 .diciembre 2002. . (Consulta: 10 noviembre, 2007). Sistema cardiovascular: hipo actividad. Sistema Respiratorio: menor eficacia de la respiración. Sistema Metabólico: obesidad y sobrepeso. Sistema Neurológico: sincinesias y estereotipias. Sistema Músculo-esquelético: desajustes posturales, alteración tónica. Sistema Perceptivo: alteración de los órganos perceptivos.

-**SOCIALIZACIÓN:** Es definida como un componente de interacción, donde a través de los procesos necesarios de transformación de los factores sociales, ambientales y actitudinales, los jóvenes con discapacidad cognitiva pueden ver legitimado su actuar, participación e identidad. En ella adquiere sentido la participación como resultado de la relación entre las necesidades sociales y las instituciones y organizaciones de la comunidad y, por tanto, aparecen reflejados los diferentes ámbitos de la conducta humana, el individual, el grupal y el de las instituciones, que deberán tenerse en cuenta a la hora de desarrollar una intervención. SÁNCHEZ, Santiago y RAMOS, Palencia. Discapacidad y sociedad.

Noviembre, N° 54, 1992 Copyright 1992. Papeles del psicólogo. (Consulta: 13 septiembre, 2006).

-**HABILITACIÓN.** El conjunto organizado de actividades, procedimientos e intervenciones tienden a desarrollar, mejorar, mantener o restaurar la capacidad funcional física, psicológica, mental o social, previniendo, modificando, aminorando o desapareciendo las consecuencias de la edad, la enfermedad, los hábitos de vida familiar, emocional, ambiental

y social, que puedan reducir o alterar la capacidad funcional de los jóvenes con discapacidad cognitiva para desempeñarse adecuadamente en los diferentes contextos.

MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL. Plan nacional de discapacidad 2002 En:

[Discapacidad.gov.co/publica/informe actualizado.doc](http://Discapacidad.gov.co/publica/informe%20actualizado.doc). (Consulta: 27 octubre, 2006)

PROYECTO DE INVESTIGACION	
<i>INCLUSIÓN LABORAL: FORMACIÓN Y TRANSFORMACIÓN</i>	
ESTADO DEL ARTE	
Elaborado por: Gladys González Sánchez	
TÍTULO: ESCUELAS QUE HACEN ESCUELA. Formando para el trabajo en los países andinos.	AUTOR: Organización de Estados iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI)
EDITORIAL y No EDICIÓN: ISBN: 8071-09-7	PAIS Y AÑO: Colombia, 2003
TIPO: Memorias de experiencias participantes en la convocatoria Escuelas que hacen escuela Países Andinos.	UBICACIÓN: http://www.oei.org.co/publicaciones/escuelas.pdf
PLANTEAMIENTO CENTRAL	
<p>En este documento se hace una recopilación de experiencias exitosas en diferentes instituciones de los países miembros de la OEI. A continuación se relaciona la del Instituto de Educación Especial. Institución oficial ubicada en el sector urbano de la ciudad de Puyo, provincia de Pastaza, Ecuador.</p> <p>Las actividades económicas primordiales de la zona donde está ubicada la institución son la ganadería y la agricultura. Participan directamente 4 facilitadores en la Experiencia, -la rectora, pedagoga especialista en Educación Especial y tres miembros de la sección ocupacional- Y contribuyen con ella el psicólogo, los terapistas, la trabajadora social y los docentes, un equipo de 28 profesionales que trabajan en la Institución. Se atienden 110</p>	

alumnos en la jornada matutina del Instituto y 50 usuarios del Servicio de Terapias para la comunidad en la jornada vespertina. La edad de estos beneficiarios está entre 0 y 22 años.

El entrenamiento ocupacional y la integración laboral se realizan en 4 niveles una vez que el joven ha recibido una formación básica de 6 niveles y una post alfabetización de 2. Para entonces, cuenta mínimo con 12 años de edad y una aproximación rotativa por las áreas de la Sección Ocupacional. Se trabaja en jornadas semanales de treinta periodos desde las 7:30 hasta las 13 horas, que se distribuyen, según el nivel de los alumnos, en diferentes ámbitos: formativo básico, formativo ocupacional, formativo social e integración en el medio laboral. Los jóvenes de Entrenamiento e Integración Laboral, desarrollan la experiencia de trabajo en forma permanente dentro y fuera de la jornada laboral.

Los alumnos aprenden y desarrollan prácticas de acuerdo con sus potencialidades y requerimientos en actividades de la vida diaria, manualidades, panadería, carpintería, agropecuarias o jardinería.

Este es un Instituto de Educación Especial que, en un medio agrícola y ganadero, atiende en jornada escolar a 110 alumnos con discapacidades mentales, entre 0 y 22 años. Y en horario vespertino a más de 50 miembros de la comunidad que, por la misma deficiencia, requieren alguna de las terapias ofrecidas por el Instituto.

Del grupo de alumnos regulares, 48 reciben formación laboral combinando sus actividades pedagógicas y terapéuticas con otras realizadas en las áreas de la Sección Ocupacional.

Pero en realidad, son veintiocho los jóvenes que están en un continuo entrenamiento e integración laboral, desarrollando trabajos permanentemente dentro y fuera de la Institución.

Hace 25 años su actual directora y una profesora de manualidades se propusieron iniciar un

proceso de educación y rehabilitación de jóvenes discapacitados. Esa es la génesis de esta experiencia. Era entonces un acto voluntario y caritativo, que convertido en un reto permanente, se ha consolidando y cuenta hoy con un equipo capacitado y una organización que ha sabido gestionar apoyo de organizaciones locales e internacionales. La colaboración de unos y otros ha hecho posible la construcción de diferentes ambientes laborales y su equipamiento, la asesoría y permanencia directa de trabajadores voluntarios, el montaje de la Agencia de Servicios y otras ayudas de gran valor para todos.

Sin embargo, aún se sufre la inseguridad que genera no contar con un presupuesto estable, se teme por la sostenibilidad financiera de la Institución ya que, para realizar cada proyecto es necesario buscar los recursos y hacer autogestión. Hay que tener presente que, tal como lo reconocen algunos miembros del equipo, terapeutas y pedagogos, los aspectos financieros y de comercialización no se cuentan entre sus mayores fortalezas. El equipo se preocupa por guardar equilibrio entre la parte formativa y la parte productiva y ha conseguido grandes logros en este aspecto, reconoce sus dificultades técnicas y necesita ayuda para superarlas.

Conscientes de que muchos de estos alumnos no llegarán jamás a independizarse del todo y en consideración a que la meta de la educación especial es el trabajo, la Institución ofrece a sus jóvenes beneficiarios la oportunidad de desarrollar sus habilidades y destrezas realizando prácticas en diversas ocupaciones. Los diferentes espacios son como un abanico de posibilidades con las cuales los Jóvenes se prueban y muchos llegan a identificarse, tales como actividades de la vida diaria (cocina, lavado y planchado de ropa, limpieza y orden de la vivienda), manualidades (tejidos, telares, costura a mano, bordado, pintura, modelado, costura recta a máquina), panadería, carpintería, actividades agropecuarias y jardinería.

Se espera que los alumnos del Instituto, tanto hombres como mujeres, logren una formación polivalente y sean capaces de desempeñarse en las diversas ocupaciones que requiere la comunidad. Una comunidad que valora las posibilidades laborales de estos jóvenes obreros y les brinda oportunidades de vida, al emplearlos.

Una consulta de las necesidades que tiene la comunidad y la colaboración externa hizo posible la implementación de la Agencia de Servicios. A través de ésta se reciben solicitudes puntuales para la realización de oficios varios, principalmente en el aseo y mantenimiento de patios, terrenos y jardines. El equipo de jóvenes elegido para realizar la tarea solicitada se desplaza al sitio, en compañía de un profesor que vela por el máximo cumplimiento de la labor, recibe el pago correspondiente y luego lo distribuye entre los trabajadores en proporción al trabajo realizado, como una práctica instructiva más.

Este sistema de retribución por trabajo ha despertado en los jóvenes una amplia conciencia del valor y la importancia del trabajo, de los beneficios de ejecutarlo de la mejor forma posible e incluso, les ha permitido autoevaluarse y evaluar a sus compañeros. A los jóvenes les gusta ser apreciados por sus desempeños y por la calidad de su trabajo.

Al recibir la retribución económica por su trabajo estos jóvenes sienten su importancia y la de su actividad en el medio al que pertenecen. Algunos no conocen el valor del dinero, a pesar de haber sido instruidos en Matemáticas funcionales. Sin embargo, proyectan su utilización para solucionar sus propias necesidades o las de sus familias, y en la mayoría de los casos, requieren asistencia y colaboración, proporcionando de nuevo instancias formativas.

Como la labor debe empezar por casa, el primer empleador de esta mano de obra ha sido, desde que inició la experiencia, el mismo Instituto. Todos los servicios que éste requiere y

que estén en la capacidad laboral de los jóvenes, se les encarga y paga a ellos mismos.

Además, algunos alumnos ya tienen independientemente sus propias fuentes de trabajo y llegan incluso a preferir ir a trabajar que ir al Instituto. Así mismo, los egresados se han vinculado laboralmente en la comunidad a partir de estas prácticas laborales y formativas.

Es un hecho que, tras este proceso de atención integral, se ha logrado que jóvenes con retardo mental, capaces y responsables, con seguridad y autoestima, se integren socio-laboralmente a una comunidad igualmente modificada. Porque esta experiencia difícilmente se hubiera logrado sin aunar esfuerzos de todos los sectores de la sociedad para mejorar la funcionalidad y las condiciones de vida de la población discapacitada. Una población que, gracias a este proceso de formación, es aceptada por su familia y su comunidad que valora sus esfuerzos y los apoya como personas con igualdad de derechos y deberes.

