

**EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO E INCLUSIÓN LABORAL DE CINCO
PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EGRESADAS DEL
INSTITUTO TOBÍAS EMANUEL DE LA CIUDAD DE CALI**

KATHERINE CRUZ CRUZ

PAOLA ANDREA ENRIQUEZ BOCANEGRA

CALI

UNIVERSIDAD DEL VALLE

PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

2018

**EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO E INCLUSIÓN LABORAL DE CINCO
PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EGRESADAS DEL
INSTITUTO TOBÍAS EMANUEL DE LA CIUDAD DE CALI**

KATHERINE CRUZ CRUZ

PAOLA ANDREA ENRIQUEZ BOCANEGRA

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Trabajadoras Sociales

Director: JESÚS MARÍA SÁNCHEZ

CALI

UNIVERSIDAD DEL VALLE

ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

2018

Nota de aceptación:

Jurado 1

Jurado 2

Santiago de Cali, 26 de enero de 2018

AGRADECIMIENTOS

Antes que nada, a mi familia, a mis padres, a mi hermana, sobrino y cuñado por su apoyo constante en todo el proceso.

A la Universidad Del Valle, por darme la oportunidad de ser parte de su comunidad y formarme para hoy día ser una buena profesional.

A mi director de Trabajo de grado Jesús María Sánchez, quien, con sus conocimientos, su experiencia, su paciencia y su motivación ha logrado que pueda terminar este estudio con éxito.

Son muchas las personas que han formado parte de mi vida profesional a las que me encantaría agradecerles su amistad, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más complejos de mi vida. Algunas están aquí conmigo, como mi compañera de tesis, mis compañeras de aventuras académicas y no académicas. Quiero darles las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado y por todos sus deseos siempre.

Katherine Cruz Cruz

Quiero agradecer a mi Madre y Padre por su constante apoyo en todas las esferas de mi vida, cada uno me ha brindado una enseñanza que me ha sido útil en el alcance de esta meta.

A mis amigos Catherin y Christian por su cercanía, amor y palabras de motivación. Como también a mis amigas y futuras Colegas que con su amistad, ocurrencias y conocimientos hicieron de la vida universitaria algo más ameno.

A los jóvenes y sus familias que hicieron parte de este estudio, por su apertura y disponibilidad de compartir sus experiencias personales con nosotras.

Paola Andrea Enríquez

TABLA DE CONTENIDO

Pág.

Introducción.....	1
1. Consideraciones Éticas y Metodológicas del estudio.....	6
2. Referentes Teóricos y Conceptuales.....	10
3. CAPITULO I.....	16
Marco legal, caracterización del programa y sujetos de la investigación	
4. CAPITULO II.....	35
Aprendizajes del grupo de personas con Discapacidad Intelectual egresados del Programa de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano que ha contribuido a su inclusión laboral.	
5. CAPITULO III.....	53
Inclusión laboral del grupo de personas con Discapacidad Intelectual que han egresado del Programa de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano	
6. CAPITULO IV.....	64
Aportes del programa de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano de las personas con Discapacidad Intelectual a partir de la perspectiva de sus familias.	
7. Conclusiones.....	76
8. Recomendaciones.....	81
Bibliografía.....	85
Anexos.....	91

TABLAS

Pág.

Tabla 1: Egresados del Programa de Educación para el Trabajo 2013-2016.....	30
--	----

INTRODUCCIÓN

Uno de los principales problemas a los que se ha visto enfrentada la población mundial en los últimos años, ha sido la carencia de empleo o puestos de trabajo, en especial para las personas que están con discapacidad, su inserción al mundo laboral se ha constituido en un fin prioritario desde los diferentes gobiernos y marcos legales tanto a nivel nacional como internacional, ya que responde a cambios ideológicos de la sociedad actual, donde se reconocen los derechos de los mismos y se promueve la inclusión desde la educación y la participación social. No obstante, la realidad con la que nos encontramos es otra, pues disponer de un trabajo relativamente estable en la empresa competitiva se complejiza cada vez más por las características propias de las exigencias del mercado laboral actual, las pocas oportunidades educativas a las que tienen acceso y los imaginarios que existen hacia la población con discapacidad.

La incorporación al ámbito laboral representa para las personas uno de los medios a través del cual pueden desarrollar su proyecto de vida, para las personas con discapacidad este también se constituye como un derecho indispensable para el pleno desarrollo de sus procesos tanto individuales como sociales. Para conseguir una inserción laboral plena y satisfactoria, es necesaria una adecuada formación en función de las necesidades que evidencia la población. Como bien sabemos en cualquier contexto la formación profesional –entre otros aspectos- es una de las vías que permite a las personas, en este caso, con Discapacidad Intelectual, acceder al mercado laboral y, en consecuencia, a la participación social como sujetos de derecho que les permita integrarse en espacios laborales sin mayores obstáculos en el momento de finalizada su fase de formación. Es por ello que esta investigación surge del interés primordial de querer visibilizar la labor que lleva a cabo el Instituto Tobías Emanuel con un grupo poblacional de 5 personas (y su familia / cuidadores) con discapacidad intelectual adscritas al programa de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano en Cali y, así mismo, dar cuenta de si los aportes que este ha

ofrecido a sus estudiantes ha subvencionado a que puedan estar incluidos laboralmente después de su egreso.

Es importante resaltar que con este trabajo de investigación se pretende coadyuvar en gran medida a la institución y su programa de Educación para el Trabajo, ya que con su desarrollo se quiere dar a conocer desde una mirada más amplia las estrategias inclusivas que se dan dentro de la misma y los convenios que se establecen con otras empresas para fortalecer dichos procesos. Además, puede ser utilizado para repensar los procesos de formación que se llevan a cabo en el programa y sus aportes a las personas con Discapacidad Intelectual vinculadas al mismo.

Otra razón que propició la realización del presente estudio, es que a partir del rastreo bibliográfico de la categoría de búsqueda: *formación para la inclusión laboral*; específicamente *de las personas con Discapacidad Intelectual*, se logró evidenciar que es a nivel internacional donde más se registra bibliografía relacionada con la inclusión laboral de las personas con Discapacidad Intelectual, estas permiten ver un panorama amplio acerca de cómo se está llevando a cabo la inclusión laboral de las personas con discapacidad en otros contextos, tales como España y Chile. Algunos estudios apuestan por el mejoramiento de las estrategias y metodologías en la formación de las personas con discapacidad, enfocándose en las capacidades y necesidades individuales. Gran parte de las investigaciones utilizan técnicas tanto cualitativas como cuantitativas e indagan sobre las percepciones de las personas con discapacidad, su familia, y los profesionales acerca de las posibilidades de empleo de la población, sobre los avances en la inclusión laboral en España, sobre cómo ha sido la inclusión laboral de las personas con discapacidad pertenecientes a un programa de formación y en la evaluación de un programa de inserción laboral.

Respecto a la bibliografía encontrada a nivel nacional, los documentos se enfocan en ver la inclusión laboral de la personas con discapacidad desde un marco normativo como lo es la Política Pública Nacional de Discapacidad y en sistematizar la experiencia de un grupo de personas con discapacidad que participaron en un proyecto de inclusión laboral implementado en la Asociación ASODISPIE, se evidencia que se investiga la inclusión

laboral a modo general, no enfatizando en la población con Discapacidad Intelectual, los cuales son los sujetos de esta investigación.

Ya en el contexto local, se logró hallar una investigación de corte cuantitativa, realizada por personas del área de fisioterapia, con instrumentos que permitieron medir la calidad de vida y el nivel de inclusión laboral y productividad de las personas con discapacidad.

En este orden de ideas, se infiere que en contextos más cercanos como es a nivel latinoamericano, nacional y local, las investigaciones no se centran en la inclusión laboral de la población con Discapacidad Intelectual específicamente, sino en general, lo que ya indica una diferencia con nuestro tema de investigación, además el último estudio se caracteriza por utilizar una metodología cuantitativa diferenciándose un poco del presente, en tanto, este se encaminó hacia la indagación de los principales aprendizajes y/o aportes que desde el programa Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano del Instituto han contribuido a la inserción laboral de las personas con Discapacidad Intelectual, además se tuvo en cuenta la voz de sus familias.

Asimismo, al buscar en los centros de documentación de la Universidad y de la Escuela de Trabajo Social se podría afirmar que es un tema que no se ha sido suficientemente abordado desde nuestra profesión. Si se ha investigado, pero desde otros aspectos distintos a los que se proponen en el presente estudio. Por ello, es importante visibilizar e investigar sobre este tema que implica a una población vulnerable la cual debe ser incluida en los diversos aspectos de la vida cotidiana y, que como profesionales del área de las ciencias sociales y humanas podemos agenciar procesos que posibiliten su bienestar, puesto que uno de los propósitos imprescindibles de nuestra profesión es la justicia social y la promoción de los derechos humanos.

En esta misma línea, exhibimos que el tema de discapacidad ha sido de gran interés para nosotras como estudiantes desde semestres anteriores, estando presente en algunos trabajos académicos, por esta razón, la reciente investigación nos motiva a conocer más sobre el tema, pero ya en relación a la formación educativa que las personas con Discapacidad Intelectual reciben y cómo esto contribuye a su inserción en el mundo laboral. De igual

forma, el centro de práctica el Instituto Tobías Emanuel al cual estuvimos vinculadas nos permitió dar continuidad al proceso y pesquisar más a fondo sobre el tema siendo esta una realidad social, la cual en muchas ocasiones permanece invisible.

Expuesto lo anterior, esta investigación giró en torno a la pregunta: ¿Cuáles han sido los aportes laborales y personales de los procesos de formación que se han llevado a cabo en el Instituto para la Inclusión Laboral de cinco personas con Discapacidad Intelectual egresados entre los años 2014 y 2016 del programa de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en la ciudad de Cali?

Paralelamente para dar respuesta a esta cuestión se planteó como objetivo general: Analizar los aportes laborales y personales de los procesos de formación que se han llevado a cabo en el Instituto para la inclusión laboral de cinco personas con Discapacidad Intelectual egresados entre los años 2014 y 2016 del programa de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano en la ciudad de Cali. Esto nos permitió elaborar a su vez un objetivo práctico puesto que, durante la realización de las prácticas académicas hicimos parte presencial de la mayoría de procesos pedagógicos que en el instituto se llevaron a cabo. Dicho objetivo fue: generar recomendaciones sobre las acciones que el Trabajo Social puede realizar en instituciones que trabajen temas como inclusión educativa y laboral con población con Discapacidad.

A continuación, se exponen los objetivos específicos que permitieron en gran medida responder a la cuestión inicial y al desarrollo del trabajo investigativo como tal:

- Caracterizar el programa Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano y las cinco personas con Discapacidad Intelectual egresados del mismo entre los años 2014-2016.
- Identificar los aprendizajes del grupo de personas con Discapacidad Intelectual egresados del programa de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano que ha contribuido a su inclusión laboral.

- Indagar con el grupo de personas con Discapacidad Intelectual egresados del programa de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano sobre las experiencias laborales.
- Indagar los aportes del programa de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano de las personas con Discapacidad Intelectual a partir de la perspectiva de sus familias.

El documento en primera instancia expone la metodología y las técnicas que se utilizaron en la investigación como también los referentes teóricos conceptuales en los que se basó el análisis para después desarrollar a partir de cuatro capítulos los resultados de la investigación. En el primer capítulo se realizó la caracterización legal, institucional, de actores y el papel del Trabajador Social en la institución. En el segundo capítulo se expuso los aprendizajes a nivel personal y laboral que los jóvenes obtuvieron en el programa de formación para el trabajo. El tercer capítulo, está referido a conocer y comprender la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual egresadas del Instituto. Y para, el cuarto capítulo se tiene en cuenta la perspectiva de las familias para comprender cuáles han sido los aportes del programa para la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual. Finalmente se da paso a las conclusiones y recomendaciones.

1. CONSIDERACIONES ÉTICAS Y METODOLÓGICAS DEL ESTUDIO

TIPO DE ESTUDIO

A partir de lo planteado anteriormente y basándonos en el texto de Rodríguez & Carvajal (1999), “guía para la elaboración de proyectos de investigación social” se considera que la presente investigación es de tipo exploratorio - descriptivo con un componente de tipo etnográfico. De acuerdo a la indagación bibliográfica realizada a nivel local y nacional se encontraron pocos estudios relacionados con el tema desarrollado; principalmente desde Trabajo Social no se rastrearon investigaciones que vincularan a la población con Discapacidad Intelectual. Paralelamente, se logró dar cuenta de los aprendizajes, obstáculos y aportes más significativos que suscitó el Programa de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano en las personas con Discapacidad Intelectual reiterando que fuimos referentes y partícipes activas en algunos de los procesos educativos en la Institución.

Cabe decir que uno de los retos a los que se debe enfrentar el Trabajador o Trabajadora Social es proteger la privacidad de la información que es confiada por las personas a quien se dirige. Por lo que, como profesionales debemos mantener un comportamiento ético que esté sujeto a conservar la confidencialidad en todos los aspectos. Desde esta premisa se rige el presente documento investigativo; por tanto, para el desarrollo del estudio, se hizo necesario la utilización del formato llamado *consentimiento informado* con el fin de preservar los derechos de cada uno de los entrevistados, mediante este declaran su participación libre en la investigación, el conocimiento de los objetivos y manejo de la información, para algunos casos se autoriza registrar su nombre en el informe final. No obstante, por decisión de las investigadoras los nombres de las personas y/o empresas –a excepción del Tobías Emanuel- aquí proporcionados no pertenecen a los participantes de la investigación y los datos obtenidos son usados estrictamente para efectos académicos estableciendo total compromiso de confidencialidad y no daño.

MÉTODO

El método aplicado en el desarrollo del estudio fue el cualitativo, según los planteamientos de Martínez (2014) las recolecciones de las investigaciones cualitativas consisten en obtener perspectivas y puntos de vista de la población, en este caso, la información obtenida corresponde a las opiniones de las personas con Discapacidad Intelectual vinculadas al Programa de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano y las de sus familias frente a los aportes del mismo. Asimismo, los investigadores buscan la comprensión de esa realidad que está investigando, siendo conscientes que hacen parte de la misma, como también “están preocupados por el entorno de los acontecimientos, y centran su indagación en aquellos contextos naturales, o tomados tal y como se encuentran, más que reconstruidos o modificados por el investigador, en los que los seres humanos se implican e interesan, evalúan y experimentan directamente” (Martínez, 2014, p.12)

TÉCNICAS

Las técnicas que empleamos para responder a cada uno de los objetivos específicos, son de tipo cualitativo:

Para el primer objetivo sobre la realización de la caracterización del programa y la población con discapacidad intelectual egresada del programa de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano, se utilizaron técnicas como entrevistas informales con la directora del programa, entrevistas semiestructuradas con los egresados y sus familias, revisión del proyecto educativo institucional (PEI) del programa y su página web, observación participante, esto último a raíz de que nuestra práctica académica tuvo lugar en el instituto, permitiendo obtener información desde la propia experiencia.

Respecto al segundo y tercer objetivo se implementó la entrevista semiestructurada, ya que esta se caracteriza por seguir un orden de preguntas previamente establecidas, pero al mismo tiempo permite la libre expresión de los entrevistados. Asimismo por el tipo de población y sus características específicas se consideró importante complementar la entrevista semiestructurada de los egresados con una técnica interactiva de tipo descriptiva, definida como “aquellas técnicas que a partir del dibujo, de la pintura, de la escritura, del

retrato o de la fotografía, permiten que los sujetos plasmen y narren situaciones, hechos, momentos, ambientes, dando cuenta de los diferentes componentes y características de esa realidad, al igual de las diferentes comprensiones y percepciones que los sujetos tienen de ella. Al utilizar técnicas descriptivas se busca que las personas expresen el mundo tal como lo viven y lo experimentan cotidianamente; donde el lenguaje como texto social, permite la expresión y el desciframiento de modos de sentir, pensar, actuar y relacionar. Las técnicas descriptivas tienen tres niveles de comprensión: inicialmente hay una pregunta por el “qué”: lo cual interroga el que se ve, qué piensan, qué sienten, qué hacen, qué ocurrió; el segundo alude a la explicación o comprensión de eso que ya se “reportó”, a sus causas, relaciones y al “por qué” y el tercer nivel se ocupa del “cómo”, cómo sienten eso expresado, cómo lo viven, cómo lo interpretan. Este tipo de técnicas, por un lado posibilitan indagar, generar información y recrear mentalmente los procesos en los que los sujetos se encuentran inmersos y por otro, permiten dar cuenta y explicar los componentes existentes en sus realidades” (Trujillo, Velásquez, García & González, p. 64) En este orden de ideas, se utilizaron una serie de imágenes relacionadas con las preguntas planteadas en la estructura de la entrevista, lo cual permitieron una mejor comprensión de las mismas y mayor expresividad por parte de los entrevistados y entrevistadas (observar anexo 1).

Para el último objetivo también se hizo uso de la entrevista semiestructurada que posibilitó puntualizar sobre los aspectos en los que se quiso ahondar con las familias y el surgimiento de nuevas preguntas.

MUESTRA

El universo poblacional del estudio son las ochenta y siete personas con Discapacidad Intelectual que egresaron del programa de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano y sus familias, no obstante, los criterios que elegimos para la muestra poblacional fueron:

- * Cinco personas con Discapacidad Intelectual leve o moderada que hayan estado vinculados al programa de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano y que sus edades oscilaran entre los 18 y 35 años.

- * Que estuviesen certificados como auxiliares técnicos laborales.
- * Las cinco familias de las cinco personas con Discapacidad Intelectual seleccionadas en la muestra.
- * Que quisieran participar en el estudio.

2. REFERENTES TEÓRICOS Y CONCEPTUALES

Dado que el interés central del estudio es analizar los aportes de los procesos de formación que se llevan a cabo en el programa de Educación para el Trabajo para la inclusión laboral de personas con Discapacidad Intelectual del Instituto, se trabajó a partir del paradigma fenomenológico ya que el análisis social desde esta perspectiva según Alexander (s.f) citado por Morán (2003) se centra en los individuos, entendiendo que existen múltiples subjetividades, desde las cuales el mundo no se concibe como algo que está dado, en tanto “la vida cotidiana se estructura en diversos niveles de realidad” (p.292) en los cuales inciden los conocimientos y experiencias que se hayan tenido previamente.

En esta misma línea, Bonilla (s.f) propone que desde el paradigma fenomenológico se entiende al mundo como algo inacabado y en constante construcción, ya que los sujetos son capaces de modificarlo y darle significado. Además, los fenómenos no pueden ser estudiados objetivamente en su totalidad, porque el investigador al interactuar con el objeto estudiado incide en él y porque los sujetos que viven los fenómenos son quienes le dan sentido. Por tanto, desde este autor la discapacidad se entiende como una construcción social, en la que inciden las diversas miradas y significados que le otorgan los sujetos con o sin discapacidad. En este orden de ideas, la orientación del proyecto de investigación desde este paradigma implica la comprensión de los procesos subjetivos del individuo con el fin de abordar los aprendizajes y experiencias más significativas de las personas con Discapacidad Intelectual en su proceso de formación y sus aportes a la inclusión laboral, que nos permita identificar las opiniones y significaciones que tienen al respecto.

Para dar complemento a lo anterior, se consideró pertinente tomar como base de este estudio la propuesta del Modelo Biopsicosocial, ya que este nos permite entender la discapacidad como un hecho multidimensional que involucra los distintos niveles: biológico, personal y social. Según lo planteado en la Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social 2013-2022 (2014) este modelo presenta una visión integradora entre el Modelo Biomédico y el Modelo Social los cuales habían sido

considerados aparentemente opuestos, pues el primero concibe la discapacidad como un deficiencia netamente biológica, es decir, una condición individual, mientras que el Modelo Social entiende la discapacidad como algo que surge principalmente de las interacciones de la persona con su entorno, sería entonces la sociedad, quien produce por vía de sus estructuras sociales, políticas y económicas, la discapacidad. Lo que permite el Modelo Biopsicosocial es poner en evidencia su complementariedad, pues refiere que la discapacidad se compone tanto de la interacción del individuo con su ambiente físico, como con su ambiente social, lo que al mismo tiempo posibilita desarrollar políticas y actuaciones dirigidas a incidir de manera equilibrada y complementaria sobre cada uno de estos niveles (biológico, personal y social)

En este orden de ideas, se exponen a continuación los referentes conceptuales sobre los cuales se apoyó la lectura interpretativa de este estudio y que reforzaron en gran medida el Modelo Biopsicosocial ya enunciado. Para empezar, la discapacidad en el presente estudio se entiende desde la ONU (2006) 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 las demás” (Citado en Lineamiento técnico para garantizar los derechos a los niños, las niñas y los adolescentes con discapacidad del ICBF, 2013, p.13)

Continuando con el *Lineamiento técnico para garantizar los derechos a los niños, las niñas y los adolescentes con discapacidad (2013)* del ICBF, la discapacidad puede considerarse como una experiencia de vida, la cual es diferente para cada persona que la vive. Esta depende no solo de la limitación que presente una persona en el desarrollo de una actividad, sino que además está determinada por las barreras o apoyos que la persona con discapacidad encuentre en su contexto, y que finalmente definen el grado de participación que esta pueda tener en la sociedad.

Asimismo, desde el *Lineamiento técnico* del ICBF (2013) se especifica que “Teniendo en cuenta que la discapacidad indica la alteración en el funcionamiento del individuo en sus niveles corporal, individual y social, su grado de severidad podrá ser determinado por la

combinación entre la limitación de capacidades para ejecutar actividades o tareas y la restricción en la participación que experimente la persona.” (p.14). Estos grados son el leve, moderado y severo, en el primero, la persona es capaz de ejecutar de forma independiente la mayoría de las actividades de la vida diaria; requieren ocasionalmente apoyo de otras personas o de ayudas técnicas. En cuanto al moderado, es capaz de ejecutar algunas actividades de la vida diaria, lo que los hace semiindependiente; requieren apoyo de otras personas o de ayudas técnicas. En el severo, la persona posee mínimas capacidades para ejecutar actividades de la vida diaria, lo que los hace totalmente dependientes; requieren siempre apoyo de otras personas y de ayudas técnicas.

