



**UNIVERSIDAD  
DE ANTIOQUIA**

**EL EDUCADOR ESPECIAL COMO PREPARADOR LABORAL EN  
EL CONTEXTO DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO CON  
APOYO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL (DI)**

Autor(es)

Alejandra Restrepo Urrego

Luisa Fernanda Villa González

Darling Omarys Agualimpia Mosquera

Universidad de Antioquia

Facultad de Educación, Licenciatura en Educación  
Especial

Medellín, Colombia

2021



El Educador Especial como preparador laboral en el contexto de la formación para el Empleo  
con Apoyo de personas con Discapacidad Intelectual (DI)

**Alejandra Restrepo Urrego**  
**Luisa Fernanda Villa González**  
**Darling Omarys Agualimpia Mosquera**

Tesis o trabajo de investigación presentada(o) como requisito parcial para optar al título de:  
**Licenciadas en Educación Especial**

Asesora:

Doris Adriana Ramírez Salazar  
Doctora en Educación

Línea de Investigación:  
Inclusión Educativa

Grupo de Investigación:  
Didáctica y Nuevas Tecnologías

Universidad de Antioquia  
Facultad de Educación, Licenciatura en Educación Especial  
Medellín, Colombia  
2022

<b>Cita</b>	(Restrepo, A. et al, 2022)
<b>Referencia</b>	Restrepo Urrego, A., Villa González, L. F., & Agualimpia Mosquera, D. O. (2022). El Educador Especial como preparador laboral en el contexto de la formación para el Empleo con Apoyo de personas con Discapacidad Intelectual (DI)
<b>Estilo APA 7 (2020)</b>	[Trabajo de grado profesional]. Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.



Grupo de Investigación Didáctica y Nuevas Tecnologías.

Centro de Investigaciones Educativas y Pedagógicas (CIEP).



Centro de Documentación Educación

**Repositorio Institucional:** <http://bibliotecadigital.udea.edu.co>

Universidad de Antioquia - [www.udea.edu.co](http://www.udea.edu.co)

**Rector:** John Jairo Arboleda Céspedes

**Decano/Director:** Wilson Bolívar Buriticá

**Jefe departamento:** Maribel Barreto Mesa

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Antioquia ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por los derechos de autor y conexos.

## ***Dedicatoria***

*Este logro se lo dedico a mi madre, quien me dio la vida y ha sido mi apoyo incondicional en todo momento; a mis hermanos, quienes me han animado cuando más lo necesité; a mi pareja quien me apoyó emocionalmente; a mis compañeras Darling y Luisa quienes compartieron este sueño conmigo y no desfallecieron ante las adversidades; a mi amiga Alexandra, quien desde la lejanía estuvo pendiente de mí. Finalmente, este logro me lo dedico, por la constancia y el esfuerzo durante toda la carrera.*

*Alejandra Restrepo Urrego*

*Al destino y a la vida por permitirme transitar este camino. A mi madre por enseñarme fortaleza, perseverancia y motivarme cada día a cumplir mis metas. A mi mejor amiga y hermana Yirledy Otalvaro por creer en mí y recordarme que los sueños se pueden cumplir. Finalmente dedico este logro a mis compañeras Darling Agualimpia y Alejandra Restrepo por enseñarme, acompañarme y crear juntas desde el amor, la perseverancia y la amistad.*

*Luisa Fernanda Villa González*

*Dedico este trabajo a mis padres que me brindaron su apoyo incondicional durante la realización de este pregrado siendo mi pilar en la vida, también a mi hermana de la vida Daniela Estacio, quien fue un apoyo fundamental en los momentos difíciles durante mi carrera, alentándome a no desistir en ninguna circunstancia. Finalmente, me dedico este trabajo por todo el crecimiento personal que pude vivenciar y lo orgullosa que me hacen sentir los resultados, que no hubieran sido posible sin la compañía de mis compañeras y amigas Luisa Fernanda Villa y Alejandra Restrepo.*

*Darling Omarys Agualimpia Mosquera.*

## *Agradecimientos*

*Primeramente, agradecerle a Dios por permitirnos coincidir en el camino y darnos la fortaleza para no desistir en el proceso.*

*Segundo, a nuestras familias por apoyarnos y estar con nosotras a lo largo de nuestra formación profesional.*

*Tercero, a nosotras mismas por permitirnos construir y aprender desde el amor y la amistad.*

*Cuarto, a nuestra querida maestra y asesora Doris Adriana Ramírez Salazar por su guía, orientación y disposición al compartir sus experiencias y conocimientos con nosotras.*

*Quinto, a nuestro maestro Christian Fernney Giraldo Macias por su nobleza y orientación durante la realización del proyecto.*

*Sexto al programa UIncluye por permitirnos conocer, aprehender y contribuir a nuestra formación como docentes.*

*Finalmente, agradecemos a la Universidad de Antioquia y a cada uno de los maestros que nos formaron y acompañaron durante nuestro recorrido académico.*

## TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	4
1.2 Delimitación del problema.....	4
2. ANTECEDENTES .....	10
2.1 Investigaciones y experiencias Internacionales.....	10
2.2 Investigaciones y experiencia Nacionales.....	25
2.3 Investigaciones y Experiencias a Nivel Local.....	30
3. JUSTIFICACIÓN .....	38
4. OBJETIVOS .....	43
4.1. Objetivo General .....	43
4.2. Objetivos Específicos.....	43
5. MARCO CONCEPTUAL .....	44
5.1 Persona con Discapacidad Intelectual.....	44
5.1.1 Modelo multidimensional del funcionamiento humano.....	47
5.1.2 Modelo de calidad de vida.....	49
5.2 Educación Inclusiva .....	50
5.2.1 Educación Superior Inclusiva.....	52
5.3 Perfil del Educador Especial .....	54
5.4 Inclusión Laboral.....	56
5.5 Empleo con Apoyo.....	58
5.6 Preparador laboral .....	60

6. METODOLOGÍA.....	63
6.1 Enfoque, alcance y tipo de estudio.....	63
6.2. Sujetos participantes.....	64
6.3 Técnicas e instrumentos para la recolección de información.....	65
6.4 Plan de análisis .....	70
6.5 Consideraciones éticas .....	72
7. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN .....	73
7.1 Percepciones de los estudiantes.....	75
7.1.1 Acompañamiento y Apoyo.....	75
7.1.2 Sentimientos y emociones .....	77
7.2 Percepciones de las familias y apoyos naturales.....	79
7.2.1 Conocimiento sobre Discapacidad Intelectual .....	79
7.2.2 Conocimiento del rol y funciones del preparador laboral .....	81
7.3 Rol del Educador Especial .....	85
7.3.1 Formación y experiencias en Inclusión Laboral.....	85
7.3.2 Rol del Educador Especial en el ámbito de la Educación Superior Inclusiva.....	88
7.3.3 Rol del Educador Especial como preparador laboral .....	92
7.3.4 Conducta Adaptativa .....	101
8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	106
8.1 Conclusiones .....	106
8.2 Recomendaciones.....	107
8.2.1 Propuesta de curso .....	109
9. REFERENCIAS.....	116
ANEXOS .....	132

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Técnicas e instrumentos para la recolección de la información .....	66
Tabla 2: Relación de los objetivos y el sistema de categorías y subcategorías .....	73
Tabla 3: Curso de preparador laboral .....	109

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Conceptos .....	44
---------------------------	----

## **GLOSARIO**

AAIDD: Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo.

CONPES: Consejo Nacional de Política Económica y Social.

DANE: Departamento Administrativo Nacional de Estadística.

DI: Discapacidad Intelectual.

DSM - V: Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales, quinta edición.

ECA: Empleo Con Apoyo.

ESI: Educación Superior Inclusiva.

IES: Instituciones de Educación Superior.

MEN: Ministerio de Educación Nacional.

SENA: Servicio Nacional de Aprendizaje

UdeA: Universidad de Antioquia.

UPN: Universidad Pedagógica Nacional.

UNICEF: Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia.

UNESCO: Organización de las Naciones Unidas para la Cultura, las Ciencias y la Educación

## RESUMEN

Este texto describe cada uno de los componentes de la investigación realizada para optar al título de Licenciadas en Educación Especial, cuyo propósito fue explorar y proponer un nuevo campo de acción para el egresado de Educación Especial, que contribuya a la Inclusión Laboral de las personas con Discapacidad Intelectual en el ámbito de la Educación Superior Inclusiva. Esta investigación se desarrolla desde una perspectiva cualitativa, tipo estudio de caso. Se utilizaron técnicas de recolección de información tales como: entrevista semiestructurada, grupo focal e historia de vida, las cuales permitieron un acercamiento a los procesos de Inclusión Laboral de las personas con DI del programa de extensión de la Universidad de Antioquia UIncluye, sus familias y las empresas participantes. Además, se utilizó la técnica de triangulación múltiple para el análisis de la información.

Entre los resultados obtenidos se evidenció que el Educador Especial puede desempeñarse como preparador laboral debido a que su saber disciplinar contribuye a la inclusión de las personas con D.I. en el ámbito de la empresa; además de ello, se evidenció que el educador especial en su rol de preparador laboral realiza actividades que sirven de apoyo no solo al joven con DI, sino también a sus familias y a los apoyos naturales en el contexto de las empresas. Estos hallazgos arrojaron un conjunto de insumos para el diseño de una propuesta formativa para la Licenciatura en Educación Especial de la Universidad de Antioquia en modalidad electiva, enfocada en la Inclusión Laboral de las personas con DI en el ámbito de la Educación Superior Inclusiva. Así mismo como resultados de este trabajo de investigación se destaca la formulación de una serie de recomendaciones generales que pueden contribuir al mejoramiento de perfil del egresado y particularmente pueden cualificar el desarrollo del Programa UIncluye.

**Palabras clave:** Personas con Discapacidad Intelectual, Educación Superior Inclusiva, Inclusión Laboral, perfil del Educador Especial, Empleo con Apoyo.

## ABSTRACT

This text describes each of the components of the research carried out to qualify for the degree of Graduates in Special Education, which purpose was to explore and propose a new field of action for the graduate of Special Education, which contributes to the Labor Inclusion of people with Intellectual Disability in the field of Inclusive Higher Education. This research is developed from a qualitative perspective, case study type. Information collection techniques were used such as semi-structured interview, focus group, and life history, which allowed an approach to the processes of Labor Inclusion of people with I.D. of the extension program of the Universidad de Antioquia UIncluye, their families, and the participating companies. In addition, the multiple triangulation technique was used for the analysis of the information.

Among the obtained results, it was evidenced that the Special Educator can perform as a job mentor as his disciplinary knowledge contributes to the inclusion of people with I.D. in the field of the company. In addition to this, it was shown that the special educators in their role as job mentors perform activities that support not only the young person with ID, but also their families and natural people who support them in the context of companies. These findings yielded a set of inputs for the designing of a training proposal for the Bachelor of Special Education at the Universidad de Antioquia in elective subjects' modality, focused on the Labor Inclusion of people with ID in the field of Inclusive Higher Education. Likewise, as results of this research work, the formulation of a series of general recommendations, can contribute to the improvement of the graduate's profile and can particularly qualify the development of the UIncluye Program.

**Key words:** people with Intellectual Disability, Inclusive Higher Education, Labor Inclusion, Special Educator's profile, Employment with support

## INTRODUCCIÓN

Los derechos de las personas con discapacidad se han transformado a lo largo de la historia con el fin de permitir a esta población la participación y acceso a contextos como el educativo, social y laboral. Estas transformaciones han posibilitado mayores oportunidades educativas en los diferentes niveles, como lo es el caso de la Educación Superior Inclusiva, desde la que se pretende la participación de las personas con discapacidad en escenarios universitarios.

Como estudiantes en formación evidenciamos que, a pesar de los avances en el contexto de la inclusión, se hace necesario estudiar la inclusión de las personas en situación de DI en el ámbito laboral, en tal sentido para el desarrollo de esta investigación se planteó la siguiente pregunta: ¿Cuáles son los roles que cumple el Educador Especial como preparador laboral y su incidencia en la Inclusión Laboral de jóvenes con Discapacidad Intelectual? Esta pregunta estuvo impulsada por las experiencias de formación que brinda el programa de Licenciatura en Educación Especial de la Universidad de Antioquía a sus estudiantes, en las que se observó la falta de proyectos y programas que potenciaran habilidades propias de la vida adulta de las personas con DI, en relación con el proyecto de vida, el acceso a la educación superior y el contexto laboral.

El desarrollo del proyecto se llevó a cabo entre los años 2021 y 2022, al interior del programa de extensión de la Universidad de Antioquia UIncluye, el cual busca formar a jóvenes con Discapacidad Intelectual para la inclusión en el contexto familiar, educativo, social y ocupacional, utilizando diversas estrategias como la planificación centrada en la persona y el modelo de Empleo con Apoyo. La investigación permitió proponer un nuevo campo de acción para el egresado de Educación Especial que contribuya a la Inclusión Laboral de las personas con Discapacidad Intelectual en el contexto de la Educación Superior Inclusiva.

En este documento se presenta la información condensada en 8 apartados. En el primer capítulo se encuentra el planteamiento del problema en el cual se realizó un rastreo en el plano internacional en materia de Inclusión Laboral de las personas con DI y se contrastó con lo hallado a nivel nacional y local, de esta contextualización surge la pregunta de investigación y se plantea un objetivo general y tres específicos; en el segundo capítulo se pueden encontrar los antecedentes, esto es investigaciones y experiencias a nivel internacional, nacional y local, en relación con la Educación Superior Inclusiva y la formación socio-ocupacional de las personas con Discapacidad Intelectual; en el tercer capítulo se encuentra la justificación con la cual se exponen las razones que motivaron la realización del proyecto; en el cuarto capítulo se explicitan los objetivos propuestos para el desarrollo de la investigación; en el quinto capítulo se presenta el marco teórico a través de la categoría conceptuales y la perspectiva teórica desarrollada en la investigación; en el sexto capítulo se encuentra la metodología, en la cual se detalla el enfoque, alcance y tipo de estudio, los sujetos participantes, técnicas e instrumentos de recolección de información utilizados, el plan de análisis y las consideraciones éticas; en el séptimo capítulo, se presentan los resultados, análisis y discusión; por último, en el octavo capítulo se ubican las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio.

La investigación se realizó desde una perspectiva cualitativa y se implementó el método de estudio de caso, con el cual se logró un acercamiento al proceso de Inclusión Laboral que se gestan al interior del programa de formación UIncluye, a los jóvenes con Discapacidad Intelectual y sus familias, a las empresas vinculadas y a los docentes que han acompañado el proceso. Todo ello, se dio mediante la implementación de la técnica de entrevista semiestructurada, grupo focal e historias de vida, estas técnicas permitieron narrar historias y presentar las posturas críticas-reflexivas en torno al tema.

Entre los resultados obtenidos, se logró evidenciar que los procesos de formación en Inclusión Laboral de personas con Discapacidad Intelectual a nivel local y nacional son pocos, y en muchos de los casos limitados, además, la mayoría no se basan en el modelo de Empleo con Apoyo, pero tampoco se soportan en perspectivas teóricas que favorezcan la inclusión. En cuanto a la figura del preparador laboral propuesta por el modelo, se puede afirmar que esta puede ser desempeñada por el Educador Especial, por sus saberes pedagógicos y conocimientos específicos sobre la discapacidad, además, es preciso clarificar que, aunque el rol en la literatura no ha sido vinculado a un profesional en específico, sí se evidenció mayor participación de profesionales del área de educación.

En cuanto a la formación que recibe el Educador Especial de la Universidad de Antioquia, se evidenció un vacío conceptual relacionado a la atención de poblaciones con discapacidad en la adultez, razón por la cual se realizan una serie de recomendaciones, entre las cuales se plantea un curso electivo dirigido a estudiantes de la licenciatura, cuyo fin, es el de ampliar el campo de acción del profesional y seguir cualificando las acciones para favorecer la vida adulta y la Inclusión Laboral de las personas con Discapacidad Intelectual.

## 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.2 Delimitación del problema

Actualmente la formación de Licenciados en Educación Especial debe incluir el estudio y la reflexión sobre la Inclusión Laboral de las personas con Discapacidad Intelectual, con el fin de facilitar un desarrollo integral y una vida digna de la persona en el contexto social, familiar y personal. Según Ceballos (2015) “la formación de la persona con discapacidad en el proceso de inclusión laboral es un reto y un desafío, la relación institución- empresa replantea los roles de los educadores especiales en la proyección de las acciones formativas” y esta permea la vida de las familias y de la persona con discapacidad. (p. 5).

Desde la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas Con Discapacidad (2008), en el Artículo 27, el trabajo es considerado un derecho fundamental y los estados parte deben “asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con los demás” (p. 22).