La comunidad también se beneficia ya que muchas ofertas laborales han trascendido los muros de la Institución. Tal es el caso del taller de elaboración de aparatos ortopédicos que realizan profesores de la Institución con materiales del medio y que ofrecen a bajo costo, muchas veces en coordinación con trabajos de fisioterapia, tanto para alumnos como para la comunidad en general. O las actividades agropecuarias que ya se han ido aplicando, aunque en pequeña escala, en el ámbito familiar de los alumnos. Con la siembra de plantas alimenticias, ornamentales o medicinales o con la cría de especies menores, algunas familias han logrado mejorar su alimentación y aumentar los ingresos vendiendo el excedente a vecinos y familiares.

Con esta proyección, se ha logrado el montaje de pequeñas microempresas que permiten a los jóvenes discapacitados una ocupación productiva que los beneficia y dignifica. Aquellos jóvenes que no pueden instalarse laboralmente por sí mismos, se han integrado como

ayudantes en talleres de carpintería, artesanía u otros. Algunos son pequeños comerciantes y otros obreros fijos de algunos entes gubernamentales. Estos han logrado mantenerse en su empleo y han logrado el respeto y aprecio de sus compañeros. Con esta integración laboral se ha concientizado a la población, a los empleadores y usuarios de las necesidades laborales y personales de este sector de población, antes desatendido. Una de las metas de la Institución es lograr ubicar a sus egresados en empleos fijos en todos y cada uno de los organismos seccionales que operan en la provincia, en medios productivos y comerciales de la comunidad.

ANEXO 2. FORMATO GUÍA DE ENTREVISTA

ENTREVISTA

INTRODUCCIÓN

Esta entrevista tiene como objeto conocer las experiencias, creencias o relatos de los participantes, sobre el programa de inclusión laboral de personas con capacidad cognitiva especial que opera Compensar, en relación con la calidad de vida del estudiante y su familia

Fecha:	Hora:	Lugar:
--------	-------	--------

Entrevistador:

Datos del entrevistado:

Nombre y apellidos:

Edad:		Formación específica	
-------	--	-------------------------	--

Preguntas:

Enseñanza para población con capacidad cognitiva especial

Metodología

1. Mencione tres características de la metodología que maneja el programa de Inclusión Laboral operado por Compensar

2. Describa las actividades que harían más fácil el aprendizaje y que no fueron incluidas en el programa

Contenidos del programa

3. ¿Qué asignaturas o materias se enseñan en el programa de Inclusión Laboral?

4. Describa los temas que considera se deberían profundizar más

Criterios de evaluación

5. Describa aspectos de la metodología de evaluación que se aplican en el programa de Inclusión Laboral para verificar el aprendizaje

6. ¿Cómo asumen los participantes la evaluación?

Inclusión Laboral

Competencias laborales

7. ¿Qué competencias laborales se trabajan en el programa de Inclusión Laboral?

Apoyos o facilitadores en el empleo

8. ¿Qué apoyos brinda el programa para el participante y su familia en relación con su Inclusión Laboral?

Motivación hacia el trabajo

9. ¿Cuáles son sus motivaciones para desarrollar competencias laborales y vincularse laboralmente?

10. ¿Actualmente se encuentra vinculado laboralmente en alguna entidad? Sí ___ No ___ Si se encuentra vinculado mencione la empresa en la que labora _____. ¿Qué actividad está desempeñando?

11. ¿Cuáles empleos considera que puede desempeñar?

Expectativas relacionadas con el trabajo

12. ¿Qué piensa Ud. acerca de las posibles contrataciones que puede tener?

Adaptación al ambiente laboral

13. ¿Cómo ha sido el proceso de adaptación en el trabajo?

Retroalimentación compañeros de trabajo

14. ¿Cómo es su relación con sus compañeros de trabajo? Describa su ambiente laboral

Papel del preparador laboral

15. ¿Cómo se relaciona el preparador laboral con el participante, con su familia y con la entidad empleadora?

Experiencias positivas de vinculación

16. ¿Conoce casos de vinculación laboral de participantes del programa después de concluido el mismo? Sí ___ No ___, ¿Qué casos conoce? _____

Calidad de vida

Bienestar emocional

17. ¿Cómo se ha sentido consigo mismo a lo largo del programa de Inclusión Laboral?

18. ¿Qué aspectos del ambiente le han brindado seguridad o por el contrario le ha generado tensiones?

Relaciones interpersonales

19. ¿Qué avances se evidencian en las relaciones con otros y en la mayor participación en diferentes actividades, producto de su vinculación en el programa?

Inclusión social

20. ¿Qué apreciación siente que la sociedad tiene de las personas con capacidades especiales?

Desarrollo personal

21. ¿Ha observado cambios en el desarrollo personal luego de su asistencia al programa de Inclusión Laboral? Sí ___ No ___. Si su respuesta es afirmativa descríbalos

22. ¿Qué características considera que debe poseer un candidato para ser exitoso en el programa de Inclusión Laboral?

ANEXO 3. MATRIZ DE ANÁLISIS DE CATEGORÍAS

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	PREGUNTAS	PARTICIPANTE 1	PARTICIPANTE 2
ENSEÑANZA PARA POBLACIÓN CON CAPACIDAD COGNITIVA ESPECIAL	METODOLOGÍA APROPIADA UTILIZADA EN EL PROGRAMA	Mencione tres características de la metodología que maneja el programa de Inclusión Laboral operado por Compensar	Guías SENA, lectura, búsqueda de palabras, exposiciones, juegos, investigación de un tema y luego explicación. Mucha lectura	Cuadros ponían todas las respuestas en la hoja con respuesta falsa o verdadera. La metodología de él era que nos ponía en el tablero frases positivas en el tablero, nos ponía a copiar y reflexionar, la frase era la clase del día
		Describe las actividades que harían más fácil el aprendizaje y que no fueron incluidas en el programa	La metodología está bien para nosotros. Ellos necesitan mucho apoyo, incluso yo a veces también lo necesito	La lectura. Escribir cosas para memorizar. Aunque yo poco leo
	CONTENIDOS DE ENSEÑANZA PARA ESTA POBLACIÓN	¿Qué asignaturas o materias se enseñan en el programa de Inclusión Laboral?	Seguridad industrial, servicio al cliente, BPM. Se va avanzando al ritmo de todos. Si no entienden se hace énfasis. Cada módulo dura de tres a cuatro meses	El profe decía que el módulo de manipulación de alimentos, el módulo de servicio al cliente, de buenas maneras de relacionarse con las demás.
		Describe temas que considera se deberían profundizar más	Servicio al cliente porque todo el tiempo se trabaja con clientes. BPM ya más o menos uno lo tiene.	Si pasaba que a veces poquito tiempo y a otros grupos les daban más que a nosotros no. Por ejemplo: Computación
	EVALUACIÓN COHERENTE CON FUNDAMENTACIÓN PEDAGÓGICA	Describe aspectos de la metodología de evaluación que se aplican en el programa de Inclusión Laboral para verificar el aprendizaje	La evaluación era terminando tema. Opción múltiple o explicar palabras coherentemente. Es mejor la de opción múltiple de que uno lee. Yo me acuerdo.	A veces iba una de las profesoras de allá a evaluarnos y no era que porque llegó la profesora voy a bajarle al ritmo. Que lo vieran a uno lo mejor posible. Eso si no lo sabíamos nosotros después ya en el boletín era que salía
		¿Cómo asumen los participantes la evaluación?	Se ponen muy nerviosos y se estresan a veces	Seguía igual. Si estaba por ejemplo haciendo un pastel, seguir haciendo mi trabajo.
CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	PREGUNTAS	PADRE 1	PARTICIPANTE 3
ENSEÑANZA PARA POBLACIÓN CON CAPACIDAD COGNITIVA ESPECIAL	METODOLOGÍA APROPIADA UTILIZADA EN EL PROGRAMA	Mencione tres características de la metodología que maneja el programa de Inclusión Laboral operado por Compensar	Falso y verdadero. Manejo de frases significativas	Cada mes trabajábamos unas guías
		Describe las actividades que harían más fácil el aprendizaje y que no fueron incluidas en el programa	Cosas más caseras. No le gusta estudiar	Obras de teatro. Nada para escribir, copio muy despacio y me quedaba

		¿Qué asignaturas o materias se enseñan en el programa de Inclusión Laboral?	Servicio al cliente, manipulación de alimentos	Como manejar alimentos y manejo de bolsas de basura
	CONTENIDOS DE ENSEÑANZA PARA ESTA POBLACIÓN	Describa temas que considera se deberían profundizar más	Curso de pastelería o panadería para aprender a hacer más cosas. Relaciones humanas. Hacerles una encuesta a ello para preguntarles que quieren aprender	Algo de medicina, sobre las enfermedades que hay
	EVALUACIÓN COHERENTE CON FUNDAMENTACIÓN PEDAGÓGICA	Describa aspectos de la metodología de evaluación que se aplican en el programa de Inclusión Laboral para verificar el aprendizaje	Evaluación por selección múltiple. Completar ideas. Unir palabras. Encerrar en círculos. Falso y verdadero	Dibujar una persona que trabaja en Compensar como trata a otra persona, a gritos o calmado.
		¿Cómo asumen los participantes la evaluación?		Era un poquito difícil porque no puedo escribir, me ayudaban unos compañeros
CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	PREGUNTAS	PADRE 2	PARTICIPANTE 4
ENSEÑANZA PARA POBLACIÓN CON CAPACIDAD COGNITIVA ESPECIAL	METODOLOGÍA APROPIADA UTILIZADA EN EL PROGRAMA	Mencione tres características de la metodología que maneja el programa de Inclusión Laboral operado por Compensar	Clases del SENA en la mañana	Haciendo la frase del día, completar palabras. Trabajo en grupo
		Describa las actividades que harían más fácil el aprendizaje y que no fueron incluidas en el programa	Más práctica y menos teórica. De la teoría él más bien poco	Grupos de cuatro
	CONTENIDOS DE ENSEÑANZA PARA ESTA POBLACIÓN	¿Qué asignaturas o materias se enseñan en el programa de Inclusión Laboral?	Aseo personal, mantenimiento de alimentos, comportamiento con las personas (cultos, amables), dar orientación	Manipulación de alimentos, la contaminación de los alimentos
		Describa temas que considera se deberían profundizar más	Tal vez mejorarles el genio. Todo lo que le enseñaron era bueno para ellos. Todo era muy importante	Manipulación de alimentos: manejo de la carne
	EVALUACIÓN COHERENTE CON FUNDAMENTACIÓN PEDAGÓGICA	Describa aspectos de la metodología de evaluación que se aplican en el programa de Inclusión Laboral para verificar el aprendizaje	1 a 6 evaluaciones. convulsionó bastante (4 veces)	Falso y verdadero. Completar palabras.
		¿Cómo asumen los participantes la evaluación?	Más bien nervioso	Me sentía bien con la b de bien