En este sentido, se consideró pertinente definir el concepto de *Discapacidad Intelectual*, puesto que la población objeto del estudio presenta dicha discapacidad, retomamos entonces a la Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (2010) quienes plantean que esta “*Se caracteriza por limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como en la conducta adaptativa tal y como se ha manifestado en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas.*” Este tipo de discapacidad se origina antes de los 18 años, cabe resaltar que a nivel cognitivo la persona tiene ciertas limitaciones en su funcionamiento mental y en destrezas tales como aquéllas de la comunicación, cuidado personal, y destrezas sociales. Relacionando esta noción con el Modelo Biopsicosocial, la discapacidad intelectual es entendida por sus limitaciones a nivel biológico y en la dificultad de realizar actividades de la vida diaria, pero al mismo tiempo a nivel social, cuando en el contexto existen ciertas barreras que restringen su participación y cuando se les considera como indefensos, incapaces y dependientes; señalados de no poder alcanzar un mínimo u óptimo avance en sus aprendizajes de la vida diaria.

Otra de las nociones a definir son los *procesos de formación*, para ello se retoma a Gaitán & Granados (2005) citando a Díaz (2000) quien señala que estos posibilitan que el sujeto acceda a competencias especializadas de corte cognitivo y socio-afectivo que facilitan el desarrollo de prácticas profesionales adecuadas. Pero además implica la existencia de “relaciones pedagógicas” que tienen como propósito iniciar, desarrollar o modificar el conocimiento y la conducta de alguien para formar una identidad, conciencia y práctica. La

autora también afirma que la formación puede ser entendida en un sentido más restringido; como un proceso de instrucción conformado por técnicas, métodos y operaciones que tienen como finalidad transmitir conocimientos y habilidades de una disciplina, y que se enmarca dentro de la institucionalidad, por tal motivo el proceso formativo requiere de aparatos (proyectos, programas, certificaciones, agentes de formación, unidades académicas) para que las competencias transmitidas adopten una forma curricular. En el texto también se considera a la formación como algo que facilita en el sujeto asumir su vida de forma autónoma.

Para hacer referencia al término *inclusión laboral*, es importante definir primero qué es la inclusión, según Saleh (2005) algunas barreras de la participación e inclusión pueden ser, las actitudes sociales negativas, políticas públicas y legislaciones aisladas de las verdaderas necesidades de la población con discapacidad, falta de enfoques alternativos a la asistencia, falta de personal calificado.

El concepto de inclusión según la autora, se define como un proceso continuo de búsqueda de comprensión y respuesta a lo diversa que es la sociedad, reducción de barreras que obstaculizan la participación, aprender a vivir y trabajar en conjunto, es decir, compartir la oportunidades y bienes sociales disponibles, además, no es un mecanismo para que las personas encajen dentro de sistemas y estructuras existentes, sino una estrategia para transformar esos sistemas y estructuras, logrando que sean mejores para todos. La inclusión tiene que ver con la respuesta apropiada a todos los aspectos de la diversidad dentro de la institucionalidad.

La autora expresa que el mayor obstáculo, -entendiendo este concepto desde Mora (1999) como “limitaciones o impedimentos que afectan la capacidad de los individuos para construir el conocimiento real o empírico y que afecta de manera directa el aprendizaje.” (p.2)- para trabajar desde una perspectiva de inclusión es enfrentar los valores, concepciones, comportamientos y juicios de las personas, como también las culturas institucionales ya establecidas.

De acuerdo con lo anterior se podría pensar que las personas con Discapacidad Intelectual también se enfrentan a barreras que obstaculizan su inclusión en el ámbito laboral, según Lupercio (2012) quien cita O'Reilly (2007) muchas personas con discapacidad no consiguen encontrar puestos de trabajo, incluso tras haber completado una formación profesional, lo que frustra sus aspiraciones laborales. Desalentados ante las barreras discriminatorias y prejuicios acerca de su capacidad para trabajar, muchos abandonan la búsqueda activa de un empleo y acuden a la informalidad o subsidios del Estado. En este orden de ideas, la *inclusión laboral* siguiendo con Lupercio (2012) es un derecho humano inalienable, en el que se debe contemplar un trabajo digno acorde a las capacidades de la persona, en el que se erradiquen las relaciones de inequidad y en el cual exista un entorno de fácil accesibilidad, con el fin de que se desenvuelvan y no se constituya este un impedimento para trabajar; Además es importante el acceso a la rehabilitación, capacitación y aprendizaje, para que puedan ingresar de forma óptima a ocupar un puesto de trabajo digno, es así como lo anterior aportará a mejorar las condiciones de vida y desarrollo de las personas con discapacidad.

Pasando a otro de los ejes conceptuales importantes de este proyecto de investigación, se hace referencia a los *Aportes laborales y personales*, pero antes es importante definir lo que se entiende por *aporte*, según Ausubel (1983), es una contribución realizada a fin de llevar a cabo un programa, una política, una causa, etc. A partir de esto, se entenderá por *aportes* como aquellos conocimientos, habilidades y aptitudes que pueden producirse mediante la exposición de los contenidos por competencias por parte del docente o por descubrimiento del discente y las significaciones que este le da a su proceso. En este orden de ideas, *aportes laborales*, se definirá como aquellos conocimientos específicos adquiridos en la formación sobre el área en la que se graduó, que le han permitido desempeñar sus actividades en el ámbito laboral, en cuanto a los *aportes personales* se va entender como aquellas aptitudes que el egresado desarrollo o fortaleció durante su paso por el programa. El Programa de Educación para el Trabajo que se lleva a cabo en el Instituto, trabaja desde la potencialidad de las capacidades adaptativas por competencias de cada uno de los

beneficiarios, asimismo ofrece que desde su sentir escojan el área en la cual quieren continuar su proceso de aprendizaje.

Siguiendo esta línea, es preciso abordar el concepto de *aprendizaje*, según Pinto (2011) éste hace referencia a los procesos internos de los sujetos en relación a cómo la adquisición de nuevos conocimientos genera transformaciones en el comportamiento o conducta de los mismos. La autora también cita a Manterola (2003) quien afirma “*El aprendizaje involucra cambio o transformación en la persona, ya sea en su comportamiento, estructuras mentales, en sus sentimientos, en sus representaciones, en el significado de la experiencia, etc.*” (p.28) en este sentido lo que se buscó indagar a través de esta investigación, está relacionado con los principales aprendizajes de las personas con Discapacidad Intelectual vinculadas al programa que han permitido la adquisición de habilidades y por ende la transformación de los componentes mencionados por los autores, contribuyendo a su inclusión laboral, siguiendo con Manterola (2003) “*La meta última del aprendizaje es la autorrealización, es decir, ayudar a la persona a crecer completamente como ser humano y llegar al más alto logro y actualización de sus potencialidades para alcanzar su máximo desarrollo*” (p.39)

Otro aspecto necesario a mencionar es la importancia que tiene la participación de la familia de los sujetos como parte imprescindible de este trabajo de investigación ya que por tener lazos de consanguinidad y ser fuente de apoyo para los jóvenes, nos proveen de información fidedigna y valiosa en este proceso; por tanto, entenderemos a la *Familia* como el “grupo social primario, la instancia de intermediación entre el individuo y la sociedad; constituye el espacio por excelencia para el desarrollo de la identidad y es la primera fuente de socialización del individuo. Pues es en la familia donde la persona adquiere sus primeras experiencias, valores y concepción del mundo” (Ares, 2002, p.7).

3. CAPITULO I: MARCO LEGAL, CARACTERIZACIÓN DEL PROGRAMA Y SUJETOS DE LA INVESTIGACIÓN

MARCO LEGAL

Después de haber realizado el rastreo bibliográfico se pudo identificar lo siguiente: Según el documento “Consultoría sobre análisis de la normatividad y propuesta de ajustes” (2013) con la aceptación de La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), Colombia asumió “el reto de materializar un nuevo paradigma sobre la discapacidad. Hoy en día, el movimiento de derechos de personas con discapacidad en el mundo, ha logrado que 130 países integren a sus ordenamientos jurídicos, este instrumento que nos obliga a dejar de lado las miradas asistencialistas y patologizantes acerca de la discapacidad y en cambio, nos exige que la entendamos en razón de la interacción entre la diversidad funcional de una persona y las barreras que enfrenta en su entorno” (p.5)

Además de la Convención, en el texto en mención, también se explicita la Ley Estatutaria 1618 de 2013, *“por medio de la cual se establecen disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad”* (p.5), la cual constituye un aspecto clave para el logro del objetivo de la inclusión social real y efectiva de las personas con discapacidad. Por lo anterior, cabe resaltar que las normas, políticas y prácticas en los campos educativo, laboral, político, familiar y cultural deben verse atravesadas por esta nueva perspectiva. Es por ello que la responsabilidad de cumplir las obligaciones adquiridas bajo la Convención no es únicamente de las autoridades; sino de las empresas, organizaciones de la sociedad civil, profesionales en los diferentes sectores, personas con o sin discapacidad, cumplimos un papel esencial en el desarrollo de la sociedad colombiana, que necesariamente implica el acceso en igualdad de condiciones a los derechos y servicios que garanticen una vida digna para todos.

Continuando con el texto *Consultoría sobre análisis de la normatividad y propuesta de ajustes* (2013) en Colombia el Movimiento Asociativo se ha visto fortalecido en los últimos años, alcanzado logros significativos tanto a nivel social como jurídico. Hoy, el país cuenta

con seis organizaciones nacionales de personas con discapacidad que integran y representan a las asociaciones locales y regionales de personas con discapacidad, por tipo de discapacidad y que hacen parte del Consejo Nacional de Discapacidad en representación de la sociedad civil. Estas organizaciones son el resultado del trabajo activo desarrollado por las mismas personas con discapacidad, sus familias y otros grupos sociales, con el fin de reivindicar sus derechos y de que se genere un reconocimiento por parte de la sociedad y del Estado.

Siguiendo esta misma línea, el documento anteriormente mencionado (Consultoría sobre análisis de la normatividad y propuesta de ajustes, 2013) alude que, en Colombia, la historia de las organizaciones de personas ciegas y sordas data de hace más de cien años. Hoy sus federaciones nacionales - Coordinadora Nacional de Organizaciones de Limitados Visuales, CONALIVI y Federación Nacional de Sordos de Colombia, FENASCOL cuentan con una institucionalidad democrática, en la cual todas las personas afiliadas pueden elegir y ser elegidas y participar en su administración y gobierno.

Posteriormente se crearon las organizaciones de las personas con limitación física, hoy agrupadas en la Federación Colombiana de Organizaciones de Personas con Discapacidad Física, FECODIF y que reúnen dos grandes líneas: la organización deportiva y las fraternidades u organizaciones de los veteranos de guerra. Luego se conformaron las organizaciones de las personas sordo-ciegas agrupadas en la Asociación Colombiana de Sordo-ciegos, SURCOE y desde hace aproximadamente diez años las personas con Discapacidad Intelectual y sus familias han desarrollado un importante trabajo en red, como el que coordinan Asdown y la Liga Colombiana de Autismo. Adicionalmente, las personas con discapacidad psicosocial se han organizado para incidir en el avance de sus derechos y visibilizar sus experiencias. Una de las organizaciones que se enmarca en el modelo social es Fundamental Colombia. Dichos movimientos buscan ser oídos y atendidos a partir y en razón de sus propias especificidades, sin embargo, existen temas que se han constituido como objetivos prioritarios y que son comunes a todas las organizaciones, estos son: el empleo, actividad económica, generación de ingresos y trabajo.

En lo que respecta a la normatividad nacional, existen una diversidad de leyes y decretos que norman la atención, protección e inclusión de las personas con discapacidad, a continuación, se retomarán algunas, no obstante, se hará énfasis en aquellos artículos, lineamientos o disposiciones que estipulan asuntos referidos a la inclusión en el ámbito laboral y educativo de las personas con discapacidad, por ser estos dos ejes los que nos competen en la presente investigación.

A partir de lo anterior, en la *Constitución Política de Colombia de 1991* se ve reflejado la obligación del Estado y de la sociedad en general con esta población. En el artículo 54 se dice que el Estado debe garantizar un trabajo acorde a las condiciones de salud de la persona con discapacidad, en condiciones dignas y justas, constituyéndose, así como un derecho fundamental. Respecto al derecho a la educación, en el artículo 68 se especifica que el Estado tiene la obligación de erradicar el analfabetismo y garantizar el acceso a educación.

De acuerdo al documento de la *Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social 2013-2022 (2014)* en el año 1997 se expide la ley 361 la cual se constituye como el primer instrumento normativo a nivel nacional con el objetivo reconocer y establecer mecanismos para garantizar los derechos y promover la inclusión social de la población con discapacidad, es de anotar que dicha ley fue incentivada por Jairo Clopatofsky político que hace parte de la población con discapacidad física. A partir de la lectura de la misma se resaltan algunos de sus artículos relacionados con la educación como el 10, 11 y 12, en los cuales se afirma que el estado y las instituciones de educación pública deben brindar las condiciones para que las personas con discapacidad tengan acceso a la educación y capacitación en los diferentes niveles (primaria, secundaria, técnico, profesional), quienes tendrán una formación integral de acuerdo a sus necesidades específicas, y no podrán ser discriminados por motivo de su discapacidad a la hora de acceder a una institución pública o privada. También hace responsable al gobierno nacional quien tiene la obligación de establecer la metodología para el diseño y ejecución de programas educativos especiales de carácter individual.

En cuanto a la integración laboral se destacan los siguientes artículos de la *ley 361 de 1997*:

ARTÍCULO 22. El Gobierno dentro de la política nacional de empleo adoptará las medidas pertinentes dirigidas a la creación y fomento de las fuentes de trabajo para las personas en situación de discapacidad, para lo cual utilizará todos los mecanismos adecuados a través de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, Salud Pública, Educación Nacional y otras entidades gubernamentales, organizaciones de personas en situación de discapacidad que se dediquen a la educación, a la educación especial, a la capacitación, a la habilitación y a la rehabilitación. Igualmente, el Gobierno establecerá programas de empleo protegido para aquellos casos en que la situación de discapacidad no permita la inserción al sistema competitivo.

ARTÍCULO 23. El Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, realizará acciones de promoción de sus cursos entre la población en situación de discapacidad y permitirá el acceso en igualdad de condiciones de dicha población previa valoración de sus potencialidades a los diferentes programas de formación. Así mismo a través de los servicios de información para el empleo establecerá unas líneas de orientación laboral que permita relacionar las capacidades del beneficiario y su adecuación con la demanda laboral.

ARTÍCULO 24. Los particulares empleadores que vinculen laboralmente personas en situación de discapacidad tendrán las siguientes garantías:

- a) A que sean preferidos en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, sean estos públicos o privados si estos tienen en sus nóminas por lo menos un mínimo del 10% de sus empleados en las condiciones de discapacidad enunciadas en la presente ley debidamente certificadas por la oficina de trabajo de la respectiva zona 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 subvenciones de organismos estatales, siempre y cuando estos se orienten al desarrollo de planes y programas que impliquen la participación activa y permanente de personas en situación de discapacidad;

c) El Gobierno fijará las tasas arancelarias a la importación de maquinaria y equipo especialmente adoptados o destinados al manejo de personas en situación de discapacidad. El Gobierno clasificará y definirá el tipo de equipos que se consideran cubiertos por el beneficiario.

ARTÍCULO 25. El Gobierno a través del Comité Consultivo a que se refiere el artículo 6o. podrá solicitar estadísticas detalladas y actualizadas sobre los beneficios y resultados de los programas para las personas en situación de discapacidad.

ARTÍCULO 26. En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

ARTÍCULO 28. Las Entidades Públicas podrán establecer convenios de formación y capacitación profesional con el Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, con las universidades, centros educativos, organizaciones no gubernamentales o con instituciones especializadas para preparar a las personas en situación de discapacidad, según los requisitos y aptitudes exigidas para el cargo y según el grado de especialización del mismo.

ARTÍCULO 29. Las personas en situación de discapacidad que, con base en certificación médica autorizada, no puedan gozar de un empleo competitivo y por lo tanto no puedan producir ingresos al menos equivalentes al salario mínimo legal vigente, tendrán derecho a

ser beneficiario del Régimen Subsidiado de Seguridad Social, establecido en la Ley 100 de 1993.

Otra de las leyes que cobijan a esta población es la *Ley 1145 del 2007* mediante la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad definido en su artículo 2 como “el conjunto de orientaciones, normas, actividades, recursos, programas e instituciones que permiten la puesta en marcha de los principios generales de la discapacidad” contenidos en dicha ley, esta tiene como objetivo promover la formulación e implementación de la política pública de discapacidad de manera coordinada entre los diferentes actores (entidades públicas de orden nacional, regional y local, organizaciones de personas con discapacidad y la sociedad civil) con el intención de garantizar sus derechos fundamentales, aumentar la cobertura, organizar programas y servicios, promover la participación de esta población y aunar esfuerzos.

Existe otro desarrollo normativo a nivel nacional el cual es la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, ratificada por Colombia mediante la *Ley 1346 de 2009* y cuyo propósito según su artículo 1 es “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad” asimismo brinda una serie de compromisos que deben asumir los estados que hacen parte de esta, en lo referido a lo laboral, el Estado Colombiano debe promover el reconocimiento de las capacidades, los méritos y las habilidades de las personas con discapacidad y de los aportes que hacen en su lugar de trabajo y el mercado laboral, Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector público y privado mediante políticas y medidas pertinentes. También, en la ley se reafirma el compromiso del estado en garantizar el derecho al trabajo en condiciones óptimas y en igualdad de condiciones, en prohibir la discriminación por motivo de discapacidad. Respecto a lo educativo, expresa que el estado debe fomentar una actitud de respeto en todos los niveles educativos hacia esta población, igualmente brindar todas las condiciones para que puedan acceder a todos los niveles educativos, con los apoyos necesarios y en donde pueda haber un desarrollo de su potencial humano, su creatividad, autoestima, habilidades académicas y sociales.

Como se mencionó en párrafos anteriores, se encuentra establecida la *Ley estatutaria 1618 de 2013*, mediante la cual se especifica las obligaciones que tienen todas las instancias, secretarías y ministerios nacionales para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad a través de medidas de inclusión. Respecto al tema de educación y trabajo esta ley complementa y ratifica algunas disposiciones ya mencionadas, no obstante, se resaltarán aquellas que no lo han sido.

En cuanto al primer aspecto, en el artículo 11 se responsabiliza al ministerio de educación de adelantar estrategias pedagógicas en la promoción de los derechos de los niños, niñas y adolescentes con discapacidad, será entonces quien definirá la política y reglamentará el esquema de atención educativa a la población con discapacidad según sus necesidades educativas, acompañará a las entidades territoriales certificadas en la implementación de las estrategias para el acceso y la permanencia educativa con calidad para las personas con discapacidad, tanto en edad escolar, como para los adultos. También estará encargado de diseñar incentivos para que las instituciones de Educación Superior destinen recursos humanos y económicos al desarrollo de investigaciones, programas, y estrategias para la creación de tecnologías inclusivas.

El tema laboral es tratado en el artículo 13 en el cual se especifica que “El Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el Departamento Nacional de Planeación, expedirá el decreto reglamentario que establezca una puntuación adicional en los procesos de licitación pública, concurso de méritos y contratación directa, para las empresas que en su planta de personal tengan personas con discapacidad contratadas con todas las exigencias y garantías legalmente establecidas, y para las empresas de personas con discapacidad, familiares y tutores.” (Ley estatutaria 1618, 2013). También, se le adjudica al Ministerio de Trabajo la obligación de estimular el desarrollo de negocios inclusivos, fortalecer el emprendimiento y crecimiento empresarial de las diferentes instancias que propician por la independencia y superación de esta población, mediante programas de intermediación de mercados que potencien la producción, la comercialización o venta de servicios generados por la misma. Además, que, en coordinación con el departamento administrativo de la función pública, asegure que el

Estado a través de todos los órganos y entidades de los diferentes niveles (nacional, departamental, distrital y municipal) vincule un porcentaje de personas con discapacidad dentro de los cargos existentes, el cual deberá ser publicado al comienzo del año fiscal mediante mecanismos accesibles a la población con discapacidad.

Finalmente, es importante traer a colación las leyes que sustentan los Programas de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano, la primera es la *Ley 115 de 1994*, donde se expone en el Capítulo 2 directrices sobre la educación para el trabajo y desarrollo humano, según lo dictado en la norma, desde este tipo de educación se promueve el mejoramiento de la persona, la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional, ocupacional y técnico, la participación ciudadana y comunitaria. Respecto a la oferta, las instituciones que trabajen con dicha modalidad educativa podrán ofrecer programas de formación laboral en artes y oficios, de formación académica y en materias conducentes a la validación de niveles y grados propios de la educación formal. También, compromete al Estado a apoyar y fomentar la educación para el trabajo y desarrollo humano, brindando oportunidades para ingresar a ésta y ejerciendo permanente control para que ofrezcan programas de calidad.

Asimismo, se encuentra la Ley 1064 de 2006, por la cual se reglamenta la formación para el trabajo y el desarrollo humano como una modalidad de educación para la formación en competencias laborales. En este sentido, instituciones educativas oficiales en el marco de fortalecimiento de dicho proceso han venido estructurando desde el 2009, programas de formación para el trabajo y desarrollo humano y su articulación con la educación media, con el apoyo del SENA para la formación Técnica en competencias laborales que permita a los estudiantes fortalecer su habilidades, conocimientos y competencias para la productividad y el empleo (PEI, 2016). Es así como mediante esta ley, se rige el Instituto, respondiendo a los lineamientos de política pública en materia de inclusión educativa. Es de mencionar que la estructuración del Programa de Formación para el trabajo y Desarrollo Humano para personas con discapacidad intelectual está acorde a las Normas técnicas 5555 y 5581 del 2011 en las cuales se presentan las normas de calidad que rigen a los programas de formación para el trabajo. (Página web del Instituto, 2016)

Las leyes y normas anteriormente mencionadas, entre otras disposiciones legales, conforman el marco normativo en el cual se sustenta el manejo de la discapacidad en el país.