A nivel internacional se han implementado estrategias que permiten garantizar este derecho; consolidando programas donde se hace uso de modelos que facilitan la inclusión de la persona con discapacidad en el contexto laboral, algunos programas e investigaciones trabajan bajo el modelo de Empleo con Apoyo (ECA). Como ejemplo de ello, se encuentra la Fundación Discar en Argentina (Victoria Shocrón, 1991), la cual ha trabajado por la inclusión de las personas con discapacidad intelectual y su desarrollo humano en todos los ámbitos de la sociedad, incluyendo el laboral, en este caso, el Empleo con Apoyo ha contribuido al logro de la formación de esta población. Asimismo, la Dirección de Investigación y Perfeccionamiento (DINPER) de la Universidad de Maule (Chile) hace un rastreo internacional sobre el trabajo con este modelo, en el cual propone “enfrentar el problema de la inserción laboral de las personas con Discapacidad

Intelectual por medio de la elaboración de un modelo de inserción con una activa participación de la empresa laboral competitiva” (Vidal, R., Cornejo, C., Arroyo, L, 2013, p.94)

Por su parte, en España, se implementó un programa que trabajó con este modelo, llamado Programa Capacitas: Inclusión e Ilusión, creado en el año 2012, el cual trabajó por la inclusión de jóvenes con discapacidad intelectual en entornos Universitarios, en la síntesis se resalta que:

Una empresa bien informada y trabajada, a priori es un entorno de trabajo seguro. En la normalidad y sin conocer la metodología del Empleo con Apoyo el empresario podría estar convencido de que emplear a una persona con discapacidad va a suponer un trabajo extra para él o para alguno de sus trabajadores. (p. 95)

Lo anterior pone en consideración la importancia y la necesidad de contar con el modelo ECA, que no solo se encarga de preparar a las personas con discapacidad, sino que también capacita y prepara el entorno laboral para disminuir las brechas que pueden surgir al desconocer cómo tratar a la población.

A nivel Nacional desde la Constitución Política de Colombia de 1991, el trabajo es concebido como “un derecho y una obligación social” y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (Constitución política de Colombia, Art. 25, 1991, p. 4). Para el ejercicio de este derecho en el Artículo 13 de la misma Constitución se plantea que, ante la Ley todos somos iguales y, por tanto, debemos gozar de los mismo derechos y oportunidades sin discriminación alguna, de este modo el Estado debe ser garante de que esta igualdad sea real y efectiva. El Estado protegerá a las personas que por su condición económica, física o mental sean objeto de discriminación, sancionando los abusos o maltratos contra ella (Constitución política de Colombia, Art. 13, 1991, p. 2).

Las leyes que establecen en Colombia el derecho al trabajo proclaman igualdad de condiciones. Sin embargo, en las prácticas cada día se evidencia mayor vulneración de estos derechos y se atropella el acceso a una condición de vida digna. Un ejemplo, lo constituyen las actuales estadísticas del DANE, correspondientes al trimestre entre abril y junio del 2021, donde el 48.5% de la población tiene una modalidad de trabajo informal y solo el 50.3% de estos pueden costearse un sistema de salud y seguridad de régimen contributivo, en pocas palabras, casi el 50% de la población en Colombia no cuenta con prestaciones o garantías laborales dignas y sin dejar a un lado que el 14.4% de la población actual está desempleada.

Este panorama se observa más desolador, cuando se analiza la situación de la población con discapacidad en el país. Según el Informe Nacional del Empleo (2018-2019) el censo del DANE del 2019 muestra que, la población con discapacidad representa el 7,2 % de la población colombiana, donde el 27% ha trabajado en algún momento de su vida, ya sea de manera formal e informal, primando esta última (p. 15). Si bien en Colombia para una gran parte de la población es difícil acceder a un empleo, para la persona con discapacidad se convierte en todo un reto, ya que, la gran mayoría de las empresas en los diferentes sectores de la economía, no cuentan con ofertas laborales para la población con discapacidad o son muy pocas las vacantes disponibles, esta situación ha llevado a algunas personas con discapacidad a optar por buscar otros medios de ingreso monetario tales como: emprendimientos y/o trabajos informales. Del mismo modo se ha visibilizado que, se presentan diversas situaciones de inequidad donde la población con discapacidad se ha visto afectada tanto a nivel económico, como en su desarrollo personal al interior de las empresas. Según Peña y Duran (2016):

La realidad de las personas en situación de discapacidad es el resultado de un círculo vicioso en el que la marginación laboral y la inequidad salarial impulsan a la pobreza. De esta manera,

al dificultarse la adquisición de recursos propios, estas personas tienen que depender de sus familias agravando la condición económica de las mismas, aunque muchos de ellos podrían aportar de manera significativa a sus ingresos. En este sentido, este es un tipo de colectivo socialmente marginado, evitable si se tomaran en consideración sus capacidades y se abrieran espacios para su Inclusión Laboral y productividad. (p. 216)

Esto indica que, no solo las personas con discapacidad han sido socialmente marginadas, sino que en el ámbito laboral se presentan situaciones de inequidad que afectan la calidad de vida del colectivo, donde no se tienen en cuenta sus capacidades y se obvia lo que este puede o no hacer.

Aunque en Colombia el artículo 31 de la Ley 361 de 1997, explícita los beneficios tributarios para los empresarios que vinculen personas con discapacidad, donde se señala que:

Los empleadores que ocupen trabajadores con limitación no inferior al 25% comprobada y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementario, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a los trabajadores con limitación, mientras esta subsista. (p. 6)

Es evidente, que esto no garantiza un proceso de inclusión real. En muchas ocasiones, incluso obstaculiza y limita la participación de la persona con discapacidad en el contexto del trabajo, puesto que, en la mayoría de las empresas no se cuenta ni con la formación, ni los profesionales con formación para realizar de manera adecuada el acceso, la permanencia en el puesto de trabajo y el desarrollo de una vida personal, social y laboral digna, con oportunidades de acuerdo con las capacidades.

En este contexto, se evidencia la necesidad de la participación de un profesional del área de la educación, con formación y conocimiento de la población con discapacidad, que pueda desarrollar

las funciones de un preparador laboral, para acompañar a la persona, asesorar a la empresa y contribuir a la adecuación del contexto y a la implementación de apoyos que se requieren para lograr un proceso de Inclusión Laboral efectivo, tal y como lo mencionan Ortega y Celpa (2010) el preparador laboral es:

El principal valedor de la persona con discapacidad y el encargado de diseñar, junto con la propia persona, los diferentes itinerarios laborales. Juntos harán una valoración de los programas y actividades necesarios para una exitosa inserción, a la luz de las características personales, familiares y sociales. (p. 47)

Particularmente en el proceso formativo como Educadoras Especiales, hemos tenido acceso al Programa UIncluye, el cual busca contribuir a disminuir las barreras de los jóvenes con DI para su inclusión en el contexto familiar, educativo, social y ocupacional, mediante el diseño y validación de un modelo de atención integral con enfoque ecológico e interdisciplinar. La formación que reciben estos jóvenes está organizada en tres fases, la primera se denominó escalar, la cual consiste en preparar a las familias y a los jóvenes con Discapacidad Intelectual para el ingreso a la vida adulta y favorecer su vinculación al entorno universitario; la segunda fase es nombrada UIncluye, donde se implementó un currículo que incluyó acciones y cursos organizados en tres núcleos: social-práctico, conceptual y vocacional-ocupacional y la tercera fase fue denominada diplomas, la cual busca promover en los jóvenes habilidades sociales, personales y académicas que permita realizar de una manera autónoma las acciones relacionadas con la ocupación y que facilitaran su inclusión tanto en los diferentes contextos familiares, universitarios, comunitarios y sociales (Ramírez et al., 2021). En la última etapa se ha evidenciado la necesidad de una vinculación real al mundo laboral a través de la figura de una inmersión o práctica. Estos jóvenes requieren ser acompañados para lograr la inserción laboral y adquirir las habilidades que les posibiliten un ajuste

al puesto de trabajo según sus capacidades y las necesidades de la empresa, además, del desempeño autónomo y regulado de las funciones que exige el puesto de trabajo.

En este proceso la figura del preparador laboral es crucial. Se requiere un profesional que además de conocer sobre el desarrollo de las personas con Discapacidad Intelectual, logre implementar y flexibilizar a partir de estrategias didácticas y/o apoyos, la formación, la inserción, el desarrollo de funciones en el puesto de trabajo y la posible vinculación laboral. Las empresas no cuentan con dicho profesional. Tampoco existen en el medio, programas de formación a nivel de educación tecnológica o superior que formen a las personas en el rol de preparador laboral. Por consiguiente, esto nos motiva a preguntarnos ¿Cuáles son los roles que cumple el educador especial como preparador laboral y su incidencia en la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual?

## 2. ANTECEDENTES

Con el propósito de hacer un rastreo y establecer los antecedentes, se efectuó la búsqueda de algunas experiencias e investigaciones a nivel internacional, nacional y local, llevadas a cabo durante los últimos 15 años, que tuvieran relación con la formación e inclusión de las personas con Discapacidad Intelectual en el contexto laboral y el uso del modelo ECA. Para desarrollar esta búsqueda se utilizaron las siguientes palabras claves: Discapacidad Intelectual, Educación Superior Inclusiva, Inclusión Laboral, perfil del Educador Especial, Empleo con Apoyo y preparador laboral. Se emplearon las siguientes bases de datos: Dialnet, Riberdis, Redalyc. Además, Google Académico, el Repositorio de la Universidad de Antioquia, el Repositorio de la Universidad Andrés Bello, y el Repositorio Universidad Cooperativa de Colombia. La consulta derivada se organizó en tres categorías: Investigaciones y Experiencias Internacionales, e Investigaciones y Experiencias Nacionales, Investigaciones y Experiencias a Nivel local, teniendo en cuenta las siguientes palabras claves: Empleo con Apoyo, Inclusión Laboral, Discapacidad Intelectual, preparador laboral, Educación Superior Inclusiva, perfil del Educador Especial.

### 2.1 Investigaciones y experiencias Internacionales.

A nivel internacional se rastrearon 2 investigaciones y 5 experiencias:

La primera investigación fue realizada en España por Peña (2021), y se titula “Empleabilidad de personas con Discapacidad Intelectual: el Empleo con Apoyo”. Este estudio tuvo como objetivo conocer los argumentos de las técnicas, que emplean las preparadoras laborales con las personas con Discapacidad Intelectual que participan en programas de ECA respecto a: “las trayectorias de empleabilidad exitosas, los factores relacionados con la persona y el entorno que potencian la idoneidad del modelo” (Peña, 2021, p. 189). Utilizó un enfoque cualitativo, las

técnicas de recolección de la información fueron grupos de discusión y la entrevista abierta, la muestra estuvo conformada por 19 sujetos participantes, entre los que se encontraban 8 técnicas de empleo, 6 preparadoras laborales y 5 personas con Discapacidad Intelectual que hubieran accedido a empleo mediante la metodología ECA.

Entre los resultados obtenidos, se destacó que, el modelo de Empleo con Apoyo es idóneo para el trabajo con personas con Discapacidad Intelectual, en el cual se identifica y resalta la figura del preparador laboral, no solo como persona que brinda apoyo, sino que también detecta apoyos naturales y asesora, por ello esta figura se convierte en la clave del éxito en la Inclusión Laboral de la persona con discapacidad al interior de las empresas. Así mismo, se resaltó la importancia de atribuirle responsabilidad a las empresas en los procesos de inclusión, pues en sus lenguajes debe estar presente el concepto de diversidad, en este sentido se podrá contar con entornos pensados para el desenvolvimiento de todas las personas, evitando los espacios segregados.

La segunda investigación se titula “Programas de orientación y Empleo con Apoyo de personas con Discapacidad Intelectual. Modelos y estrategias de intervención”, realizada por Becerra et al (2012) en España. El objetivo de la investigación era “analizar los modelos de intervención en los que se sustentan dichos programas, así como sus estrategias y recursos de orientación” Becerra et al (2012, p. 2), para lograr el objetivo propuesto utilizaron el análisis de documentos, la revisión bibliográfica y la entrevista semiestructurada a un total de 18 iniciativas de empleo con apoyo. Esta investigación utilizó un enfoque metodológico de tipo descriptivo, centrado en la síntesis de perfiles y el análisis comparativo de los procesos de orientación y apoyo laboral que desarrollan los principales programas de empleo ordinario con apoyo (ECA) en España. Los datos obtenidos fueron analizados para comparar la información recolectada entre los programas y obtener perfiles en los modelos teóricos existentes del modelo ECA.

La información se categorizó en cuatro tópicos: la formación pre-laboral; la formación y orientación laboral; el apoyo intensivo; y el seguimiento. Después del análisis de la información en estas categorías, se obtuvo como resultado que algunas de las características comunes en los programas son la evaluación del perfil profesional, los módulos y talleres de formación complementaria, así como la supervisión inicial dentro del puesto de trabajo y el apoyo natural en el mismo. Se concluye además que el modelo predominante en estos centros es la colocación-formación-mantenimiento, combinando acciones de formación y apoyo, las cuales son coordinadas o acompañadas por el preparador laboral, cuyo apoyo no se limita al puesto de trabajo, sino que realiza una formación transversal en la formación laboral. Algunas de las recomendaciones se relacionan con la innovación y mejora de planificación en cuanto a recursos y material humano.

La primera experiencia se denomina “Las unidades de apoyo a la actividad profesional en los centros especiales de empleo”, fue desarrollada por Navarro (2020) en Madrid en las Unidades del grupo Social ONCE, específicamente en el grupo de empresas Ilunion. A través de la investigación se realizó un análisis de las unidades de apoyo y se indagó por la actividad profesional en los centros de empleo regulados en el decreto 469/ 2006 de 21 de abril en la ley española. Para la recolección de la información el programa se desarrolla a través de entrevistas a la comunidad de Madrid, debido a la escasez de literatura sobre este tema. Se realizaron 27 entrevistas a profesionales encargados de estas unidades de apoyo y a trabajadores. Dichas pesquisas arrojaron que en las Unidades de apoyo no se realizan las mismas funciones y estas no siguen necesariamente lo establecido en la ley, por lo que sus objetivos no logran “proporcionar a los trabajadores de los Centros Especiales de Empleo los ajustes personales necesarios para una óptima inclusión laboral”. (Navarro, 2020, p. 243)

“Las Unidades de Apoyo han sido diluidas y hoy en día ni siquiera muchos de los trabajadores de la propia empresa conocen qué son o a qué se dedican” (Navarro, 2020, p. 247) y se destaca que estas unidades de apoyo representan algo más que un departamento en una empresa, ya que son instrumentos dedicados al ajuste individual para las personas con discapacidad en su entorno laboral, social.

La segunda experiencia fue realizada por Ruiz et al (2017) de la cual se deriva un artículo titulado “Formación inclusiva en entornos de educación superior para personas con Discapacidad Intelectual”, en el que presentan la experiencia de dos programas en España: Promotor y el Master “Programa Empresa”, y su impacto científico y social. El Programa Promotor nace en el 2004 con el interés de poner en marcha una estrategia de inclusión universitaria dirigida a personas con discapacidad intelectual, sus propósitos responden a favorecer la Inclusión Laboral de los alumnos a través del aprendizaje de competencias profesionales. Además, de forma complementaria a lo anterior, contribuir al desarrollo personal y social de los alumnos, mediante una formación humanista que destaque el desarrollo de valores, la educación emocional o la adquisición de habilidades sociales; por su parte el Máster se ha concebido como un proyecto, a priori, de carácter empresarial, el cual busca ofrecer una formación más experta a jóvenes con Discapacidad Intelectual, en la implique a la empresa como agente formativo acercando a los alumnos a la realidad del mundo empresarial de forma directa y actual tras su formación en el ámbito universitario, adaptada a sus competencias.

La eficacia de estos programas se ve reflejada en: 10 promociones graduadas en el Programa Promotor; gracias a esto más de 150 estudiantes con Discapacidad Intelectual se han formado en la universidad; el 75% de graduados se encuentran trabajando con un contrato de

trabajo en empresas ordinarias y finalmente este modelo de formación inclusiva se ha transferido a otras universidades españolas e internacionales.

La tercera experiencia, fue realizada en España por Parras et al (2015) y se titula “Conquistando espacios de ciudadanía: Programa de formación laboral para personas con discapacidad intelectual en el espacio universitario”. El programa contó con el apoyo de la Universidad de Deusto, más concretamente con la facultad de psicología y educación, su objetivo principal fue describir de manera detallada algunos de los aspectos más relevantes del programa de formación laboral de la Asociación Uribe Costa. El programa se desarrolla mediante acciones formativas teórico-prácticas dirigidas a desarrollar las competencias específicas que potencien la cualificación del alumnado en el perfil de “Auxiliar Administrativo”, donde los primeros dos años se orienta al desarrollo de habilidades laborales en el área y habilidades sociales. El segundo módulo que trabajan es de prácticas, estas se llevan a cabo con empresas ordinarias de Vizcaya, con las cuales se ha establecido un convenio, para que todos los aprendizajes durante el tiempo de formación puedan ser utilizados en un entorno laboral a los que pretende acceder con posterioridad.