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	PREGUNTAS	PADRE 3	PARTICIPANTE 5
ENSEÑANZA PARA POBLACIÓN CON CAPACIDAD COGNITIVA ESPECIAL	METODOLOGÍA APROPIADA UTILIZADA EN EL PROGRAMA	Mencione tres características de la metodología que maneja el programa de Inclusión Laboral operado por Compensar	La metodología no. Sé que las niñas que están con ellos son muy especiales	Guías para leer
		Describa las actividades que harían más fácil el aprendizaje y que no fueron incluidas en el programa	Visualmente el aprende y de todas maneras él aprende fácil, manualidades y todo	Con las guías aprendía muy fácil
	CONTENIDOS DE ENSEÑANZA PARA ESTA POBLACIÓN	¿Qué asignaturas o materias se enseñan en el programa de Inclusión Laboral?	atención al cliente y también manipulación de alimentos	Manipulación de alimentos, servicio al cliente y proyecto de vida
		Describa temas que considera se deberían profundizar más	Pues es que eso ya sería como individual porque como cada uno tiene un problema diferente, que se enfoquen por grupos homogéneos	Proyecto de vida y computación
	EVALUACIÓN COHERENTE CON FUNDAMENTACIÓN PEDAGÓGICA	Describa aspectos de la metodología de evaluación que se aplican en el programa de Inclusión Laboral para verificar el aprendizaje	Los evaluaban oral, les hacían evaluación oral y también por escrito.	Cuestionarios, falso y verdadero, selección múltiple, exposiciones eventuales
			¿Cómo asumen los participantes la evaluación?	Asumía la evaluación con preocupación porque sabía que tenía que estudiar. De lo mismo nervioso le daba como histeria
CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	PREGUNTAS	PADRE 4	PARTICIPANTE 6
ENSEÑANZA PARA POBLACIÓN CON CAPACIDAD COGNITIVA ESPECIAL	METODOLOGÍA APROPIADA UTILIZADA EN EL PROGRAMA	Mencione tres características de la metodología que maneja el programa de Inclusión Laboral operado por Compensar	Capacitación por parte del SENA en las mañanas	Trabajo individual o en grupo. Completar frases. Si no entendíamos le comentaba al profe y él nos explicaba
		Describa las actividades que harían más fácil el aprendizaje y que no fueron incluidas en el programa	Ella aprende más fácilmente en la parte práctica	Me sirvió esa metodología porque aprendí.
	CONTENIDOS DE ENSEÑANZA PARA ESTA POBLACIÓN	¿Qué asignaturas o materias se enseñan en el programa de Inclusión Laboral?	Manipulación de alimentos, respeto hacia los demás	Manipulación de alimentos, servicio al cliente, seguridad industrial, Por raticos matemáticas, videos de cómo tratar al cliente y el cliente como debe ser con uno.

		Describe temas que considera se deberían profundizar más	Aprendieron para la vida pero no siento que hayan aprendido realmente panadería o manipulación de alimentos, bueno los muchachos que se fueron para estas áreas sí.	Ciencias naturales
	EVALUACIÓN COHERENTE CON FUNDAMENTACIÓN PEDAGÓGICA	Describe aspectos de la metodología de evaluación que se aplican en el programa de Inclusión Laboral para verificar el aprendizaje	Evaluación escrita, selección múltiple, cuestionarios	Evaluación individual
CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	PREGUNTAS	PADRE 5	PADRE 6
ENSEÑANZA PARA POBLACIÓN CON CAPACIDAD COGNITIVA ESPECIAL	METODOLOGÍA APROPIADA UTILIZADA EN EL PROGRAMA	Mencione tres características de la metodología que maneja el programa de Inclusión Laboral operado por Compensar	No la conoce	Que aprendieran lo básico de trabajo y algo de estudio. Como Manuel es una persona que no lee, él escribe lo que ve en el tablero mirando las letras como son, eso es lo que escribe.
		Describe las actividades que harían más fácil el aprendizaje y que no fueron incluidas en el programa	Es muy buena para leer. Leer un librito sería chévere	
	CONTENIDOS DE ENSEÑANZA PARA ESTA POBLACIÓN	¿Qué asignaturas o materias se enseñan en el programa de Inclusión Laboral?	Manipulación de alimentos, atención al cliente	Le enseñaban matemáticas, le enseñaban a sumar y a escribir
		Describe temas que considera se deberían profundizar más	Temas de matemáticas y refuerzo de lectura	Que fuera como enseñarle más a leer porque nosotros nos dimos cuenta que él puede leer, lo que pasa es que como se le recalca tanto y se le dice que tiene que aprender él se pone de mal genio y ahí se pierde el interés pues más que todo aquí en la familia, puesto que lógico uno no es la persona como indicada como un profesor que le tiene como más paciencia y él le tiene más paciencia a él. La familia no le tiene paciencia por el mal genio.
	EVALUACIÓN COHERENTE CON FUNDAMENTACIÓN PEDAGÓGICA	Describe aspectos de la metodología de evaluación que se aplican en el programa de Inclusión Laboral para verificar el aprendizaje	No recuerdo	Ahí si no recuerdo

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	PREGUNTAS	PARTICIPANTE 7	PADRE 7	
ENSEÑANZA PARA POBLACIÓN CON CAPACIDAD COGNITIVA ESPECIAL	METODOLOGÍA APROPIADA UTILIZADA EN EL PROGRAMA	Mencione tres características de la metodología que maneja el programa de Inclusión Laboral operado por Compensar	Hacer por grupos. Trabajo con materiales	La metodología en lo que yo me di cuenta era en dos fases: La escolaridad que era donde estudiaban matemáticas, ortografía, escritura. Y la otra era ya como la práctica en terreno para aplicar lo que estaban aprendiendo en clase. Tenían que hacer cosas como con ayudas como carteleras, trabajos en clase, en grupo dentro y fuera de Compensar.	
		Describa las actividades que harían más fácil el aprendizaje y que no fueron incluidas en el programa	Trabajo por grupos	Ha aprendido a archivar y manejar correspondencia observando a otra persona desarrollar esta labor	
	CONTENIDOS DE ENSEÑANZA PARA ESTA POBLACIÓN	¿Qué asignaturas o materias se enseñan en el programa de Inclusión Laboral?	el de alimentos, servicio al cliente, hartas cosas, no me acuerdo más	Matemáticas, ortografía, escritura	
	EVALUACIÓN COHERENTE CON FUNDAMENTACIÓN PEDAGÓGICA		Describa aspectos de la metodología de evaluación que se aplican en el programa de Inclusión Laboral para verificar el aprendizaje	Ah por puntos. Eso lo mandaban. Para servicio al cliente tocaba leerlo todo para sacar un resumen. Tocaba decir falso y el verdadero. Para las evaluaciones era un poquito complicado porque me tocaba a mí aprendérmelo y mi hermana me enseñaba, ella me lo repasaba, me tocaba aprendérmelo.	Las evaluaciones eran escritas u orales. Cuando eran trabajos en grupo y demás ellos tenían que exponerle al resto del grupo lo que se les pedía
			¿Cómo asumen los participantes la evaluación?		Lo que pasa es que mi hija siempre fue como muy proactiva, la verdad. Ella es una excelente alumna. Es una excelente para aprender, entonces todo mundo como que se descargaba con ella y ella para no quedarse de las tareas y todo ella cogía y las hacía y entonces les explicaba, ya cuando salían ella tenía como muy buena afinidad con los demás, se hacía entender

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	PREGUNTAS	PADRE 8	PARTICIPANTE 8
ENSEÑANZA PARA POBLACIÓN CON CAPACIDAD COGNITIVA ESPECIAL	METODOLOGÍA APROPIADA UTILIZADA EN EL PROGRAMA	Mencione tres características de la metodología que maneja el programa de Inclusión Laboral operado por Compensar	No, yo era una persona que asistía a todas las reuniones, pero de metodología si no, no	La profe nos ponía en grupos, a veces ella nos decía que hiciéramos un grupo para leer un formato o las hojas que nos da la profe y entre los cuatro o cinco compañeros sacábamos un resumen, cada uno daba su aporte de esa tarea que la profe nos explicaba. Y ella también nos ponía a hacer exposiciones con cartelera. Ella nos dejaba más tareas en el fin de semana. Nos mostraba videos para dialogar después.
		Describe las actividades que harían más fácil el aprendizaje y que no fueron incluidas en el programa	Yo creo que lo que les anotaban en el tablero o les decían, el entiende bastante y él es una persona que pues siempre procuró estar pendiente de lo que le dictaban, porque inclusive él había veces le colaboraba a los muchachos que estaban con menos capacidad. Él les colaboraba muchas veces	Aprendo más fácil cuando copian en el tablero o cuando nos explican
	CONTENIDOS DE ENSEÑANZA PARA ESTA POBLACIÓN	¿Qué asignaturas o materias se enseñan en el programa de Inclusión Laboral?	No. El elaboraba solo sus trabajos, ni siquiera yo le ayudaba así.	Allá era un módulo, el módulo se dividía en tres: uno es Manipulación de alimentos, el otro salud ocupacional y el otro era servicio al cliente
		Describe temas que considera se deberían profundizar más	Alimentos y computación	Servicio al cliente y salud ocupacional
	EVALUACIÓN COHERENTE CON FUNDAMENTACIÓN PEDAGÓGICA	Describe aspectos de la metodología de evaluación que se aplican en el programa de Inclusión Laboral para verificar el aprendizaje	No la conozco	Ella nos mandaba las evaluaciones. Ella tenía los correos de todos nosotros, por medio del correo nos enviaba las preguntas nosotros las llevábamos o a veces ella nos pedía el favor de sacar fotocopia para leer. Ejemplo ella decía cuál el triángulo de fuego en qué consiste, ella no decía fuego, agua y sol, ella nos ponía como varias preguntas y nosotros leíamos la pregunta y mirábamos cuál era la más mejor o cuál era
			¿Cómo asumen los participantes la evaluación?	Bien