MARCO CONTEXTUAL

Según cifras del Gobierno Municipal de Cali (s.f) de los 2.334.703 habitantes que la ciudad tiene, el 6.4% presenta alguna discapacidad, es decir, existen 150.061 personas con discapacidad en Cali. De dicho porcentaje, el 44% es causada por enfermedad general, el 14.5% por accidente, el 13.6% por alteración genética hereditaria, el 9,01% por complicaciones en el parto, el 5.44% por condiciones de salud de la madre durante el embarazo, otras causas el 13.45% (Concejo de Cali, 2014)

La ciudad de Cali hace parte de los municipios que cuentan con una Política Pública de Discapacidad, ya que se impulsó la política de atención a la discapacidad para el municipio de Cali 2003-2008. Y en la actualidad existe el Acuerdo 0382 de 2014 de la Política Pública y el Plan Indicativo de Atención a la Discapacidad en Santiago de Cali. Éste nace por la iniciativa de sectores organizados de personas con discapacidad que se opusieron a una propuesta realizada por la Alcaldía Municipal de Cali ya que no respondía a todas sus necesidades.

En el desarrollo de ésta política pública, se tuvieron en cuenta aspectos como: acceso a la educación, acceso a la vida ciudadana, accesibilidad física y transporte público, acceso a la comunicación, fomento a la empleabilidad, promoción de comportamientos saludables, prevención de riesgos, detección temprana y atención oportuna, servicios de habilitación y de rehabilitación, acceso a ayudas técnicas y tecnológicas, red de soporte social, estructura y mecanismos de participación para la atención en la discapacidad en el municipio de Cali.

A partir de lo expuesto anteriormente, y teniendo como referente de búsqueda el directorio de discapacidad de Cali (s.f) se encontró que en la ciudad existen instituciones tanto gubernamentales como no gubernamentales que se encargan de garantizar los derechos de

la población con discapacidad. Para efectos de este trabajo, se hizo alusión específicamente a entidades que como el Instituto trabajan el tema de la Discapacidad Intelectual y el restablecimiento de los derechos de los niños, niñas, adolescentes y mayores de 18 años. De esta manera, se evidenció que hay aproximadamente 18 instituciones en la ciudad de Cali, de las cuales diez incluido el Instituto trabajan en concordancia con el ICBF y su atención va dirigida a beneficiarios con DI (Discapacidad Intelectual) leve, moderada y severa no asociada a ninguna enfermedad mental como esquizofrenia, demencia, etc. Por otro lado, las ocho instituciones restantes, son de carácter privado y también trabajan la DI, pero asociada a enfermedades mentales severas.

El Instituto, es una organización no gubernamental, sin ánimo de lucro, se encuentra ubicado en el barrio San Fernando, se fundó en el año de 1965, a partir de la labor desarrollada por la docente Ofelia de Romero, quien desde el año de 1958 decide ayudar a niños con problemas de aprendizaje brindándoles una educación y apoyo pedagógico personalizado; reconociendo la docente que cada vez aumentaban los casos de niños que presentaban dificultades para su aprendizaje decide pedir ayuda a otras entidades como la Cooperativa de Salud de Bogotá con el fin de obtener una mayor capacitación en el tema, de esta manera empieza a conocer a otros profesionales de la salud vinculados al Hospital Universitario y a la Universidad del Valle, como también a distintas familias, quienes se sumarían al deseo de ayudar y sentían la necesidad de conformar una asociación para brindar apoyo a los menores con Discapacidad Intelectual. (Instituto, 2009)

Es importante resaltar que el Instituto ubica su accionar inicial basándose en un enfoque clínico (médico), en el cual la discapacidad estaba centralizada sólo en el individuo discapacitado y la solución se encontraba en manos del especialista; luego se genera en el mundo el denominado modelo social, el cual transforma totalmente las acciones desarrolladas en el Instituto, desde donde siendo conscientes de la coherencia que debe existir entre la proyección institucional y su desarrollo organizacional se ha visto la obligación de enfrentar y asumir las nuevas miradas frente a la discapacidad, en esta medida el Instituto se ubica actualmente en una perspectiva de derechos y en un enfoque centrado en la inclusión social, mediante el cual se pretende dar mayores respuestas a las

demandas de atención integral de las personas con Discapacidad Intelectual. (Instituto, 2009)

Por otra parte, es necesario mencionar que el Instituto, toma como referentes para su marco legal los planteamientos sobre discapacidad que se generan desde la organización Mundial de la Salud- OMS- en el 2001; e igualmente desde el plano internacional, la convención sobre los derechos del niño (Naciones Unidas, 1989) ratificada por Colombia mediante ley 12 de 1991, la cual establece que los niños y niñas con discapacidad deberán disfrutar de una vida plena y decente en condiciones que aseguren su dignidad y faciliten la participación activa del niño en la comunidad. Otro de los marcos legales en que se basa la Institución es en la Convención Internacional Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Naciones Unidas, 2006), aprobada por Colombia mediante la ley 1346 de 2009, reconoce que las niñas y los niños con discapacidad deben tener el pleno disfrute de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con las demás niñas y niños.

Unidad educativa: Programa de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano

El Instituto cuenta con dos unidades de trabajo interrelacionadas de manera armónica para favorecer los procesos de inclusión educativa, familiar, social y productiva, estas unidades son: la unidad de Protección, en donde realizamos nuestra práctica profesional y cuenta con dos modalidades Internado y Externado, por otra parte, se encuentra la unidad de Educación, siendo esta el objeto de interés para nuestro estudio procederemos a detallarla; en esta unidad se ofrece respaldo a la inclusión educativa y laboral, mediante el apoyo a personas con Discapacidad Intelectual a través del programa denominado Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano. La formación que se brinda se sustenta en el enfoque de calidad de vida, el modelo pedagógico centrado en la persona, la construcción de redes de apoyo y en la investigación, todo con el fin de contribuir a la garantía de los derechos.

El programa de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano para las personas con Discapacidad Intelectual, dirigido por el Instituto, surgió el 28 de diciembre del 2009, según información suministrada por su directora y la consultada en el documento Proyecto

Educativo Institucional (PEI, 2016). Desde el programa se concibe a los jóvenes con Discapacidad Intelectual como personas capaces de participar en programas de educación para el trabajo y tienen presente, que la educación y la formación son aspectos que influyen en el mejoramiento de su calidad de vida e inclusión laboral. El propósito principal del programa es favorecer el desarrollo de competencias ciudadanas, básicas, personales y laborales mediante la capacitación en diferentes campos de desempeño y de esta forma contribuir a su inclusión familiar, social y laboral. Como objetivos específicos, se centran en: identificar las aptitudes básicas de los jóvenes para desempeñar un trabajo de auxiliar técnico, promover las habilidades adaptativas, fortalecer las redes familiares y sociales con el fin de que el joven pueda desempeñar una actividad económicamente productiva, orientar a los jóvenes y sus familiares en la construcción del proyecto de vida y propiciar espacios laborales que favorezcan la inclusión laboral (PEI, 2016)

Las personas que ingresan al programa son remitidas por la Secretaría de Educación (cubre el cupo en su totalidad) y también hay apertura de cupos a particulares quienes pagan una mensualidad que incluye; útiles, bata, insumos y refrigerio, sus edades oscilan entre los 14 y 35 años, como requisito deben presentar discapacidad cognitiva leve, haber cursado hasta quinto de primaria y al ingresar al programa se les realiza una evaluación que incluye; matemáticas, lenguaje, competencias sociales y laborales, expresión escrita, autocuidado y orientación en el entorno.

El programa tiene una duración de tres años, su horario es de Lunes a Viernes de 1:00 am a 5:00 pm, el primer año consiste en una exploración del joven en todas las áreas y/o módulos que ofrece el programa, teniendo como finalidad desarrollar conocimientos habilidades y destrezas propias de un campo ocupacional, en el segundo año, se busca que los estudiantes apliquen los conocimientos y desarrollen competencia laborales referidas a un campo ocupacional y en el tercer año se realiza la práctica laboral en la que se conjuga lo teórico y lo práctico. Estos tres ciclos, están organizados alrededor de componentes de formación, los cuales son transversales en toda la estructura curricular, estos son: desarrollo humano, diseño de equipo, materiales y herramientas, procesos administrativos y de gestión, lenguajes y tecnología.

El equipo profesional que permite el funcionamiento de dicha unidad educativa, está conformado por la directora del programa la señora Isabel Pérez, docentes de cada módulo o área ofrecida, instructores de talleres y psicóloga. Esta información es tomada a partir de la revisión del organigrama institucional, las conversaciones informales con la directora del programa y las observaciones participantes realizadas durante nuestra permanencia en el Instituto.

De acuerdo al PEI (2016), las áreas y/o módulos que brinda el programa son: Armado de Piezas de Joyería. Módulo dirigido a quienes buscan desarrollar habilidades en la joyería artesanal o de producción de artículos en materiales no preciosos, aplicando herramientas y técnicas ideales para fomentar el talento y la seguridad ante nuevos retos desempeñando actividades como, creación, diseño, armado y soldado de piezas según requerimientos, aplicación de buenas prácticas de salud ocupacional y organización del puesto de trabajo.

Se ofrece el módulo de Jardinería y Vivero, durante este se educa a los aprendices hacia el respeto por el medio ambiente mediante la dinámica con el mundo vegetal y los recursos naturales que nos rodean a través de actividades como: siembra y poda de prados y plantación de flores, fumigación y desyerbado, mantenimiento de jardines, plantas y prados y operación de maquinaria para poda de césped.

El tercer módulo es un programa logístico creado para que los empresarios incorporen personas con Discapacidad Intelectual competentes que aporten al desarrollo económico, social y tecnológico de la región y el país. En este se potencia los conocimientos, habilidades y destrezas de los aprendices en tareas como: empaque y traslado de productos, alistamiento y dotación de material de empaque, cargue, descargue y almacenamiento de productos de acuerdo a normas, técnicas y documentos establecidos por la organización, verificación de códigos y precios de productos, generación de recibos y despacho de productos de acuerdo a normas y requerimientos que soporten la actividad, mantenimiento del orden en el puesto de trabajo, y la atención y orientación a clientes según políticas corporativas.

Por otra parte, está el módulo Auxiliar de Bodega, que forma a personas aptas para brindar mayor apoyo al sector empresarial y participar de procesos administrativos mediante tareas como: revisión, radicado, clasificación y archivo de documentos, y uso de herramientas tecnológicas básicas según los requerimientos de las organizaciones, suministro de información básica según requieran las organizaciones, fotocopiado y entrega oportuna de documentos, prestación de servicio cumpliendo requisitos de los clientes y de acuerdo a la reglamentación correspondiente y no menos importante, llevar una presentación personal acorde a los protocolos de servicio e identidad corporativa de las organizaciones.

Para último, se encuentra el módulo “Pastelería y Panadería” ideal para desarrollar actividades en todo lo concerniente con panadería, pastelería y repostería, aquí se orienta al estudiante en la comprensión sobre lo que es el trabajo en equipo, el respeto, la honestidad, los buenos principios de manufactura y la responsabilidad, entre otras, cumpliendo los procedimientos y normas respectivas en actividades como: preparación de masas para pasteles, panes, pizzas y panecillos, entre otros y la elaboración de alimentos panificación y pastelería de acuerdo al programa de producción y normativa vigente.

Después de haber cursado y aprobado los tres ciclos de formación, son certificados como Auxiliares Técnicos Laborales, en el área en la cual se especializaron; no obstante, existe otra modalidad de egreso, la cual es; asistente al curso, ya que no se logró alcanzar los objetivos estipulados por el programa. En la siguiente tabla se especifican el número de graduados por año y la modalidad de egreso:

Promoción	Modalidad de Egreso	
	Certificados	Asistentes
2013	20	0
2014	15	11
2015	4	3
2016	23	11

Tabla 1 Fuente: elaborado a partir de entrevistas informales con la directora del Programa de Educación para el Trabajo.

Con los datos expuestos, se observa que hasta la fecha un total de 62 personas con discapacidad intelectual han egresado del programa y se encuentran capacitados en sus áreas específicas. Por su parte son 25 personas que egresaron bajo la modalidad de asistente, un porcentaje que está por debajo de la mitad, del total de personas certificadas como auxiliares técnicos laborales.

Es importante mencionar, que desde el PEI (2016) se plantea que el perfil del egreso de los jóvenes que hayan pasado por el programa, consiste en que estén certificados como auxiliares técnicos laborales en el área ocupacional que se formaron, lo cual permitirá que se vincule al ámbito laboral o ser un trabajador independiente en capacidad de ofrecer sus servicios a la población de Cali y sus alrededores.

ROL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LA INSTITUCIÓN

Para describir cual es el papel del Trabajador Social dentro del Instituto, antecedemos en primera instancia a la observación participante que, desde nuestra experiencia como practicantes de Trabajo Social en esta institución, nos permitió cooperar de manera activa en los diversos procesos que desde ahí se gestan y, en ese sentido, tener conocimiento de la labor del profesional del área de las ciencias sociales.

Partiendo de lo expuesto, el profesional en Trabajo Social tiene lugar sólo en la unidad de protección, conformada por las modalidades Internado y Externado las cuales trabajan bajo los lineamientos del ICBF, con el fin de promover y restablecer los derechos de los niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos (NNAJA) con discapacidad intelectual. Desde la institución se demanda un rol más administrativo en las y los Trabajadores Sociales, puesto que su labor está más encaminada hacia la gestión para el ingreso de los NNAJA a la institución, deben mantener en constante diálogo con los defensores de familia y los centros zonales, realizar la evaluación (Valoración socio-familiar) correspondiente a cada NNAJA para la aprobación del ingreso, la elaboración correspondiente del PLATIN y de los seguimientos al mismo, tener al día la documentación de cada uno de los beneficiarios,

realizar reuniones semanales de control con el equipo interdisciplinario para estar al tanto del proceso de cada uno de los beneficiarios.

En lo que refiere al trabajo de intervención de las Trabajadoras Sociales con los NNAJA y sus familias, no se observa que esta se lleve a cabo de forma estructural, puesto que su labor está más enfocada a procesos de tipo administrativo, limitando una posible intervención sólo en casos que se presenten situaciones de alta complejidad que requiera el estudio por parte del/la profesional. Con lo anterior hacemos alusión a las profesionales que hacen parte de la modalidad de externado ya que su población es la más extensa, y son las encargadas de gestionar, organizar y supervisar talleres mensuales interventivos como soportes del fortalecimiento familiar que deben anexar al expediente del ICBF. Contrario a la modalidad de internado donde la intervención con las familias se presenta de manera más puntual en vista de que hay un tamaño reducido en los beneficiarios que cuenta con una familia de base, esta se da por medio de la programación de estudios de caso, entrevistas y visitas domiciliarias que permitan verificar si la familia cuenta con las condiciones para que el NNA pueda tener un reintegro a su familia haciendo el respectivo seguimiento al proceso¹

Lo anterior se podría relacionar con lo expuesto por García (1998) quien afirma que la intervención profesional se inserta en un proceso regido por las dinámicas institucionales, que exigen el cumplimiento de funciones que pueden estar o no contempladas en las metodologías específicas de Trabajo Social, esto se evidencia en tanto las Trabajadoras Sociales del instituto deben responder a una serie de exigencias requeridas por el ICBF al ser operadores del mismo lo que limita su accionar en otras áreas. Según la autora estos son llamados procesos mediadores en tanto crean las condiciones para el tratamiento del problema, algunos de estos pueden ser acciones de organización, sensibilización, promoción y prevención. En este orden de ideas, García (1998) afirma que “en los niveles operativos de la práctica profesional, se propicia que la especificidad de Trabajo Social se diluya en un conjunto de procedimientos administrativos y burocráticos, perdiendo la

¹ Esta información se obtiene a partir de nuestra inserción como practicantes en las modalidades de Internado y Externado del Instituto, donde tuvimos la posibilidad de realizar observación participante y entrevistas a profesionales de Trabajo Social sobre sus funciones en las dos modalidades.

capacidad de intervenir de forma especializada y por tanto, perdiendo también la competitividad respecto a otras prácticas profesionales, con las que interactúa en el ámbito institucional” (p.47) vemos entonces como la institución al delegar funciones a los Trabajadores Sociales más de tipo administrativo, limita su campo de acción y la capacidad que tienen para incursionar procesos de cambio.

En lo referente a la unidad educativa que nos compete en el presente estudio, hallamos que no existe un profesional de Trabajo Social que apoye los diferentes procesos desarrollados para garantizar la inclusión social de los jóvenes con discapacidad intelectual, cuestión que consideramos importante, ya que los Trabajadores Sociales cuentan con herramientas que les permiten agilizar procesos, brindan una mirada holística sobre situaciones o problemáticas que se puedan presentar en ese contexto, identifican condiciones que se pueden mejorar o mitigar a través de la creación de estrategias de intervención, acciones que complementan el trabajo interdisciplinario.

CARACTERIZACIÓN DE LOS JÓVENES CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EGRESADOS DEL PROGRAMA DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO

Antes de dar paso al análisis de los resultados, es preciso conocer algunas características básicas sobre la población entrevistada con el fin de contextualizar al lector. Hemos de recordar que se entrevistó a cinco jóvenes de las diferentes áreas que ofrece el programa; Carlos Gamboa del programa Auxiliar de Jardinería-Vivero, Karina Vargas Hurtado de Joyería y Armado de Piezas, Diego Stiven Roldán Calonje Auxiliar en Panadería-Pastelería, Andrés Muñoz Abadía Auxiliar administrativo y Karol Julieth Ocampo Auxiliar de Almacén y Bodega. La mayoría se graduaron del programa en el año 2016, salvo Diego quien se graduó en el año 2014. Sus edades oscilan entre los 20 - 28 años y presentan Discapacidad Intelectual leve generada durante el proceso de gestación, a excepción de Andrés quien la adquirió después de un accidente de tránsito en sus primeros años de vida.

Los barrios donde residen los jóvenes principalmente son estrato 3, solo dos se distinguen en barrios de estrato más alto, Andrés quien vive en las quintas de don simón y Carlos Gamboa quien vive en el Instituto ubicado en el barrio San Fernando.

Respecto a la composición y tipo de relación familiar de los egresados, conviene exponer cada caso en particular:

- A partir de la entrevista tanto a Karina como a su madre Deyanira, se logró constatar que la egresada vive actualmente con su padre, hermana gemela y su hermana menor, la madre se encuentra viviendo en otro hogar a razón de problemas de pareja. Sin embargo, la señora Deyanira manifiesta estar muy al tanto de sus hijas. En cuanto a las relaciones que se tejen dentro del hogar, las entrevistadas señalan que hay buena relación y comunicación, reconociendo que en ocasiones si hay discusiones pero que estas se dan dentro del marco de lo “normal”. Algo importante a señalar es que en el discurso de Karina se percibía que la relación con su padre era hostil, contraria al resto de integrantes de su familia.
- Para el caso de Carlos quien se encuentra en medida de protección y adoptabilidad, la entrevista fue realizada a la profesional del área de Terapia Ocupacional que lo acompaña en el instituto y durante todo el proceso de formación laboral, quien afirmó también que tanto ella como los demás profesionales de la Modalidad Internado entrar a suplir ese rol familiar, siendo la principal red de afecto y apoyo del joven. Asimismo, la entrevistada manifiesta, que Carlos tiene muy buena relación con los beneficiarios con los que convive diariamente, considerándolos como parte de su familia.
- Diego, vive con su madre Mirian Janet Calonje y su hermano mayor, su padre reside en otro hogar. En lo referido a las relaciones familiares, el egresado expresa que tiene un buen trato con cada uno, pero casi no comparten tiempo juntos, ya que tienen obligaciones laborales que los ocupa gran parte del día.

- Andrés, vive con su abuela y un tío materno, su madre se encuentra viviendo en lugar aparte, en cuanto al padre refiere que vive en Bogotá y su relación se caracteriza por ser distante. Desde la perspectiva del egresado mantiene muy buena comunicación con su abuela y tío, afirmando que se respetan sus espacios e ideas, con su madre, manifiesta que a veces tiene conflictos. Por su parte, desde lo relatado por la señora Ximena (madre), se logra conocer que el tipo de relación que establece Andrés con su abuela es de sobreprotección, generando limitaciones en él, pero reconoce que a manera general existe una buena relación en el sistema familiar y que siempre está al tanto de todo lo relacionado con su hijo.

andrés

- Respecto a la composición del sistema familiar de Karol, este está conformado por su padre, madre y hermana menor, todos residen en el mismo hogar. Las relaciones familiares se caracterizan por ser muy cercanas, a partir de lo relatado por la egresada y su padre Hernando Antonio Ocampo Salazar, se puede entrever que existe un apoyo y acompañamiento emocional por parte de los padres, quienes constantemente está al tanto de ella.

A rasgos generales, podemos afirmar que la mayoría de las familias entrevistadas se caracterizan por ser de tipo monoparental, teniendo las madres un rol más representativo como cuidadoras y agentes de los procesos de los egresados. Distinguiéndose, la familia de Carlos, la cual no está conformada por lazos de consanguinidad, sino por el parentesco adquirido a partir de la construcción de lazos de afectividad, generados por la convivencia diaria, el compartir un mismo espacio y el cumplimiento de funciones por parte del equipo interdisciplinar, quienes entran a suplir necesidades de amor, afecto y atención de los diferentes procesos que requiere Carlos como persona protegida por el Estado. Por su parte Karol, es la única que tiene una familia de tipo nuclear, puesto que está conformada por sus dos padres y hermana, cumpliendo las características propias de este tipo de familia que se distingue, por ser el padre quien provee el sustento económico y la madre la que se encarga de los oficios del hogar. Sin embargo, los dos tienen parte fundamental en el apoyo emocional de la egresada.