Una de las conclusiones más significativas derivadas del desarrollo de la experiencia, es la importancia de trabajar mancomunadamente entre familias, la persona con Discapacidad Intelectual y la Universidad, es importante tener presente que todo debe ser bajo el escenario de los derechos y teniendo en cuenta los deseos y necesidades de las personas con DI. En cuanto a los participantes se hizo visible que manifestaban altas expectativas de formación y logros a nivel social, todo ello fue posible gracias a que la inclusión se construye día a día y a la apertura de la universidad para facilitar el trabajo en equipo, disponerse al trabajo con la población y contribuir al cambio de imaginarios frente a las personas con DI. Finalmente es un deber de la ciudadanía

propiciar los ajustes necesarios para que todas las personas independientemente de su diversidad puedan acceder a la formación y al empleo de una manera igualitaria, de esta forma se propician cambios en los autoconceptos de las personas con Discapacidad Intelectual, dejando de verlos como niños y se les empieza a asumir como adultos.

La cuarta experiencia se sitúa en España, y fue realizada por Pintado, et al. (2015). A través de la cual se da inicio al PROGRAMA CAPACITAS: Inclusión e Ilusión. Este programa se desarrolla con el apoyo de la Universidad Católica de Murcia. El propósito de este programa es permitir a jóvenes con Discapacidad Intelectual, la interacción en un contexto universitario y lograr un “título Propio Universitario denominado: Técnico de Empresas y Actividades Sociolaborales” (p. 89). Su objetivo está centrado en la formación de las personas con D.I en habilidades laborales y personales y en la sensibilización de las empresas y el contexto universitario. En este, aplican la metodología basada en la enseñanza individualizada, en la que se centran en las necesidades y particularidades de cada estudiante, por lo cual los cursos no superan un número máximo de 12 alumnos.

Se determinó que en el campus universitario se deben realizar actividades en conjunto con estudiantes de otras unidades académicas y acompañar a los docentes durante este proceso para que realicen las flexibilizaciones necesarias. Para la capacitación de las empresas, se trabajó con el apoyo del preparador laboral para lograr la inserción e integración laboral de los practicantes; todo esto se realiza bajo la modalidad de Empleo con Apoyo. Los resultados obtenidos durante este periodo de trabajo señalan que: la participación de la familia es fundamental para la autonomía y crecimiento personal de los jóvenes; la participación en el proyecto les ha permitido a todos los integrantes un cambio de perspectiva frente a las personas con discapacidad intelectual.

La quinta experiencia se titula “ESPAZO COMPARTIDO. Programa de formación sociolaboral para personas con discapacidad cognitiva Universidad de Coruña” se realizó en España por Diaz et al, (2015). Tuvo como propósito formar y ayudar a adquirir a sus alumnos un conjunto de conceptos de valores y capacidades, que le permitan desenvolverse en espacios inclusivos. Para lograr los propósitos se utilizan técnicas de recolección de información tales como: la observación participante, los Focus group y los cuestionarios de satisfacción a las familias y alumnos. Entre las conclusiones más relevantes se encuentra que el programa busca y permite la normalización de las personas con discapacidad cognitiva en la educación superior y el mercado laboral.

La sexta experiencia fue realizada en España por Gallardo (2012), se tituló “Universidad y Discapacidad Intelectual (DI)”. Este estudio tenía como objetivo ofrecer una panorámica general acerca de la situación de la Educación Inclusiva para personas con Discapacidad Intelectual en los contextos universitarios de España. El informe se presentó en asociación con la Federación de organizaciones a favor de personas con Discapacidad Intelectual (FEAPS). A lo largo del informe dieron cuenta de los programas que ha desarrollado la Universidad Autónoma de Madrid en relación con la población con discapacidad. Entre los programas se encuentran: la formación homologada de evaluadores de calidad de vida, enfocada en formar a personas con Discapacidad Intelectual y permitir que estas sean las evaluadoras de los servicios ofrecidos por otras personas; el programa Apúntate, en el cual forman a los estudiantes para el apoyo a personas con Trastornos del Espectro Autista; el Programa de formación para la inclusión laboral de jóvenes con Discapacidad Intelectual y un curso en formación de formadores en Derechos de Personas con Discapacidad Intelectual.

Luego del rastreo y análisis de estos programas se concluye que la educación debe ayudar a potenciar habilidades académicas, sociales y prácticas, que le permitan a los alumnos con Discapacidad Intelectual desarrollar sus proyectos de vida singulares, también se debe promover el trabajo en conjunto entre la universidad y el liderazgo social que trabaja en pro de las personas con Discapacidad Intelectual, con el fin de minimizar las ideas sobre que, las personas con DI no pueden ser estudiantes universitarios o docentes universitarios y fomentar el enriquecimiento que supone el trabajo en conjunto con la población con DI, en los contextos universitarios, tanto para el colectivo de maestros, como para los alumnos y demás involucrados en el ámbito universitario.

La séptima experiencia fue realizada en España por Egido Gálvez et al, (2009). Se titula “La inclusión social y laboral de las personas con Discapacidad Intelectual mediante los programas de Empleo con Apoyo. Un reto para la orientación.” fue desarrollada por un equipo interuniversitario de la Universidad Autónoma de Madrid, ésta tuvo como propósito implementar y evaluar un programa de formación para la inserción laboral de jóvenes con Discapacidad Intelectual en el ámbito universitario bajo el modelo de Empleo con Apoyo. Se buscaba la aplicación de apoyos para la inserción laboral de las personas con Discapacidad Intelectual a razón de que se encuentran con mayor desventaja frente a la población con discapacidad motora y sensorial, respecto al acceso y permanencia en el empleo, puesto que los apoyos son un poco más sencillos en estas poblaciones, mientras que en la Discapacidad Intelectual se requiere de apoyos más profundos.

Los instrumentos de recolección de información que implementaron fueron: cuestionarios, la entrevista estructurada, entrevistas abiertas y diarios de experiencias elaborados por los propios estudiantes, sus padres y docentes del programa.

A partir de la experiencia, se concluye que el desarrollo de programas específicos de formación para el Empleo con Apoyo puede ser una vía adecuada para la integración laboral de las personas con Discapacidad Intelectual; en la experiencia analizada se aprecia que los alumnos muestran un elevado nivel de implicación en su proceso de formación y que tanto ellos, como los padres y profesores consideran que los conocimientos adquiridos mediante el Programa de formación laboral pueden ser de utilidad para el desarrollo de un trabajo en el futuro inmediato. Dentro de las conclusiones se destaca una mejora de las expectativas personales y profesionales de los estudiantes con discapacidad, así como de su propio autoconcepto, que puede tener una repercusión positiva, no solo en su integración laboral, sino también en su Inclusión Laboral, en un sentido más amplio.

La octava experiencia fue realizada en España, por la fundación Ampans creada en el año 2010, la cual cuenta con una trayectoria de más de 50 años de historia. <https://ampans.cat/es/nosotros/> Actualmente, brinda acompañamiento y apoyo a las personas con Discapacidad Intelectual o en situación de vulnerabilidad, en cuanto a la educación, la calidad de vida y la inserción laboral. Su modelo de atención se define por: continuidad asistencial, inclusión, calidez en el trato, equipamientos confortables y adaptados, próximos a las personas y sus familias, formación e investigación y calidad de los servicios.

La fundación ha brindado atención a más de 2.000 personas con Discapacidad Intelectual y a sus familias, emprendiendo proyectos en múltiples sectores laborales como jardinería, quesos, vinos, supermercados, restaurantes, servicios a la industria, servicios de limpieza, artes gráficas, entre otras. Una parte fundamental es que, la fundación brinda Empleo con Apoyo, con el cual crean una relación directa entre la persona con discapacidad y la empresa, la cual es apoyada a través de un seguimiento personalizado.

En el continente Latinoamericano se rastrearon 5 investigaciones y 2 experiencias:

La primera investigación identificada en el contexto chileno, y titulada “Modelo de apoyo para personas con discapacidad intelectual y su impacto en la calidad de vida”, fue realizada por Hernández et al (2021). Su objetivo principal fue generar una reflexión en torno al origen de los apoyos y la relevancia en la construcción del concepto de discapacidad, a partir de su incorporación desde el modelo socio-ecológico y multidimensional del funcionamiento humano. El estudio se realizó bajo un enfoque metodológico cualitativo, de tipo descriptivo-interpretativo, en el cual se hizo un rastreo bibliográfico y análisis de este.

Entre las conclusiones a las que se llegó con respecto a los apoyos, se resalta que, el modelo de apoyos permite concebir el concepto de discapacidad de manera multifactorial, ubicando a la persona con discapacidad como centro, no con el ánimo de resaltar su déficit, sino como una persona que necesita apoyos. En relación con la calidad de vida, se reconoció el paradigma de apoyos como un puente entre la persona con discapacidad y su entorno, mejorando los procesos de inclusión y la calidad de vida de la persona. Finalmente, en relación con el tema que convoca el presente proyecto de investigación, ponen en manifiesto la importancia del modelo de apoyos como instrumento fundamental a la hora de formar a las PCD en la educación inicial y en la entrega de herramientas que faciliten los procesos de inclusión laboral de jóvenes y adultos con Discapacidad Intelectual.

La segunda investigación es realizada en Ecuador por Ocampo (2018), titulada “discapacidad, inclusión y educación superior en Ecuador: el caso de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil”. Los objetivos de la investigación eran: describir el interés de la

comunidad académica de la institución en torno a la discapacidad y analizar las características del estudiantado con discapacidad de las cohortes desde el año 2015 hasta el 2017. El estudio empleó una metodología de enfoque cualitativo con un alcance exploratorio-descriptivo; para el análisis se toman una recopilación de datos estadísticos de la institución y de corte nacional e internacional y se caracteriza la situación de personas con discapacidad en la educación superior ecuatoriana a partir de un rastreo bibliográfico, por medio del cual se hace una descripción histórica de la educación respecto a la discapacidad y el concepto actual de Inclusión

Los resultados del análisis estadístico arrojaron que en la institución se matricularon al menos 192 personas con discapacidad entre 2015 y 2017, donde el 85% ha recibido ayuda financiera al menos una vez y que el tipo de discapacidad más frecuente es la física con un 37,5 %, seguida de la discapacidad visual con un 18,2 % y la auditiva (16,6%) y discapacidades menos representadas como la psicosocial con un 4,6% y la lingüística con 1%. Lo que indica que no existe una diferencia considerable entre discapacidades por género y origen, a excepción de la infrarrepresentación de las personas con Discapacidad Intelectual, a la par se evidenció que el número de estudiantes con discapacidad disminuye a medida que el grado de discapacidad aumenta, lo cual anima a buscar vías para captar y atender estudiantes con discapacidades severas (Ocampo, 2018, pp. 14). Además, es evidente la existencia de barreras discriminatorias y prejuicios en ciertas ciencias o entre los mismos estudiantes con discapacidad.

La tercera investigación fue realizada en Chile, titulada “Inclusión Laboral de personas en situación de Discapacidad Intelectual egresadas del programa diploma en habilidades laborales de la Universidad Andrés Bello: perspectiva de empleadores” realizada por Parker et al (2017), cuyo objetivo principal fue “describir la perspectiva de empleadores de jóvenes en situación de Discapacidad Intelectual, egresados del programa Diploma en habilidades laborales de la

Universidad de Andrés Bello, además, se buscaba indagar en su mirada en torno a los aportes y dificultades que conlleva la Inclusión Laboral de personas en situación de discapacidad en sus empresas” (p. 73). La metodología utilizada fue de carácter mixto; la información se recolectó por medio de análisis estadísticos de datos y entrevistas semiestructuradas a empleadores con el fin de conocer su perspectiva en cuanto al tema en cuestión.

Entre los resultados obtenidos se encuentra que, los empleadores poseen una actitud positiva en cuanto a la Inclusión Laboral de personas con Discapacidad Intelectual, donde concuerdan en que, los jóvenes egresados del programa poseen las habilidades necesarias para ser incluidos en las empresas, así mismo señalan la necesidad de un apoyo al empleo, lo cual aportaría a la inclusión efectiva de la población, todo ello refuerza la idea de una formación sociolaboral de la población con Discapacidad Intelectual, ya que según la perspectiva de los empleadores esta favorece su adaptación y desempeño en el mundo laboral, así mismo a lo largo de su vida deben brindarse otras oportunidades de seguir formándose, ya que considerando sus características cognitivas y de aprendizaje, podrían requerir de constante reforzamiento sobre todo en situaciones de cambio o adaptación a nuevos contextos. Finalmente, se hace necesario promover transformaciones que faciliten la contratación de la población en igualdad de condiciones, del mismo modo se debe dar a nivel organizacional dentro de las empresas, con el fin de fomentar culturas inclusivas y contar con los apoyos necesarios.

La cuarta investigación fue realizada en Paraguay por Said R & Cabral L. (2021) y es titulada “Empleo de personas con discapacidad, algunas notas sobre su vinculación con la educación en Paraguay”. Este estudio, buscaba presentar el empleo en personas con discapacidad y vincularlo con ciertos puntos de la educación escolar básica en Paraguay en el periodo 2008-2018. La investigación se desarrolló desde un enfoque mixto y su diseño fue de tipo bibliográfico

documental, con alcance descriptivo, por su parte en el trabajo de campo se realizó la técnica de entrevistas a profundidad y entre sus participantes se encontraban personas con discapacidad, sus familiares y empleadores.

En sus conclusiones ponen en evidencia que las entrevistas mantenidas permitieron verificar lo expresado por la literatura existente en la materia, la que asevera que puede generarse una brecha en el empleo inclusivo al precisarse empleados, y que las personas no cuentan con el nivel educativo ni la formación requerida para los puestos ofertados. Esto se debe, en el caso de Paraguay, a que los niveles educativos alcanzados o la formación a la que accedieron no estuvieron acorde a las exigencias del mercado, lo que indica que las personas con discapacidad usualmente están en desventaja al momento de presentar su postulación a un cargo.

La quinta investigación se tituló “La inserción laboral de Personas con Discapacidad Intelectual en Chile” y fue realizada por Vidal et al. (2013), tuvo como objetivo exponer la necesidad de implementar estrategias formativas para favorecer los procesos de inserción laboral de las personas con Discapacidad Intelectual (DI), en dicho análisis surge el modelo de Empleo con Apoyo (ECA) como estrategia comprobada con evidencia de resultados investigativos. El análisis del rastreo bibliográfico y de datos Nacionales evidencia que solo 1% de los jóvenes formados para el mundo laboral logran incluirse en este ámbito en condiciones similares a un trabajador cualquiera, lo que indica que solo 1 de cada 3 personas con discapacidad logran conseguir un trabajo remunerado en Chile, por lo que evidencian el modelo ECA como una estrategia que se focaliza en la Inclusión Laboral de personas con DI, física y sensorial, el cual ha tenido resultados eficaces para el acompañamiento e Inclusión Laboral de la población con DI.

Los resultados arrojaron que el sistema Institucional chileno no logra cumplir con las demandas de las personas con DI en el acceso, permanencia y sostenimiento en un trabajo

competitivo. Adicional está el hecho de que, no existen políticas públicas efectivas que regulen la formación para la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad. Por último, logran evidenciar la necesidad de un modelo que favorezca la inserción laboral de las personas con Discapacidad Intelectual en Chile, así como una construcción de políticas públicas específicas para el colectivo juvenil de este grupo poblacional.

La primera experiencia fue realizada en Argentina por Delgado et al. (2021), y se titula “Discapacidad Intelectual y Universidad. Propuestas que desafían los límites y abren nuevos horizontes” Su objetivo principal fue relatar las experiencias de la construcción y puesta en marcha de la diplomatura orientada, en la Universidad Nacional del Río Negro (UNRN), así mismo describir las tendencias de las propuestas universitarias entorno a las discapacidades intelectuales. La Diplomatura contribuye al desarrollo de cuatro dimensiones de los estudiantes con discapacidad, socio afectiva, académica funcional, formación integral e inclusión cultural, deportiva y pre laboral, relacionado con este último punto, proponen un “programa de entrenamiento laboral” que se desarrolla conjuntamente desde la UNRN, junto con el Ministerio de Trabajo de Nación y la Municipalidad de San Carlos de Bariloche, en su área de Gestión y Empleo. El programa cuenta con dos líneas de entrenamiento y formación laboral, una vinculada a tutores pares y otra a procesos de digitalización.