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	PREGUNTAS	PARTICIPANTE 1
INCLUSIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN CON CAPACIDAD COGNITIVA ESPECIAL	COMPETENCIAS LABORALES DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL PROGRAMA	¿Qué competencias laborales se trabajan en el programa de inclusión laboral?	Cumplimiento, buen uso del uniforme, dirigirse con respeto a compañeros, orden en lo que nos dirijan acá
	APOYOS O FACILITADORES EN EL EMPLEO	¿Qué apoyos brinda el programa al participante y su familia en relación con su inclusión laboral?	Acompañamiento: Están pendientes de uno. A mí me ha molestado porque soy una persona muy independiente, con la edad que tengo debo rendirles cuentas a ellos. No me gusta. Ese apoyo no siempre tiene que estar ahí. Se vuelve dependiente. Hablan con los papás, hacen reuniones mensuales a ver cómo vamos
	MOTIVACIÓN HACIA EL TRABAJO	¿Cuáles son sus motivaciones para desarrollar competencias laborales y vincularse laboralmente?	Me dicen que yo me esfuerzo mucho pero yo no siento que sea así. Lo que pasa es que soy muy responsable en mis cosas. Me estreso, no me gusta incumplir a las cosas. Lo que me motiva es aprender más cosas. Aprender manejo de oficina.
	EXPECTATIVAS RELACIONADAS CON EL TRABAJO Y SUS CONDICIONES	¿Actualmente se encuentra vinculado laboralmente en alguna entidad? Si_ No_. Si se encuentra vinculado mencione la empresa en la que labora _____. ¿Qué actividad está desempeñando?	Termino hoy el contrato con Compensar
		¿Cuáles empleos considera que puede desempeñar?	En parte de oficina ó operativa. En la parte de bodega, hacer cuentas, archivar, llevar un control de todo
		¿Qué piensa Ud. Acerca de las posibles contrataciones que puede tener?	Lo veo un poco complicado por la parte física. La empresa necesita una persona al 100%. No lo llaman a uno por tener una pequeña discapacidad física
	ADAPTACIÓN AL AMBIENTE LABORAL	¿Cómo ha sido el proceso de adaptación en el trabajo?	Al principio fue muy complicado porque todos estaban en un cubículo en la labor de ellos. Yo me podía conversar con todos mis compañeros en el hotel
		¿Cómo es su relación con sus compañeros de trabajo? Describa su ambiente laboral	Muy bien. Tenemos muy buena comunicación. Ante todo es el respeto como se dirija uno a las personas. Hay momentos que a pesar de las dificultades hay que saber manejar y no confundir las cosas. Como me ven con una pequeña discapacidad creen que no es capaz de hacer muchas cosas pero uno se ingenia el recurso o medio necesario para hacer las cosas. Se demuestra uno mismo que puede
	PAPEL DEL PREPARADOR LABORAL	¿Cómo se relaciona el preparador laboral con el participante, con su familia y con la entidad empleadora?	Ella maneja un informe general del SENA y parte laboral. Le hacen como una evaluación de rendimiento académico y laboral, se lo pasan a los padres y miran como va uno y que cosas buenas tiene.

	EXPERIENCIAS POSITIVAS DE VINCULACIÓN	¿Conoce casos de vinculación laboral de participantes del programa después de concluido el mismo? Sí_ No_, ¿Qué casos conoce?	Sí. Un muchacho que viene acá que ya está vinculado en una Fundación
CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	PREGUNTAS	PARTICIPANTE 2
INCLUSIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN CON CAPACIDAD COGNITIVA ESPECIAL	COMPETENCIAS LABORALES DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL PROGRAMA	¿Qué competencias laborales se trabajan en el programa de inclusión laboral?	Tener cordialidad con los jefes, respetar, buena relación tanto con los compañeros como con el jefe, con todos. El jefe es el que ordena todo
	APOYOS O FACILITADORES EN EL EMPLEO	¿Qué apoyos brinda el programa al participante y su familia en relación con su inclusión laboral?	El profe nos hablaba mucho. . . Cosas de la vida, cosas para que las aplicáramos en el trabajo, para que las aplicáramos ahí también, cosas para la vida. De eso nos quedaron aprendizajes, enseñanzas.
	MOTIVACIÓN HACIA EL TRABAJO	¿Cuáles son sus motivaciones para desarrollar competencias laborales y vincularse laboralmente?	Como llegar y empezar a hacer mis cosas. Aunque yo tenía cosas oficios que prefería más que otros. Yo era contento trabajando.
	EXPECTATIVAS RELACIONADAS CON EL TRABAJO Y SUS CONDICIONES	¿Actualmente se encuentra vinculado laboralmente en alguna entidad? Si_ No_. Si se encuentra vinculado mencione la empresa en la que labora _____. ¿Qué actividad está desempeñando?	No.
		¿Cuáles empleos considera que puede desempeñar?	En la planta de alimentos. Contestar llamadas, claro que yo tengo memoria para algunas cosas, pero para otras se me va la idea.
		¿Qué piensa Ud. Acerca de las posibles contrataciones que puede tener?	Yo si quisiera trabajar, imagínese quien no, y ganarme mis pesos por ahí. Pero por mi problema como que me echo un poco para atrás.
	ADAPTACIÓN AL AMBIENTE LABORAL	¿Cómo ha sido el proceso de adaptación en el trabajo?	Obvio que al principio pues uno llega y como dicen: no me conocen y no conozco a nadie. . . Yo me acordaba de lo que los profes nos enseñaban llegaba y terminaba una cosa y miraba otra. Un punto que me dio duro, con el tiempo ya me acostumbre, que era todo el día de pie, y nunca llegué a decir estoy cansado me quiero sentar, nada.
		¿Cómo es su relación con sus compañeros de trabajo? Describa su ambiente laboral	La relación era buena con todos. Ninguno me hizo mal ambiente, ni el jefe, ni mis compañeros. A mí me vinculaban a los grupos primarios. El ambiente era bueno, agradable
	PAPEL DEL PREPARADOR LABORAL	¿Cómo se relaciona el preparador laboral con el participante, con su familia y con la entidad empleadora?	Con ella no había buen trato. No funcionamos. Ella era un poco seria. . . Ella nos ve y no da la cara para saludar. Del resto no hay nada que hablar. Ella nos hacía lecturas, nos hablaba, nos hacía ejercicios de mentalidad. Entregaba informes. Hablaba con el acudiente.

	EXPERIENCIAS POSITIVAS DE VINCULACIÓN	¿Conoce casos de vinculación laboral de participantes del programa después de concluido el mismo? Sí __ No __. ¿Qué casos conoce? _____	Tres personas. A veces los veo. Yo les pregunto y se ven muy contentos, uno los ve muy contentos, van muy bien arreglados, bien, bien.
CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	PREGUNTAS	PADRE 1
INCLUSIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN CON CAPACIDAD COGNITIVA ESPECIAL	COMPETENCIAS LABORALES DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL PROGRAMA	¿Qué competencias laborales se trabajan en el programa de inclusión laboral?	Clasificar, ordenar, empaclar
	APOYOS O FACILITADORES EN EL EMPLEO	¿Qué apoyos brinda el programa al participante y su familia en relación con su inclusión laboral?	Continuamente charlas
	MOTIVACIÓN HACIA EL TRABAJO	¿Cuáles son sus motivaciones para desarrollar competencias laborales y vincularse laboralmente?	
	EXPECTATIVAS RELACIONADAS CON EL TRABAJO Y SUS CONDICIONES	¿Actualmente se encuentra vinculado laboralmente en alguna entidad? Si __ No __. Si se encuentra vinculado mencione la empresa en la que labora _____. ¿Qué actividad está desempeñando?	No debido a la enfermedad. Tuvo una crisis por el cambio de medicamentos y yo no insistí, me da miedo que se enferme
		¿Cuáles empleos considera que puede desempeñar?	Recepcionista (sabe hablar, es cordial, maneja un vocabulario fluido, es decente, respetuoso, sabe atender. Alimentos.
		¿Qué piensa Ud. Acerca de las posibles contrataciones que puede tener?	Él estuvo muy interesado pero ahora está un poco indeciso por motivos de salud. Se siente inseguro de salir solo, no se orienta
	PAPEL DEL PREPARADOR LABORAL	¿Cómo se relaciona el preparador laboral con el participante, con su familia y con la entidad empleadora?	Conmigo fue muy buena, aunque con otros no era muy amable, usaba palabras desobligantes con ellos. Me sentí beneficiada con el apoyo. Mi hijo vivía muy alegre
EXPERIENCIAS POSITIVAS DE VINCULACIÓN	¿Conoce casos de vinculación laboral de participantes del programa después de concluido el mismo? Sí __ No __. ¿Qué casos conoce? _____	Sí. No conozco exactamente como les ha ido, pero se les ve cara de felices	
CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	PREGUNTAS	PARTICIPANTE 3
INCLUSIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN CON CAPACIDAD COGNITIVA ESPECIAL	COMPETENCIAS LABORALES DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL PROGRAMA	¿Qué competencias laborales se trabajan en el programa de inclusión laboral?	Yo aprendí mucho: escoger los libros, clasificar por colores, manejar clientes
	APOYOS O FACILITADORES EN EL EMPLEO	¿Qué apoyos brinda el programa al participante y su familia en relación con su inclusión laboral?	Cuando me enfermaba me ayudaban. Si era necesario me llevaban a la enfermería. Apoyo de la profe, los compañeros y el jefe
	MOTIVACIÓN HACIA EL TRABAJO	¿Cuáles son sus motivaciones para desarrollar competencias laborales y vincularse laboralmente?	Todo. Cuando entraba a la biblioteca era otra persona: tranquilo, calmado.