4. CAPÍTULO II: APRENDIZAJES DEL GRUPO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EGRESADOS DEL PROGRAMA DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO QUE HA CONTRIBUIDO A SU INCLUSIÓN LABORAL

Uno de los intereses principales del presente estudio se enfocó en indagar sobre los aprendizajes a nivel laboral y personal de los egresados que posibilitaron su inserción en el mercado de laboral. En este capítulo se realizó un análisis de dichos aprendizajes.

APORTES LABORALES

Esta categoría se desarrolló a través de cuatro aspectos, en el primero exponer cuáles fueron los motivos por los cuales los egresados escogieron determinada ocupación, el segundo está referido a los conocimientos que adquirieron durante su paso por el programa, el tercero sobre cuál era su opinión de la formación recibida y el cuarto estuvo relacionado con la aplicación de esos aprendizajes en el desarrollo de su trabajo. Esto se conjuga con postulados teóricos y reflexiones de las investigadoras.

Ahora bien, de acuerdo con las entrevistas realizadas se puede inferir que los cinco informantes tuvieron la oportunidad de escoger en cuál de las áreas ofrecidas por el programa querían estar, pues refieren que sentían gusto por aprender los temas concernientes al módulo de su interés, como expresa Carlos de Jardinería *“porque me gustaba la naturaleza, el jardín bonito, las plantas”* y Andrés de Auxiliar Administrativo *“yo escogí esa, bueno se puede decir profesión, porque en realidad a mí me llama la atención y es muy chévere trabajar en computador y ver cosas nuevas. Además, son muy divertidos los efectos, el color, las imágenes, y también me gusta mucho lo de los archivos ya que tu pones en qué fecha nació alguien y toda su información”*. En esta decisión, de acuerdo a lo que expresan los egresados también interfieren las opiniones de los profesores y directivos, pues durante la formación identifican en ellos habilidades y potencialidades. Pero, no se evidencia que haya sido algo impuesto desde la dirección del programa ni desde sus familias, porque según sus discursos y lo consagrado en el PEI la formación permite

que puedan rotar por las diferentes áreas que brinda el programa de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano, lo cual consideramos como algo favorable pues esto posibilitó que Karol de Auxiliar de Almacén y Bodega reconocieran que no tenía muchas habilidades para la Joyería “*se me caían muchas cosas, y pues el manejo de herramientas, yo como que no, entonces me daba rabia, y ¡huyyy!, alegaba yo misma, entonces por eso no me gustó*”, por su parte Karina al estar en Panadería descubrió que “*era un poquito difícil panadería, tocaba estar media hora parado, no sentada*” por el contrario a Diego le ayudó a darse cuenta que tenía habilidades en Panadería “*yo tenía más habilidades en Panadería, de los compañeros digamos que yo aprendía, más rápido que ellos*” y además que le permitía estar más ocupado.

Con lo expuesto anteriormente y lo planteado en el (PEI, 2016) acerca de la forma como se organiza la estructura curricular del Programa, en la cual estipulan que en el primer ciclo de formación se desarrollen conocimientos, habilidades y destrezas, además, el currículo debe tener un carácter flexible en el que ofrezcan oportunidades para que los educandos puedan satisfacer sus necesidades, fortalecer su identidad y desarrollar potencialidades, se puede afirmar que, la forma como está diseñado el programa permitió a los egresados elegir una ocupación con base a un proceso de autoconocimiento en el que cada uno fue descubriendo sus intereses, potencialidades y debilidades. Siendo esto algo importante, pues según la definición ya planteada, uno de los objetivos de los procesos *de formación* es iniciar y desarrollar o modificar el conocimiento y la conducta de alguien para formar una identidad, conciencia y práctica (Díaz, 2000) es así como la formación en gran medida favoreció que cada uno se fuese encaminado hacia una identidad y perfil ocupacional específico.

De los aprendizajes que han adquirido en el área en la que se graduaron, en la entrevista se logró constatar en la mayoría de los egresados cuales han sido estos, solo a dos de las personas se les dificultó un poco responder a las cuestiones realizadas; por ello se implementó la técnica descriptiva que, a través de imágenes impresas alusivas a temáticas como profesiones, acciones, emociones etc., permitieron que los jóvenes pudieran pensar reflexionar e interpretar las situaciones, dando cuenta de manera más fluida a lo indagado:

Carlos de Jardinería *“todo lo que tiene que ver con las plantas, revolver la tierra, estarle echando ojo, quitarle la maleza, echarles agua todos los días, fumigarlas, mirar todos los días que no tenga piojos”*

Karina de Auxiliar en Joyería *“el profesor me enseñó muchas cosas, primero a manejar las herramientas, eso es fácil, eso parece una maniobra, pero hay que utilizar la imaginación y creatividad para hacer pulseras, ya depende de usted que quiere meter más pepas, hacer collares largos o cortos o con pepas de colores también, eso es fácil, hilo estirable y no estirable, hacer pulseras con guaya.”*

Diego *“pues ahí me enseñaron la parte de Panadería, aprender a hacer los panes y moldearlos, hacer multiplicación, sacar los porcentajes. De pastelería; a hacer las cremas, hacer los pasteles”*

Andrés de Auxiliar Administrativo *“fue la atención al cliente, fue recibir los mensajes y darlos correctamente, escuchar a las personas cuando están informando algo”*

Karol de Auxiliar en Bodega *“Pues aprendí a mirar bien las fechas, aprendí a organizar, aprendí a manejar... cada manejo de los precios, que sea puntual también, y organizada con cada producto”*

Asimismo, cada uno refirió haber ejercitado el manejo de los materiales, equipos y herramientas específicas del área en la que se interesó, en el caso del programa de jardinería, Carlos afirma que aprendió a cómo manejar la pala, la pica y demás instrumentos, Karina expresa que sabe manejar las herramientas de joyería, como debía cogerlas, por su parte Diego dice que aprendió sobre pesos y porcentajes de cada mezcla, como también a utilizar las máquinas industriales que fabrican el pan, Andrés afirma que le instruyeron sobre el manejo de programas como Excel y Word, e impresoras y Karol las máquinas de etiquetar cada producto.

Cabe decir que aparte de los conocimientos de su ocupación, la formación también les brindó herramientas en sistemas (apagar y prender un computador, buscar información y tareas por los navegadores), hacer refuerzo en cuanto a la escritura, la lectura, las matemáticas y clases artísticas de danza y teatro, siendo esto último, componente

importante de una formación integral y que para el programa son esenciales, ya que según el (PEI, 2016) el desarrollo de su currículo debe posibilitar espacios de formación y participación social y cultural.

De acuerdo a Pinto (2011) citada en párrafos anteriores, el aprendizaje permite que haya un cambio o una transformación en las personas, puede ser en su comportamiento, estructuras mentales, sentimientos, en las representaciones, entre otros, lo cual se ve reflejado en los informantes, pues al adquirir los conocimientos ya mencionados los convierte en expertos en un campo del conocimiento ante el cual no estaban capacitados para desarrollar sus funciones pero que hoy día mediante el aprendizaje adquirido en ese campo de formación lo están. También se puede entrever cómo el aprendizaje de diferentes funciones ha posibilitado una amplitud de sus conocimientos y la capacidad consciente de los entrevistados teniendo en cuenta que son personas con Discapacidad Intelectual. Retomando un ejemplo se encuentra Karol, que gracias a lo que le ha sido enseñado ahora visibiliza un cambio personal al considerarse más organizada, más consciente sobre la puntualidad, el conocimiento de precios (que se podría intuir como conocimiento matemático), entre otros. Con este ejemplo y lo citado por el teórico encontramos que gracias al aprendizaje Karol logró potenciar aún más el desarrollo de sus habilidades conceptuales y prácticas, siendo áreas en las cuales las personas con Discapacidad Intelectual tienen ciertas dificultades.

Respecto a lo que piensan sobre la formación recibida en el programa de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano, esta es valorada de manera positiva por los egresados, según sus discursos los educadores siempre estaban en disposición para responder cualquier interrogante y para reiterar los temas que se les dificultara comprender. Karina habla un poco sobre la metodología utilizada por una de sus profesoras *“a veces la profesora escribía y nosotros también, y lo hacíamos paso a paso y explicaba, y decía usted hace esto, dejaba tareas, exposiciones en el mismo salón, trabajos en grupo y ella los escogía, íbamos a en casa de una compañera a hacer la tarea y nos repartíamos las tareas, en la exposición cada una hacía su parte, y no una sola porque éramos un equipo.”*

Por otro lado, Diego agrega que su formación en panadería fue muy completa *“es buena, porque por un lado uno aprender y le ayuda a tener conocimiento por fuera, o sea uno no se vara casi con Panadería. Usted aprende, en otros lados enseñan diferente y con lo que uno aprendió lo va complementando”*

Y por su parte Karol expresa que su profesora la motivó *“ella me hizo fuerza, fuerza, ¡Hágale, usted puede!”, porque antes yo no podía, y ya después yo pude, y yo ¡Huuuu!” y ahí ya volé, y aprendí”*

En este punto es necesario mencionar que la población con Discapacidad Intelectual cuenta con unas características particulares en su aprendizaje, para hablar sobre estas, retomamos a Rincón & Linares (2011) quienes aducen que algunas de estas están referidas a los *“dispositivos básicos de aprendizaje”* como por ejemplo en su *atención* tienen una tendencia a la distracción ante estímulos externos, por tal motivo para fortalecer sus niveles de atención es importante que al hablarles se les mire a la cara, enviarles mensajes y estímulos repetitivos sobre la temática trabajada en clase. También en la *percepción* (capacidad de captar las cosas mediante los sentidos) las personas con Discapacidad Intelectual perciben mejor la información de forma visual; se podría entonces trabajar con imágenes, dibujos, representaciones gráficas, iconos y complementarlo con sonidos y material de exploración táctil. *Memoria*, según las autoras esta población presenta dificultades con la memoria a corto plazo, y en la memoria explícita o declarativa, en este sentido se les puede brindar *“estrategias memorísticas”* como, por ejemplo: nombrar objetos, relacionarlos o agruparlos en categorías, utilizar fotografías. *Motivación*, este aspecto está ligado con la atención ya que, si la persona no tiene interés en aprender y en las actividades propuestas, tampoco logra centrar la atención en un tema proporcionado, por esta razón, es necesario ofrecerle actividades llamativas, variadas, eliminar estímulos distractores, dándoles tiempo para responder debido a que muchos presentan mayor tiempo de respuesta y se angustian ante la presión.

Conviene entonces resaltar lo dicho por las autoras frente a cuáles deben ser las actitudes del educador ante dichas particularidades, estas son: creativo, los materiales deben ser

diversos, llamativos y estimulantes, ya que facilitarán la interiorización de los conceptos. Flexible, debe estar atento a las señales que el estudiante emita, buscando interpretarlas y adaptarse a ellas; si él muestra interés por un material, quiere hablar de algún tema o desea realizar una actividad, el docente le ayudará. Exigencia, esta va en dos direcciones, la primera tiene que ver con el trabajo del docente, el cual tiene que preparar muy bien su trabajo y conocer a los estudiantes para así trabajar con ellos y la segunda es que la exigencia que pida en sus alumnos debe estar acorde a las habilidades que identifica. Debe ser respetuoso y alegre en sus relaciones con los estudiantes.

A partir de lo expuesto anteriormente, se infiere que el educador cumple un papel importante en el proceso de formación de los egresados del programa de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano, pues deben hacer usos de diferentes estrategias, para hacer frente a todas las características de aprendizaje de la población con Discapacidad Intelectual, con las entrevistas realizadas se pueden vislumbrar algunos de estos esfuerzos, el primero es que la enseñanza se genera de acuerdo al ritmo de los estudiantes siendo esto algo favorable e inclusivo ya que la enseñanza a la población con Discapacidad Intelectual requiere de docentes flexibles y con metodologías que se adapten a sus necesidades educativas como lo exponen las autoras. El segundo esfuerzo se extrae de lo dicho por Karina, sobre las diferentes estrategias utilizadas por su profesora para abordar las temáticas del curso, no limitándose a dar clases netamente magistrales algo que sería poco estimulador en esta población, sino haciendo partícipes a sus estudiantes en las sesiones, resaltando también que esto incentiva el trabajo en equipo. El tercer esfuerzo a destacar parte de lo expresado por Karol, al afirmar que su docente la motivó en su proceso de aprendizaje al creer en sus capacidades y confiar en ella, según Vaello (2011) “el profesor puede influir en las expectativas de los alumnos, para bien o para mal: les puede abrir o cerrar puertas. La eficacia docente pasa por la capacidad de inducir en los alumnos expectativas de éxito, haciendo que <crean que pueden> y consiguiendo que vean que el esfuerzo requerido es razonable y no desmesurado” (p.184)

Una vez expuestos los aprendizajes de los egresados durante su formación en el programa, damos paso a analizar cuáles de los aportes laborales brindados en el mismo, han posibilitado su desenvolvimiento en los lugares de trabajo, pero antes es preciso mencionar que de los cinco entrevistados, tres están trabajando actualmente en lo que se graduaron (con ciertas particularidades), mientras que dos están desarrollando otros oficios. En el primer grupo se encuentra Carlos quien trabaja en un Instituto para Niños con discapacidad visual y auditiva como jardinero, Diego en una empresa de fabricación panadera, y además se encuentra haciendo sus prácticas del Sena, de un curso que tomó llamado “operario de máquina empacadora de pan” pero que también sirve de apoyo en algunas ocasiones a los panaderos de la empresa y Andrés quien está en este momento ejerciendo labores administrativas y algunas actividades diferentes a su ocupación en la oficina de la directora del Programa de Educación para el Trabajo.

Entre el segundo grupo se encuentra Karina , la cual trabaja en un gimnasio como auxiliar de servicios generales y no ha tenido ninguna experiencia laboral en la parte de joyería, oficio en el que se graduó del programa, por su parte Karol del programa de auxiliar de bodega y logística, está trabajando en una reconocida tienda de bebidas y pastelería como auxiliar de mesa, también se encarga de la parte del aseo, realización de bebidas, organización y abastecimiento los productos, siendo esto último, los más parecido a lo aprendido en su ocupación. Con las entrevistas se logra evidenciar que, si bien no todos están ejerciendo su ocupación de forma directa, los egresados han adquirido ciertas competencias que les permiten llevar a cabo actividades cotidianas en diferentes espacios. . Nos permitimos entonces hacer un paralelo entre lo consagrado en el PEI (2016) del Programa de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano sobre las competencias a nivel laboral que deben desarrollar los estudiantes durante los tres ciclos de formación y lo expresado por los informantes sobre su desempeño laboral. En el documento citado se postula que el plan de estudios se estructura alrededor de unas competencias personales, laborales, ciudadanas y básicas, estas son definidas como “capacidades que posibilitan el hacer, el saber y el poder hacer. Las competencias se observan por medio de desempeños y

situaciones cotidianas y estructuradas” para este caso se retoma algunas de las competencias laborales:

- *Manejo de materiales, equipos y herramientas*, en cuanto a este punto se refleja que existe un reconocimiento de los implementos de trabajo por parte de cada uno de los egresados, ya que al mostrar imágenes alusivas a la ocupación, ellos especificaban los nombres correspondientes y además los mencionaban al relatar las acciones que desempeñaban durante su jornada laboral, cabe aclarar que para el caso de Karol y Karina, pese a que no tienen acceso como tal al campo específico de su técnico laboral, hacen uso de los materiales y herramientas propios del lugar donde trabajan logrando una progresiva adaptación al medio en el que se encuentran. Es de resaltar lo dicho por Carlos quien manifiesta que estar trabajando le ha permitido tener más habilidad en el manejo de sus equipos y herramientas de jardinería constituyéndose esta competencia como uno de los aportes laborales del programa, pues dentro de su estructura curricular, se pretende que los estudiantes puedan aprender el manejo de los instrumentos propios de su ocupación.
- *Aplicación de conocimientos*, al preguntarles a los entrevistados sobre cuáles eran las labores que desempeñaban durante su horario de trabajo, se percibe que tienen claridad frente a cuáles son estas y las expresan fácilmente, en el caso de los egresados que están trabajando directamente en el oficio en el que se graduaron, Carlos describe *“llego a revisar todo el jardín, es lo primero que tiene que hacer uno, que no tengan mugre, maleza, por ahí por la clínica la gente le tira basura y papeles a las plantas, entonces toca estar pendiente. De ahí le echo agua a las plantas, muevo la tierra, echarles veneno para las hormigas. De ahí salimos a barrer con el compañero en la parte de afuera de la clínica y le damos toda la vuelta. Luego paso a la clínica a limpiar las hojitas para que no le caiga polvo”* incluso resalta que *“yo estoy muy feliz porque la gente me ha felicitado, que he mejorado, que desde que entré a trabajar he mejorado, que tengo el jardín muy bien cuidado”* esto último permite ver que el trabajo de Carlos es valorado por

terceras personas, lo que indica que está llevando a cabo satisfactoriamente su trabajo.

En cuanto a Diego, al indagar sobre cuáles de los aprendizajes le han permitido desenvolverse en su lugar de trabajo, manifiesta que por el curso que está haciendo en el Sena su oficio en la empresa es operar una máquina empacadora de pan, pero cuando esta máquina se ha dañado o los panaderos no están, él es quien los reemplaza y apoya el proceso de producción del pan, ante esto se puede decir que los conocimientos adquiridos en el programa le han permitido ser un apoyo en la empresa, además porque expresa que también los ha compartido con sus compañeros de trabajo e incluso les ha enseñado algunas cosas. Algo a destacar es que Diego reconoce que desarrollar bien su trabajo implica sacar una buena producción y que el producto salga en buenas condiciones de higiene.

Y Andrés especifica que los aprendizajes obtenidos *“me ha servido por ejemplo imprimir, pues yo no sabía qué era eso, yo pensaba que eso era meter un papel y ya, pero no eso es meter otro papel que tenga la información y ahí sí, lo mismo con escanear”* que en su lugar de trabajo le toca recibir llamadas, fotocopiar, imprimir papeles, llevar correspondencia, utilizar programas como Word y Excel, afirma que a él le va muy bien manejando los computadores, dichas funciones que aprendió en el programa, como se ha manifestado anteriormente.

En cuanto a Karol y Karina, pese a que no están laborando como a auxiliar de bodega y auxiliar de joyería respectivamente, en sus discursos se percibe que conocen cuáles son sus funciones y que las desarrollan a cabalidad, en el caso de Karol, tuvo la oportunidad de desarrollar sus prácticas en la bodega del Instituto, ella expresa que no tuvo dificultad de desarrollar las actividades específicas de su oficio y que fue evaluada muy bien por sus docentes, también es de resaltar que en su lugar de trabajo Karol realiza una pequeña función relacionada con el oficio en el que se graduó la cual es surtir y abastecer los productos alimentarios, en esta se

refleja la aplicación de uno de sus conocimientos pues ella refirió anteriormente que en el programa de auxiliar de bodega aprendió a ser más organizada con los productos y acomodarlos de acuerdo a su fecha de vencimiento, por tanto este conocimiento le ha facilitado el desarrollo de su trabajo, además es validado por su jefe y compañeras de trabajo quienes la ha felicitado por dicha tarea.

Lo descrito por los informantes nos permite afirmar que los aprendizajes obtenidos (en cada campo ocupacional) en su proceso de formación han facilitado su desempeño laboral, pues los han dotado de herramientas que les permiten entrar a competir en el mercado laboral, no obstante, vale decir que para el caso de Karina quien no ha tenido la oportunidad de estar vinculada en un campo relacionado con la ocupación de auxiliar en joyería, y según lo expresado por ella ni siquiera en la práctica profesional tuvo un acercamiento a lo que es trabajar en joyería, no se podría entrar a ver como ha sido su experiencia profesional en esa área, lo cual consideramos importante, ya que es en el hacer donde se ponen a prueba todos los aprendizajes y se valida la formación recibida en el instituto. Reforzamos esta idea en tanto en nuestra investigación no estamos evaluando el programa sino el proceso de inclusión.

- *Cumplimiento de horarios de llegada y salida*, respecto a este punto, es de mencionar que tres de los entrevistados trabajan las ocho horas reglamentadas por la legislación Colombiana código sustantivo del trabajo, Andrés es quien trabaja seis horas y Karol medio tiempo, a manera general los egresados manifiestan llegar puntual a su lugar de trabajo, son dos quienes expresan que en ocasiones llegan tarde, en el caso puntual de Andrés expresa que es por razones externas a él, ya sea porque la ruta se retrasa o porque la abuela se tarda en salir y no permite que se desplace solo, ello en gran medida por la sobreprotección de su pariente, sin embargo Andrés se denomina como un hombre autónomo en sus decisiones. En el caso de Carlos y Diego, los lugares donde trabajan quedan muy cerca a sus viviendas por lo cual llegan a tiempo, de igual forma Carlos agrega que se levanta

dos horas antes de la entrada a su trabajo que es a las siete de la mañana, por su parte Karol expresa que una de las cosas aprendidas en el programa fue a ser puntual, aspecto que le ha servido en su trabajo pues le gusta llegar a tiempo. Vemos entonces como en la formación académica y, el participar en espacios de trabajo va contribuyendo a que se dé continuidad en el fortalecimiento de la responsabilidad al estar sujetos a horarios establecidos.

Existe otra competencia laboral que en el momento de realizar las entrevistas se logró identificar en un caso en particular, además porque tiene relación a su campo de ocupación y consideramos importante resaltar:

- *Cumplir con normas de seguridad e higienes estipuladas por la empresa y requeridas por el proceso*, esta competencia se identificó puntualmente en el caso de Diego del programa de panadería, quien, al relatar un día de trabajo, expresó que *“cuando entro, lo primero que hace uno es cambiarse, ponerse la dotación, el uniforme. gorro, tapabocas y el delantal, de ahí sigue lo que es la parte de aseo, lavar las máquinas y los implementos, los desinfectamos y ahí sí comenzamos a hacer los productos”* al preguntarle sobre si en algún momento se le había olvidado desinfectar alguna máquina, respondió en un tono enfático *“no, eso es lo primero que uno tiene que hacer”* además deja claro que esto le fue enseñado en el Programa de Educación para el Trabajo, como también que siempre debía tener su delantal así no lo fuese a utilizar en las clases. Con esto queda entredicho que el egresado tiene presente que debe seguir unas normas establecidas, reflejándose una interpretación y seguimiento de órdenes de producción requeridas para el buen desarrollo de su actividad laboral. Es importante mencionar que en los demás entrevistados, este aspecto también se logró identificar, sin embargo, se destaca a Diego en tanto pudo de manera autónoma exponer con argumentos ante esta premisa.