Entre las reflexiones a las que se llegó, se destaca que, una práctica y construcción, como la que podría acercar la diplomatura, permitiría construir un trayecto educativo en el nivel, y trazaría otras posibilidades y entramados de “representación” sobre la situación educativa de estudiantes con discapacidad; así mismo, es importante crear nuevos escenarios con “prácticas, situaciones educativas e institucionales” para que estas sean inclusivas y generen acciones

positivas, que de alguna forma estimulen el empoderamiento de las personas con discapacidad dentro de la universidad y su impacto positivo en la inclusión educativa.

La segunda experiencia fue realizada por la fundación Discar en Argentina fundada en 1991, la cual está asociada con McDonald 's de Argentina <https://www.fundaciondiscar.org.ar/quienes.html>. Dentro de sus objetivos, se tiene la integración de los jóvenes con Discapacidad Intelectual al empleo en igualdad de condiciones que los empleados, favorecer el desarrollo de sus capacidades y sensibilizar a la sociedad respecto de sus capacidades para desarrollar ciertas tareas con eficacia y buen rendimiento. La Fundación cuenta con el programa de Empleo con Apoyo, el cual también ha sido llevado a varias instituciones del país.

Entre los resultados obtenidos, se encontró que los jóvenes integrados han visto los cambios positivos que se produjeron en sus vidas, brindándoles independencia y crecimiento personal, además de posicionarnos de manera diferente frente a su entorno familiar y social. En cuanto a los procesos de permanencia del empleo se encontró que más del 80% de las personas con discapacidad integradas, mantienen su puesto de trabajo, aun después de 10 años. La fundación empezó a trabajar con 16 instituciones en el empleo con apoyo (ECA) y a formar universitarios para ser orientadores en el ECA y luego son ellos quienes realizan los seguimientos sistemáticos. Finalmente, uno de los resultados más significativos es la iniciativa que han tomado las empresas, pues son ellas quienes se contactan con la fundación para incluir a las personas con discapacidad en su equipo de trabajo (Fundación Discar, 1991).

## 2.2 Investigaciones y experiencia Nacionales

Se rastrearon 4 investigaciones y 2 experiencias a nivel nacional:

La primera investigación fue realizada por Duran y Sáenz (2020), titulada “Exclusión y desigualdad laboral de las personas en situación de discapacidad en Apartadó, un hecho social que afecta a esta población” fue realizada en el contexto empresarial de Apartadó tuvo una metodología de estudio descriptivo a través de entrevistas a funcionarios encargados en discapacidad y encuestas a empresarios del Municipio, por objetivo tuvo “proporcionar una visión en conjunto sobre las razones por las cuales los empresarios de Apartadó se abstienen de vincular a personas discapacitadas” (p. 5).

Entre los resultados obtenidos se evidenció que los empresarios de Apartadó reconocen muy poco a las personas con discapacidad como fuerza laboral y los beneficios que la vinculación de esta población puede traer para la empresa, por lo anterior llegaron a la conclusión de que los empresarios de este Municipio deben recibir capacitaciones y apoyo para conocer las políticas públicas referentes a la población con discapacidad para que el trato sea equitativo y se puedan aumentar las personas las ofertas laborales y las contrataciones para la población con discapacidad.

La segunda investigación realizada en Bogotá por Ángel et al (2019) es titulada “Orientaciones de buenas prácticas para estudiantes con Discapacidad Intelectual en Educación Superior Inclusiva”. Su objetivo fue diseñar una herramienta de buenas prácticas para que las instituciones de educación superior posibiliten el derecho a la educación de personas con Discapacidad Intelectual. La presente investigación se desarrolló desde un enfoque cualitativo mediante la construcción de un diseño de investigación de tipo fenomenológico y en el que para

la recolección de datos se utilizó las entrevistas que estuvieron dirigidas a expertos en el tema y que evaluaron, precisaron y corrigieron.

Para obtener estos resultados se plantearon realizar un análisis y finalmente una compilación documental de aspectos tales como: las políticas internacionales y nacionales que han promovido la Educación Superior Inclusiva; caracterización del perfil intelectual y adaptativo de este colectivo de personas, desde un enfoque de calidad de vida que les facilite su participación en contextos universitarios; la descripción de las habilidades y competencias que demanda la vida universitaria para personas con Discapacidad Intelectual y el análisis de un sistema de apoyos pertinentes y oportunos. Estos resultados, se constituyeron en un conjunto de orientaciones para los programas, prácticas y políticas que beneficien a la persona con Discapacidad Intelectual en el marco de la educación superior inclusiva.

La tercera investigación fue desarrollada en Cali por Cruz y Enriquez (2018) titulada “Educación para el trabajo e Inclusión Laboral de cinco personas con Discapacidad Intelectual egresadas del instituto Tobías Emanuel de la ciudad de Cali”, su objetivo principal fue 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. La metodología utilizada fue la investigación cualitativa y su alcance exploratorio-descriptivo con un componente de tipo etnográfico.

Entre los resultados encontrados, se resalta que, los aprendizajes obtenidos dentro del programa dieron apertura al desarrollo personal de los participantes, ya que posibilitaron que la persona con Discapacidad Intelectual logrará desenvolverse en los contextos sociales y laborales,

esto se dio gracias a las habilidades y destrezas que adquirieron en su proceso de formación, también se logró evidenciar que, lo que se encuentra en las políticas públicas, muchas veces no se ajusta a la realidad que viven las personas con discapacidad. Finalmente, los procesos de formación laboral han contribuido a que las familias confíen en las capacidades y habilidades que tienen sus hijos, minimizando los imaginarios que se tenían de la persona a raíz de un diagnóstico de discapacidad intelectual.

La cuarta investigación se realizó en Bogotá D.C en la Universidad Distrital Francisco José Caldas por Castillo, M. M. (2016) titulada “Una mirada a la vinculación laboral de jóvenes en condición de discapacidad cognitiva del I.E.D Gustavo Restrepo y tuvo como objetivo analizar los factores que amenazan la permanencia de los jóvenes en las empresas empleadoras, esta institución presenta un programa de educación formal dentro de la modalidad de aula exclusiva en capacitación laboral a jóvenes entre 15 y 22 años en condición de discapacidad cognitiva. El estudio se realizó desde un enfoque descriptivo, utilizando el método cualitativo, a través del cual se buscaba determinar las causas del bajo desempeño de los egresados de la I.E.D. Gustavo Restrepo, en un contexto laboral. Las técnicas utilizadas fueron un conversatorio con los padres de familia, análisis del perfil ocupacional y de la malla curricular del programa. Dentro de la investigación se destaca que: las actitudes de los padres de familia van desde la sobrevaloración del desempeño de sus hijos, hasta la minimización de estos, llegando en ocasiones a concebir la institución como un espacio para que los jóvenes permanezcan cuidados mientras ellos trabajan, otras actitudes como la escasa participación escolar y actitudes en la que nuevamente los padres no aceptan el crecimiento a nivel cronológico y mental, viendo en sus hijos el niño eterno.

A modo de conclusión se plantea que las alternativas de intervención educativa y laboral para las personas con discapacidad cognitiva dadas actualmente, se encuentran enmarcadas en un

modelo social, realizando un esfuerzo por alejarse del modelo médico; con ello la redacción de leyes nacionales e internacionales que aportan y promulgan el respeto por la diferencia desde los derechos humanos. Finalmente, se puede deducir que en Colombia y específicamente en Bogotá el sistema educativo carece de políticas coherentes frente a la población con discapacidad mostrando dos caras: por un lado, difunde la Educación Inclusiva y en la diversidad restándole apoyo a las aulas exclusivas; por el otro, se destaca que después de la estadía prolongada del niño y adolescente con discapacidad en aulas inclusivas, este regrese al aula especial, y habitualmente ya ha perdido valiosos años de desarrollo de capacidades motrices, cognitivas y sociales, lo que da cuenta sobre la poca claridad que tiene la educación sobre lo que la persona con discapacidad debe aprender, qué capacidades se deben desarrollar, qué contenidos son adecuados y pertinentes.

La primera experiencia nacional se titula “Pacto de Productividad, Programa empresarial de promoción laboral para Personas con Discapacidad”, fundado en Colombia en el año 2006 <https://www.fundacioncorona.org/es/lo-que-hacemos/educacion-orientada-al-empleo/pacto-de-productividad>. El Banco Interamericano de Desarrollo BID y la Fundación Corona conforman una alianza con el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, con el propósito de abordar las problemáticas acerca del poco acceso al empleo por parte de las personas con Discapacidad en el país; más tarde se unen la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia y la Fundación Saldarriaga Concha. A raíz de esta asociación, se desarrollan acciones desde las ciudades de Bogotá, Medellín, Cali y Pereira, con el objetivo de crear un modelo de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad que articule y fortalezca en alianza con el sector empresarial, los servicios de formación y empleo. Actualmente, se encuentran vinculadas 4 cajas de compensación familiar Cafam, Comfenalco Antioquia, Comfandi, Comfamiliar Risaralda, al igual que otras entidades asociadas como lo son: la Federación Nacional de Comerciantes

FENALCO, la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia ANDI, la Confederación Colombiana de Cámaras de Comercio CONFECÁMARAS, la Asociación Colombiana de Medianas y Pequeñas Industrias ACOPI, la Red Pacto Global Colombia y la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo.

El programa es dirigido por la Fundación Corona, y aborda 4 componentes que aportan al diseño final del modelo, el primero es, la movilización del sector empresarial; el segundo es, el fortalecimiento técnico de las instituciones de Inclusión Laboral; el tercero, consiste en la garantía de ajustes razonables en los programas de formación para el trabajo y el cuarto, consta de la articulación de las principales entidades responsables de la Inclusión Laboral y la incidencia de políticas públicas. Relacionado con lo anterior se implementa el modelo de Inclusión Laboral de personas con discapacidad, el cual reconoce y promueve el derecho de las Personas con discapacidad a vincularse laboralmente como todos los demás en el mercado laboral abierto. En su última nota estadística nombrada Estado actual de la medición de la Discapacidad en Colombia 2022, la población en situación de discapacidad en Colombia es estimada en 2,65 millones de personas, que representan el 5,6% de las personas de 5 años y más, de ellas el 54,6% son mujeres y el 45,4% son hombres, encontrando además que tienen más participación laboral las mujeres en actividades domésticas que los hombres dedicados a actividades agrícolas; por otro lado, las personas con discapacidad en edad de trabajar, el 21,9% participó en la fuerza laboral entre abril y diciembre de 2021, en comparación con el 63,6% de las personas sin discapacidad, lo cual pone en evidencia la gran brecha aún existente frente a la Inclusión Laboral de las personas con Discapacidad. En los tres trimestres analizados al cierre de esta nota, la tasa de ocupación de las personas con discapacidad es inferior a la de las personas sin discapacidad, demostrando que aún

se debe seguir apostando a fortalecer los programas e instituciones de educación media y superior que favorezcan la vida ocupacional de la población en condición de discapacidad.

La segunda experiencia se realizó en Colombia, por la Fundación Best Buddies Colombia, fundada en el año (2003), la cual forma parte de una organización internacional con presencia en más de 50 países <https://www.bestbuddies.org.co/programas>. Su propósito es la promoción de la inclusión social y laboral de personas con Discapacidad Intelectual. Cuenta con dos programas, el primero llamado oportunidad laboral, vinculado al SENA y el segundo, inclusión social y voluntariado, así mismo brindan talleres de formación, a través de los cuales se busca formar seres humanos para el desarrollo de mejores procesos de inclusión.

La fundación ha generado oportunidades laborales a más de 1.500 jóvenes y actualmente tiene cerca de 600 personas con Discapacidad Intelectual vinculados a 36 ciudades y municipios del país. Todo ello, gracias al respaldo de 59 empresas que han creído en la inclusión para transformar la vida de muchas personas en situación de Discapacidad Intelectual, aportando a su desarrollo personal y a su incorporación plena a la sociedad.

### **2.3 Investigaciones y Experiencias a Nivel Local**

Se rastrearon 5 investigaciones y 3 experiencias a nivel local:

La primera investigación fue realizada en la Universidad de Antioquia- Colombia por Loaiza, V. & Perez, V. (2021) se titula “estrategias didácticas para la Educación Superior Inclusiva de personas con Discapacidad Intelectual” y tenía como propósito formular una guía que oriente las prácticas de los docentes universitarios para garantizar la inclusión de personas con Discapacidad Intelectual, planteándose como objetivo analizar las estrategias didácticas que

favorecen los procesos de educación superior inclusiva de la población con Discapacidad Intelectual. La población participante en este trabajo estuvo conformada por docentes y estudiantes del programa UIncluye. La investigación se desarrolló desde un enfoque de tipo cualitativo, con un alcance exploratorio y las técnicas utilizadas para la recolección de la información fueron: la entrevista, el grupo focal y la observación participante.

En los principales hallazgos se logró identificar: la concepción de los maestros frente a la Discapacidad Intelectual en la educación superior, y la descripción de las estrategias didácticas que implementan en el aula como en los diferentes momentos de las clases para favorecer en los estudiantes el procesamiento de la información, las habilidades sociales y comunicativas, el trabajo y aprendizaje autónomo, la creatividad, los ritmos y estilos de aprendizaje. También, se encontraron las estrategias cognitivas, metacognitivas y de apoyo que implementan los estudiantes con D.I. para fortalecer su proceso de aprendizaje.

Los resultados refieren la importancia de 3 categorías para la formación de docentes en Educación Superior Inclusiva: formación, sensibilización e información y algunas categorías emergentes a partir de las cuales se proyectó el análisis. En relación con la categoría de formación, se concluye la necesidad de cambios en las metodologías implementadas por los docentes, por métodos donde se promueva el respeto, el trabajo cooperativo y se disminuya la discriminación; en la categoría de sensibilización se evidencia la necesidad de programas que permitan a los docentes un primer acercamiento a aspectos conceptuales de las personas con D.I y posibilite la experiencia con la población, para que logren trabajar a partir de las capacidades y la disminución de barreras para la participación; en la tercera categoría, información, se pretende a partir de conocimientos previos generar el reconocimiento de la población con Discapacidad Intelectual como partícipes en sociedad y reforzar la implementación de políticas públicas y normas para velar

por los derechos de las personas con discapacidad en la Educación Superior Inclusiva, por último, en las categorías emergentes se resaltan aspectos que los docentes deben trabajar en el aula, los cuales se relacionan con la mejora y el trabajo de la autoestima, la autonomía y la comprensión del estado emocional de los estudiantes en los espacios de aprendizaje.

La segunda investigación fue realizada en Medellín- Colombia por Gómez, L. y Gómez, D (2020) titulada “la formación docente en Educación Superior Inclusiva”, tenía como objetivo contribuir a la cualificación de la Educación Superior Inclusiva, a partir de la distinción de estrategias y elementos que debe tener la formación de docentes universitarios con el fin de permitir un proceso de ingreso, permanencia y graduación de personas con Discapacidad Intelectual (Gómez, L. y Gómez, 2020, p. 14). Este estudio utilizó un enfoque cualitativo de tipo exploratorio a partir del estudio de caso, el cual lo constituyó el programa UIncluye de la Universidad de Antioquía; las técnicas de recolección fueron el grupo focal y la entrevista semiestructurada, ambos en modalidad virtual, la muestra fue de 10 personas, entre los que participaron: 3 jóvenes pertenecientes al programa por más de 2 años, 2 maestras acompañantes del proceso de los jóvenes y 5 docentes vinculados al programa en diferentes etapas.

La tercera investigación se titula “Proceso de admisión para la población con Discapacidad Intelectual de la Universidad de Antioquia”, y fue realizada por Urrea (2020). Este estudio, tuvo como objetivo general analizar cómo se desarrolla actualmente el proceso de admisión de las personas con Discapacidad Intelectual en la Universidad de Antioquia para generar un conjunto de recomendaciones que posibiliten un ejercicio acorde a las características de esta población. Se desarrolló desde el enfoque cualitativo y utilizó el método de estudio de caso, así mismo para recolectar datos, utilizó técnicas como: la entrevista semiestructurada y observación no participante. La muestra estuvo conformada por 3 docentes del programa UIncluye, 3

coordinadores vinculados a la Universidad de Antioquia, una de ellas del programa UIncluye, otro del proyecto UdeA Diversa y el último del Departamento de Admisiones y Registro, finalmente dos personas con Discapacidad Intelectual que se presentaron a la Universidad.

Entre los resultados obtenidos se destaca que, el acceso a la educación superior por parte de personas con Discapacidad Intelectual aún sigue siendo un reto y toda una deuda con la población, ya que en temas relacionados con oportunidades de educación superior inclusiva siguen primando las discapacidades motoras y sensoriales, así mismo, se evidenció que la Universidad de Antioquia avanza en una nueva mirada de la Discapacidad Intelectual donde el acceso se asume desde un enfoque de derechos y una perspectiva de apoyos.