EXPECTATIVAS RELACIONADAS CON EL TRABAJO Y SUS CONDICIONES	¿Actualmente se encuentra vinculado laboralmente en alguna entidad? Si__ No__. Si se encuentra vinculado mencione la empresa en la que labora _____. ¿Qué actividad está desempeñando?	No está laborando
	¿Cuáles empleos considera que puede desempeñar?	Biblioteca, Compensar
	¿Qué piensa Ud. Acerca de las posibles contrataciones que puede tener?	Si me sale un trabajo yo lo aceptaría. Uno que no aceptaría es el de aseo, es muy duro.
	ADAPTACIÓN AL AMBIENTE LABORAL	¿Cómo ha sido el proceso de adaptación en el trabajo?
	¿Cómo es su relación con sus compañeros de trabajo? Describa su ambiente laboral	Muy bueno. Me faltaba un poco: que no fuera tan tímido. Nunca tuve problemas.
PAPEL DEL PREPARADOR LABORAL	¿Cómo se relaciona el preparador laboral con el participante, con su familia y con la entidad empleadora?	Ella me decía: usted puede. Cuando alguien se portaba mal ella lo llamaba afuera para hablar. Apoyo de la familia en tareas en el computador. Acompañamiento a las reuniones. Me dieron mucha experiencia cosas que yo no conocía
EXPERIENCIAS POSITIVAS DE VINCULACIÓN	¿Conoce casos de vinculación laboral de participantes del programa después de concluido el mismo? Sí __ No __, ¿Qué casos conoce?_____	Dos. De vez en cuando me veo con ellos. Me han dicho que bien, que contentos.

CATEGORÍA	SUBCATEGORÍAS	PREGUNTAS	PADRE 2	PARTICIPANTE 4
INCLUSIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN CON CAPACIDAD COGNITIVA ESPECIAL	COMPETENCIAS LABORALES DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL PROGRAMA	¿Qué competencias laborales se trabajan en el programa de inclusión laboral?	Le gusta lo relacionado con la biblioteca, le gusta leer, se anima a trabajar en el computador lo coge con más facilidad	Lavar la loza, organizar los platos, lavar los cubiertos, limpiar las mesas y de último ordenar las sillas. Aquí en la casa no me gusta hacer esas cosas
	APOYOS O FACILITADORES EN EL EMPLEO	¿Qué apoyos brinda el programa al participante y su familia en relación con su inclusión laboral?	Reunión padres de familia. Hacíamos alguna actividad interesante	Estudiamos chévere en el SENA y Compensar, en el salón del CEF
	MOTIVACIÓN HACIA EL TRABAJO	¿Cuáles son sus motivaciones para desarrollar competencias laborales y vincularse laboralmente?	Muy feliz. Se amañaba en la biblioteca, lo querían y él lo disfrutó	Los profesores

	EXPECTATIVAS RELACIONADAS CON EL TRABAJO Y SUS CONDICIONES	¿Actualmente se encuentra vinculado laboralmente en alguna entidad? Si__ No_. Si se encuentra vinculado mencione la empresa en la que labora _____. ¿Qué actividad está desempeñando?	No está laborando porque estaba convulsionando varias veces. Ahora cambió de medicamento y ha estado mejor	No está vinculado
		¿Cuáles empleos considera que puede desempeñar?	Auxiliar biblioteca y actividades que no involucren tanto las manos	Labores de cocina
		¿Qué piensa Ud. Acerca de las posibles contrataciones que puede tener?	La veo difícil. Claro que si hay una oportunidad buena, sería. Ha pasado varias hojas de vida	
	ADAPTACIÓN AL AMBIENTE LABORAL	¿Cómo ha sido el proceso de adaptación en el trabajo?	Se adaptó muy fácil. Muy cumplido, demasiado. Fui varias veces a la biblioteca, muy bonita, agradable	Sí fue un poco facilísimo. Ambiente chévere
		¿Cómo es su relación con sus compañeros de trabajo? Describa su ambiente laboral	Se llevaban muy bien	Chévere. En los grupos primarios vimos el video de Compensar
PAPEL DEL PREPARADOR LABORAL	¿Cómo se relaciona el preparador laboral con el participante, con su familia y con la entidad empleadora?	Nos entregaba las notas, nosotros colaborábamos		
EXPERIENCIAS POSITIVAS DE VINCULACIÓN	¿Conoce casos de vinculación laboral de participantes del programa después de concluido el mismo? Sí _ No _ . ¿Qué casos conoce?_____	Dos personas, Alex y Sergio. Les ha ido bien. Sergio estaba feliz	cuatro personas	
CATEGORÍA	SUBCATEGORÍAS	PREGUNTAS	PADRE 3	PARTICIPANTE 5
INCLUSIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN CON CAPACIDAD COGNITIVA	COMPETENCIAS LABORALES DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL PROGRAMA	¿Qué competencias laborales se trabajan en el programa de inclusión laboral?	Él lo que aprendió allá fue manipulación de alimentos. . . aunque lo de él no es eso, lo de él es la música. Incluso el allá en Compensar está en el grupo musical	Puntualidad y orden

Inclusión Laboral: Formación y Transformación 111

ESPECIAL	APOYOS O FACILITADORES EN EL EMPLEO	¿Qué apoyos brinda el programa al participante y su familia en relación con su inclusión laboral?	Apoyo en sí . . . De pronto los talleres que hacen, pues será lo único porque apoyo en sí	Sí. Siempre estaban pendientes en el trabajo y en el estudio
	MOTIVACIÓN HACIA EL TRABAJO	¿Cuáles son sus motivaciones para desarrollar competencias laborales y vincularse laboralmente?	Claro. Yo le veía la responsabilidad a ese muchacho cuando de pronto se le estaba haciendo tarde. Adquirió una responsabilidad tremenda	Me motivó tener mi propio puesto
	EXPECTATIVAS RELACIONADAS CON EL TRABAJO Y SUS CONDICIONES	¿Actualmente se encuentra vinculado laboralmente en alguna entidad? Sí__ No_. Si se encuentra vinculado mencione la empresa en la que labora _____. ¿Qué actividad está desempeñando?	No. Porque pues la idea era que Compensar lo vinculara. Uno entiende que también es difícil con tanto mucho. Hasta ahora no ha aparecido nada, nos pidieron hojas de vida porque parecía que sí, pero nada	Estamos esperando que me salga uno
		¿Cuáles empleos considera que puede desempeñar?	No sé, porque lo de él es la música y ahí nadie le puede quitar eso. Lo que aprendió en el programa en eso se puede desempeñar	En la oficina y con los niños
		¿Qué piensa Ud. Acerca de las posibles contrataciones que puede tener?	Eso sería buenísimo más que todo por la parte personal aunque también por la parte económica. Yo no lo dejo salir a la calle porque Ud. sabe que en el mundo hay de todo y ellos son muy vulnerables	Ahora estamos esperando que me salga uno. Hemos pasado hojas de vida
	ADAPTACIÓN AL AMBIENTE LABORAL	¿Cómo ha sido el proceso de adaptación en el trabajo?	Sí. Él era muy alegre. Incluso me contaban que antes de que él llegara todos eran apáticos, no se saludaban . . . que llegó él y fue la integración, que la alegría	Fue fácil. Ambiente laboral bien
		¿Cómo es su relación con sus compañeros de trabajo? Describa su ambiente laboral	. . . Incluso me contaban que antes de que él llegara todos eran apáticos, no se saludaban . . . que llegó él y fue la integración, que la alegría	La relación con los compañeros súper bien, divinamente con todos hasta con los jefes
	EXPERIENCIAS POSITIVAS DE VINCULACIÓN	¿Conoce casos de vinculación laboral de participantes del programa después de concluido el mismo? Sí__ No ____, ¿Qué casos conoce?_____	Supo hoy precisamente de una persona que la estaban preparando en una empresa para empezar a laborar	Sí, dos personas y una que está próxima a vincularse.

CATEGORÍA	SUBCATEGORÍAS	PREGUNTAS	PADRE 4	PARTICIPANTE 6
INCLUSIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN CON CAPACIDAD COGNITIVA ESPECIAL	COMPETENCIAS LABORALES DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL PROGRAMA	¿Qué competencias laborales se trabajan en el programa de inclusión laboral?	Disciplina, puntualidad, responsabilidad. La parte de manejo en la oficina fue muy buena. Ingreso de datos en el sistema	
	APOYOS O FACILITADORES EN EL EMPLEO	¿Qué apoyos brinda el programa al participante y su familia en relación con su inclusión laboral?	Respaldo. Apoyo en todo sentido para el lado del participante como de la familia. Siempre sentimos el apoyo por parte de Compensar	Actividades al principio, antes de empezar el programa. Talleres en Compensar y participación del profesor del SENA cuando habían reuniones
	MOTIVACIÓN HACIA EL TRABAJO	¿Cuáles son sus motivaciones para desarrollar competencias laborales y vincularse laboralmente?	Ella estaba supe motivada. Estaba pendiente de irse para su oficina de estar con sus amigas. Cuando recibía el dinero era también una motivación muy grande para ella	
	EXPECTATIVAS RELACIONADAS CON EL TRABAJO Y SUS CONDICIONES	¿Actualmente se encuentra vinculado laboralmente en alguna entidad? Si__ No_. Si se encuentra vinculado mencione la empresa en la que labora _____. ¿Qué actividad está desempeñando?	No está laborando	
		¿Cuáles empleos considera que puede desempeñar?	Ella puede desempeñarse en la parte de auxiliar de oficina, donde tenga que manejar un computador, cosas no muy avanzadas. Cuidar niños le gusta mucho de hecho dice que quiere estudiar pediatría, es muy responsable.	
		¿Qué piensa Ud. Acerca de las posibles contrataciones que puede tener?	Es lo que más estamos deseando, estamos esperando que sea así. Que ella siga desempeñando esa parte laboral	
	ADAPTACIÓN AL AMBIENTE LABORAL	¿Cómo ha sido el proceso de adaptación en el trabajo?	Sí. Ambiente agradable	