Trayendo nuevamente el concepto de *competencias* planteado por el PEI (2016) estas se conciben como capacidades que desarrollan los estudiantes del programa, las cuales permiten el hacer, el saber y el poder hacer. Trasladando esta definición a los aportes laborales del programa, con lo expuesto anteriormente queda explícito que en los egresados (en unos, más que en otros) se refleja como el aprendizaje les ha permitido *el hacer*, es decir, desarrollar las funciones propias de su ocupación, *el saber*, pues sin estos conocimientos no podrían ejecutar las tareas que realizan, además se resalta la experiencia de Diego quien al haberse formado en Panadería, fortalece las funciones en la empresa donde labora, y *el poder hacer*, está relacionado con lo capacitados que se encuentran los egresados en el campo de acción de su oficio; no obstante, para el caso de Karina, es diferente pues no tenemos conocimiento de cómo es su desempeño en el área de joyería ya que no ha estado expuesta a esa realidad concreta, siendo esto último, un vacío en su formación puesto en el PEI (2016) se estipula que “el programa de formación de laboral contribuye a formar de manera integral a los jóvenes para su participación en el mundo laboral [...] permitiéndoles la vivencia del mundo laboral a través de las pasantías y prácticas laborales que posibiliten conjugar lo teórico y lo práctico y así optimizar el proceso formativo” pese a esto, es de aclarar que con la entrevista si se refleja la adquisición de competencias en otras áreas, que le permiten su vinculación en el mercado laboral, pero estas se desarrollan más adelante.

Finalmente acotamos que los egresados consideran estar aportando a su lugar de trabajo aspectos como compromiso, conocimientos y un buen desempeño en sus funciones al expresar que les gusta llevar a cabo sus tareas de la mejor forma.

APORTES PERSONALES

En cuanto a esta categoría, los cinco entrevistados atienden a las preguntas realizadas de manera muy sintética evidenciándose con ello gran dificultad para entablar conversaciones en un lapso de tiempo determinado, siendo este un aspecto característico con esta población debido al nivel cognitivo de sus diagnósticos de base. En este sentido, nos permitimos citar nuevamente a la Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo

(2010) la cual plantea que la Discapacidad Intelectual *“Se caracteriza por las limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual manifestado en las habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas.”* Así pues, se entiende que a nivel cognitivo la persona tiene ciertas limitaciones en su funcionamiento mental y en actividades tales como la comunicación y destrezas sociales.

De acuerdo a las entrevistas realizadas a los jóvenes, los aportes personales desde el Programa de educación para el trabajo, se evidencian en la medida que, desde su ingreso al mismo han logrado modificar algunos patrones de su personalidad. El grupo coincide en que el aspecto a resaltar es la comunicación, ya que antes de pertenecer a la institución, la mayor dificultad presente en su cotidianidad se veía reflejada en las interacciones y/o relaciones interpersonales coartando el desenvolvimiento con su entorno social.

En palabras de los entrevistados tenemos:

Andrés *“claro que sí, acá me ha servido para la comunicación, pues en los otros espacios cuando estás con muchas personas, no colocan un solo tema sino mucho, y uno debe aprender a manejar uno por uno y pensar antes de actuar.” “Ahora todo es excelente, yo me relaciono muy bien con todos.”*

Karol: *“Ah, pues antes... me daba pena exponerme, normal, pues “buenos días, bienvenido a Juan Valdez”, así, expresarme, ahora tengo más habilidad para hablar e interactuar con las personas.”*

Karina: *“yo antes era muy penosa, casi no me comunicaba con otras personas, ahora sí, ya no soy penosa, de a poco he conocido más gente y más comunicación, porque allá sí que tocaba comunicarse más con otras personas.”*

Diego: *“ahora yo puedo tener una buena amistad y llevarme bien con los compañeros y los jefes, antes no.”*

Carlos: *“estar acá me ha ayudado mucho a hablar más con las personas, a no ser tímido, he aprendido lo del respeto, cómo hablarles bien a las personas, no gritarlas.”*

Conviene traer a colación a Lablanca (s.f) quien afirma que en el ámbito laboral es indispensable que los trabajadores cuenten- aparte de unos conocimientos técnicos requeridos- con una serie de habilidades personales y sociales, que les permitan desempeñar con éxito el desarrollo de sus funciones y mantener relaciones efectivas con los compañeros, jefes, subordinados, proveedores y clientes.

Asimismo Lablanca (s,f) expone que “las habilidades sociales permiten que una persona se relacione de manera constructiva con los demás: un déficit en este tipo de habilidades que se puede traducir en mostrarse agresivo, excesivamente permisivo, expresar de forma inadecuada los sentimientos, actuar de manera intransigente, tiene consecuencias negativas en el ámbito social y en más concretamente en el laboral” (p.12) vemos entonces como la mayoría de los egresados refieren haber aprendido a relacionarse mejor con las personas, a expresar adecuadamente sus emociones como lo afirma Andrés y Carlos, relacionando esto con lo dicho por el autor se podría inferir que los jóvenes están llevado a cabo sus interacciones de manera más constructiva.

Lo anterior también se ilustra con la información obtenida en las entrevistas referida a cómo los egresados han resuelto y reaccionado ante algún conflicto presentado en el trabajo, antes hay que decir que para el caso de Diego y Andrés manifiestan que hasta el momento no han tenido ningún percance, pero que si llegase a suceder le darían solución dialogando con esa persona o si no con el jefe inmediato. En cuanto a Karol y Carlos coincidieron en que se les presentó un percance con uno de sus compañeros, pero lograron expresarles sus inconformidades de una manera adecuada, lo que pensaban respecto a su situación, y hablar con sus jefes. Sin embargo, también se evidencia algunos problemas de comunicación en dos situaciones vivenciadas por Karina es su lugar de trabajo, la primera es que tuvo algunos inconvenientes con un compañero, ante esto guardó silencio y no entablo diálogos con el mismo ni con ningún estamento superior y la segunda situación fue con su jefe pues no le comunicó que tenía una cita médica, y faltó a su trabajo, teniendo como consecuencia un llamado de atención. Ante esto se logra evidenciar que en el caso de Karina requiere que haya un reforzamiento en sus habilidades sociales pues como refiere el

autor “el déficit” en este tipo de habilidades puede traer consecuencias en el ámbito laboral, como se refleja en su discurso.

Ahora bien, con lo dicho por el autor y lo expresado por los entrevistados, queda explícito que este ha sido uno de los principales aportes a nivel personal de su formación, ya que como se especificó anteriormente las personas con Discapacidad Intelectual tiene ciertas limitaciones en sus habilidades sociales, siendo la comunicación parte de estas y un elemento fundamental para desenvolverse dentro de su entorno laboral y para establecer relaciones interpersonales, se podría afirmar que la formación ha contribuido en el desarrollo de esta competencia, en el desarrollo de sus beneficiarios como seres sociales, fomentando a través de las estrategias internas el manejo adecuado del comportamiento para sus relaciones interpersonales, y -según el discurso de cada uno de los entrevistados- se han logrado grandes alcances a nivel personal, pues este espacio ha constituido de manera vital a su proceso de formación como personas, evidencian mejoras en la relación con sus pares y expresan que ante diversas situaciones de la vida se permiten tomar decisiones de manera autónoma para la resolución de conflictos, aspectos que antes de ingresar a la institución no lograban establecer.

Subrayamos en este punto que estas personas, a pesar de que respaldan la idea de que manejan relaciones sólidas con sus pares, confluyen en que solo es con las personas de su entorno familiar y laboral, pues reiteran que no les agrada espacios diferentes a los ya mencionados. Ante esto, se puede inferir que, si bien los aportes a nivel personal dependen de las características y diagnósticos de base de cada alumno adscrito al programa (es decir, las particularidades y capacidades de cada uno) éste proporciona a sus estudiantes aspectos que potencializan el desenvolvimiento en los diferentes ámbitos en los cuales se ven inmersos (familia, trabajo, sociedad etc).

Dando continuidad al desarrollo de esta categoría, es necesario exponer un aspecto relevante que se indagó durante la entrevista a cada uno de los jóvenes, y tiene que ver con las debilidades y habilidades o destrezas que desde su perspectiva y propia vivencia en el proceso institucional pudiesen describir, ello a través de la utilización de imágenes impresas, acción constituida como una técnica interactiva.

Al respecto, enfatizamos que el enfoque del medio institucional es potencializar las habilidades de sus estudiantes / egresados con el propósito constante de fortalecer procesos de formación que permitan a la población con Discapacidad Intelectual acceder a los diferentes espacios sin ninguna dificultad como seres naturales capaces de entablar

relaciones sociales con el otro. Como factor común, al indagar con los entrevistados sobre sus habilidades se logró identificar la capacidad de relacionarse con otras personas, sobre todo hacen referencia al entorno laboral siendo este su principal motivación para salir adelante, refieren de manera conjunta haber adquirido esta destreza durante el proceso académico en el Instituto mencionando a sus profesores como referentes principales de esta “enseñanza”; a su vez, se pudo constatar cómo la institución permanece en contacto con sus egresados, facilitando y coordinando convenios con empresas interesadas en la inclusión de esta población; a su vez, con las familias de manera integral se llevan a cabo actividades de refuerzo en el área que cada joven pertenezca, para ello cuenta con una profesional del área de psicología encargada de esa labor.

En este punto, es importante destacar el trabajo que el Instituto ha llevado a cabo a través del Programa de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano dirigido a las personas con Discapacidad Intelectual, pues promueven e incentivan la inclusión laboral y social de dicha población que, en muchas ocasiones, quizá por la misma falta de oportunidades y/o desconocimiento de sus capacidades se ven relegados del entorno a nivel comunitario. Es así como la institución mediante el equipo interdisciplinar capacitado en la enseñanza especial, proyecta su quehacer en aras de fomentar en sus alumnos una mayor autonomía e individualidad; en este sentido, la misión es desarrollar junto con sus estudiantes proyectos de vida en la cual los beneficiarios tengan una mejor calidad de vida junto a sus familias al momento de egresar.

Ejemplificando un poco lo anterior, durante el espacio en las entrevistas los participantes revelaron la importancia que ha tenido para sus vidas pertenecer al Programa en mención, ya que a modo personal sus formas de ver y vivir la vida han cambiado de manera significativa. De esta manera, al indagar con cada uno sobre cómo ha contribuido su vinculación en el ITE en sus vidas refieren:

Andrés: *“ahora me relaciono muy bien con mis compañeros de trabajo, con mis jefes, con mi familia y con los niños de acá de la fundación y cada día me gusta aprender de todos. También me gusta jugar fútbol.*

En cuanto a la toma de decisiones Andrés expresa:

“A veces lo hago por cuenta propia y otras veces lo hago con ayuda de mi mamá”

Karol: *“yo antes era lenta, y ahora soy más rápida, en las cosas”*

Para la toma de decisiones, Karol alude a que la mayoría de las veces las toma por cuenta propia, solo en casos excepcionales pide opinión a sus padres.

Karina: *“Ahora yo tengo más responsabilidad en el trabajo, allá me decían que si yo tenía un trabajo tenía que ser responsable, que aprovechara la oportunidad que me daban. A que llegara puntual.”*

En lo concerniente a la toma de decisiones, Karina afirma: *“a veces pido la opinión a mi hermana o mamá. No, es un consejo, yo les pregunto y les digo que opinen y ya, luego si tomo una decisión.”*

Diego: *“ahora me gusta trabajar para poder comprarme mis cosas y ayudarle a mi mamá”*

Al indagar sobre la toma de decisiones afirma: *“pues yo hago algo dependiendo si a mí me gusta, si no me gusta, no lo hago, no pido permiso ni opinión a nadie.”*

Carlos: *“acá me enseñaron lo del respeto, cómo hablarles bien a las personas, ahora puedo hablar un poco más abiertamente.*

En lo que refiere a la toma de decisiones, Carlos por ser un joven institucionalizado, estas acciones siempre deben ser guiadas y consensuadas con las profesionales de apoyo de la institución. En esta misma línea, si bien es cierto que los jóvenes entrevistados afirman (e incluso sus familias también lo expresan) tienen voz, voto y autonomía en sus hogares, cabe mencionar que en algunas actividades de la vida diaria deben contar con el acompañamiento y supervisión de sus cuidadores, ya que como se ha mencionado

reiteradamente, las personas con Discapacidad Intelectual no logran retentiva a largo plazo, por tanto, el seguimiento debe ser constante.

Registradas estas afirmaciones, queremos resaltar el Programa de Formación para el Trabajo y Desarrollo Humano, ya que contribuye a la reconstrucción de vida de las personas con discapacidad intelectual, en donde el Ser es un aspecto indispensable en su proyecto de vida, fortaleciendo, además, las habilidades de expresión, relación y comunicación hacia los demás miembros de la comunidad. Paralelamente, se pudo percibir a través de la diatriba de los egresados, aprendizajes significativos adquiridos durante su proceso en la Institución que constituyen hoy en día una calidad de vida mejorada gracias a los cambios en su estructura personal, que les permite desenvolverse en los espacios sociales.

5. CAPÍTULO III: INCLUSIÓN LABORAL DEL GRUPO DE CINCO PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL QUE HAN EGRESADO DEL PROGRAMA DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO

Para empezar, el concepto de Inclusión según la autora Saleh (2005) se define como un proceso continuo de búsqueda de comprensión y respuesta a lo diversa que es la sociedad, reducción de barreras que obstaculizan la participación, aprender a vivir y trabajar en conjunto, es decir, compartir las oportunidades y bienes sociales disponibles.

En el caso de la inclusión laboral de las personas con Discapacidad Intelectual, para el año 2011 la OMS y el Banco Mundial a través del Informe Mundial sobre la Discapacidad exponen que cerca del 15% de la población mundial se encuentran en situación de vulnerabilidad por la ausencia de bienes y servicios adecuados a sus necesidades. Es por ello que a pesar de los diversos mecanismos y estrategias que se establecen en pro de generar oportunidades de igualdad y equidad con esta población, aún se visibilizan obstáculos en cuanto al desarrollo de planes en la cual las personas tengan acceso a un trabajo de calidad de acuerdo a sus capacidades y particularidades.

Ahora bien, lo que nos compete aquí es constatar si los egresados del Programa de Educación para el Trabajo se encuentran incluidos laboralmente. Respecto a esto, los entrevistados afirman haber tenido experiencia en el ámbito laboral tanto dentro del “Instituto” (actividades prácticas) como en espacios diferentes a este, entre ellos enuncian: en el caso de Andrés hoy día se encuentra realizando actividades propias de su técnico laboral en administración en el ITE, aunque no tiene remuneración económica es relevante para nuestra investigación en tanto la categoría estudiada no es la de contrato laboral sino la formación versus ocupación, lo cual para este caso particular hablamos de la ocupación del joven y no de la vinculación laboral que sería más amplio. Además de ello, ha laborado en empresas de confecciones y accesorios. Karol, se vincula actualmente como mesera en una

Cafetería. Karina, realiza labores de oficios varios en un gimnasio en el sur de la ciudad. Diego, labora como operario de máquina empacadora de pan e igualmente apoya en algunas ocasiones a su elaboración en una empresa productora de pan y Carlos beneficiario de la modalidad Internado quien se encuentra contratado como auxiliar en jardinería en un Instituto para personas con discapacidad visual y auditiva. Es de señalar que todas las contrataciones mencionadas se han hecho por medio de la gestión del programa de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano.

De acuerdo a lo referido por los jóvenes, se puede vislumbrar que Karol y Karina si bien se encuentran vinculadas en espacios laborales, no están ejerciendo desde su área de conocimiento, por el contrario, Andrés, Cristian y Diego se encuentran ejerciendo en sus respectivas profesiones. Ante esta situación las egresadas manifiestan:

Karol (auxiliar en Bodega): *“yo quería trabajar pues lo que hice en el Instituto, y después... me dijeron “se queda o se va, o si no se espera a escoger un trabajo, a esperar quien la escoja a usted”, y yo dije “hágale, pues, yo cambio y... acepto”.*

Karina (auxiliar Joyería) *“primero, yo no sabía que existía el trabajo, en ese momento yo trabajaba en la lavandería de lunes a sábado, y el gerente del gimnasio fue al Instituto y dijo que necesita una muchacha para el aseo, y la directora del programa me lo presento, me pregunto dónde vivía, y ella me recomendó, le dijo que yo era bien y juiciosa. El me hizo la entrevista y quedé.”*

Podemos identificar entonces a través de estas apreciaciones que los entrevistados, si bien han tenido experiencias laborales, hasta ahora los jóvenes no cuentan con actividades extramurales (por fuera del Instituto) que contribuyan a la aplicabilidad de los aprendizajes obtenidos dentro del Programa de Educación para el Trabajo. Estas consideraciones se refuerzan a partir de las indagaciones realizadas a los profesionales del instituto, los jóvenes y sus familias ya que el Instituto Tobías Emanuel cuenta con numerosos convenios, entre ellos con la organización Best Buddies, la cual trabaja a nivel internacional y su objetivo primordial es abrir caminos hacia la integración social y laboral de las personas con discapacidad. En este orden de ideas, los entrevistados permanecen adscritos a dicha

fundación, visibilizándose el compromiso de las empresas en la vinculación de estos jóvenes en los programas de inclusión, sin embargo; no se observa participación de los mismos en espacios y/o empresas por fuera de estas.

Ante esto nos surgen algunos interrogantes respecto a si ¿verdaderamente existe una apertura en el mercado laboral para las personas con Discapacidad Intelectual? Ya que como se develó todos los egresados han sido y/o están vinculados por la gestión del Programa de Educación para el Trabajo, ¿existen oportunidades laborales para la población con discapacidad que no hacen parte del instituto? Conviene traer a colación las cifras presentadas por la encuesta de *Empleo y Calidad de Vida* realizada por el Ministerio de Trabajo (2013) donde se expone que la población con discapacidad activa en el mercado laboral en Cali es del 17,7% mientras que la población sin discapacidad activa en el mercado de trabajo es del 50,3% (Satizábal,2017, p.12). Porcentajes que reflejan las condiciones de desigualdad en las que se encuentra dicha población, sin tener en cuenta que estas cifras representan el porcentaje total de todas las personas con discapacidad, no realizando distinción por tipos de discapacidad, que para este caso sería *personas con Discapacidad Intelectual*, grupo aún más excluido pues sus limitaciones están en relación con las habilidades académicas funcionales, prácticas y sociales, las cuales son necesarias para su desempeño laboral.

Sin embargo, es de reconocer que uno de los principales aportes del Programa de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano, es tener a un porcentaje de sus egresados incluidos laboralmente, pues están generando una mayor inclusión de la población con Discapacidad Intelectual a nivel local, tanto en el ámbito educativo y en consecuencia en el laboral al contar con unos conocimientos y habilidades que les permitan tener mayor accesibilidad a las oportunidades de trabajo.

En esta misma línea, un aspecto que nos interesó indagar con los jóvenes entrevistados era conocer si en alguna ocasión se habían sentido excluidos, al momento de solicitar un empleo o en los lugares de trabajo, para ello se considera importante citar a Jiménez (2008) quien señala que la exclusión social es un proceso multidimensional, que tiende a separar tanto a individuos como colectivos de un serie de derechos sociales (trabajo, educación,

salud, entre otros) a los que otros grupos si tienen acceso y posibilidad de disfrute. Desde la perspectiva de los entrevistados son cuatro quienes coinciden que no han vivido ningún tipo de exclusión, ni de rechazo en su trabajo, Karina agrega que antes ha sentido que “*son un libro abierto*” y Andrés expresa “*no, yo no he sido excluido, y me da igual si me excluyen en algún momento, porque yo siempre tengo en mi mente algo, de que dos Andrés no pueden haber, y de igual manera la gente que te excluye es problema de ellas, y en algún momento te van a necesitar y pues yo estaré ahí también.*” La razón de estas percepciones las adjudicamos a lo dicho anteriormente respecto a que, las vinculaciones de los egresados a las empresas han sido mediante los acuerdos con el Instituto, aportando de esta forma, a que no sean, ni se sientan excluidos socialmente en el ámbito laboral y propiciando que puedan sentirse respaldados por la misma. Sin embargo, aunque el Tobías Emanuel trabaja de manera mancomunada con diversas empresas para la inclusión de sus jóvenes, cabe mencionar que este tema en nuestra sociedad aún es bastante sesgado puesto que aunque se visibilizan espacios en los cuales esta población tienen acceso, son espacios segmentados precisamente destinados solo para la inclusión del grupo de personas con discapacidad intelectual evidenciándose en cierta medida exclusión de los demás grupos sociales, podemos decir entonces que no hay una plena participación de los sujetos y la accesibilidad al entorno se ve proporcionalmente limitada. En este orden de ideas, no se trata de forzar un mundo en el que las personas no tengamos que hacer esfuerzos, sino que podamos hacer esfuerzos ajustados a nuestras capacidades y con los apoyos adecuados, siendo este el reto más grande presente de nuestra sociedad. es por esto que de manera reiterada resaltamos lo positivo del ITE pues asume el compromiso de gestionar la vinculación de sus egresados.

La única entrevistada que refirió haberse sentido poco aceptada en alguna ocasión durante su desempeño laboral fue Karol quien expresa “*Huy, al principio fue duro... Yesenia y Johanna, pues se enojaban porque yo era muy lenta, < ¡ve, Karol, no sé qué, no sé cuántos! ¡Haga las cosas rápido!*”> Y entonces yo como que me sentía a veces como <ay, no me quieren...>” de acuerdo con Castells (2001) “la exclusión social es el proceso que descalifica a una persona como trabajador en el contexto del capitalismo” (citado por Jiménez, 2008, p. 98).