La cuarta investigación fue realizada por Guzmán et al (2016) en Medellín, Titulada “La incidencia de la familia y el rol del educador especial en los procesos de Inclusión Laboral de las personas con discapacidad cognitiva” tiene como propósito “Analizar la incidencia del acompañamiento familiar en los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad cognitiva, pertenecientes a la Corporación Crear Unidos” (p. 5). La investigación se realizó a partir de la modalidad de estudio de caso de enfoque cualitativo, para los cuales se realizaron una serie de entrevista semiestructuradas a tres familias con parientes con discapacidad.

Como resultado obtuvieron que en el proceso de la persona con discapacidad La familia es un ente favorecedor del desarrollo de las habilidades sociales, comunicativas y cognitivas de la persona con discapacidad, ésta brinda las bases suficientes para poder enfrentar los obstáculos que se le presentan a lo largo de la vida (p. 81). Por ende, se evidencio la importancia de permitir espacios para la persona con discapacidad y la familia para el desarrollo del pensamiento crítico, con el fin de potenciar habilidades y capacidades. Desde el rol del educador especial evidenciaron

la necesidad de que sea este quien ayude a formar y vincular a las personas con discapacidad en el sector laboral, ya que son estos los que llevan el seguimiento a dichas personas.

La quinta investigación se titula “El rol de los educadores especiales en los procesos de Inclusión Laboral: Experiencias y sentires de una maestra”, realizada por Ceballos (2015) y cuyo objetivo principal fue identificar el rol profesional de los y las educadoras especiales en los procesos formativos en Inclusión Laboral de personas con discapacidad, a través de las narrativas biográficas, para significar la construcción identitaria a partir de la relación teoría práctica en contexto, como posibilidad de la ampliación del campo profesional de los educadores especiales (p. 7). La metodología utilizada fue cualitativa con enfoque narrativo biográfico, la información se recolectó por medio de entrevistas a una docente de educación especial.

Entre los resultados obtenidos se encuentra que, la Inclusión Laboral de las personas con discapacidad, requiere de la interacción y el trabajo mancomunado de todo un equipo interdisciplinar, cada uno aportando desde su saber específico; así mismo se señaló que, el campo profesional donde intervienen los educadores especiales es donde se centra la importancia del rol que cumple el educador especial y su identidad se construye a partir de las experiencias de la práctica, finalmente una de las conclusiones más relevantes fue que, el educador especial puede intervenir e interactuar en todos los contextos, entre ellos el formal, informal y para el trabajo, formando, guiando y apoyando a las personas con discapacidad en todo su ciclo de vida.

La primera experiencia es realizada en Medellín (2021) por la Secretaría de Educación del municipio, la cual cuenta con un programa de apoyo a la formación para el trabajo y el desarrollo humano de personas con Discapacidad Intelectual y psicosocial y se realiza en compañía de la Institución Educativa Guillermo Vélez Vélez. El objetivo es brindar capacitaciones especializadas a personas entre los 14 y 35 años que tengan Discapacidad Intelectual y que pertenezcan a los

estratos socioeconómicos 1, 2 y 3, con el fin de superar barreras de auto-exclusión o segregación social. Los cursos a los que la población puede tener acceso son: confección, cocina, panadería, hotelería, carpintería, aseo especializado y técnica en lutier. La persona con DI pasa por un proceso de evaluación en diferentes áreas, como psicólogos, educadores especiales, trabajo social y terapia ocupacional, así mismo se trabaja de la mano de las familias. El programa se realiza con el apoyo de las Secretarías de Inclusión Social, Familia y Derechos Humanos; Desarrollo Económico; el INDER y el Sena.

El programa cuenta con varios procesos. El primero se denomina pre laboral, el cual se enfoca en la orientación vocacional; el segundo es la línea laboral en la que los estudiantes deciden lo que desean estudiar e inician un curso; la tercera es la línea de inclusión laboral, proceso que desarrolla formación titulada en niveles de auxiliar, operario o técnico, e incluye prácticas laborales o la creación de una unidad productiva. Finalmente, el programa ha aportado a que muchos jóvenes y personas con Discapacidad Intelectual logren vincularse a la vida laboral y mejoren su calidad de vida y la de su familia, así mismo contribuye a la eliminación de las barreras y prejuicios creados e institucionalizados en torno a la discapacidad.

La segunda experiencia fue un curso del programa de Licenciatura en Educación Especial de la facultad de Educación en la Universidad de Antioquía. Elaborado en Medellín por Casas y Cortés (2021). El cual tiene como objetivo originar concienciación y aprendizaje en torno a las situaciones históricas y actuales de inclusión socio-ocupacional de la población con discapacidad a partir del reconocimiento interdisciplinario al respecto, así como el saber pedagógico y disciplinar que aporta el licenciado en educación especial a la población diversa. Dichas aproximaciones son realizadas desde lo teórico y lo práctico en procesos de inclusión socio-ocupacional, por lo que el programa propone el reconocimiento de referentes internacionales,

nacionales y locales en materia de inclusión socio-ocupacional y la adquisición de capacidades que permitan el diseño e implementación de programas y alternativas socio-ocupacionales para la población con discapacidad.

El curso se desarrolla a través de la modalidad seminario en donde se comprenden la democracia, la participación, el reconocimiento del otro y la ciudadanía, así como un proceso de construcción autónomo que permitirá en conjunto con pares fortalecer capacidades argumentativas y reflexivas para ponerse al servicio de las comunidades y colectivos. Asimismo, se abordaron algunas experiencias en relación con la vinculación laboral de personas con discapacidad a partir del rol del educador especial en estos contextos, para lograr un acercamiento más real de lo visto a lo largo del curso.

La tercera experiencia titulada “Propuesta didáctica con enfoque ecológico e interdisciplinar: una apuesta por la Educación Superior Inclusiva” evidencia la experiencia de investigación desarrollada por Ramírez et al (2021) la cual emerge cuando la Universidad de Antioquia a través de los grupos de investigación Didáctica y Nuevas Tecnologías de la Facultad de Educación y Rehabilitación en Salud de la Facultad de Medicina, se vincularon con el Comité de Rehabilitación y proponen un programa de formación denominado UIncluye, el cual tiene como propósito, contribuir a disminuir las barreras de los jóvenes en situación de DI para su inclusión en el contexto familiar, educativo, social y ocupacional, mediante el diseño y validación de un modelo de atención integral con enfoque ecológico e interdisciplinar, dicho programa se desarrolla en tres fases: Escalar, UIncluye, Diplomados; y desde una perspectiva metodológica mixta, la cual incluyó un grupo experimental con, aplicación de pruebas antes y después de la intervención. Para la selección de los participantes se tuvieron los siguientes criterios: presentar un dx de Discapacidad Intelectual en el que su coeficiente intelectual estuviese por debajo de 70 o

75 puntos, informe de la conducta adaptativa del joven elaborado por la institución que lo permitía, tener entre 18-26 años y haber culminado la Educación Media Superior.

Por último, en sus conclusiones resaltan varios aspectos importantes como: el desarrollo de propuestas de formación que aporten a la inclusión social, educativa y laboral de los jóvenes con Discapacidad Intelectual tiene una gran implicación en la des estigmatización de la población y la necesidad de informar y sensibilizar a los maestros en todos los niveles educativos, como mediadores de la enseñanza/aprendizaje reconociendo a todos como seres enseñables y que además aprenden en su particularidad. También, dentro del programa cada joven de manera singular presentó tanto habilidades como dificultades distintas y estas fueron apoyadas con diferentes grados de intensidad; así mismo, los apoyos brindados a las familias deben tener una continuidad, para que desde este contexto no se caiga en el error de la sobreprotección o las limitaciones para la participación, toma de decisiones y resolución de problemas de los jóvenes con DI, de esta manera aportan al desarrollo de la autonomía e independencia de sus hijos y mejoran su calidad de vida en todos los aspectos, social, académico, familiar y ocupacional.

### 3. JUSTIFICACIÓN

A nivel mundial se ha venido trabajando en la inclusión de la población con discapacidad en los diferentes contextos en los que se puede desenvolver la persona durante su ciclo de vida. Uno de los retos actuales, ha sido incluir a la población con discapacidad en el contexto laboral en igualdad de condiciones, por ello las experiencias de inclusión retoman algunas orientaciones de los marcos legales, nacionales e internacionales, para garantizar el ejercicio pleno de los derechos, por ejemplo, la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad (2008) en el Artículo 1 propone: “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 y promover el respeto de su dignidad inherente” (p. 4). Colombia se acoge a la presente Convención bajo la Ley 1346 de 2009.

Particularmente, en Colombia la inclusión de las personas con discapacidad está regulada por la Ley Estatutaria No. 1618 de febrero de 2013, la cual, según el Ministerio de Trabajo, “garantiza el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión y ajustes razonables, eliminando toda forma de exclusión a las personas por razón de su discapacidad” (párr. 4). De este modo se reconoce sus derechos y se vela por la restitución de estos.

Si bien Colombia, se ha acogido a estos acuerdos, se ha hecho visible una brecha en los procesos relacionados con la Inclusión Laboral de la población con discapacidad. Al indagar sobre el asunto en cuestión, se hace evidente que, en otros países como Chile, Estados Unidos, Argentina y España se han utilizado modelos específicos para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, por ejemplo: el modelo de Empleo Con Apoyo (ECA) que refiere algunos asuntos característicos, para posibilitar el desarrollo de la persona con discapacidad en el ámbito laboral.

A nivel Nacional, se encontró que, el Servicio Nacional para el Aprendizaje (SENA), en compañía de la Fundación Best Buddies Colombia, han venido adelantando acciones para la Inclusión Laboral de las personas con discapacidad, donde se busca desarrollar herramientas para que, particularmente las personas con Discapacidad Intelectual puedan integrarse a la sociedad y sostener un empleo (Gallego, 2018). Así mismo en Montería, la Fundación Saldarriaga Concha en el año 2019 se asoció con la Fundación Academia del Sinú, para apoyar el proceso de formación del empleo y el desarrollo de 20 personas con Discapacidad Intelectual (DI), en este proceso se tuvo en cuenta su vinculación laboral con algunas empresas de la región (Fundación Saldarriaga Concha, 2019).

A nivel local, se ha evidenciado que existen pocas experiencias en este ámbito. Una de ellas es el programa para el desarrollo humano llamado UIncluye, el cual fue creado por la Universidad de Antioquia y brinda oportunidades de formación a personas con Discapacidad Intelectual en el contexto de la educación superior inclusiva. El programa actualmente hace uso de la estrategia de Empleo con Apoyo para vincular a la población a estos espacios (Ramírez et al., 2021). Este programa ha servido de escenario formativo para los estudiantes de la Licenciatura de Educación Especial. Actualmente estamos realizando nuestra práctica pedagógica en el marco de este proyecto, en este proceso hemos evidenciado cómo el educador especial, se convierte en un apoyo fundamental para el desarrollo de las acciones relacionadas con la preparación, la inserción y el desempeño laboral de los jóvenes con Discapacidad Intelectual, esto es la Inclusión Laboral. Sin embargo, es preciso analizar si el perfil de este profesional incluye dentro de sus acciones de formación, un rol, como el de preparador laboral. En consecuencia, incluimos dentro de las acciones de investigación y formación el análisis de los perfiles del licenciado en Educación Especial, en algunas Instituciones de Educación Superior en el país, como por ejemplo la

Universidad Pedagógica Nacional, Fundación Universitaria los Libertadores, la Corporación Universitaria Iberoamericana y la Universidad de Antioquia (UdeA), a través de esta búsqueda se ha identificado que el rol del Educador Especial ha sido vinculado en aspectos más específicos al ámbito de la educación, ya sea formal e informal, pero al indagar por el aporte que el Educador Especial puede hacer a la persona con discapacidad en el contexto laboral, se encontró que solamente se hace referencia a este en dos Universidades, la UdeA señala que los roles del egresado “pueden ser ejercidos en los ámbitos educativos, social, cultural, laboral y de salud” (UdeA, 2021. <https://n9.cl/siz5>). La Universidad Pedagógica Nacional (UPN), contempla que “El Licenciado en Educación Especial puede desempeñarse en instituciones de educación formal, en los ámbitos educativos para el trabajo y desarrollo humano” (UPN, 2021. <http://educacion.pedagogica.edu.co/vercontenido.php?idp=395&idh=397&idn=10349> ). Si bien estos hacen referencia al contexto laboral, no especifican el rol que el Educador Especial puede desempeñar en este ámbito.

En Colombia también existe el programa de formación en Terapia Ocupacional, el cual según la ley 949 (2005), en el artículo 1, especifica que:

La Terapia Ocupacional es una profesión liberal de formación universitaria que aplica sus conocimientos en el campo de la seguridad social y la educación y cuyo objetivo es el estudio de la naturaleza del desempeño ocupacional de las personas y las comunidades, la promoción de estilos de vida saludables y la prevención, tratamiento y rehabilitación de personas con discapacidades y limitaciones. (párr. 1)

El pregrado se oferta en algunas instituciones de Educación Superior como, por ejemplo: Universidad del Rosario, Universidad Nacional de Colombia, Universidad del Valle, Escuela Colombiana de Rehabilitación, entre otras.

Si bien, los procesos inclusivos en el ámbito laboral han sido asumidos en gran parte por los terapeutas ocupacionales, quienes los han orientado desde la rehabilitación, sin ir más allá de aspectos ocupacionales; en el caso del Educador Especial, es evidente que este puede encargarse de aspectos generales en el empleo y de asuntos relacionados con la formación integral y la preparación laboral.

El educador especial tiene grandes responsabilidades pues está encargado de la formación directa con el aprendiz en habilidades sociales, cognitivas funcionales, sin desvincularse de lo humano, partiendo del contexto de cada estudiante, de sus expectativas y sus necesidades y sin alejarse de su dominio conceptual que es la pedagogía, pues es allí donde se reconfigura su identidad docente. (Ceballos, 2015, p. 35)

En tal sentido, el rol del Educador Especial podría configurarse en una acción más integral, que ofrezca mayores apoyos a la persona con Discapacidad Intelectual en su proceso de Inclusión Laboral. Por otra parte, los modelos para la atención educativa de las personas con Discapacidad Intelectual, tales como el Modelo multidimensional del funcionamiento humano, plantea la importancia de “la interacción dinámica y recíproca entre la habilidad intelectual, la conducta adaptativa, la salud, la participación, el contexto y los apoyos individualizados” (Hernández et al, 2021, p. 46).

En consecuencia, se observa la necesidad de realizar un estudio que en el contexto colombiano y específicamente en el programa de la Licenciatura en Educación Especial de la Universidad de Antioquia, que permita analizar y ampliar los roles del Educador Especial en contextos laborales, esto es que como preparador laboral, y como conocedor de la persona con Discapacidad Intelectual, apoye los procesos de preparación, inserción laboral de la población, facilite y acompañe a los empleadores en el desarrollo de acciones, adecuaciones y/o estrategias

que permitan la realización de las acciones propias del puesto de trabajo, la interacción de la persona con Discapacidad Intelectual en el ámbito laboral, y a su vez, acompañe al grupo familiar a asumir un rol de apoyo a un ser humano que deja de ser niño, para convertirse en un adulto independiente, autónomo y responsable, capaz de aportar a la comunidad en la que se desenvuelve.

## **4. OBJETIVOS**

### **4.1. Objetivo General**

Proponer un nuevo campo de acción para el egresado de Educación Especial que contribuya a la Inclusión Laboral de las personas con Discapacidad Intelectual en el contexto de la Educación Superior Inclusiva.

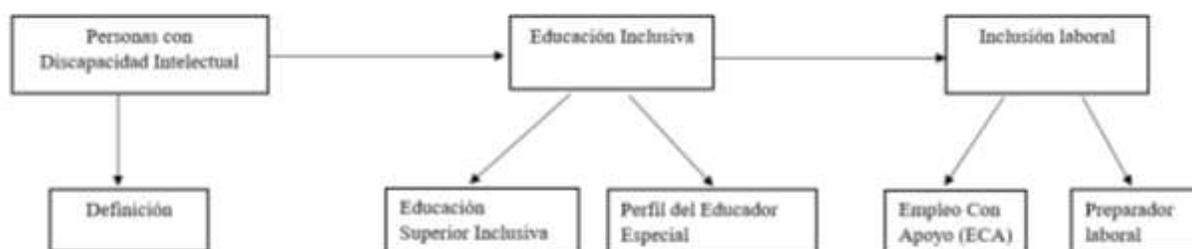
### **4.2. Objetivos Específicos**

- Identificar los roles que desarrollan los preparadores laborales y su incidencia en el proceso de inserción y ajuste laboral de un grupo de jóvenes con Discapacidad Intelectual.
- Caracterizar las acciones que desarrolla un preparador laboral en el contexto del Empleo con Apoyo de personas con Discapacidad Intelectual desde la voz de los jóvenes, los empleadores y los padres.
- Proponer una estrategia formativa de carácter electivo para los estudiantes del programa de Licenciatura en Educación Especial que aborde la formación para la inclusión laboral de la población con Discapacidad Intelectual en el marco de la Educación Superior Inclusiva.