		¿Cómo es su relación con sus compañeros de trabajo? Describa su ambiente laboral	Persona responsable, organizada, muy colaboradora y sociable. Puesto de trabajo organizado y amigüera	
	EXPERIENCIAS POSITIVAS DE VINCULACIÓN	¿Conoce casos de vinculación laboral de participantes del programa después de concluido el mismo? Sí ___ No __. ¿Qué casos conoce? _____	Sí, dos personas y una que está próxima a vincularse. No conoce como les ha ido	
CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	PREGUNTAS	PADRE 5	PADRE 6
INCLUSIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN CON CAPACIDAD COGNITIVA ESPECIAL	COMPETENCIAS LABORALES DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL PROGRAMA	¿Qué competencias laborales se trabajan en el programa de inclusión laboral?	Labores de logística. El aprendizaje fue bueno. Desplazarse sola ella lo sabía así como leer y escribir	Pues allá el desarrollo que él tuvo era de auxiliar de aseo. Yo hablaba con Laura y con todas las profesoras y ellas me dijeron que en el trabajo era muy juicioso, muy dedicado a lo que está haciendo y es muy perfeccionista. Tanto que él se ponía de mal genio porque los compañeros no colaboraban como debía colaborar una persona.
	APOYOS O FACILITADORES EN EL EMPLEO	¿Qué apoyos brinda el programa al participante y su familia en relación con su inclusión laboral?	Ninguno en absoluto por parte del SENA. Compensar realizaba reuniones para dar a conocer el programa	Sí claro, sí. Estaban pendientes, llamaban para cualquier cosa sobre todo Laurita y Angélica
	MOTIVACIÓN HACIA EL TRABAJO	¿Cuáles son sus motivaciones para desarrollar competencias laborales y vincularse laboralmente?	Relacionarse con otras personas	Harta motivación. El me colabora mucho económicamente
	EXPECTATIVAS RELACIONADAS CON EL TRABAJO Y SUS CONDICIONES	¿Actualmente se encuentra vinculado laboralmente en alguna entidad? Si__ No_. Si se encuentra vinculado mencione la empresa en la que labora _____. ¿Qué actividad está	Ojalá	Está trabajando y esperando a ver si le sale algo mejor porque trabaja en una carpintería pero está sin prestaciones, le pagan el día.

		desempeñando?		
		¿Cuáles empleos considera que puede desempeñar?	Manejo de eventos, archivo	
	ADAPTACIÓN AL AMBIENTE LABORAL	¿Cómo es su relación con sus compañeros de trabajo? Describe su ambiente laboral		Buena relación.
CATEGORÍA	SUBCATEGORÍAS	PREGUNTAS	PARTICIPANTE 7	PADRE 7
INCLUSIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN CON CAPACIDAD COGNITIVA ESPECIAL	COMPETENCIAS LABORALES DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL PROGRAMA	¿Qué competencias laborales se trabajan en el programa de inclusión laboral?	Aprendí, aprendí harto. Aprendí como coger una escoba, como coger las hojas, saludar a los clientes	Auxiliar de logística, yo fui dos veces al sitio de trabajo. Aprendió manejo de archivo. Ella montó un Kardex y un orden específico en las bodegas donde laboraba manejando materiales
	APOYOS O FACILITADORES EN EL EMPLEO	¿Qué apoyos brinda el programa al participante y su familia en relación con su inclusión laboral?	Los muchachos de allá del trabajo le explicaban como coger la basura, como botar la basura a otro lado	Nosotros tuvimos unos talleres y ellos igual recibían un apoyo económico. Cuando la participante se fue a convivir con su novio yo tuve mucha ayuda ya que para mi fue muy duro. Yo con ella sentí mucho apoyo. La psicóloga estaba pendiente de que ella se valorara, que ella viera por ella misma.
	MOTIVACIÓN HACIA EL TRABAJO	¿Cuáles son sus motivaciones para desarrollar competencias laborales y vincularse laboralmente?	Pues súper. Me motivaba levantarme temprano	

	EXPECTATIVAS RELACIONADAS CON EL TRABAJO Y SUS CONDICIONES	¿Actualmente se encuentra vinculado laboralmente en alguna entidad? Si__ No__. Si se encuentra vinculado mencione la empresa en la que labora _____. ¿Qué actividad está desempeñando?	Estoy trabajando con un señor acá, también lo mismo de muebles, pero también es pesadito, toca todos los días lijando muebles.	No. Ella no ha podido conseguir empleo
		¿Cuáles empleos considera que puede desempeñar?	A mí me gustaría trabajar de empacador. Auxiliar de aseo, que más . . . No en el momento no	Labores de oficina: recepcionista, manejo de correspondencia, archivo
		¿Qué piensa Ud. Acerca de las posibles contrataciones que puede tener?		Ella ha pasado la cantidad de hojas de vida y la tienen ya casi lista para contratar, la llaman por teléfono y cuando se dan cuenta que ella es discapacitada le dicen: ay mire es que todavía no han decidido nada, pero tranquila nosotros te llamamos
	ADAPTACIÓN AL AMBIENTE LABORAL	¿Cómo ha sido el proceso de adaptación en el trabajo?		Al principio fue duro. . . pero en el momento en que vio que ella podía organizar y manejar ella era muy feliz de ir a su sitio de trabajo, porque eran "sus sitios" se volvió para ella como su responsabilidad.
		¿Cómo es su relación con sus compañeros de trabajo? Describe su ambiente laboral	Con los compañeros bien. Nunca asistió a reuniones de trabajo	La querían mucho tanto los compañeros como los jefes a quienes estaba a cargo, siempre era como un ejemplo para los demás.
EXPERIENCIAS POSITIVAS DE VINCULACIÓN	¿Conoce casos de vinculación laboral de participantes del programa después de concluido el mismo? Sí __ No __, ¿Qué casos conoce?_____	Sí. Hay dos que están trabajando, yo casi con ellos no me hablo casi, de pronto les está yendo bien.	Sí. Una persona. Hay uno que crearon una microempresa familiar debido a que no lo contrataban por su discapacidad: ella es la persona que les recoge, les lleva, les ayuda.	
CATEGORÍA	SUBCATEGORÍAS	PREGUNTAS	PADRE 8	PARTICIPANTE 8

Inclusión Laboral: Formación y Transformación 116

INCLUSIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN CON CAPACIDAD COGNITIVA ESPECIAL	COMPETENCIAS LABORALES DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL PROGRAMA	¿Qué competencias laborales se trabajan en el programa de inclusión laboral?	Trabajó en el restaurante. Estudió alimentos y computación. Aparte de Compensar estudió alimentos y computación, entonces pues eso le ayudó muchísimo	El manejo de computador, mucho la lectura, cuando estoy archivando me toca mirar a donde van las carpetas. La relación con los compañeros: que si es de trabajo es de trabajo, si ya es de fuera del trabajo ya es otra forma ya uno puede relacionarse de otra forma con los compañeros, si ya es de trabajo ya es una cosa seria, si no es de trabajo o es una reunión ya es otra forma
	APOYOS O FACILITADORES EN EL EMPLEO	¿Qué apoyos brinda el programa al participante y su familia en relación con su inclusión laboral?	Muy bueno. Yo vivo agradecida con este programa. Lo que pasa es que hay personas que no están como tan pendientes de sus muchachos para darse cuenta pero yo vivo muy agradecida. Hay gente que no valora eso lo vivimos en algunas de las reuniones. Había padres que protestaban mucho	La confianza que tienen en uno. Como la imagen que uno dejó allá. Ellos están muy pendientes le dicen a la familia que nosotros necesitamos mucho de la familia, que nos apoyen en todo.
	MOTIVACIÓN HACIA EL TRABAJO	¿Cuáles son sus motivaciones para desarrollar competencias laborales y vincularse laboralmente?	Todo lo motiva a trabajar. Se levanta con ánimo y buena voluntad a trabajar.	para ser útil uno y salir adelante y también ayudar a mis papás
	EXPECTATIVAS RELACIONADAS CON EL TRABAJO Y SUS CONDICIONES	¿Actualmente se encuentra vinculado laboralmente en alguna entidad? Si__ No_. Si se encuentra vinculado mencione la empresa en la que labora _____. ¿Qué actividad está desempeñando?	Sí, tiene contrato a término indefinido con Compensar.	Sí.
			¿Cuáles empleos considera que puede desempeñar?	Auxiliar de correspondencia, mensajería interna. Entiende bastante de computación
	ADAPTACIÓN AL AMBIENTE LABORAL	¿Cómo ha sido el proceso de adaptación en el trabajo?	No le costó ninguna dificultad	Bueno. La misma jefe le da como alegría al grupo, al clima. No es cuando uno llega que ese clima como todo pesado que uno siente de todo. Cuando yo llegué el primer día se siente