Según el autor y lo expresado por Karol, vemos cómo el contexto en donde se encuentran los diferentes actores sociales que en este caso serían Karol y sus compañeras de trabajo, genera que se inhabilite sus capacidades y su desempeño, por ende, que exista una exclusión social, ya que este modelo se caracteriza por exigir ritmos elevados en el desarrollo de tareas, el cumplimiento de objetivos por cadena de producción, y que las personas sean eficientes en sus actividades laborales, debido a que se pretende un alto desarrollo económico, exigencias que pueden ser cumplidas por las personas con Discapacidad Intelectual leve como es el caso de los egresados, pero que requieren un tiempo considerable de aprendizaje, adaptación y por supuesto el apoyo y acompañamiento de compañeros de trabajo y jefes inmediatos.

Otro de los aspectos a analizar a partir de la información obtenida es lo concerniente a, si se están brindando las condiciones adecuadas en los lugares de trabajo de los jóvenes, para ello se trae nuevamente a colación el concepto de inclusión laboral desde Lupercio (2012) quien plantea que este es un derecho inalienable, el cual debe contemplar un trabajo digno acorde a las capacidades de la persona, en el que se erradiquen las relaciones de inequidad y en el cual exista un entorno de fácil accesibilidad, con el fin de que se desenvuelvan y no se constituya este un impedimento para trabajar; además es importante que tengan acceso a la rehabilitación, capacitación y aprendizaje, para que puedan ingresar de forma óptima a ocupar un puesto de trabajo digno, es así como lo anterior aportará a mejorar las condiciones de vida y desarrollo de las personas con discapacidad.

Ahora bien, de acuerdo a lo conceptualizado por el autor, se puede entender que para que exista una inclusión laboral hacia las personas con discapacidad, es de suma importancia que en el lugar de trabajo les ofrezcan las herramientas, materiales, indumentaria y apoyos específicos para que puedan realizar su labor de manera efectiva. Mediante las entrevistas encontramos que la mayoría de los entrevistados manifiestan tener dificultades en sus espacios laborales en cuanto a no se le proporciona la dotación que requieren para llevar a cabo las tareas asignadas, a excepción de Karina quien afirma que en el gimnasio un compañero de trabajo anota todo lo que necesitan y el jefe se los proporciona. Mencionaremos a continuación cada caso en particular:

- Según lo relatado por Carlos en el Instituto para Niños con discapacidad visual y auditiva, le han brindado la mayoría de los materiales, en cuanto a guantes, palas, entre otros, sin embargo, la carreta con la que trabaja se encuentra en mal estado y pese a que ha reportado que necesita una nueva, no ha recibido respuesta, lleva trabajando así aproximadamente cuatro meses, es decir, desde que ingresó a la entidad. Al preguntarle si esto se presentaba como una dificultad para el desarrollo de su trabajo, responde afirmativamente, pues ahí carga todo lo que necesita como la tierra y palas, teniendo que valerse de baldes plásticos, siendo esto desde su perspectiva lo menos adecuado.
- En cuanto a la experiencia de Diego refiere que, si le han proporcionado las herramientas de su ocupación, pero en cuanto a la indumentaria, la empresa no le ha facilitado un uniforme de trabajo desde su entrada que fue hace dos meses. Al preguntarle sobre los apoyos refiere que si ha tenido por parte de sus compañeros.
- Andrés afirma que no cuenta con un computador propio, teniendo que compartirlo con sus otros compañeros de trabajo, lo que retrasa sus tareas asignadas.
- Karol habla que en la cafetería los materiales y utensilios que le suministran son muy pocos y están en mal estado *“No hay un balde, porque si daña el aire, entonces se me hace un charquero y allá no hay balde [...] esa cosa de los vidrios no limpia bien, me queda como todo sucio, grumos...y yo cada rato échele y échele y no, entonces... que cambien, pues, que compren otro [...] allá no hay manguera, por eso a veces mantengo dialogando con el señor del aseo, porque no me quiere prestar la manguera”* como la mayoría de los egresados ha expresado estas inconformidades, pero refiere que no le han dado respuesta.

Con los testimonios descritos queda reflejado que la ausencia de dichos materiales y herramientas, dificultan en gran medida el desempeño laboral de los jóvenes con Discapacidad Intelectual. Siendo esto algo que va en contraposición a lo que se ratifica de forma transversal en el marco jurídico desarrollado anteriormente, pues en la normativa se consagra que los personas con discapacidad tienen derecho al trabajo en condiciones

óptimas y en igualdad de condiciones que el resto de la población, responsabilidad que comparten el estado, las entidades públicas y privadas que los contratan. Sin embargo, conviene subrayar que el alcance del presente estudio no tuvo como objetivo entrevistar a las empresas contratantes, por lo cual no se tiene conocimiento de sus políticas de trabajo, ni se puede verificar si esta situación (falta de materiales e indumentaria) se presenta hacia todos los trabajadores en general o hacia ellos particularmente.

En este mismo sentido, consideramos que la remuneración por las labores realizadas se constituye como una de las condiciones para considerar un trabajo digno, esta afirmación es apoyada por el documento *Trabajo Digno y Decente en Colombia. Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas* (2010) en donde se expone que uno de los elementos que componen el concepto de trabajo digno es *la remuneración vital y móvil*, siendo esto respaldado jurídicamente por el artículo 53 de la constitución política de Colombia y diversas sentencias dictadas por la Corte Constitucional, en el documento se especifica que:

Las condiciones de dignidad y justicia de que habla el artículo 25 de la C.P. imponen que el salario que se le dé a un trabajador por utilizar su fuerza a favor de su patrono sea, en primer lugar, proporcional o equivalente a la cantidad y calidad del trabajo. Adicionalmente, implican que esa remuneración sea mínima vital y móvil. El carácter de vital hace alusión a que la fuerza que el trabajador utiliza en beneficio de su patrón debe ser compensada a través de una remuneración que le permite llevar una vida digna, pues es ésta la forma en que el trabajador se asegura un sustento para él mismo y para su familia. La movilidad, por su parte, ha sido entendida como el derecho que le asiste al trabajador para que el poder adquisitivo de sus salarios se mantenga en el tiempo, lo cual no implica que siempre se le deba hacer un incremento salarial.

Un empleo, entonces, en el que el salario no cumpla con alguna de estas características, sería un empleo con condiciones contrarias a las del trabajo digno, pues la compensación que recibe el trabajador por la realización de sus labores no le permitiría satisfacer las necesidades - materiales, sociales y culturales —que se

reputan indispensables para reponer sus energías y, además, llevar una vida social y familiar normal.

En relación con este componente del trabajo en condiciones dignas y justas, ha precisado la Corte que también supone que esa remuneración se lleve a cabo de manera oportuna, pues un pago tardío puede ser tan perjudicial para el mantenimiento de las condiciones de vida del trabajador y su familia, como el mismo no pago. (Jaramillo, et. al., 2010, p. 39)

Respecto a este punto, los jóvenes Carlos, Karina y Diego consideran que la remuneración que están recibiendo en sus trabajos actuales, si es consecuente con las funciones que le son establecidas, hay que decir que su jornada laboral es de ocho horas y reciben el salario mínimo legal vigente, a partir de lo expresado por los jóvenes podemos inferir que este le permite satisfacer sus necesidades materiales, sociales, culturales, y por supuesto contribuir en su hogares, lo que según el texto citado sería el carácter vital de la remuneración, es preciso señalar lo dicho por Diego *“como por ahora no tengo hijos, no tengo novia, no tengo nada de eso, casi toda la plata me queda es para mí. Tengo que colaborar es por ahora con la casa y ya.”*. Lo que permite entender que el salario es suficiente pues no tienen otras responsabilidades, pero si las tuviese el sueldo no les alcanzaría. En cuanto al carácter móvil de la remuneración, no se tiene conocimiento puesto que ninguno de los tres ha permanecido más de un año en los empleos en los que se encuentran, pero suponemos que, por ser el salario reglamentado mínimo, este si tiende a aumentar cada año.

En lo concerniente a Karol, expresa que les gustaría ganar un poco más, el sueldo que le pagan es de cuatrocientos ochenta mil pesos mensuales por trabajar cuatro horas de lunes a sábado, esto equivale a que diariamente se está ganando veinte mil pesos, restando lo de su transporte sería dieciséis mil, de acuerdo a lo percibido por Karol este no es suficiente por las labores que realiza.

La experiencia de Andrés es un caso particular, pues él se encuentra laborando en el programa, a razón de que quiere mantenerse ocupado y que *“a veces yo pienso que si me tienen aquí es por algo, y yo creo que aquí me puede surgir algo mejor”*, sin embargo, el

manifiesta que le gustaría tener una remuneración, además que otro compañero que trabaja con él desarrolla las mismas tareas y si es contribuido económicamente. Se podría afirmar que, si bien no le están reconociendo su trabajo de forma económica, está teniendo una experticia laboral, la cual le posibilita aplicar los conocimientos aprendidos, reforzarlos y aprender otros. Pero es de anotar que es la única opción que ha encontrado, pues si tuviese la oportunidad de elegir, estaría vinculado a una empresa donde le reconocieran su tiempo y los conocimientos específicos de su profesión, en este sentido consideramos que no se le está garantizando una plena inclusión laboral, pues no está en igualdad de condiciones que los demás jóvenes entrevistados, incluyendo a su mismo compañero de trabajo.

Para ejemplificar otro caso en que las condiciones de trabajo no han sido las más óptimas, retomamos lo señalado por Diego quien expresa que se sintió explotado cuando estuvo vinculado a un lugar de venta de pizza, pues las horas de trabajo eran extenuantes ya que entraba a las 08:00 de la mañana y venía saliendo a las 08:00 de la noche e incluso en recurridas ocasiones hasta las 11:00 pm, incumpliendo el contrato pactado que especificaba que el horario era de 8am a 5pm, además sentía que su pago no correspondía con las tareas y tiempo de trabajo asignado. Relacionando esto con el documento citado más arriba, vemos como la remuneración de Diego no era proporcional o equivalente a la cantidad y calidad del trabajo que se le exigía, siendo esto un factor para considerar que es un trabajo poco digno para cualquier persona.

Prosiguiendo con la presente categoría, se hará mención de los elementos reconocidos por los jóvenes como aportes a sus vidas a partir de estar vinculados laboralmente, el aspecto que se resalta en la mayoría de los informantes es el de la remuneración económica, este les ha permitido satisfacer sus necesidades personales, salir a espacios públicos de ocio y recreación con sus amigos y familia, para el caso de Carlos quien es un joven institucionalizado, igualmente se destaca, que el dinero ha facilitado que tenga acceso a otras posibilidades, pues se encuentra realizando su tratamiento de ortodoncia y compró un teléfono celular. Asimismo, con ese soporte económico, contribuyen con los gastos en sus hogares. Dicho lo anterior, se podría inferir que, tener una experiencia laboral les va permitiendo conseguir mayor *autonomía*, entendiendo ésta como la posibilidad que tiene la

persona para pensar y actuar por sí mismo “es un hecho que la persona autónoma desarrolla conceptos de sí mismo y la realidad a partir de la información que recibe de otros, pero tiene independencia de criterio para discrepar o coincidir con los de los demás. El ideal propuesto para la actuación está dentro de sí y no en un lugar o factor” (Mazo, 2011, p.12) vemos entonces cómo tener un sustento económico les da la posibilidad de adquirir cierta independencia al tener que tomar sus propias decisiones en lo relacionado a cómo distribuir su dinero y satisfacer sus necesidades personales por cuenta propia y no dependiendo de sus padres, en otras palabras, participar en espacios de trabajo va generando que obtengan una independencia tanto personal como económica.

Tres de los jóvenes entrevistados destacan otros aportes a sus vidas, por fuera de lo económico:

- Carlos expresa que se ha sentido demasiado feliz, porque le han brindado la oportunidad de estar trabajando.
- Andrés, nombra varios aspectos: tener mayor conocimiento, fortalecer su paciencia, utilizar las palabras adecuadas y dar la información correcta de los documentos que le son entregados en la oficina del programa, ser mejor compañero y tener buena comunicación.
- Karol afirma que antes era muy lenta en la realización de su trabajo, ahora es más ágil. También le ha permitido “madurar”, pues dice que se expresa mejor, en un tono de voz más acorde a su edad, ya que manifiesta que antes se expresaba de una forma muy infantil. Y exponerse más ante un público.

De modo que, no solo la formación del programa los ha capacitado para que se puedan desempeñar de manera óptima, si no que la misma experiencia laboral permite que se sigan fortaleciendo las diferentes aptitudes y capacidades de los egresados, como por ejemplo su dimensión social “el empleo favorece una mayor interacción social, lo que reduce el aislamiento. Esto es especialmente beneficioso para las personas con discapacidad, quienes generalmente participan menos en actividades sociales” y a nivel psicológico “el empleo

facilita el desarrollo de un rol valorado socialmente y ayuda a crear un sentido de eficacia personal e integración social que contribuye a un mayor nivel de satisfacción con la propia vida” (Gómez, 2013, p. 222)

Para terminar esta categoría, hacemos referencia a lo mencionado por los entrevistados, en cuanto a que no existe a nivel local y nacional oportunidades de trabajo en su ocupación y para la población con discapacidad en general, Andrés expresa “ *La ciudad no está preparada para eso, porque si tú te pones a ver, en otros países, las cosas y oportunidades para las personas con discapacidad son mayores, están más avanzadas que acá en Colombia*”, asimismo queda en evidencia con la experiencia de Karina del programa de auxiliar de joyería, quien en sus prácticas no estuvo vinculada a ninguna empresa donde pudiese aplicar sus conocimientos, ni ha tenido tampoco ninguna experiencia cercana por fuera, considerando que emprender su propio negocio tampoco tendría resultado. Con esto se puede entrever que, pese a que los egresados cuenten con una formación, esto no garantiza que puedan acceder al mercado laboral. Que existan pocas oportunidades de trabajo en la ciudad, se constituye como una de las barreras que impide que esta población pueda estar incluida laboralmente, tener una mejor calidad de vida y desarrollarse como persona.

Siguiendo en la misma línea del Modelo Biopsicosocial, es la sociedad y la institucionalidad la que limita en gran medida a las personas con Discapacidad Intelectual, asimismo esto queda explícito con las cifras presentadas más adelante donde se evidencia que hay un porcentaje muy bajo de población con discapacidad que participa en actividades productivas.

Conforme a lo expuesto a lo largo de este apartado, concertamos que no se podría hablar de una inclusión laboral en todo el sentido de la palabra, ya que existen unas condiciones que se deben mejorar en los trabajos de cada uno de los egresados y aún falta que se disminuyan ciertas barreras como son los imaginarios discriminatorios y las pocas ofertas laborales a nivel local, factores que dificultan una verdadera participación social.

6. CAPITULO IV: APORTES DEL PROGRAMA DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO A PARTIR DE LA PERSPECTIVA DE LAS FAMILIAS

Esta categoría de análisis nos dirige en primera instancia a hacer hincapié en la importancia que tiene la *Familia* para la potenciación de las habilidades que poseen los jóvenes con discapacidad y el compromiso de todos los integrantes ya que “Este grupo social primario es la instancia de intermediación entre el individuo y la sociedad; constituye el espacio por excelencia para el desarrollo de la identidad y es la primera fuente de socialización del individuo.” (Ares, 2002, p.7), el autor especifica además que es en la familia donde la persona adquiere sus primeras experiencias, valores y concepción del mundo. Es preciso mencionar que todos estos aspectos son promovidos desde el interior de los hogares en las distintas etapas de desarrollo de todas las personas. Otro aspecto a tener en cuenta es que cuando hay un hijo con discapacidad, este requiere una atención y cuidado más intensificado desde los primeros meses de vida, por ello es de vital importancia la vinculación de su familia en el proceso formativo y/o educativo. En consecuencia, es fundamental que sus cuidadores tengan claridad sobre su papel de facilitadores en la adquisición de conocimientos, en el desarrollo de hábitos, habilidades y destrezas, así como en los límites que deben marcar a su hijo.

De esta manera, podemos afirmar que desde el programa se reconoce a las familias como parte fundamental del proceso de formación de los estudiantes. Esto se evidencia, en el PEI (2016) pues en dos de sus objetivos específicos se consagra “fortalecer las redes sociales y familiares que permitan al joven desempeñar una actividad económicamente productiva” y “orientar a los jóvenes y sus familias en la elaboración del proyecto de vida para favorecer la organización entre la vida familiar, personal, laboral y social”. Por otro lado, con la realización de las entrevistas encontramos que desde el programa se despliegan acciones para involucrar a las familias dentro del proceso, estas son: integraciones y actividades

mensuales o quincenales en donde se abordaban temas como prevención de abusos, maltrato, sustancias psicoactivas, orientaciones frente a la sexualidad y las percepciones que tenían de sus hijos.

Reuniones, donde se presentaban informes sobre el rendimiento académico y se orientaba respecto al seguimiento de procesos, la acudiente de Carlos refiere *“Se trabaja... generalmente frente a los procesos que ellos llevan, como las debilidades y fortalezas que se manejan a nivel de competencias académicas”*. Llamadas para informar sobre procesos, notas y visitas domiciliarias. Inclusive el padre de Karol agrega que después del egreso del estudiante todavía hay un seguimiento y una comunicación con ellos para indagar acerca de la vinculación y desempeño laboral de la joven. Queda explícito entonces, que desde el programa se concibe a la familia con uno de los ejes primordiales en el apoyo de los y las jóvenes. Desde esta premisa, consideramos importante la participación de las familias en el proceso de investigación para indagar aspectos relevantes del proceso académico, personal y laboral de los 5 jóvenes luego del egreso del Instituto y el Programa de Educación para el Trabajo, ya que este es el pilar de acompañamiento y refuerzo de los beneficiarios adscritos a la institución y, por ende, sus perspectivas nos permiten tener información más específica de las realidades. Nos permitimos puntualizar que los entrevistados tienen vínculos parentales, para el caso del joven Carlos (institucionalizado de la modalidad de internado del ITE) se realizó el diálogo con la profesional de apoyo y madrina Ana Milena Molina.

Así pues, una de las cuestiones iniciales tuvo que ver respecto a la opinión que tienen sobre la formación a nivel personal y laboral que recibió el familiar en el programa de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano. En cuanto al aspecto personal las familias expresaron:

Acudiente de Carlos: *“Carlos, digamos dentro de sus características personales, siempre ha sido un beneficiario que ha mostrado a lo largo de la permanencia dentro de la modalidad internado, un desarrollo de unas habilidades, destrezas, competencias, que le han favorecido el cumplimiento de las diferentes metas que se ha propuesto, y objetivos que hacen parte de su proyecto de vida. Dentro de sus cualidades está el respeto y el*

compromiso, la solidaridad, el amor por las personas que lo rodean, y la entrega desinteresada. Es una persona que maneja pues obviamente unas... unas buenas habilidades sociales, comunicativas, que le han permitido dejar, también a través del programa de Formación para el Trabajo, aspectos como la timidez, que era una característica de él, empoderándose y tomando de pronto la vocería de sus hermanos a nivel de la casa, a fin de generar pues acciones de bien, dentro de su comunidad. Eh... básicamente pues eso es lo que más se resalta del joven a la fecha”

Madre de Andrés: “a él en toda parte lo saludan, él en toda parte tiene amigos, porque para él todo el mundo es amigo... ahora que estábamos haciendo ejercicio en el gimnasio es más con él que conmigo. Yo a veces voy con él caminando y le pregunto “¿a quién saluda?”, “no, a Fulanito” ... él no se ha dejado como vencer por la discapacidad o por cosas, no, él ha tratado de hacer su vida lo más normal posible”

Padre de Karol: “ella antes de ingresar al Instituto era una persona muy insegura, muy tímida... tenía todavía mucha dificultad en el aprendizaje, mucha dificultad en cuanto a las relaciones interpersonales... Aún sigue, con un cuadro de timidez, pero muy poquito porque allá avanzó impresionantemente, allá se aprendió a soltar y a comunicar, le fueron trabajando la cuestión de la timidez y la inseguridad, ¡y avanzó muchísimo!”

Madre de Karina: “ella maduró más, para mí fue una bendición porque yo nunca pensé que una de ellas con el problema que tiene que se llama cognitivo, fuera a trabajar. Sí, le ayudó, cambió, eso fue un proceso largo pero bueno, al menos está trabajando.”

Madre de Diego: “él es muy noble, para mí, yo lo veo ahora muy entendido porque me maneja computadores, el me destapa un computador, un celular, vea este celular no me quiere funcionar y lo destapa, le hace cualquier cosa y lo pone a funcionar. Es muy trabajador, muy respetuoso, muy educado.”

Al respecto, se puede vislumbrar la perspectiva desde las familias en lo que refiere a los aprendizajes significativos en el ámbito personal que han tenido sus hijos durante el proceso y egreso del Programa de Educación para el Trabajo y Desarrollo humano. A lo

largo de la entrevista se visibiliza notoriamente el agradecimiento que le adjudican al Instituto por el progreso y crecimiento de los jóvenes, ya que, mediante sus discursos enaltecen los cambios en sus vidas y afirman como en la actualidad logran desenvolverse con un alto nivel de independencia, hechos que muchos años atrás no estaban entre sus expectativas, especialmente porque sus diagnósticos de Discapacidad Cognitiva, según el parte médico, afirmaban que estos jóvenes nunca podrían aprender y por los prejuicios que se tejen en torno a esta población.