## 5. MARCO CONCEPTUAL

La presente investigación se fundamenta en tres ejes conceptuales, que se articulan en una red de conceptos para dar soporte teórico al estudio, estos son: las personas con Discapacidad Intelectual, la Educación Inclusiva y la Inclusión Laboral. A continuación, se especifican en el siguiente esquema y se describen a partir del rastreo bibliográfico realizado.

**Figura 1: conceptos**



### 5.1 Persona con Discapacidad Intelectual.

El concepto de Discapacidad Intelectual (DI), a lo largo de los últimos años ha tenido una notable transformación, tanto de paradigmas como de modelos para la intervención. En la actualidad la DI, se encuentra enmarcada en un modelo de calidad de vida, desde un enfoque ecológico-social, en el cual se comprenden aspectos como el bienestar físico, emocional y material, las relaciones interpersonales, el desarrollo personal, la inclusión social, los derechos humanos y la autodeterminación. Es a partir de la 12a edición de la Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo- AAIDD (2021), que se define la Discapacidad Intelectual como “una discapacidad caracterizada por limitaciones significativas tanto en el funcionamiento

intelectual como en el comportamiento adaptativo, que abarca habilidades sociales y prácticas cotidianas” (<https://www.aaidd.org/intellectual-disability/definition>). Esta discapacidad hace parte de los trastornos del neurodesarrollo por lo que se origina antes de los 22 años.

Al hablar de funcionamiento intelectual, se hace referencia al concepto de inteligencia o la capacidad mental, en aspectos como el aprendizaje, la resolución de problemas, el razonamiento, entre otros aspectos básicos del procesamiento de la información; este es medido a partir de una prueba de coeficiente intelectual, en donde una puntuación entre 70 y 75 estaría indicando una limitación en el funcionamiento intelectual.

Al hablar de conducta adaptativa se hace referencia al grupo de habilidades conceptuales, sociales y prácticas que las personas necesitan en su vida cotidiana. En ese orden, las habilidades conceptuales hacen referencia a conceptos de dinero, números, tiempo, autodeterminación, lenguaje y alfabetización; las habilidades sociales son aquellas relacionadas con los autoesquemas, las habilidades interpersonales y la responsabilidad social como el cumplimiento de reglas y normas; por último, las habilidades prácticas están relacionadas con las actividades de la vida diaria y ocupacionales, el cuidado personal como las rutinas, horarios, atención médica, manejo del dinero, etc.

La AAIDD resalta algunos factores importantes que se deben tener en cuenta al evaluar la DI, como el contexto de la persona, la diversidad lingüística y cultural determinante en la forma de comunicación y el comportamiento de las personas; así como el hecho de que el nivel de funcionamiento de una persona puede mejorar con los apoyos adecuados y que las limitaciones pueden cohabitar con las habilidades.

Por otro lado, el DSM-5® define la Discapacidad Intelectual como un trastorno del desarrollo intelectual que se da durante el periodo de desarrollo de la persona, este trastorno incluye limitaciones en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa a nivel conceptual, social y práctico. Finalmente, la DI está comprendida en el DSM-5® por cuatro niveles de gravedad: leve, moderado, grave y profundo.

El Ministerio de Educación Nacional en Colombia define la Discapacidad Intelectual a partir de los criterios que señalan la AAIDD y el DSM- 5®, sin embargo, señalan que no se debe tomar en cuenta sólo el coeficiente intelectual para la comprensión de la discapacidad, ya que se deben tener en cuenta aspectos como la conducta adaptativa, mencionada con anterioridad en este apartado (habilidades sociales). En el presente proyecto tomaremos la definición de Discapacidad Intelectual dada por la AAIDD para comprender la Discapacidad Intelectual.

Para el diagnóstico de la Discapacidad Intelectual, es necesario que un equipo interdisciplinario sea quien determine o no si una persona cumple con los criterios de Discapacidad Intelectual, en caso de confirmar el diagnóstico es necesario que se diseñen planes de apoyo específicos e individualizados que ayuden a la mejora de la calidad de vida de las personas con Discapacidad Intelectual. También se debe cumplir con tres criterios; el primero es la deficiencia de las funciones intelectuales comprendidas como la resolución de problemas, la planificación, el pensamiento abstracto, el aprendizaje académico, entre otros, medibles a través de pruebas estandarizadas; el segundo criterio comprende alteraciones en el comportamiento adaptativo, el cual puede entenderse como fracaso en el desarrollo de actividades cotidianas que limitan la independencia en aspectos como la comunicación, la participación social y la vida independiente en los diferentes contextos; el tercer criterio hace referencia al inicio de las deficiencias

intelectuales y adaptativas durante el periodo de desarrollo (Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales- DSM-5®, 5a Ed, 2014, p. 17).

### **5.1.1 Modelo multidimensional del funcionamiento humano**

Es a raíz de los cambios en las formas de concebir la discapacidad que surge el concepto de calidad de vida, entendido como un modelo multidimensional que abarca los diferentes contextos en los que se puede desenvolver la persona (familiar, personal, social, educativo, laboral, entre otros) y precisa los apoyos necesarios para lograr una inclusión efectiva. En el documento de orientaciones técnicas, administrativas y pedagógicas para la atención educativa a estudiantes con discapacidad en el marco de la Educación Inclusiva, creado por el Ministerio de Educación de Colombia, definen la discapacidad como el “conjunto de características o particularidades que constituyen una limitación o restricción significativa en el funcionamiento cotidiano y la participación de los individuos, así como en la conducta adaptativa, y que precisan apoyos específicos y ajustes razonables de diversa naturaleza” (MINEDUCACIÓN, 2017, p. 20).

La calidad de vida es entendida como la posibilidad que tiene una persona de enriquecer y desarrollar su vida en diferentes dimensiones. Thompson et al (2010) comprende ocho dimensiones, “el bienestar emocional, el bienestar material, el bienestar físico, las relaciones interpersonales, el desarrollo personal, la autodeterminación, la inclusión social y derechos” (p.5). El propósito de identificar los apoyos en estas dimensiones está centrado en la búsqueda de la participación social, la independencia y el bienestar de la persona con Discapacidad Intelectual.

El modelo multidimensional del funcionamiento humano comprende cinco dimensiones, las cuales Schalock (2009) distingue como:

- **Habilidades intelectuales:** comprende la capacidad mental general, tiene en cuenta el razonamiento, la planificación, el pensamiento abstracto, la resolución de problemas, aprendizaje rápido y el aprendizaje por experiencias.
- **Comportamiento adaptativo:** en este se incluyen habilidades prácticas, sociales y conceptuales que ayudan a la persona en el desarrollo de su vida cotidiana.
- **Salud:** comprende el estado de bienestar social, mental y físico pleno, como parte de la estabilidad del funcionamiento de las demás dimensiones.
- **Participación:** es aquella relacionada con el rendimiento de las personas en papeles sociales, en áreas de la vida doméstica, el trabajo, la educación, el ocio, la vida espiritual y las actividades culturales.
- **Contexto:** en esta se incluyen factores medioambientales que conforman el entorno actitudinal, social y físico, y los factores personales.

Con relación a lo anterior, se puede decir que las personas con DI requieren de unos apoyos para lograr que sean activos en el desarrollo y funcionamiento de su proyecto de vida, de ahí el término de apoyos individualizados y centrados en la persona. Los apoyos varían de intensidad y están divididos en: Intermitente, el cual se brinda por periodos cortos de tiempo y solo cuando son necesarios; limitado, se da por tiempos definidos, generalmente cortos y sólo en algunas ocasiones; extenso, se brinda sin limite de tiempo, pero sólo en ambientes o ámbitos concretos de forma regular y el generalizado, se brinda en múltiples entornos de forma constante, sin limite de tiempo. Al brindar estos apoyos se debe tener en cuenta que “las necesidades de apoyo de una persona reflejan una limitación en el funcionamiento humano como un resultado tanto de la capacidad personal como del contexto en el que la persona está funcionando” (Thomson et al, 2010, p. 10).

### **5.1.2 Modelo de calidad de vida.**

No es extraño escuchar en la actualidad hablar de este concepto, ya que el mejoramiento de la calidad de vida se convierte por lo general en la finalidad de la mayoría de las personas, independiente de su condición, en este sentido, también es usual verlo vinculado al término persona con discapacidad, pues ha sido una lucha constante por parte del colectivo y de sus familias. Este concepto, se trabaja desde los aportes de Schalock y Verdugo (2007) quienes definen la calidad de vida como “un estado deseado de bienestar personal que es multidimensional; tiene propiedades éticas universales y éticas ligadas a la cultura; tiene componentes objetivos y subjetivos; y está influenciada por factores personales y ambientales" (p. 22).

El modelo se basa en ocho dimensiones, en primer lugar se encuentra el desarrollo personal, el cual busca que la persona se transforme y se sienta pleno con la vida que lleva; el segundo es denominado autodeterminación, se basa en la toma de decisiones y en el planteamiento de metas personales; el tercero, son las relaciones interpersonales, en esta dimensión la persona logra establecer amistades, lazos familiares y relaciones comunitarias; el cuarto se vincula al concepto de inclusión social, en el cual el sujeto se siente partícipe de actividades colectivas y se identifica como miembro de la sociedad; el quinto se denomina derechos, en este la persona busca el reconocimiento de sus derechos en igualdad de condiciones que el resto de la población; el sexto es el bienestar emocional, en este, el sujeto reconoce sus sentimientos y los expresa de tal manera que se siente seguro y tranquilo; el séptimo, es el bienestar físico, la persona se preocupa por su salud, es decir, su alimentación y estado físico; finalmente, está la octava dimensión de la calidad de vida, que es el bienestar material y se relaciona con posesión de bienes materiales y la elección de un empleo.

Existe una estrecha relación entre el modelo de calidad de vida y el modelo multidimensional del funcionamiento humano, en cuanto a la prestación de apoyos para las personas con Discapacidad Intelectual, ya que ambos permiten realizar una valoración de los diferentes contextos y de las necesidades de apoyo individuales que requiere la persona con DI, en este sentido, evaluar la estabilidad de las dimensiones permite al profesional reconocer la intensidad de los apoyos que requiere la persona y en qué aspectos específicos se debe potenciar para lograr una autonomía en la realización individual del proyecto de vida, así “el concepto de calidad de vida se utiliza cada vez más en el campo de la discapacidad intelectual como marco para el desarrollo de servicios y la evaluación de resultados personales” (Schalock y Verdugo, 2007, p. 2).

## **5.2 Educación Inclusiva**

La educación es un derecho fundamental del hombre y hace parte del respeto a la diversidad cultural y personal de los seres humanos. En este sentido y desde un marco legal Internacional existe la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), la cual en su Artículo 26 establece la educación como un derecho para todos y que esta debe ser gratuita (p. 54). Así mismo, existe la Convención sobre los derechos de los niños (1989), la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), además de otros grupos de Normas a nivel de Nacional que regulan y velan por este Derecho.

Es a partir de ese marco legal que la educación ha evolucionado y en la actualidad, se comprende desde el modelo de la Educación Inclusiva. La UNICEF, retoma la definición de Educación Inclusiva propuesta por la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), en la cual se expresa que es:

El proceso que permite tener debidamente en cuenta la diversidad de las necesidades de todos los niños, jóvenes y adultos a través de una mayor participación en el aprendizaje, las actividades culturales y comunitarias, así como reducir la exclusión de la esfera de la enseñanza y dentro de ésta, y en último término acabar con ella (p.19).

Por otro lado, la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad plantea que las personas con discapacidad deberían poder acceder a la educación primaria y secundaria de calidad, en la cual se deben hacer los ajustes razonables pertinentes y los apoyos necesarios, para que se lleve a cabo el desarrollo académico y social de la persona. En concordancia, Parra (2011) añade que “con independencia de la inclusión de las personas con discapacidad en el sistema educativo general, la Convención demanda que se les brinde la posibilidad de aprender habilidades para la vida y desarrollo social, a fin de propiciar su participación plena y en igualdad de condiciones en la educación y como miembros de la comunidad.” (p. 146). Es así, que la educación inclusiva ejerce un papel fundamental en el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad, en la medida en que logra la identificación de oportunidades y la eliminación de barreras para el aprendizaje y la participación en contextos sociales, académicos y personales donde se desenvuelven las personas.

Teniendo en cuenta el concepto de discapacidad abordado con anterioridad, y partiendo de que en Colombia la educación es un Derecho, es preciso abordar el concepto de Educación Inclusiva, el cual, según el Ministerio de Educación Nacional (2018) es un proceso que reconoce y valora la diversidad de los estudiantes, donde su propósito es promover su desarrollo, aprendizaje y participación, sin exclusión alguna, garantizando los apoyos y ajustes razonables requeridos en su proceso educativo (párr.1). Es así que, se busca desde la perspectiva de diversidad garantizar

que niños, niñas, adolescentes y adultos, logren un acceso, permanencia y egreso en cada uno de los niveles educativos.

### **5.2.1 Educación Superior Inclusiva**

La Educación Superior Inclusiva, es entendida desde los lineamientos política de Educación Superior Inclusiva como:

La capacidad de potenciar y valorar la diversidad (entendiendo y protegiendo las particularidades), promover el respeto a ser diferente, lo cual implica aprender a vivir con los demás, y garantizar la participación de la comunidad dentro de una estructura intercultural en los procesos educativos. Al trascender lo estrictamente académico y curricular para enfocarse en la constitución misma de lo social, la educación inclusiva tiene como objetivo central examinar las barreras para el aprendizaje y la participación propias de todo el sistema. En educación superior, no son los estudiantes los que deben cambiar para acceder, permanecer y graduarse: es el sistema mismo el que debe transformarse para atender la riqueza implícita en la diversidad estudiantil. (Ministerio de Educación Nacional (MEN), 2013, p. 17-18)

Partiendo de esta premisa, la Educación Superior Inclusiva, debe generar transformaciones sistemáticas donde se tome como punto de referencia las capacidades de la persona con discapacidad y no solo sus limitaciones. Para ello el mismo lineamiento propone cinco retos que se deben tener en cuenta para el fomento de la Educación Superior Inclusiva, el primero es generar procesos académicos inclusivos, lo cual incluye flexibilización pedagógica en las formas de enseñanza-aprendizaje, planeación curricular, entre otros; el segundo, es contar con docentes inclusivos, quienes sean capaces de valorar la diversidad; el tercero, promover espacios de

investigación, innovación, creación artística y cultural con enfoque de Educación Inclusiva; el cuarto construir una estructura administrativa y financiera que sustente las estrategias y acciones de educación inclusiva y el quinto, diseñar una política institucional inclusiva (MEN, 2013, p.51-58). De esta manera, se busca que las Instituciones de Educación Superior (IES), analicen y reflexionen en torno a las problemáticas del contexto universitario, además que se transformen los espacios y las prácticas pedagógicas que allí dan lugar.

En este sentido, Las IES en aras de mejorar los procesos de educación inclusiva, deben tener en cuenta el índice de Inclusión para la Educación Superior, el cual es:

Una herramienta que le permite a las instituciones de educación superior identificar las condiciones en que se encuentran con respecto a la atención a la diversidad, analizar sus fortalezas y oportunidades de mejoramiento y tomar decisiones que cualifiquen el aprendizaje, la participación y la convivencia de la comunidad. (Fundación Saldarriaga Concha, 2015, p. 28)

Por otro lado, el acceso a la educación superior inclusiva por parte de la población con Discapacidad Intelectual es un proceso que avanza de manera lenta, hay una deuda histórica con la población, debido a que muchas de las acciones relacionadas con la discapacidad y la educación superior siguen siendo enfocadas en discapacidades sensoriales y motoras, dejando de lado a la Discapacidad Intelectual y evidenciando que carece de investigaciones y normatividad para la inclusión (Urrea, 2020). Por ello, desde la educación superior se deben empezar a gestar investigaciones en torno al tema, pues bien, éstas harán evidente la necesidad de la población y se generarán propuestas que permitan transformaciones en aras de una Educación Superior Inclusiva de calidad y que responda al principio de equidad.

### 5.3 Perfil del Educador Especial

Un concepto abordado a lo largo de la investigación es el de la educación especial, cuyo trabajo está estrechamente relacionado con la educación formal y no formal para la población diversa, las personas con discapacidad (PCD) y/o Talentos excepcionales, su principal propósito se centra en el acompañamiento de las personas en los procesos de inclusión en contextos educativos, laborales, culturales y sociales.