				como ese ambiente en el trabajo muy bueno, que la misma jefe le da como alegría, los compañeros también, no esos compañeros que son todos amargados hay caras de . . . no. La gente bien
		¿Cómo es su relación con sus compañeros de trabajo? Describa su ambiente laboral	Buena. Todo bien. Buen ambiente, magnífico. Cuando pasamos por la institución dice: "miren mi empresa". Los compañeros tienen buen concepto de él. Me dicen es que su hijo es: simpático, decente, colaborador. Lo invitaron a participaron en un baby shower de una compañera	Muy buena. Pues yo veo así encima, yo veo que ellos están contentos conmigo. Ellos . . . Ellos están contentos conmigo, Participo en el gimnasio todo los lunes en "lunes de goma" , he ido a los grupos primarios y cuando cumplió los treinta años el Dr.
	PAPEL DEL PREPARADOR LABORAL	¿Cómo se relaciona el preparador laboral con el participante, con su familia y con la entidad empleadora?	Laura Barrera es la preparadora laboral, ella es profesora y le colabora a los muchachos	Allá todas me quieren harto a mi. Cuando yo voy allá a llevar documentos todas las profes me saludan, me tienen confianza, me quieren harto.
	EXPERIENCIAS POSITIVAS DE VINCULACIÓN	¿Conoce casos de vinculación laboral de participantes del programa después de concluido el mismo? Sí ___ No ___, ¿Qué casos conoce?_____	dos compañeros de él, pero no les renovaron contrato	De mi grupo no, pero del pasado sí. Como tres personas que están trabajando y hay dos que trabajan ahí en la 68.
CATEGORÍA	SUBCATEGORÍAS	PREGUNTAS	PARTICIPANTE 1	PARTICIPANTE 2
CALIDAD DE VIDA	BIENESTAR EMOCIONAL	¿Cómo se ha sentido consigo mismo a lo largo del programa de Inclusión Laboral?	Muy bien, porque he aprendido. He mejorado mucho en varios puntos. He cogido madurez para seguir afrontando la vida. Uno no termina de aprender	Pues Bien, bien porque a mí allá me fue bien y mi único problema fue haberme regresado mi enfermedad, no. Eso es un muy buen recuerdo que me queda pues para mí no, haber trabajado pues uno nunca se imaginaba eso.
		¿Qué aspectos del ambiente le han brindado seguridad o por el contrario le ha generado tensiones?	Seguridad: Que ya conozco a donde me tengo que dirigir. Angustia: En la archivada, a veces son muchos documentos así archive frecuentemente a veces no sé para donde van	Me brindaba seguridad la presencia del jefe y compañeros. Si Uds. No pueden hacer alguna labor, asesórense. Observen a los que saben. Me angustiaba que todos acababan rápido y yo un poquito quedado. Fui cogiendo velocidad.

	RELACIONES INTERPERSONALES	¿Qué avances se evidencian en las relaciones con otros y en la mayor participación en diferentes actividades, producto de su vinculación en el programa?	La comunicación yo digo que es lo más importante. A los compañeros algunos temas se les dificultaban para que ellos cumplieran. Yo buscaba solución.	Sí, claro. Incluso hace poquito estuvimos en una reunión con la familia de mi papá y me animé. . . Pasé a hablar en público que eso uno muy pocas veces lo hace.
	INCLUSIÓN SOCIAL	¿Qué apreciación siente que la sociedad tiene de las personas con capacidades especiales?	Que le cierra a uno muchas puertas. Lo que le enseñan a uno no es como en un colegio convencional. Deberíamos ver algunos temas, lo que podamos entender de matemáticas, historia.	Algunas personas rechazan a las personas con discapacidad si. . . Eso pasa.
		¿Qué características considera que debe poseer un candidato para ser exitoso en el programa de Inclusión Laboral?	Estudioso. Que cumpla con lo que tiene propuesto. El respeto y los valores que los debe tener uno para ser exitoso	Amabilidad, ser atento con las personas, respetuoso, ser responsable, honrado y colaborador
	DESARROLLO PERSONAL	¿Ha observado cambios en el desarrollo personal luego de su asistencia al programa de Inclusión Laboral? Sí ___ No ___. Si su respuesta es afirmativa descríbalos	En el genio he mejorado más. Soy dado a más cosas. Al principio tuve algunos problemas porque era mi primera vez en oficina. Me ha beneficiado en más expresión. Mi papá me dice que también he mejorado la expresión, ya no soy tan penoso. Mi comunicación	Mi responsabilidad, cumplimiento, puntualidad en todo. Aprenderse a valorar. Saberme manejar, portar aquí, las buenas relaciones que debo tener tanto aquí con ellos como con la familia que llega
CATEGORÍA	SUBCATEGORÍAS	PREGUNTAS	PADRE 1	PARTICIPANTE 3
CALIDAD DE VIDA	BIENESTAR EMOCIONAL	¿Cómo se ha sentido consigo mismo a lo largo del programa de Inclusión Laboral?	Yo por lo menos estoy muy contenta y sé que para mi hijo ha sido la mejor experiencia que ha tenido	Bien. Trabajaron el carácter de nosotros
		¿Qué aspectos del ambiente le han brindado seguridad o por el contrario le ha generado tensiones?		Me estresaba la parte del estudio cuando me quedaba copiando. Me generaba seguridad la biblioteca.

	RELACIONES INTERPERSONALES	¿Qué avances se evidencian en las relaciones con otros y en la mayor participación en diferentes actividades, producto de su vinculación en el programa?	Sí. Sí. El avanzó mucho. Es muy amable. La familia lo quiere mucho. Inclusive Olga Patricia lo eligió para una entrevista en RCN. En Compensar tiene un diña y asiste a Asdown una vez por mes.	Soy más abierto a la gente. Converso más. Ya no me pongo bravo tan seguido. Estoy más pendiente de los compañeros
	INCLUSIÓN SOCIAL	¿Qué apreciación siente que la sociedad tiene de las personas con capacidades especiales?	Discriminación. Son muy pocos los que entablan charla con ellos. Uno se da cuenta en reuniones siempre los van aislando, aislando. A veces los mismos hermanos los aíslan. Se necesita mucha comunicación. Involucrar a la gente en estos casos de discapacidad. Educar a la comunidad, a los docentes, falta muchísimo.	Hay gente que nos rechaza y otras gentes que si están con uno
		¿Qué características considera que debe poseer un candidato para ser exitoso en el programa de Inclusión Laboral?		Que sea constante, que no ponga problema por todo. Que pueda decir: yo puedo sacarlo adelante
	DESARROLLO PERSONAL	¿Ha observado cambios en el desarrollo personal luego de su asistencia al programa de Inclusión Laboral? Sí ___ No ___. Si su respuesta es afirmativa descríbalos	Más responsabilidad. Le gusta hacer las cosas bien, aseado, buena presentación personal. Perfeccionista: hace chocolates para vender y les hace control de calidad	Ahora soy tranquilo. Soy más organizado
CATEGORÍA	SUBCATEGORÍAS	PREGUNTAS	PADRE 2	PARTICIPANTE 4
CALIDAD DE VIDA	BIENESTAR EMOCIONAL	¿Cómo se ha sentido consigo mismo a lo largo del programa de Inclusión Laboral?	Bien	Chévere. Bien
		¿Qué aspectos del ambiente le han brindado seguridad o por el contrario le ha generado tensiones?	Ha evolucionado bastante, más tolerante y colaborador	Me daba miedo la profesora Laura Barrero.

Inclusión Laboral: Formación y Transformación 120

	RELACIONES INTERPERSONALES	¿Qué avances se evidencian en las relaciones con otros y en la mayor participación en diferentes actividades, producto de su vinculación en el programa?	Se lleva muy bien. Participación ASDOWN. Habla bastante con los amigos, ese teléfono no para de sonar	Tengo más amigos. Me hablo con todos los muchachos compañeros de trabajo
	INCLUSIÓN SOCIAL	¿Qué apreciación siente que la sociedad tiene de las personas con capacidades especiales?	Siento que falta mucho, falta un poquito más de amor	
		¿Qué características considera que debe poseer un candidato para ser exitoso en el programa de Inclusión Laboral?	Persona un poquito mejor de salud.	
	DESARROLLO PERSONAL	¿Ha observado cambios en el desarrollo personal luego de su asistencia al programa de Inclusión Laboral? Sí ___ No ___. Si su respuesta es afirmativa descríbalos	Muy organizado. Le gusta compartir más	No sé
CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	PREGUNTAS	PADRE 3	PARTICIPANTE 5
CALIDAD DE VIDA	BIENESTAR EMOCIONAL	¿Cómo se ha sentido consigo mismo a lo largo del programa de Inclusión Laboral?		Bien
		¿Qué aspectos del ambiente le han brindado seguridad o por el contrario le ha generado tensiones?	Él se asustaba cuando iba a ir la profe, le preocupaba que le dieran quejas de que había hecho algo mal	La seguridad que yo hacía las cosas bien y lo que me generaba angustia que mi compañera me decía tengo que hacer rápido esto antes de las 5:00pm y que al siguiente día ella lo terminara.

	RELACIONES INTERPERSONALES	¿Qué avances se evidencian en las relaciones con otros y en la mayor participación en diferentes actividades, producto de su vinculación en el programa?	Sí, de pronto coordina más, aunque lo de él es muy complicado (autismo), como que interactúa más	Sí, ahora soy más sociable. Los jueves voy a Compensar. Estoy en un grupo llamado Best Budies en el que nos relacionan con amigos que están pendientes (se denominan amigos del alma). Realizan talleres de danzas, nos dan capacitación y nos ayudan a ubicar algo de la parte de trabajo
	INCLUSIÓN SOCIAL	¿Qué apreciación siente que la sociedad tiene de las personas con capacidades especiales?	Los que tenemos hijos especiales entendemos, pero los que no les falta mucha educación digamos porque no han tenido ese "problema", no entienden o no se alcanzan a dar cuenta, por decir algo la gente se quedaba embelesada mirándolo cuando movía sus manos de determinada manera o cuando repetía o repetía que es una característica de las personas autistas, al principio me afectaba pero ahora ya no.	
		¿Qué características considera que debe poseer un candidato para ser exitoso en el programa de Inclusión Laboral?	Pues las características vuelvo y digo yo: depende la características que tenga cada uno. Unos tienen capacidades intelectuales más altas que otros	Que cumplan las normas, que sean puntuales
	DESARROLLO PERSONAL	¿Ha observado cambios en el desarrollo personal luego de su asistencia al programa de Inclusión Laboral? Sí ___ No __. Si su respuesta es afirmativa descríbalos	El avanzó mucho, como persona creció y a la vez el cambio para la familia fue bueno. Es más independiente	Nosotros teníamos que llegar a las 8:30 teníamos una rutina. Me ayudó a madurar mucho
CATEGORÍA	SUBCATEGORÍAS	PREGUNTAS	PADRE 4	PADRE 5
CALIDAD DE VIDA	RELACIONES INTERPERSONALES INCLUSIÓN SOCIAL	¿Qué avances se evidencian en las relaciones con otros y en la mayor participación en diferentes actividades, producto de su	Avanzó, mira el hecho de que ella hubiera participado en este programa fue un salto terrible, porque antes en cualquier reunión familiar era muy introvertida, era como en su caparazón y no chanceaba con nadie. Ahorita no,	Participación en diferentes actividades. Gimnasio moderno