En esta medida, los entrevistados expresan que los cambios más significativos observados en los jóvenes tienen que ver con las relaciones interpersonales, comunicación asertiva, la interiorización de las tareas asignadas y el cumplimiento de las normas tanto en casa, como por fuera de esta, apreciaciones que van acorde con lo que se plantea en el PEI (2016) en donde se explicita que algunas de las competencias a nivel personal que busca fortalecer la formación es en relación a que los egresados comprendan y ejecuten instrucciones orales y escritas, mantengan normas básicas de comportamiento, y sostenimiento de buenas relaciones interpersonales con los jefes, compañeros y comunidad en general, demostrándose así una concordancia entre algunos de los objetivos trazados y las realidades concretas de los jóvenes con discapacidad intelectual y sus familias. Asimismo, hay una semejanza entre lo dicho por los padres respecto a los aportes personales más significativos del programa con lo expresado por los egresados, quienes resaltan como aspecto central la comunicación y el establecimiento de relaciones interpersonales.

Es menester citar nuevamente a Manterola (2003) quien afirma que *“El aprendizaje involucra cambio o transformación en la persona, ya sea en su comportamiento, estructuras mentales, en sus sentimientos, en sus representaciones, en el significado de la experiencia, etc.”* (pág. 28). Tomando en cuenta lo descrito por la autora, se puede inferir que las familias logran identificar a raíz de todo el proceso de formación de sus hijos (as) en la Institución, que este les ha facilitado en gran medida el desenvolvimiento en la esfera social, evidenciándose en la forma como actualmente se relacionan con sus pares, visibilizan un fuerte empoderamiento a nivel personal, aspectos tales como la timidez y falta de confianza en sí mismos se han fortalecido, además de ello, las familias expresan de

forma reiterativa que si no fuera por todo este bagaje de experiencias que el Instituto les provee, sus hijos no hubiesen podido avanzar. En palabras textuales de un padre:

“yo estoy totalmente seguro que, si Karol no hubiera tenido ese proceso, no lo estuviera viviendo, no estuviera haciendo lo que está haciendo ahora. Ella nació con una hipoxia cerebral y cincuenta diagnósticos más de enfermedades, que le afectó las neuronas de la parte izquierda del cerebro, entonces todo lo que tiene que ver con el aprendizaje... por eso en el Instituto y el acompañamiento... Sin ese proceso Karol no estaría así. El diagnóstico de Karol era que no aprendería y que podía quedarse en una silla de ruedas o una cama de por vida, entonces... sí, claro, yo estoy totalmente seguro.

Otro aspecto de vital relevancia es el tipo de estrategias que se llevan a cabo en el hogar para lograr que estas personas potencialicen sus habilidades y que a su vez vayan descubriendo otras que quizá no sabían que existían. De acuerdo con la autora mencionada, el aprendizaje involucra ciertamente las experiencias y las representaciones mismas que las personas le otorguen; consecuentemente en el transcurso de las entrevistas los padres de familia aluden a que, en sus hogares están determinadas múltiples funciones que deben realizar sus hijos manifestando que lo primordial es mantener la dinámica que desde el Instituto se han llevado a cabo proyectando continuamente el fortalecimiento de los procesos y lograr con ello una integralidad, pues es sabido que el diagnóstico de Discapacidad Intelectual involucra sobre todo la dificultad de estas personas por la interiorización de la tareas cotidianas y el aprendizaje a largo plazo.

Siguiendo esta línea, se indagó con las familias acerca de su opinión al respecto de los aportes del Programa de Formación para el Trabajo a nivel laboral, encontrándose un alto nivel de satisfacción por parte de estos; si bien algunos manifiestan las dificultades que han tenido los jóvenes al respecto, no reparan en afirmar que es una fortuna que sus hijos hoy día puedan estar vinculados en el mercado laboral, independientemente de lo que en esos espacios ejerzan, es de anotar que en párrafos anteriores expusimos de manera explícita que algunos de los jóvenes, aunque se encuentran laborando no están realizando las actividades

específicas de su área de conocimiento. Sin embargo, enfatizamos, las familias valoran cada logro de sus hijos y ello se visibiliza en las siguientes afirmaciones:

Acudiente de Carlos: *“No, pues ha sido maravilloso para él. Él ingresa al programa como Auxiliar de Jardinería en la Institución para Niños con discapacidad visual y auditiva, con un contrato laboral con todas las prestaciones de ley, cumpliendo, pues lo básico de todo empleador, los requisitos como la puntualidad, recibiendo una afiliación en salud, teniendo sus descuentos de nómina por las cosas que se... pues que todo empleador tiene.”*

Madre Andrés: *“yo pienso que a él le sirvió mucho esa parte laboral, Pues mira, él aprendió y de verdad quiere trabajar, y como él tuvo la oportunidad de trabajar en 2 empresas, él quiere sentirse útil, pero pues, aquí es complicado, es realmente complicado, cuando ellos salen de ese medio donde están a enfrentarse acá al... sí, como al medio nuestro.”*

Padre de Karol: *“Es excelente. Excelente porque le sigue reforzando eso, y ella ha superado y ha mejorado impresionantemente, y le sigue sirviendo porque ha avanzado, inclusive en ese proceso ha aprendido a valerse por sí misma en lo económico”*

Madre de Karina: *“allá en el Instituto le enseñaron primero a estudiar y a escribir, salieron de allá leyendo y todo eso, porque ellas entraron y no sabían ni sumar, ni restar. Después el programa de joyería”*

Madre de Diego: *“Yo me siento feliz, pues él se siente más independiente, él se siente como más persona, como más tenido en cuenta, de pronto está más activo, porque cuando él se ve sin empleo vuelve y se me va como para atrás, entonces me toca estar trabajando en el mire que esos son etapas que todos tenemos, su hermano está sin empleo, yo me he quedado sin empleo y no por eso se va morir o no por eso se está quedando.”*

Ante todo, se rectifica la complacencia por parte de las familias al ver los frutos de su esfuerzo y claro, de la institución por ver a estos jóvenes realizar actividades que les permiten vivir y desenvolverse de manera autónoma en la esfera social y laboral, de modo que cada vez adquieren experiencias favorables que inducen progresivamente a su inclusión

como personas naturales y en la cual su discapacidad pasa a un segundo plano otorgándoles día a día confianza en sí mismos.

A continuación, procederemos a desarrollar la categoría *inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual que han egresado del Programa De Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano* pero vista desde la perspectiva de las familias, con el fin de encontrar puntos de confluencia y desencuentro, frente a los expresado por los jóvenes entrevistados, y otros elementos que permitan complementar el análisis. Esta categoría, se compone de tres aspectos, el primero referido a si en algún momento las familias han experimentado exclusión o rechazo hacia sus hijos, el segundo se relaciona con las condiciones (en materiales e indumentaria) que los lugares de trabajo les han ofrecido y el tercer aspecto tiene que ver con el punto de vista y experiencia de las familias acerca de las oportunidades laborales para las personas con discapacidad intelectual en Cali.

La mayoría de los padres de familia y acudiente coinciden que los jóvenes no han sido excluidos en el ámbito laboral, la explicación que le atribuyen es que todas las contrataciones laborales se han obtenido por intervenciones del Programa, no obstante; la señora Mirian agrega “*si he visto en los lugares en que he estado trabajando, personas que van con determinadas limitaciones y las empresas los rechazan.*” Con esto se deduce que si se presenta cierta exclusión hacia personas con discapacidad que no están en un proceso de inclusión como es el del Programa de Educación para el Trabajo.

Por su parte la madre de Andrés expresa “*él está bien formado, porque de hecho los forman muy bien tanto en el Instituto como en el SENA, pero ¿qué pasa? Que cuando ellos salen a enfrentarse, ponen 80.000 peros*” esto se podría percibir como una barrera que obstaculiza el acceso a un derecho fundamental como es el del trabajo. Con esta información se puede constatar que existe un punto de encuentro con la mayoría de los egresados pues ellos aluden que tampoco se han sentido rechazados, a excepción de Karol que en el proceso de inserción laboral si se sintió presionada por sus compañeros de trabajo y jefe, lo cual no es reconocido por el padre. Y Andrés quien manifestó no haberse sentido excluido pero que su madre si lo visibiliza.

Un elemento a resaltar, es que todas las familias manifiestan haber sentido exclusión en el ámbito educativo, pues afirman que en los colegios regulares donde han estado sus hijos, no hay una preparación del personal de enseñanza, directivos y estudiantes sin discapacidad. La señora Deyanira madre de Karina dice *“en la escuela no hay la persona indicada para tratar esos niños, o si las hay, por ejemplo, la profesora Nayibi porque ella trabajaba con niños así, cuando ella vio el problema de las gemelas le dijo a la directora y fue la directora que dijo—ay no, yo esos niños así no los quiero aquí- fue por parte de la directora”*. Incluso en colegios de educación especial, la madre de Andrés declara haber sentido rechazo *“aquí te ofrecen 80.000 educaciones que no son ciertas, porque no son ciertas, yo te puedo decir que a Andrés lo he tenido en casi todos los colegios de educación especial que hay aquí. En uno tuve que llamar a los periodistas porque me lo quisieron atropellar, e hice la noticia pública con él.”*

Vemos entonces desde el concepto de *exclusión social* del autor ya citado Jiménez (2008) como la falta de preparación de los colegios regulares para atender las necesidades educativas de la población con discapacidad y los prejuicios y concepciones equívocas hacia la misma, van generando una exclusión social que los aparta tanto a ellos como individuos y en consecuencia como colectivo de un serie de derechos sociales entre los que se encuentra la educación, frente al cual los otros grupos si tienen acceso y posibilidad de disfrute. Asimismo, señalamos que pese a que en las leyes nacionales que cobijan a la población con discapacidad, se expone de manera armónica, que tanto el Estado y las instituciones de educación pública tienen la obligación de generar todas las condiciones para que tengan acceso a la educación y capacitación en los diferentes niveles (primaria, secundaria, técnico, profesional), teniendo una formación integral de acuerdo a sus necesidades específicas, no podrán ser discriminados por motivo de su discapacidad a la hora de acceder a una institución pública o privada. La realidad con la que nos encontramos es diferente, ya que no hay una apertura y preparación de las instituciones regulares, como se refleja en los discursos de las familias. Esto también se pudo constatar a lo largo de nuestra experiencia en el Instituto al trabajar con las familias de los niños, niñas y adolescentes de las modalidades de Internado y Externado, pues una de las grandes

reflexiones que surgían en los talleres era la falta de preparación de los colegios regulares, llevando a que la mayoría de los niños, niñas y adolescentes fuesen apartados del sistema educativo. De acuerdo al estudio “Inclusión educativa de personas con discapacidad” realizado por Andrea Padilla Muñoz en el año 2011 en Bogotá, los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los docentes sobre su preparación para el trabajo con escolares con diferentes discapacidades, reflejan que estos se sienten más preparados para educar a alumnos con problemas emocionales “Cuando se interroga a los encuestados acerca de discapacidades (física, mental y sensorial), en general, menos de un tercio de ellos se sienten capaces de manejar a estos alumnos, y es la discapacidad física aquella con la cual se sienten más familiarizados. Al preguntarles sobre alumnos con discapacidad sensorial o mental, alrededor del 80% de los encuestados no se sienten preparados para ellos; y para el caso de la discapacidad física, el 71,1% tiene la misma opinión (4). En términos generales, sólo de un 20% a un 30% de los docentes dicen hallarse en capacidad para educar a estudiantes con discapacidad (citado en Hurtado & Agudelo 2014)

En cuanto al segundo punto, referido a la disponibilidad de las empresas para brindar los apoyos, materiales e indumentaria requeridas para el desarrollo de los trabajos de los jóvenes, los padres y acudiente tienen una opinión contraria respecto a lo expresado por los cuatro jóvenes (Carlos, Andrés, Diego y Karol) quienes manifiestan tener dificultades con la falta de algunas herramientas e indumentaria, por su parte, desde la visión de las familias, consideran que si se las han brindado. Ante esto podríamos afirmar que la incongruencia en las respuestas se debe a que los jóvenes no les han comunicado a sus familias, algunas de las dificultades que se le han presentado en sus lugares de trabajo, por lo cual no hay un conocimiento ni reconocimiento de las mismas.

Para el caso de Karina y su madre Deyanira, se muestra una situación a la inversa, porque es ella quien reconoce que en el gimnasio no le están proporcionando la indumentaria “*por lo menos yo le dije- mami, ese uniforme que le han dado de trabajo ya está muy feo, pida otro- porque dos uniformes que se ponga, se quita uno y al otro día tiene que lavar el otro y los zapatos que tiene ya están muy lisos, ya lleva más de seis meses, se supone que a uno le deben dar uniforme cada seis meses y no se los han dado*” por el contrario Karol

durante la entrevista expresó que no ha tenido inconvenientes con la dotación de utensilios e indumentaria. A partir de esta información, se podría afirmar que en el trabajo de Karina no están cumpliendo con condiciones mínimas como es el de proporcionar un uniforme, señalando que ha sido vinculada hace un año aproximadamente. Lo que implica ciertas dificultades en cuanto a su desempeño laboral, presentación personal, y además representa un riesgo, pues los zapatos con los que cuenta no están en las mejores condiciones lo que podría ocasionar un accidente laboral, ya que sus tareas se relacionan con oficios varios dentro del establecimiento. Otro aspecto que se logró identificar con lo relatado por la madre de la egresada, es que Karina no expresa sus inconformidades ante su jefa, pues no tiene mucha confianza con ella *“lo que pasa es que cambiaron de gerente y la que pusieron es jodida, en el sentido de que está limpiando acá y la llama por el micrófono para que haga otra cosa, eso le daba rabia a ella porque no la deja terminar lo que está haciendo en el baño, deja de hacer lo que está haciendo y llega una clienta y se queja- ¡esto está todo enjabonado!- pues si la otra no dejó que terminara de hacer el trabajo, entonces eso le da rabia”*

Lo anterior refleja que en el trabajo, no le están ofreciendo los apoyos y tiempos requeridos para la ejecución de sus tareas, no hay una buena comunicación y apoyo por parte de su jefa inmediata lo que genera que Karina sea percibida por los clientes del gimnasio como poco eficiente en el desarrollo de sus tareas.

En este punto, señalamos que las perspectivas de las familias, permiten examinar otras situaciones que no son identificadas por los jóvenes como formas de exclusión y condiciones laborales óptimas, lo que posibilita un análisis exhaustivo de la presente categoría.

Por último, se indagó con las familias, acerca de su opinión sobre si existen oportunidades laborales para las personas con Discapacidad Intelectual en Cali. Al igual que los jóvenes sus familias consideran que no hay suficientes oportunidades laborales para la población con discapacidad, si bien reconocen que sus hijos han estado vinculados, esto ha sido porque hacen parte de un proceso de inclusión, en el cual no todas las personas tienen la posibilidad de acceder, ya sea porque se encuentran en otras ciudades o porque los cupos no

son elevados, la acudiente de Carlos expresa *“todavía nos falta mucho, mucha sensibilización, hay mucho desconocimiento frente a las potencialidades que todas las personas tenemos. El no creer que se pueden desarrollar estas capacidades y cumplir y entrar a trabajar, y ser buenos, teniendo una discapacidad física, sensorial, intelectual, pero... aún nos falta, digamos, que, que muchas empresas ya... ya manejan personal con discapacidad, la que sea, pero no podría darte un porcentaje, pero sé que falta mucho aún, por hacer, y por trabajar por esta población”*

El padre de Karol afirma respecto a las oportunidades laborales *“si nos ponemos a ver aquí en Cali y a nivel nacional que uno ve por televisión y que uno mismo ve en los barrios, en la ciudad y en el mismo colegio, suficiente no, hay insuficiente [...] el gobierno está corto... porque la cantidad de colegios que se necesitarían para la cantidad de jóvenes que hay, así como Karol y más graves de Síndrome de Down y toda esa cuestión, es impresionante. Privilegiados nosotros los que estamos en Cali, porque si nos vamos pa’ mi pueblo, que es La Unión Valle, cero oportunidades. Yo pienso que las 3 ciudades más grandes y donde más opciones hay para los jóvenes como Karol, incluido los jóvenes sin ninguna dificultad, es Bogotá, Medellín y Cali, porque uno averigua las encuestas y por internet”*

La señora Ximena, madre de Andrés agrega otra de las razones que restringen en gran medida la accesibilidad a los empleos de las personas con discapacidad *“para él buscar una vacante, cómo le parece que hay que hacerle una prueba neuropsicológica, tengo que pagar un salario mínimo para que me le hagan una evaluación y me le den un certificado del grado de discapacidad de él, para poder incluirlo a él en esa parte”*

Lo expresado por las familias en este punto devela algunos factores que se deben seguir fortaleciendo desde la gestión gubernamental, la sociedad en general, las entidades públicas y privadas, estos son; sensibilización social, imaginarios sobre la discapacidad, apertura del sector empresarial, cobertura y alcance de los programas de inclusión educativa y laboral. Estas insuficiencias siguen incapacitando a la población con discapacidad, y generando que sea inalcanzable el propósito de vivir una vida digna y en igualdad de condiciones que el resto de la sociedad, siendo algo que está presente de manera transversal en el marco

jurídico colombiano, en el Modelo Biopsicosocial y en la definición de discapacidad adoptada por la presente investigación, en donde se plantea que la sociedad es quien limita a las personas con discapacidad al no prestar servicios apropiados para asegurar adecuadamente que sus necesidades sean tenidas en cuenta dentro de la organización social, en este sentido, la responsabilidad es de todos. Más aún debe ser parte de las acciones desplegadas desde la profesión de Trabajo Social, la cual tiene como principios fundamentales, la defensa de los derechos humanos, la justicia social, la igualdad y el respeto, en efecto, dentro del marco de nuestras intervenciones está la responsabilidad de contribuir a la equiparación de oportunidades de la población con discapacidad, lo cual se ratifica en el código de Ética de los Trabajadores Sociales en Colombia (2015), donde se especifica que uno de los compromisos fundamentales que debe tener el profesional es “identificar y sugerir cómo superar los imaginarios sociales excluyentes, discriminatorios y segregadores de la población” (p.32)

7. CONCLUSIONES

Con el fin de analizar los aportes laborales y personales de los procesos de formación que se han llevado a cabo en el Instituto para la inclusión laboral de cinco personas con Discapacidad Intelectual egresados entre los años 2014 y 2016 del programa de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano en la ciudad de Cali. Se considera que este trabajo investigativo logró cumplir con lo establecido al inicio del mismo ya que se describieron las perspectivas de los actores, se interpretaron y se analizaron de modo tal que favoreció de manera significativa el desarrollo del documento.

Podemos afirmar que este proyecto de investigación ha permitido visibilizar aspectos relevantes tales como: el grupo de jóvenes entrevistados y sus familias / cuidadores mantuvieron apertura y disponibilidad proporcionando información detallada al respecto de los procesos llevados a cabo en el Programa de Formación Para El Trabajo, además la institución brindó el apoyo necesario para ejecutar esta investigación puesto que el producto final dará cuenta de los procesos individuales de los jóvenes y del impacto del programa en sus vidas tanto a nivel personal como social, laboral, cultural, entre otros.

Los aprendizajes obtenidos en el programa de formación para el Trabajo han aportado de manera significativa a la vida de las personas con Discapacidad Intelectual, en la medida que hoy día se sienten capaces de desarrollar actividades productivas. Es de resaltar que, a partir del Programa los jóvenes han desarrollado habilidades y destrezas laborales y personales que en la actualidad constituyen un mejor desenvolvimiento en la vida social y principalmente en su entorno laboral. Se percibe desde sus disertaciones que las tareas que desarrollan en sus espacios laborales las llevan a cabo de manera óptima gracias al conocimiento especializado sobre procedimientos propios de su ocupación; además manipulan de forma adecuada los materiales y herramientas, y un aspecto importante a destacar es el mejoramiento en las relaciones con sus pares. Es por lo anterior que la institución logra a través de sus estrategias internas cumplir con el propósito de hacer que la

población con Discapacidad Intelectual pueda acceder a contextos educativos, laborales y sociales; es decir a visibilizarlos como sujetos de derechos.

Conviene subrayar que la inclusión laboral de los jóvenes les ha posibilitado satisfacer sus necesidades, cabe enunciar en este punto las planteadas por Maslow como: básicas, de seguridad, sociales, de autorrealización y de estima². Esto se afirma a partir de los discursos de la población, ya que se denota un mejoramiento en el acceso a bienes y servicios. Trayendo a colación lo referenciado por el padre de Karol quien afirma que el aporte económico de su hija en el hogar les ha permitido proveer de recursos de mejor calidad. En cuanto a las necesidades de seguridad, se observa desde sus relatos que se encuentran vinculados en el sistema laboral consecuentemente, tienen acceso a todas las prestaciones de salud y riesgos laborales lo cual constituye el mantenimiento y prevención de su integridad en estos espacios.

Por su parte, en lo que refiere a las necesidades sociales, de estima y de autorrealización se logró evidenciar que tanto los padres como los jóvenes reconocen que su vinculación en el ámbito laboral ha generado en ellos una mayor satisfacción en sus vidas, pues actualmente ven reflejados sus esfuerzos al ser más autónomos y libres en sus decisiones, visibilizan que son tenidos en cuenta tanto en su entorno familiar como laboral y social. Es así como el estigma y prejuicios a los que se han visto involucrados, con el pasar del tiempo pierden fuerza pues se observa en esta población grandes avances y capacidades que promueven su inclusión activa en la comunidad.

Con base a lo planteado en el anterior párrafo y de acuerdo a los resultados de la investigación que giran en torno al proceso de inserción laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual se puede vislumbrar la categoría de *Trabajo* desde una perspectiva diferente no ligado única y exclusivamente a una condición que permite la sobrevivencia, es decir, el trabajo remunerado para suplir necesidades básicas o como una actividad orientada a la producción y creación de valores de uso, sino la construcción del trabajo desde el desarrollo humano, puesto que como hemos mencionado reiteradamente el hacer

² tomado de Abraham Maslow y la psicología transpersonal (2013). Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Libros/2013/teo-per/14.pdf>

parte de un espacio laboral les ha permitido a los jóvenes fortalecer diferentes aptitudes y capacidades a nivel personal, les permite hacer parte de la sociedad en la que se encuentran, ser respetados, tener confianza en sí mismos y un auto-reconocimiento de sus propias capacidades y potencialidades, teniendo en cuenta que son personas con discapacidad intelectual, significando el trabajo un lugar propicio para seguir construyéndose como seres capaces, tal como lo expresa Noguera (2002) “el trabajo, lejos de reducirse a una lógica puramente instrumental o sistémica, puede ser una vía entre otras para la generación de solidaridad social y para el logro de la autorrealización de los individuos” (p.63) sin embargo el autor afirma que estos dos últimas dimensiones del trabajo no tienen tanto protagonismo como la primera, pero no descarta que pueda estar más presentes a futuro. Ante esto podríamos afirmar que con este proyecto de investigación queda reflejado cómo el concepto de trabajo se amplía y unifica haciendo más visibles las dos dimensiones presentadas por el autor.