De acuerdo con lo anterior, la educación especial es una disciplina de la rama de la pedagogía que trabaja bajo el modelo de educación inclusiva, para la construcción de procesos formativos a partir de estrategias y/o apoyos que permitan a la población diversa acceder a la educación, a un proyecto de vida y la independencia personal, además de transformar las concepciones sobre las personas con discapacidad. En este sentido, uno de los perfiles del egresado en Educación Especial de la Universidad de Antioquia (UdeA), es el de ser “un maestro con capacidad para reconocer y resolver problemas sociales, culturales, pedagógicos y didácticos en torno a la inclusión de las personas con discapacidad y con capacidades y talentos excepcionales” (UdeA, <https://bit.ly/3FhFyDL> 2021). A esto deberíamos sumarle los procesos de Inclusión Laboral, tema del presente trabajo y los cuales hacen parte del desarrollo personal y profesional de la población con discapacidad; Ibarra, et al (2016) afirma que el proceso de Inclusión Laboral es una gran oportunidad para lograr la autonomía e independencia de las personas con discapacidad. (p.5). Lo anterior reafirma la importancia del Educador Especial, en los procesos de inclusión social, educativa y laboral de las PCD y en los diferentes escenarios donde se lleven a cabo estos procesos, como lo son las empresas, las familias y los centros de educación formal y no formal.

En conformidad con lo anterior, la formación del licenciado (a) en Educación Especial de la universidad de Antioquia tendrá como misión:

Formar un maestro sujeto político y de saber pedagógico, didáctico disciplinar e investigativo; para la formación de personas con discapacidad y con capacidades y talentos excepcionales a lo largo de la vida, en la perspectiva de la educación para todos, inclusiva y de calidad (<https://n9.cl/cv17p8> licenciatura en educación especial UdeA 2021).

Ahora bien, el campo de la Educación Especial no se centra solo en la atención de la discapacidad, sino de la diversidad en todo su conjunto, en palabras de Ibarra et al (2016) “el campo de la educación especial no se limita únicamente a la atención educativa de las personas con discapacidad, sino que sus profesionales están capacitados para intervenir en diferentes ámbitos atendiendo a la diversidad” (p. 36). Por lo cual, los educadores especiales están encargados del diseño y la adecuación de estrategias y metodologías para favorecer la inclusión de la población con discapacidad, por lo cual se deben tomar en consideración aspectos como las políticas públicas que protegen y velan por los derechos de las personas con discapacidad.

A nivel nacional existe el CONPES Social 166 (2013), el cual tiene por objetivo “Garantizar el goce pleno, y en condiciones de igualdad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de las PCD, a través del fortalecimiento de la implementación de la Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social” (p.31). En este se encuentran recopiladas las políticas públicas en pro de la inclusión social y la discapacidad.

En concordancia con lo anterior, los egresados la Licenciatura en Educación Especial de la Universidad de Antioquia deben ser “Un maestro con sentido ético, político, social, crítico, humanista y reflexivo de su saber, de sí mismo y de sus entornos; comprometido con el

reconocimiento de la diversidad y la diferencia” (U de A, <https://bit.ly/3FhFyDL>, 2021), y debe generar las estrategias y apoyos necesarios para lograr la adaptación tanto de las personas con discapacidad en el contexto laboral, como el núcleo familiar, educativo y a las empresas que facilitan la inclusión de la población con discapacidad.

#### **5.4 Inclusión Laboral**

A través de la historia las personas con discapacidad han vivenciado la exclusión, desigualdad, discriminación y por ende vulneración de sus derechos en el mercado laboral; a lo cual, se contraponen el termino Inclusión Laboral, como un concepto que emerge como obligación ética para exigir el derecho a un trabajo digno, como al que cualquier otra persona sin discapacidad podría acceder, es por esto que la inclusión laboral tiene una aplicación desde la Normatividad tanto Internacional como Nacional.

La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), en su apartado de Normas generales aplicables a la persona con discapacidad en el principio B se “reconoce el Derecho de toda persona al trabajo y a la seguridad social”; así mismo en el artículo 23 precisan lo siguiente:

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de este y a su remuneración en condiciones equitativas y satisfactorias, a la protección contra el desempleo sin discriminación alguna, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. (p. 4)

A pesar de los esfuerzos realizados por la Norma, aún queda camino por recorrer frente a la población con discapacidad y su Inclusión Laboral, es por esto que desde la Constitución Política de Colombia (1991) en su artículo 54 se establece que:

Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y capacitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

A nivel nacional en Colombia también existe el CONPES 166 de 2013, apoyado en la Constitución Política de 1991 y a partir de un modelo de Estado Social de Derecho, expresa que:

El Ministerio de Trabajo debe definir mecanismos orientados a fomentar los procesos laborales y productivos de las personas con discapacidad, desarrollar acciones y brindar asesorías tanto a familiares, cuidadores y empresarios, con el fin de incrementar la promoción y la empleabilidad de las personas con discapacidad. (p. 39)

Finalmente, en Colombia se da inicio legal al Decreto 1263 de 2021 por el cual se crea el Observatorio Nacional de Inclusión Social y Productividad para personas con discapacidad y se dictan otras disposiciones, este tiene “como finalidad recopilar información, hacer seguimiento, análisis, investigación y recomendaciones a la implementación de las políticas públicas de discapacidad e inclusión social, planes, programas y proyectos que tienen incidencia en la inclusión social y productiva de las personas con discapacidad” (párr. 3).

En concordancia con lo anterior, la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual requiere de unos apoyos y ajustes razonables que, brindadas por un equipo interdisciplinario permitan a la persona el desarrollo y la potenciación de habilidades y capacidades para lograr desempeñarse como lo haría una persona sin discapacidad como lo expresan Muñoz & Quintana (2019):

A partir del principio de igualdad de condiciones se busca que el proceso de Inclusión Laboral represente de forma integral un avance organizacional en las responsabilidades de incorporar a personal en condiciones de discapacidad, personal que cuenta con las condiciones, habilidades y competencias de personas sin ningún tipo de discapacidad que límite el desarrollo de sus funciones. (p. 77)

Teniendo en cuenta lo anterior, se concluye que la Inclusión Laboral toma en cuenta la realización libre de las personas con discapacidad, partiendo del derecho mismo como sujetos que conviven dentro de una sociedad regida por unas leyes y normas de un Estado, enunciadas en los apartados anteriores y por medio de las cuales se tiene acceso a un empleo equitativo y en las mismas condiciones de sueldo, horarios y funciones que el de cualquier persona sin discapacidad, lo que en palabras de Izuzquiza y Rodríguez (2016) “permite que se genere la de participación ciudadana, dignificando al trabajador e influenciando el resto de las dimensiones de su vida” (p. 38)

### **5.5 Empleo con Apoyo**

Para la Inclusión Laboral de personas con discapacidad uno de los modelos más utilizados a nivel internacional es el de Empleo con Apoyo (ECA), el cual emerge en la década de los 80 en Estados Unidos y posteriormente es tomado por España, siendo este país para los hispanohablantes el referente investigativo y guía para la implementación de este en países de Centro y Sur América. Según Jordán de Urries (2008) “El Empleo con Apoyo surge ante la necesidad de buscar alternativas para acceder al mundo del trabajo para aquellas personas con discapacidad que, incluso dentro del propio colectivo, mostraban mayores dificultades para acceder al empleo”. (p. 12)

Es por esto por lo que el ECA ha sido utilizado como una herramienta que aporta a las políticas públicas de muchos países en beneficio de las personas con discapacidad y su inclusión en contextos laborales, permitiendo que el proceso de vinculación sea acorde a las habilidades y necesidades de la persona a emplear. En este sentido, el ECA, es definido como una modalidad encargada de facilitar el acceso, la permanencia y la promoción de las personas con discapacidad al interior de las empresas, a través de apoyos profesionales, materiales, dentro y fuera del contexto laboral a lo largo del desarrollo profesional y/o laboral. (Egido et al. 2009, p.137. Verdugo & Jordán de Urries. 2001, p. 2)

De acuerdo con esto, Jordán de Urries (2007) propone como características del modelo ECA, que el empleo sea con salarios y beneficios, que se brinde un apoyo continuado en el momento del empleo y no para la preparación futura de un empleo; la variedad y adaptación que aporta a la flexibilidad de los apoyos y elección del trabajo, integración, inclusión social y económica, colocación previa al entrenamiento, lo cual se refiere a aprender el trabajo trabajando; la autodeterminación de la persona empleada y que este sea centrado en la persona teniendo en cuenta sus características.

Teniendo en cuenta lo anterior, es importante aclarar que en el Empleo con Apoyo participan, actores claves como: la empresa, el apoyo natural, la persona con discapacidad, la familia y el preparador laboral, este último, se encarga de coordinar o bien mediar cómo se llevará a cabo el proceso de vinculación laboral, realizando los apoyos necesarios tanto para las empresas como para la persona con discapacidad. Como lo resaltan Izuzquiza y Rodríguez (2016) “El Empleo con Apoyo asegura que el trabajador con Discapacidad Intelectual y la empresa que contrata tenga un apoyo en la figura de mediador o preparador laboral a lo largo de todo el proceso de inserción laboral” (p. 38)

Con lo anterior, es posible evidenciar la importancia del modelo ECA como herramienta útil que apoya la Inclusión Laboral, puesto que tiene en cuenta las características particulares de la persona, sus habilidades y destrezas para la realización de los ajustes razonables en favor de las potencialidades, necesidades y dificultades que se presenten en el puesto de trabajo. Además, la sensibilización y capacitación a las empresas va a permitir la ampliación de vacantes para las personas con discapacidad sin distinción o discriminación alguna mejorando su calidad de vida.

## **5.6 Preparador laboral**

La Inclusión Laboral de las personas con discapacidad, no es un hecho que dependa solo de las empresas y de las personas con discapacidad, sino que, requiere del acompañamiento y orientación por parte de una persona que guíe el proceso. En este sentido, se hace necesario la presencia del preparador laboral en el proceso de Inclusión Laboral de las personas con discapacidad, en el cual, “el preparador laboral constituye el principal agente de apoyo que guía el proceso de inserción laboral de la persona con discapacidad. Su intervención se desarrolla principalmente en el puesto de trabajo, en estrecha vinculación con la persona y con la empresa” (Arenas y Gonzales, 2010, p. 47).

La relación existente entre el preparador laboral, la persona con discapacidad y la empresa, se fundamenta en el hecho de que el profesional es el mediador, quien a partir de su saber y experiencia apoya y facilita los procesos de vinculación laboral. En este proceso, el preparador se encarga de diseñar, analizar e implementar, junto con la persona con discapacidad, las diferentes funciones que éste desempeñará en su puesto de trabajo, siempre y cuando se tenga en cuenta las características personales, familiares y sociales (Arenas y Gonzales, 2010, p. 47).

Si bien, el acompañamiento por parte del preparador laboral en los escenarios donde se gesta la inclusión laboral es un apoyo, este no tiene la intencionalidad de ser permanente. La intensidad de los apoyos juega un papel importante, puesto que, lo que se pretende lograr es la autonomía de la persona con discapacidad en su puesto de trabajo, lo cual implica que sea capaz de tomar decisiones y enfrentarse a diversas situaciones a las cuales debe dar respuesta.

En cuanto a la formación de los preparadores laborales, estudios realizados por Mercado et al, (2016) revelan que el 87% poseen un título universitario, además de que están vinculados con carreras como: psicología, pedagogía y educadores sociales. (p. 75). A partir de este análisis, se puede decir que el preparador laboral no tiene carrera vinculada, sino más bien, acorde a sus conocimientos e intereses la persona puede desempeñarse dentro de este cargo, teniendo presente que se debe llevar a cabo un trabajo interdisciplinario con otros profesionales, cuyo propósito sea, mejorar la calidad de vida de la persona con Discapacidad Intelectual y con ello la de su familia.

Dentro de las funciones que desempeña el preparador laboral una vez que la persona con discapacidad se incorpora al puesto de trabajo se encuentran: el acompañamiento y entrenamiento en el puesto de trabajo, identificación de apoyos naturales, sensibilización y orientación, entre otros (Mercado et al, 2016, p. 76). Estas funciones se movilizan en torno a las necesidades de la persona con Discapacidad Intelectual, no dejando de un lado las manifestadas por parte de la empresa que hace la contratación laboral.

Teniendo en cuenta que el presente trabajo busca ampliar el perfil del Educador Especial en el rol de preparador laboral y a su vez cualificar las funciones que este desempeña, es preciso basarse en la concepción de que el preparador laboral es quien, a través de prácticas inclusivas, logra transformar los espacios donde se da la Inclusión Laboral, aportando a la disminución de los estereotipos y preconceptos que se tienen respecto a la población. Además, posibilita las acciones

necesarias para que la persona con discapacidad pueda realizar las funciones acordes a sus necesidades y capacidades.

## 6. METODOLOGÍA

### 6.1 Enfoque, alcance y tipo de estudio.

La presente investigación se realizó mediante un enfoque de tipo cualitativo, debido a que buscaba indagar por el rol del educador especial y su incidencia en los contextos laborales donde están inmersas las personas con Discapacidad Intelectual; tema que ha sido poco abordado y/o explorado a nivel nacional, por su parte a nivel internacional se puede evidenciar la participación de varios profesionales en su mayoría de las ciencias humanas como psicólogos, trabajadores sociales, entre otros; pero, se evidencia la ausencia del profesional en educación especial. En este sentido el estudio que se desarrolló según Hernández y Torres (2018) “se enfoca en comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto” (p. 358).

Para el desarrollo de este proyecto de investigación se utilizó el estudio de caso, el cual según Villarreal y Landeta (2007), se define como:

Uno de los métodos más apropiados para aprehender la realidad de una situación, en la que se requiere explicar relaciones causales complejas, realizar descripciones de perfil detallado, generar teorías o aceptar posturas teóricas exploratorias o explicativas, analizar procesos de cambio longitudinales y estudiar un fenómeno que sea, esencialmente, ambiguo, complejo e incierto. (p. 143)

Nuestro estudio de caso lo constituyó el programa de extensión UIncluye de la Universidad de Antioquia, el cual a través del modelo de Empleo con Apoyo (ECA), forma a las personas con Discapacidad Intelectual para la Inclusión Laboral en el marco de la educación superior. El programa nos permitió, mediante la experiencia del rol de preparadoras laborales, participar de

forma activa e interactuar con la población, con sus familias y aportar a los procesos de Inclusión Laboral de las personas con Discapacidad Intelectual.

## **6.2. Sujetos participantes**

En la investigación participaron un total de 21 personas, 5 jóvenes pertenecientes al programa UIncluye, 1 egresada de la Licenciatura en Educación Especial, la cual participa en el desarrollo actual del programa, 2 maestras de formación laboral en el contexto de la Universidad, vinculadas a UIncluye, 5 representantes de empresas vinculadas a las prácticas laborales de los estudiantes en el marco de la Educación Superior Inclusiva, es decir los apoyos naturales, 5 representantes de la familia de los estudiantes, uno por cada familia y 3 educadoras especiales en formación, que a su vez llevan a cabo la presente investigación.

La elección de los 5 jóvenes con discapacidad intelectual del programa, se dió gracias a que, en las prácticas pedagógicas en UIncluye, se le asignó dos estudiantes a cada maestra, las cuales debían acompañar su proceso de práctica laboral al interior de algunas empresas de la ciudad de Medellín. Cabe señalar que, los estudiantes son los actores activos del programa y son quienes han vivido la experiencia y a partir de esta, pueden contar cuál ha sido el rol de las preparadoras laborales en su proceso de inclusión al mundo del trabajo en una empresa formal. Respecto a los padres de familia, se eligieron por el compromiso y acompañamiento que han tenido con los jóvenes a lo largo del programa.

En cuanto a la egresada de la Licenciatura, se conoció y se contactó por medio de las maestras del programa. Se tuvo como base la experiencia que ella adquirió al haber participado del programa como preparadora laboral, de este modo, puede describir a través de su experiencia de acompañamiento en el proceso de prácticas laborales de algunos jóvenes participantes del

programa UIncluye, las dificultades que se presentaron y su postura frente al rol que el Educador Especial puede desempeñar como formador laboral de personas con discapacidad.

Las maestras participantes se eligieron por su conocimiento de los estudiantes, por el apoyo en los procesos de formación laboral brindados a los estudiantes con Discapacidad Intelectual en el programa UIncluye y por ser egresadas de la Licenciatura en Educación Especial. Las maestras pueden aportar desde la experiencia y vinculación a los procesos de formación laboral para la población con Discapacidad Intelectual en el ámbito de la educación superior inclusiva.

Los representantes de las empresas se eligieron por el acompañamiento que han venido brindando a los estudiantes en las prácticas laborales, la comunicación que han utilizado tanto con la preparadora laboral como con el estudiante y las experiencias que han aportado a los estudiantes con el fin de fortalecer su proceso de formación superior y posterior inclusión laboral. Los participantes pueden brindarnos su opinión acerca del acompañamiento de la preparadora laboral en los escenarios donde los estudiantes realizan sus funciones.