		vinculación en el programa?	ahorita es muy despierta, ella habla, ella opina, ella está en todo, está pendiente de todas las cosas.	
		¿Qué apreciación siente que la sociedad tiene de las personas con capacidades especiales?	Ha sido grato ver que la sociedad ya está como abriendo sus puertas a personas con discapacidad porque anteriormente era un tema cerrado también de parte de los padres, aunque nosotros ni la hemos ocultado, ni nada. Hoy en día yo he estado muy cerca de los muchachos y entonces veo mucha unión, en la parte de Compensar también, en la Universidad del Rosario hemos visto también que ha habido como mucho adelanto, se ha quitado el famoso tabú que había respecto a estas cosas.	
		¿Qué características considera que debe poseer un candidato para ser exitoso en el programa de Inclusión Laboral?	No digo rechazar a algunos, no, sino fíjate: hay algunas personas que tienen unas discapacidades más grandes que otros, no me parece a mí justo que digamos el SENA haya hecho un curso que no está enfocado para personas con discapacidad. El SENA los capacita a todos por igual cuando hay personitas que no saben leer, que definitivamente no saben escribir, como tratar de hacer grupitos en los que si hay jóvenes que no tiene la habilidad, hacer un programa especial para ellos, otro para personas que tengan la habilidad de manejar un computador, otros para los que tengan habilidades manuales y enfocarlos.	
	DESARROLLO PERSONAL	¿Ha observado cambios en el desarrollo personal luego de su asistencia al programa de Inclusión Laboral? Sí ___ No __. Si su respuesta es afirmativa descríbalos	Habiendo participado en el programa nos demostró que ella es una niña muy capaz de hacer muchas cosas	Confianza, más activa, mayor colaboración en actividades
CATEGORÍA	SUBCATEGORÍAS	PREGUNTAS	PADRE 6	PARTICIPANTE 7

CALIDAD DE VIDA	BIENESTAR EMOCIONAL	¿Cómo se ha sentido consigo mismo a lo largo del programa de Inclusión Laboral?		Bien. El trato bien
		¿Qué aspectos del ambiente le han brindado seguridad o por el contrario le ha generado tensiones?		Pues nada, pues bien. No habían cosas que me generaran angustia
	RELACIONES INTERPERSONALES	¿Qué avances se evidencian en las relaciones con otros y en la mayor participación en diferentes actividades, producto de su vinculación en el programa?	Ha avanzado. Está inscrito en una fundación para vinculación laboral y ya le han hecho dos entrevistas	Yo no sé, porque yo como le dijera, a mi no me gusta hablar con muchachos especiales, a mi me gusta hablar con gente normal, la falla mía es esa. Tengo amigos pero no más los saludo y ya.
	INCLUSIÓN SOCIAL	¿Qué apreciación siente que la sociedad tiene de las personas con capacidades especiales?	A algunos les falta entendimiento y los tratan mal pero hay otros que los tratan con mayor afecto. Eso que a él no se le nota. Yo he llegado hasta a irme a las manos con personas que lo traten mal a él o a cualquiera de mis hijos	Que lo trate a uno bien
		¿Qué características considera que debe poseer un candidato para ser exitoso en el programa de Inclusión Laboral?		Respeto
	DESARROLLO PERSONAL	¿Ha observado cambios en el desarrollo personal luego de su asistencia al programa de Inclusión Laboral? Sí ___ No ___. Si su respuesta es afirmativa descríbalos	Ha dejado un poco el mal genio. Pues en sí como yo lo enseñé a trabajar desde muy niño.	Pues un poquito en el genio
CATEGORÍA	SUBCATEGORÍAS	PREGUNTAS	PADRE 7	PADRE 8
CALIDAD DE VIDA	BIENESTAR EMOCIONAL	¿Cómo se ha sentido consigo mismo a lo largo del programa de Inclusión		Muy bien, muy contenta

		Laboral?		
	RELACIONES INTERPERSONALES	¿Qué avances se evidencian en las relaciones con otros y en la mayor participación en diferentes actividades, producto de su vinculación en el programa?	Sí, claro. A ver en el momento en que mi hija ya empezó a devengar ella se fue a convivir con el novio. . . Yo nunca pensé que ella se fuera a ir de mi lado. Ella siempre ha querido su independencia . . .	Tiene amigos en el trabajo. Le gustan las fiestas. Va al gimnasio los lunes y los sábados a veces va a FIDES. Juega bolos
	INCLUSIÓN SOCIAL	¿Qué apreciación siente que la sociedad tiene de las personas con capacidades especiales?	Muy displicente. No le dan la oportunidad. Ella aprendió belleza y la contrataban largas jornadas llevando materiales. Podían haber 10 personas ocupadas y mi hija estaba desocupada, entraban y decían Ay. . . No. Entonces ella se convertía en la que hacía el aseo.	Hay personas de poca humanidad y en cambio de motivar un niño con dificultades, los tratan mal, los sacan a un lado, este tema lo comentan los padres haciendo referencia a la vivencia que tuvo su hijo con una profesora que lo maltrataba y humillaba públicamente por sus dificultades en el aprendizaje.
		¿Qué características considera que debe poseer un candidato para ser exitoso en el programa de Inclusión Laboral?	No. El programa en sí es muy bueno	
	DESARROLLO PERSONAL	¿Ha observado cambios en el desarrollo personal luego de su asistencia al programa de Inclusión Laboral? Sí ___ No __. Si su respuesta es afirmativa descríbalos	Se puede decir que ella se sentía como una persona grande, que iba a conquistar como el mundo. Ella tiene una autoestima muy pero muy elevada	Se da cuenta que si es útil y es bienvenido para las personas. No lo discriminan en el trabajo, le dieron buen recibimiento. Es más despierto. Se ve la forma de ser distinta de él. Vive contento, se siente una personita. Tiene vida más social

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	PREGUNTAS	PARTICIPANTE 8
CALIDAD DE VIDA	BIENESTAR EMOCIONAL	¿Cómo se ha sentido consigo mismo a lo largo del programa de Inclusión	Bien. Contento, dándome cuenta que me estoy desarrollando más

		Laboral?	
		¿Qué aspectos del ambiente le han brindado seguridad o por el contrario le ha generado tensiones?	Como tranquilidad que cuando los compañeros miran a uno, uno hace bien las cosas. Un compañero está muy pendiente y cuando yo no entiendo ellos me preguntan o yo les pregunto a ellos, Ellos están muy pendientes en esa parte. Angustia: Cuando yo no entiendo algo
	RELACIONES INTERPERSONALES	¿Qué avances se evidencian en las relaciones con otros y en la mayor participación en diferentes actividades, producto de su vinculación en el programa?	Sí, harto. Me relaciono más con los compañeros de oficina y a veces con los doctores cuando me piden favores pa llevar cosas, papeles, pero más que todo con la jefe y los compañeros
	INCLUSIÓN SOCIAL	¿Qué apreciación siente que la sociedad tiene de las personas con capacidades especiales?	Miti y miti. Hay unas personas que lo rechazan a uno y piensan que no podemos salir adelante y hay otras personas que nos apoyan, nos brindan la mano cuando uno la necesita
		¿Qué características considera que debe poseer un candidato para ser exitoso en el programa de Inclusión Laboral?	Que sean responsables, amables, respetuoso con los compañeros y también con las profesoras, más especial con las profesoras y también como brindar esa confianza a las personas.
	DESARROLLO PERSONAL	¿Ha observado cambios en el desarrollo personal luego de su asistencia al programa de Inclusión Laboral? Sí ___ No ___. Si su respuesta es afirmativa descríbalos	Sí, harto, Ya salgo, a veces me vienen a visitar, mi compañera que vive acá, a veces ella me invita también a reuniones de la familia. A veces los compañeros, un día que llegué tarde por los trancones mis compañeros del trabajo, ellos me llamaron, me dijeron: estamos preocupados que pasó, estás bien, no. Yo he cambiado harto

ANEXO 4. PROGRAMA ENLACES

_ Programa Enlaces

Es una alternativa pedagógica para el mejoramiento de la calidad de vida de la persona con capacidad cognitiva especial y su familia. Busca el desarrollo de la competencia social a través del fortalecimiento en habilidades sociales, de forma que la persona con capacidad cognitiva especial se adapte lo mejor posible a su entorno y se le reconozca activamente en su comunidad. Así, el programa Enlaces en su condición de programa de educación no formal, compromete acciones formativas, recreativas y de proyección social hacia la generación de condiciones que posibiliten la integración social de la persona con capacidad cognitiva especial (niño, joven o adulto y su familia).

_ Modalidades de atención

El programa Enlaces proporciona dos modalidades de atención: única, para población mayor de 18 años, con capacidad cognitiva especial, que desarrolla su proceso formativo de forma exclusiva en el Programa Enlaces y complementaria, para población entre 3 y 17 años, con capacidad cognitiva especial, a quienes se brinda actividades simultáneas al proceso formativo institucional (educación formal) y que complementan su proceso de integración educativa y social.

El proceso formativo de la modalidad única la cual corresponde a la población objeto de estudio de esta investigación, se lleva a cabo durante cinco (5) años en tres etapas:

El programa Enlaces contempla el diseño, la implementación y evaluación de proyectos que tengan en cuenta los ritmos y estilos particulares de aprendizaje y de actuación social, de acuerdo con la edad cronológica y las posibilidades de realización de los participantes.

Al finalizar el proceso de los 5 años y teniendo en cuenta los estudiantes que hayan demostrado mejor desempeño a lo largo del programa se plantea la posibilidad de participar en el programa de inclusión social. Para ello se realiza un proceso de selección el cual es ejecutado por una terapeuta y una psicóloga, quienes realizan visita domiciliaria, prueba técnica, prueba psicológica, seguimiento psiquiátrico (si es necesario). Una vez aprobados estos procesos, el asentimiento del estudiante y su familia se procede a la inscripción en el programa, contando con el certificado de capacidad cognitiva especial y demás documentación requerida.