En términos de los marcos legales y políticos revisados en este estudio, se observa el énfasis al tema de la inclusión social de las personas con discapacidad, ya que se pretende que desde las diferentes instancias (educativo, laboral, social) estén en apertura hacia esta población. No obstante, se establece que es un asunto de alta complejidad pues a partir de nuestra experiencia como practicantes de Trabajo Social en este campo y las experiencias propias de los entrevistados. Se logró evidenciar que lo que sé que está generando es una integración, entendiendo esta como un modelo que pretende que las personas con discapacidad y personas diversas se adapten a la forma de enseñanza de las instituciones, en lugar de crear un sistema propicio para atender a las necesidades de cada individuo. (Muntaner, 2010). En este sentido, se pudo constatar que las instituciones de educación regular no cuentan las condiciones necesarias para atender dicha población, por lo cual los niños, niñas y adolescentes deben ser remitidos a instituciones especiales promoviendo con ello una división entre la población con discapacidad y la población sin discapacidad característica que no son propias de una verdadera inclusión, en donde la premisa fundamental es que no sea el sujeto quien se adapte a las condiciones, sino que desde las mismas instituciones se reestructuren las condiciones en pro de que las personas con

discapacidad accedan a una atención educativa más eficaz. En suma, hacemos referencia a que lo que se estipula en las políticas públicas no se ajusta a la realidad concreta.

Consideramos que fue de gran relevancia contar con las opiniones y puntos de vista de las familias, pues agregaron nuevos datos sobre los procesos educativos y laborales de los jóvenes. Se pudo visibilizar el impacto que ha generado en los padres la vinculación educativa y laboral de sus hijos, pues el hecho de tener una discapacidad de tipo cognitivo, en algún momento de sus vidas fue motivo de desconfianza en las capacidades de crianza y apoyo, pues tenían un concepto errado de las habilidades de sus hijos reforzados en la idea de que nunca podrían aprender. En la actualidad y gracias al proceso llevado a cabo en el Instituto Tobías Emanuel dichas familias han deconstruido este tipo de imaginarios a razón de los obstáculos que han podido superar sus hijos tanto a nivel personal como laboral y social.

Para la realización del presente estudio, fue de vital importancia la participación de las familias, es por ello que destacamos el papel que tienen los cuidadores en los procesos de formación de las personas con discapacidad intelectual. De acuerdo con nuestra investigación, se pudo visibilizar numerosos aspectos entre los cuales están:

Los cuidadores consideran fundamental los espacios académicos de inclusión ya que contribuye a que sus hijos se desenvuelvan en sociedad, adquieran y/o refuercen habilidades adaptativas y obtengan aprendizajes no solo a nivel laboral sino personal. Además de ello, expresaron comprender la complejidad con el tema de la discapacidad intelectual y los retos a los que se ven enfrentados por esta situación, por tanto, de manera reiterada afirman que en la ciudad hace falta más concientización, respeto y con ello la eliminación de barreras limitantes con dicha población

Otro aspecto a resaltar, es que si bien las familias validan que sus hijos han adquirido un alto nivel de autonomía, reconocen que en situaciones puntuales sus decisiones deben estar mediadas por el acompañamiento y/o aprobación de ellos como figuras de autoridad, puesto que como se mencionó a lo largo del estudio, las personas con discapacidad intelectual

presentan ciertas dificultades adaptativas por lapsos de tiempo que si no se le hace el respectivo seguimiento contribuyen a la generación de nuevos obstáculos.

Para desarrollar algunas de las categorías de análisis del presente documento se hizo necesario el planteamiento de una técnica interactiva que diera cuenta de los procesos en el Programa y en esa medida nos permitiera extraer información detallada de las perspectivas de los jóvenes al respecto de sus experiencias al momento del egreso de la institución. Dicha técnica descriptiva denominada “foto-lenguaje” facilitó la expresión de sentimientos e ideas, puesto que como ya se mencionó esta población se le dificulta tener fluidez verbal, sostener conversaciones por lapsos de tiempo largos y, a razón de nuestro conocimiento observamos que perciben mejor la información de forma visual, por lo cual las imágenes proporcionaron dinamismo, interés y mayor comprensión de las preguntas realizadas.

Otra de las conclusiones a las que podemos llegar es que desde las concepciones de los jóvenes, sus familias y la misma sociedad, el factor trabajo ocupa un lugar muy importante en la vida de las personas, no solo a nivel económico, puesto que es necesario para adquirir los diferentes bienes y servicios que permiten la supervivencia, sino que está dotado de una carga social y psicológica bastante fuerte, como expresa Messina, Pieck & Castañeda (2008) “El trabajo está tan asociado a la identidad y a la pertenencia social, que la persona adulta que está “sin trabajo” pone en cuestión su propio ser; igualmente, una persona que “no trabaja”, suele quedar fuera de la confianza social, siendo condenada a formas diversas de aislamiento y estigmatización. En este mismo sentido, el trabajo es sinónimo de solvencia, de ser miembro activo de una sociedad, de ser responsable, de estar vigente, así como la asociación del sentido común entre trabajar y estar sano y joven” (p.17) un hecho que permite ilustrar esta afirmación es lo descrito por la madre de Diego quien especifica que cuando el joven se ha quedado sin trabajo hay un retroceso en su proceso y su estado de ánimo cambia. Como también el caso de Andrés quien refiere que se siente más cómodo estar de voluntario en el Programa que en su hogar “haciendo nada”.

8. RECOMENDACIONES

A partir del desarrollo del presente estudio se logra identificar cuál es el quehacer del Trabajo Social con la población con discapacidad en la institución, llegando a reconocerse que en el ejercicio profesional las Trabajadoras Sociales de las modalidades de Externado e Internado no está tan presente la intervención de estas con la población con discapacidad y su familias, pues sus funciones se caracterizan por tener un componente más administrativo, lo cual restringe sus posibilidades de acción y de forma más precisa advertir que desde el Programa de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano no existe el cargo de Trabajo Social. Esto nos lleva a pensar cuál sería el papel de nosotras como trabajadoras sociales en ese contexto institucional y más aún en el programa y la problemática planteada a lo largo de la investigación. Consideramos entonces que el Trabajo Social como parte de la unidad de educación para el trabajo podría fortalecer procesos tales como:

- Redes de apoyo: Desde Trabajo Social consideramos que este proceso debe ser enfocado hacia el fortalecimiento de los vínculos familiares a través de la generación de espacios que convoquen a las familias para el desarrollo de una escuela de padres en la cual se trabajen aspectos como: apoyo emocional porque a partir de ahí se proyecta la importancia de compartir sentimientos, pensamientos y problemas, ya que ello constituye una mayor confianza entre los miembros de la familia y específicamente en la persona con discapacidad intelectual. Apoyo social, facilitando a los sujetos la conformación y pertinencia en el ámbito de las relaciones interpersonales, siendo esto de gran relevancia para el desarrollo como personas para la vida en comunidad; así mismo, promover la participación en actividades sociales, lúdicas y de tiempo libre. Estas relaciones refuerzan en las personas la percepción y el sentimiento de pertenencia, y también facilitan su conexión y contacto con otras redes sociales, no solo limitado al entorno familiar.

- Como Trabajadoras Sociales, podríamos tener una cuota muy importante en el proceso de inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual, siendo un puente con las diversas instituciones, empresas y actores inscritos en los ámbitos laborales. Según diversos estudios en el contexto Español, especifican que las actitudes y percepciones de los de los empresarios hacia la población se caracterizan por concebirlos como individuos con graves afectaciones y hay un desconocimiento de los diferentes tipos de discapacidad existentes y el potencial laboral de la personas con discapacidad (Gómez, 2013) ahora bien, por qué no pensar que esta situación se presenta de igual forma en el contexto nacional y local, donde la misma realidad y las cifras demuestran que dicha población está en una desigualdad laboral y hay pocas oportunidades de empleo.

Conviene subrayar entonces que el Trabajador Social desde su quehacer profesional podría contribuir en la deconstrucción de esos imaginarios, siendo una de sus principales funciones, las estrategias que podrían implementar son talleres y grupos focales donde se pueda trabajar con jefes y empleados sin discapacidad acerca de los Modelos de discapacidad, tipos de discapacidad, el nuevo concepto de diversidad funcional, las características y particularidades de dicha población, los derechos, entre otros temas, que brinden mayor claridad sobre los mismos y que de esta manera se genera un mayor reconocimiento y comprensión de los que significa la discapacidad.

- Otra de las acciones en las cuales sería pertinente contribuir es en la parte investigativa, ya que, según el rastreo bibliográfico realizado en este estudio, es muy poca la producción que desde la profesión se hace en el tema de la discapacidad intelectual, por lo cual la invitación es a que se siga construyendo conocimiento que puedan sustentar las intervenciones, como también que desde la misma práctica se pueda identificar estrategias de intervención con la población con discapacidad. Es así como a partir de nuestra práctica académica se visibilizaron algunos puntos que se deben tener en cuenta a la hora de intervenir en este campo, como son: adaptarse a las necesidades de la población con discapacidad; poder

reflexionar en torno a cómo construyen su realidad y cuáles son los apoyos que necesitan para el logro de su inclusión social. Deconstruir las ideas discriminatorias y prejuicios que existen hacia las personas con discapacidad tanto a nivel personal como social, pues limitan el desarrollo de las intervenciones y su efectividad. Por consiguiente, proponemos también que desde el programa de Formación para el Trabajo y Desarrollo Humano se podría fortalecer más la investigación, mejorar los procesos internos, acción que podría desarrollarse desde la profesión disciplina de Trabajo Social, gestándolo desde una visión más integral, humanista, y procurando preservar los derechos de la población.

Se requiere la realización de programas de promoción puntuales desde o para la sociedad civil y las comunidades directamente interesadas, que motiven y exijan la intervención de gobierno, con el fin de lograr actos que conlleven a soluciones reales en pro del bienestar general de las personas con discapacidad, en los diferentes ámbitos de desarrollo laboral, social, cultural, político y educativo, entre otros. Al mencionar el bienestar general de las personas con discapacidad, no debe convertirse en un proceso que se desarrolle con enfoques de exclusividad, sino que por el contrario se propenda por soluciones globales que beneficien la totalidad de la población sin ningún tipo de exclusión.

Consideramos que se debe concientizar a los actores relacionados con el tema de la inclusión laboral de las personas con Discapacidad Intelectual, de que más allá de las normas impositivas y sus sanciones, es un deber cívico el trato igualitario y equitativo a la totalidad de la población sin distinción alguna.

Otra de las recomendaciones es en lo referente a que el programa de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano, pudiese tener mayor énfasis en el componente de emprendimiento puesto que como se constató, existen barreras a nivel social e institucional que dificultan el acceso a las oportunidades de empleo de la población con discapacidad intelectual. Siendo esta una alternativa de trabajo y de desarrollo social. Mencionando el caso de Karina quien no ha estado vinculada a un trabajo referente a Joyería y teniendo

muy poca esperanza de emprender su propio negocio, considerándolo como una alternativa poco viable, por tanto, realizamos dicha sugerencia.

En términos del programa de formación para el Trabajo desde nuestra perspectiva sería pertinente reevaluar el impacto que tienen cada uno de los módulos de dicho programa, su pertinencia a nivel local, ello enfocado a la disponibilidad de ofertas laborales, puesto que consideramos que algunos de ellos como “Joyería” no propician un extenso campo ocupacional.

BIBLIOGRAFÍA

Abraham Maslow y la psicología Transpersonal. En: Teorías de la personalidad (pp.457-495). Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Libros/2013/teo-per/14.pdf>

Arenas, B.; Jaramillo, J. Jaramillo, P. & Cruz, C. (2013). Calidad de vida e inclusión laboral de personas con discapacidad. Cali, 2008- 2011. Recuperado de: <http://revistas.usc.edu.co/index.php/CienciaySalud/article/viewFile/211/197>

Ares, P. (2002). Psicología de la Familia. Una Aproximación a su Estudio. La Habana: Editorial Félix Varela.

Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo. (2010). Discapacidad Intelectual, definición, clasificación y sistemas de apoyo. Ed: Alianza.

Ausubel, D. (1983). Teoría del aprendizaje significativo. Recuperado de: http://delegacion233.bligoo.com.mx/media/users/20/1002571/files/240726/Aprendizaje_significativo.pdf

Bonilla, C. (s.f). Metodología, enfoque fenomenológico. Recuperado de: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/mce/bonilla_h_s/capitulo3.pdf

Comisión discapacidad, sociedad y fomento fabril (SOFOFA) y la oficina internacional del trabajo (2013). Factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de: <http://web.sofofa.cl/wp-content/uploads/2013/09/estudio-factores-web-completo-2013.pdf>

Concejo de Cali (2014). Política pública para la discapacidad toma vuelo en el concejo. Recuperado de: http://www.concejodecali.gov.co/Publicaciones/politica_publica_para_la_discapacidad_toma_vuelo_en_el_concejo

Congreso de Colombia. (10 de julio del 2007). Ley 1145 del 2007. Recuperado de: http://oig.cepal.org/sites/default/files/2007_ley1145_col.pdf

Congreso de Colombia. (11 de febrero de 1997). Ley 361 de 1997. Recuperado de: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0361_1997.html

Congreso de Colombia. (27 de febrero del 2013) Ley Estatutaria 1618 del 2013. Recuperado de: <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/2013/LEY%201618%20DEL%2027%20DE%20FEBRERO%20DE%202013.pdf>

Congreso de Colombia. (31 de julio del 2009). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. [Ley 1346 de 2009]. Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=37150>

Congreso de Colombia. (8 de febrero de 1994). Ley 115 de 1994. Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=292>

Consejo Nacional de Trabajo Social (2015). Código de ética de los trabajadores sociales en Colombia. Bogotá: Grupo Editorial Ibáñez.

Constitución política de Colombia. [Const.] (1991). Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125>

Consultoría sobre análisis de la normatividad y propuesta de ajustes (2013). En: Programa empresarial de promoción laboral para personas con Discapacidad. Recuperado de: http://www.pactodeproductividad.com/pdf/informe_narrativo_percepciones_problemas_y_recomendaciones_completo.pdf

Egido, I. & Camina, 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. Recuperado de: <http://www2.uned.es/reop/pdfs/2009/20-2%20-%20Inmaculada%20Egido.pdf>

Gaitán, C. & Granados, L.F. (2005). Procesos de formación. En: prácticas educativas y procesos de formación en la educación superior. Bogotá, Colombia: Javegraf.

Garavito, D. (2014). La inclusión de las Personas con Discapacidad en el Mercado Laboral Colombiano, una acción conjunta. Recuperado de: <http://www.bdigital.unal.edu.co/46075/1/52646657.2014.pdf>

García, A. (2010). Inclusión laboral de las personas con discapacidad, cuestión de responsabilidad social. Recuperado de: <http://repositorio.uis.edu.co/jspui/bitstream/123456789/9344/2/133829.pdf>

García, S. (1998). Especificidad y rol en Trabajo Social (pp. 15-57). Argentina: Lumen Hvmanitas.

Gómez, J.M. (2013). Creencias y percepciones acerca de las posibilidades laborales de las personas con Discapacidad Intelectual. Recuperado de: https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/28436/1/Tesis_Gomez%20Puerta.pdf

Guzmán, E. & Galarza, M (2015). Inclusión laboral de personas con discapacidad. En la página web: <http://es.slideshare.net/MariellaIsabelWaKayG/tesis-inclusion-laboral-guzman-y-wa-kay>

Hurtado, L. & Agudelo, M. A. (2014). Inclusión educativa de las personas con discapacidad en Colombia. Recuperado de: revistas.ces.edu.co/index.php/movimientoysalud/article/download/2971/pdf

Instituto (2009). Modelo social inclusivo. Primera versión; centro de investigaciones y desarrollo. Cali, Colombia.

Instituto (2016). Proyecto educativo institucional del programa de educación para el trabajo y desarrollo humano. Cali, Colombia.

Instituto de Bienestar Familiar (2013). Lineamiento técnico para garantizar los derechos a los niños, las niñas y los adolescentes con discapacidad. Recuperado de: <http://www.icbf.gov.co/portal/page/portal/Descargas1/LM2.MPM5.P1%20Lineamientos%20Tecnico%20para%20Garantizar%20los%20Derech.pdf>

- Jaramillo, J. F., Uprimmy, R., Chaparro, S.R., Bernal, C. Muñoz, J.S., Duque, P. (2010). Trabajo Digno y Decente en Colombia. Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas. Recuperado de: [https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia_%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas\(1\).pdf](https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia_%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas(1).pdf)
- Jiménez, M. (2008). Aproximación teórica de la exclusión social: complejidad e imprecisión del término. Consecuencias para el ámbito educativo. Recuperado de: <http://www.scielo.cl/pdf/estped/v34n1/art10.pdf>
- Lablanca, I. (s.f). Comunicación efectiva y trabajo en equipo. En: http://descargas.pntic.mec.es/mentor/visitas/comunicacion_efectiva
- Lupercio, L. (2012). El derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad en cuenca-ecuador. Recuperado de: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/860/1/t352.pdf>
- Martínez, J. (2004). Estrategias metodológicas y técnicas para la investigación social. Recuperado de: www.geiuma-oax.net/sam/estrategiasmetyteticas.pdf
- Mazo, H. (2011). La autonomía: principio ético contemporáneo. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5123760.pdf>
- Messina, G, Pieck, E & Castañeda, E. (2008). Educación y trabajo: lecciones desde la práctica innovadora en América Latina. Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001608/160881s.pdf>
- Ministerio de Salud y Protección Social (2014). Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social 2013-2022. Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/politica-publica-discapacidad-2013-2022.pdf>

Mora, A. (1999). El proceso de enseñanza y aprendizaje de las ciencias en educación primaria en escuelas urbanas y rurales de San Ramón. Recuperado de: <http://www.cientec.or.cr/exploraciones/ponenciaspdf/ArabelaMora2.pdf>

Morán, J. M. (2003) Epistemología, ciencia y paradigma en Trabajo Social. España: Acogagua Libros

Muntaner, J. (2010). De la integración a la inclusión: un modelo educativo. Recuperado de: <http://diversidad.murciaeduca.es/tecnoneet/2010/docs/jjmuntaner.pdf>

Noguera, J. (2002). El concepto de trabajo y la teoría social crítica. recuperado de: <http://www.raco.cat/index.php/papers/article/viewFile/25717/25551&a=bi&pagenumber=1&w=100>

Organización Mundial de la Salud & Banco Mundial. (2011). Informe Mundial sobre la Discapacidad. Recuperado de: http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf

Página web del Instituto. (2016). Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano. Recuperado de: <https://www.tobiasemanuel.org/es/educacion-esp>

Pinto, C. (2011). Capítulo 2: aprendizaje. Proyecto Avis. Recuperado de: http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2011/aq-pinto_c/pdfAmont/aq-pinto_c.pdf

Reyes, C.; Cerrillo, R. & Izuzquiza, D. (2009). La inclusión de discapacitados intelectuales en el mundo laboral: análisis cualitativo. Estudio de un caso. Recuperado de: <http://www.rinace.net/rlei/numeros/vol3-num2/art2.pdf>

Rincón, M & Linares, M. (2011). Características De Aprendizaje Del Estudiante Con Discapacidad Intelectual Y Estrategias Pedagógicas Que Responden A Dichas Características. En: <http://repositorios.educacionbogota.edu.co/jspui/bitstream/123456789/2922/1/caracteristicasaprendizajediscapacitados.pdf>

Rodríguez, A.N. & Carvajal, A. (1999). Guía para la elaboración de proyectos de investigación social. Cali.

Saleh, L. (2005). Inclusión de personas con discapacidad. Una mirada nacional e internacional. En: Inclusión social, discapacidad y políticas públicas (pp. 09-26). Chile. Recuperado de: http://www.unicef.cl/archivos_documento/200/Libro%20seminario%20internacional%20discapacidad.pdf

Satizábal, M. (2017). Inserción laboral de un grupo de trabajadores con discapacidad en Cali [versión electrónica]. Santiago de Cali: Universidad del Valle. Recuperado de <http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/10145/1/0534330-MS-2017-1.pdf>

Secretaría de Desarrollo Territorial y Bienestar Social (s.f). Directorio de organizaciones de discapacidad de Cali. En la página web: www.cali.gov.co/ipc/descargar.php?id=1649

Trujillo, A.; Velásquez, A, García, B. & González, S. (s.f). Técnicas Interactivas para la investigación social cualitativa. Recuperado de: http://aprendeenlinea.udea.edu.co/lms/moodle/pluginfile.php/101098/mod_resource/content/0/tecnicas_interactivas1.pdf

Vaello, J. (2011). Cómo dar clase a los que no quieren. Recuperado de: <https://books.google.com.co/books?isbn=8499802974>

Villa, N. (2006). La inclusión progresiva de las personas con Discapacidad Intelectual en el mundo laboral. Recuperado de: http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO10299/inclusion_progresiva.pdf

ANEXO 1. TECNICA DESCRIPTIVA “FOTOLENGUAJE”

Esta técnica se utilizó durante las entrevistas a los cinco jóvenes con Discapacidad Intelectual como estrategia facilitadora, permitiendo en ellos una mayor comprensión, interpretación y reflexión ante las preguntas realizadas por las investigadoras.