En el proceso de investigación, también se incorporarán los relatos de vida de las tres maestras en formación, con el fin de describir la experiencia en calidad de preparadoras laborales de personas con Discapacidad Intelectual en el marco de la Educación Superior Inclusiva.

### **6.3 Técnicas e instrumentos para la recolección de información.**

Para la elaboración de los instrumentos se tuvieron en cuenta los objetivos específicos planteados en el presente proyecto. El instrumento de entrevista semiestructurada a apoyos naturales, representantes de las familias y los jóvenes pertenecientes al proyecto UIncluye, se enfocó en el cumplimiento del segundo objetivo específico, en el cual pretendía indagar sobre las funciones del Educador Especial como preparador laboral; para el instrumento de entrevista

semiestructurada a Educadoras Especiales y las historias de vida de las Educadoras en formación se tuvieron en cuenta el primer y tercer objetivo específicos, los cuales buscaban: Identificar los roles que desarrollan los preparadores laborales y su incidencia en el proceso de inserción y ajuste laboral de un grupo de jóvenes con D.I., y recopilar elementos con el fin de proponer una estrategia formativa de carácter electivo para los estudiantes del programa de Licenciatura en Educación Especial que aborde la formación para la inclusión laboral de la población con Discapacidad Intelectual en el marco de la Educación Superior Inclusiva.

**Tabla 1. Técnicas e instrumentos de recolección, definición y sujetos participantes.**

<b>Técnica e instrumento.</b>	<b>Definición</b>	<b>Sujetos participantes</b>
La entrevista, serie de preguntas	<p>Una conversación entre un entrevistador y una persona que responde a preguntas orientadas a obtener información exigida por los objetivos (Añorve, 1991, p.3)</p> <p>El punto de entrada del científico social para comprender el mundo de vida de los informantes, en tanto provee los datos básicos para entender las relaciones entre los actores sociales y sus situaciones (Bonilla, 2005, p.160)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2 maestras del programa UIncluye</li> <li>- 1 egresada de Lic. en Educación Especial.</li> <li>- 5 representantes de las empresas</li> <li>- 5 representantes familiares de los</li> </ul>

		estudiantes del programa
Historia de vida, narrativas	<p>“Más que una biografía, pues busca encontrar el sentido de un fenómeno social que va más allá del individuo; detrás de la historia de vida se pueden establecer indicios generales de una comunidad o un fenómeno. La historia de vida provee una historia diacrónica; son los hechos del pasado, pero con el sentido del presente” (Atehortúa &amp; Zwerg, 2012, p.12)</p>	Estudiantes en formación, investigadoras del presente trabajo.
Grupo focal, un conjunto de preguntas	<p>“El grupo focal es una conversación cuidadosamente planeada, diseñada para obtener información de un área definida de interés, en un ambiente permisivo y no directivo” (Calvente &amp; Rodríguez, 2000, p.1)</p>	5 jóvenes practicantes del programa UIncluye

Con el fin de recoger información desde las perspectivas de los participantes, se utilizará la entrevista semiestructurada para las maestras de apoyo del programa, los apoyos naturales en las empresas y los representantes de la familia del joven; el grupo focal a los jóvenes y los relatos de vida de las estudiantes en formación.

En relación con la entrevista Añorve (1991) la define como “Una conversación entre un entrevistador y una persona que responde a preguntas orientadas a obtener información exigida por los objetivos” (p. 3). Por ende, es el entrevistador quien formula una serie de preguntas antes del encuentro con el entrevistado; las cuales son más flexibles y permiten hacer cambios leves a los cuestionarios preestablecidos, siempre y cuando las preguntas estén centradas en los objetivos de la investigación.

La implementación de esta técnica se llevará a cabo con las 2 maestras del programa en el contexto de la Universidad, vinculadas a UIncluye, con la egresada en Licenciatura en Educación Especial, los seis representantes (apoyos naturales) de cada empresa que acompañan el proceso de las prácticas laborales de los jóvenes y los seis representantes de las familias de los jóvenes que han estado vinculados al proyecto. La entrevista nos permitirá conocer las concepciones y experiencias particulares de cada participante, que aportarán a la construcción del presente proyecto. La entrevista Según Bonilla (2005) es “el punto de entrada del científico social para comprender el mundo de vida de los informantes, en tanto provee los datos básicos para entender las relaciones entre los actores sociales y sus situaciones” (p. 160)

La historia de vida es un instrumento que permite indagar en las biografías o en momentos específicos de la vida de una persona, sin embargo, la historia de vida es:

Más que una biografía, pues busca encontrar el sentido de un fenómeno social que va más allá del individuo; detrás de la historia de vida se pueden establecer indicios generales de una comunidad o un fenómeno. La historia de vida provee una historia diacrónica; son los hechos del pasado, pero con el sentido del presente (Atehortua & Zwerg, 2012, p. 12).

Si bien, este instrumento es subjetivo, por la manera en que el narrador cuenta su historia, este puede ser enriquecido con documentos históricos u otros autores para realizar un contraste entre la información individual y lo ya investigado. En esta técnica de recolección estaremos involucradas las estudiantes en formación e investigadoras del presente trabajo. Mediante la observación participante y el acompañamiento a los jóvenes en los contextos laborales, relataremos individualmente las experiencias como formadoras laborales de los estudiantes pertenecientes al programa UIncluye.

Por último, y no por ello menos importante, está la técnica de grupo focal la cual según Calvente & Rodríguez (2000) “El grupo focal es una conversación cuidadosamente planeada, diseñada para obtener información de un área definida de interés, en un ambiente permisivo y no directivo” (p. 1)

El grupo focal es un instrumento de recolección de información que tiene semejanza con la técnica de la entrevista, ya que este se centra en buscar respuestas al porqué de los sucesos y en conocer cómo perciben las personas el tema del que se está hablando, y cómo las experiencias de unos pueden ayudar a que otros se identifiquen y cuenten sus vivencias.

“El grupo focal es «una conversación cuidadosamente planeada, diseñada para obtener información de un área definida de interés, en un ambiente permisivo y no directivo” (Calvente & Rodríguez, 2000, p.1). Este instrumento será implementado con un grupo de 6 jóvenes practicantes que están vinculados al programa UIncluye y cuyo proceso está en la exploración del contexto

laboral. Es pertinente para la aplicación de esta técnica, hacer uso de estrategias didácticas que ayuden o desemboquen en momentos de reflexión y permitan un análisis y exploración posterior del problema de investigación.

#### **6.4 Plan de análisis**

Para el análisis de las respuestas obtenidas a través de la aplicación de los instrumentos, se realizó el siguiente procedimiento: Se revisaron las grabaciones en audio, video teniendo en cuenta las audiencias participantes (jóvenes, educadoras especiales, familias, apoyos naturales en las empresas e investigadoras del proyecto). Estos formatos de audio y video fueron transcritos de forma literal utilizando el programa Microsoft Word. A partir de los textos resultantes se inicia la codificación de la información teniendo en cuenta las categorías preestablecidas y las emergentes. Todo esto sin perder de vista los propósitos y la pregunta de investigación.

A partir de la lectura de la información se empezaron a verificar el surgimiento de categorías macro y subcategorías, a cada una de ellas se le fue asignando un código, el cual se denominó axial y permitió la organización de la información. Realizada la codificación, se ingresó la información al software ATLAS.ti.9 en el cual se agruparon los códigos según las subcategorías; la codificación arrojó una serie de gráficos que expresan las relaciones entre los conceptos, en la que se evidenció la clasificación de relaciones y coocurrencias, derivadas de las respuestas de los participantes. En este sentido, las coocurrencias hacen referencias a las relaciones que surgen entre diversas categorías de códigos e intentan explicar la proximidad que hay entre uno y otro, es decir, describe la relación espacial entre las citas, las cuales pueden estar incrustadas unas en otras, una

puede encerrar a la otra, superponerse o ser superpuesta. (Friese, 2019 <https://atlasti.com/es/research-hub/analisis-de-co-ocurrencia-con-atlas-ti#introduccion>)

Para la realización del análisis se utilizaron las siguientes fuentes: la información obtenida en la aplicación de los instrumentos, el marco teórico y la perspectiva crítica de las investigadoras, con el objetivo de dar respuesta al problema de investigación desde diferentes referentes. A este proceso descrito se le denomina triangulación de la información, la cual Okuda (2005) define como:

Una herramienta enriquecedora que le confiere a un estudio rigor, profundidad, complejidad y permite dar grados variables de consistencia a los hallazgos. A la vez permite reducir sesgos y aumentar la comprensión de un fenómeno [...] También es útil para identificar las diversas formas como un fenómeno se puede estar observando. De esta forma, la triangulación no sólo sirve para validar la información, sino que se utiliza para ampliar y profundizar su comprensión. (p. 120 - 123)

Esta técnica descrita con anterioridad permite un análisis más detallado de la investigación; teniendo en cuenta las diferentes aristas de los resultados que puede ofrecer el uso de esta herramienta, ya que “comprende el uso de varias estrategias al estudiar un fenómeno, por ejemplo, el uso de varios métodos (entrevistas individuales, grupos focales, talleres investigativos)” (Okuda, 2005, p. 119).

Por otro lado, Betrian (2013) retoma la clasificación que Denzin (1970) realiza acerca de la triangulación enunciando que:

Triangulación de datos (la confrontación de diferentes fuentes de datos en un estudio);  
triangulación metodológica referida a la aplicación de diferentes métodos en la misma

investigación; la triangulación de investigadores consiste en la participación de investigadores de diferentes disciplinas, perspectivas y experiencias en una misma investigación; La triangulación de teorías, consiste en el abordaje de un mismo objeto de estudio desde distintos referentes teóricos y finalmente la triangulación múltiple propone la utilización simultánea de por lo menos dos de los procedimientos ya mencionados. (p. 293)

Teniendo en cuenta las definiciones anteriores, en nuestra investigación recurrimos a la estrategia metodológica de triangulación múltiple, en la cual se toma en cuenta el procedimiento de triangulación de investigadores, de teorías y metodológica, con el propósito de alcanzar unos resultados más contextualizados y profundos.

## **6.5 Consideraciones éticas**

En el proyecto se tendrá en cuenta el código de ética en investigación de la Universidad de Antioquia (2020), el cual establece que, “la investigación implica decisiones que, a su vez, tienen consecuencias no solo técnicas sino éticas; es un bien público y un proceso social que involucra valores y principios en su ejecución” (p. 1). Es así como se trabajará con un consentimiento informado, en el cual los participantes del proyecto, es decir, los jóvenes, los familiares, maestras y representantes de las empresas, firmarán un documento donde se hagan contar que participarán libremente de la investigación, así mismo se respetará su identidad. Es importante clarificar que la información recolectada se utilizará solamente con fines académicos.

## 7. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Como es usual en una investigación, para realizar el análisis de los datos obtenidos en la aplicación de los instrumentos es necesario tener como punto de partida los objetivos definidos. Esto permite establecer una relación entre las categorías y subcategorías. A continuación, se expresa en la Tabla 2 la relación de los objetivos y el sistema de categorías y subcategorías.

OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar los roles que desarrollan los preparadores laborales y su incidencia en el proceso de inserción y ajuste laboral de un grupo de jóvenes con discapacidad intelectual.</li> <li>- Caracterizar las acciones que desarrolla un preparador laboral en el contexto del empleo con apoyo de personas con discapacidad intelectual desde la voz de los jóvenes, los empleadores y los padres.</li> <li>- Proponer una estrategia formativa de carácter electivo para los estudiantes del programa de Licenciatura en Educación Especial que aborde la formación para la inclusión laboral de la población con discapacidad intelectual en el marco de la educación superior inclusiva.</li> </ul>	
PERCEPCIONES DE LOS ESTUDIANTES (Categoría PE)	
Subcategoría	Definición
Acompañamiento y apoyo a los jóvenes (AA)	Se refiere a cómo los estudiantes logran identificar en qué le acompaña y apoya la preparadora laboral
Sentimientos y emociones (SE)	Hace referencia a los sentimientos que expresan los jóvenes sobre la práctica y el acompañamiento de la preparadora laboral.

PERCEPCIONES DE LAS FAMILIAS Y LOS APOYOS NATURALES (PFA)	
Conocimiento sobre Discapacidad intelectual (CDI)	Hace referencia a las concepciones e imaginarios en torno a la discapacidad intelectual que tienen las familias y los apoyos naturales.
Conocimiento del rol y funciones del preparador laboral (CPL)	Hace referencia a las funciones que identifican las familias y los apoyos naturales que realiza el educador especial en el rol de preparador laboral en la práctica de los jóvenes con discapacidad intelectual, así como la formación y acompañamientos que estos reciben.
ROL DEL EDUCADOR ESPECIAL (REE)	
Formación y experiencias en inclusión laboral. (FEI)	Hace referencia a la formación y experiencia que la Licenciatura en Educación Especial brinda a sus estudiantes, enfocada a la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual.
Rol del educador especial en el ámbito de la Educación Superior Inclusiva. (EESI)	Se refiere a las funciones que puede desempeñar un educador especial en el marco de la educación superior inclusiva de personas con discapacidad intelectual.
Rol del educador especial como preparador laboral. (EEP)	Hace referencia al rol que realiza el educador especial como preparador laboral de personas con discapacidad intelectual, en la calidad y en la consolidación del proyecto de vida.
Conducta adaptativa. (CA)	Se refiere a las acciones que implementa el educador especial para el fortalecimiento de las habilidades sociales, conceptuales y prácticas de los jóvenes con discapacidad intelectual.

A continuación, se describe el análisis de los datos teniendo en cuenta la organización de la información en Categorías y Subcategorías.

## **7.1 Percepciones de los estudiantes.**

Este componente se encargó de analizar las opiniones que tenían los jóvenes con DI pertenecientes al programa UIncluye, acerca del acompañamiento que recibieron del Educador Especial como preparador laboral. Las respuestas a esta pregunta se obtuvieron a través de la técnica del grupo focal, el cual incorporó una serie de preguntas. A continuación, se sintetizaron, teniendo en cuenta las subcategorías establecidas:

### **7.1.1 Acompañamiento y Apoyo**

Se refiere a cómo los estudiantes lograron identificar en que los acompaña y apoya la preparadora laboral. Frente a este apartado, se logró evidenciar que las respuestas de la mayoría de los participantes logran expresar de manera clara el apoyo que le brinda el Educador Especial como preparador laboral en el empleo, haciendo énfasis en el acompañamiento a nivel emocional.

La preparadora laboral me apoya física, psicológica y emocionalmente es que ella es el kit completo. [...]cuando yo tengo alguna dificultad o cuando estoy triste ella está ahí, ella me entiende, es una persona que se toma su tiempo para escucharme (Participante J.2).

En este sentido, el preparador laboral hace un acompañamiento a la persona con Discapacidad Intelectual (DI) de manera integral, ya que su trabajo no se limita solo al apoyo en el aprendizaje de las funciones, sino que trasciende y “trabaja con la persona para que desarrolle

los aspectos de la personalidad que posteriormente facilitarán la incorporación al puesto de trabajo: hábitos, confianza, empatía, responsabilidad, autoestima...” (Ortega, M. & Celpa, R. 2010, p.5).

Así mismo, los jóvenes con DI lograron hacer una distinción entre el apoyo que le brinda el Educador especial en el rol del preparador laboral y el acompañamiento que puede brindar un familiar, evidenciándose claridad en el rol y funciones que este puede desempeñar y cómo lo acompaña desde diferentes aspectos. La (participante J.2) refiere que:

Me ayuda a enfrentar la vida laboral con soluciones eficaces y herramientas de aprendizaje que me pueden servir para la vinculación en una empresa. Me ayuda a enfrentar las frustraciones desde el diálogo, la comunicación asertiva, la tolerancia y el respeto, me enseña a enfrentar retos en mi vida y me transmite confianza a mí en el trabajo y esto me ayuda en mi proceso, es mi consejera personal y es muy importante porque me ayuda a dar lo mejor de mí. Ella identifica mis logros y avances, se emociona y también mis dificultades y me aconseja.

Respecto a lo anterior, Ortega & Celpa. (2010) aluden al rol que el preparador laboral puede realizar en el proceso de inclusión laboral, trabajando en primer lugar con la persona discapacidad, luego realiza un acompañamiento en la inserción al puesto de trabajo y finalmente, brinda una serie de estrategias que permitan suplir las necesidades de la persona con discapacidad para cumplir con las funciones en el puesto de trabajo.

### 7.1.2 Sentimientos y emociones

Hacen referencia a los sentimientos que evoca en los jóvenes la práctica y el acompañamiento de la preparadora laboral. En relación con esta subcategoría la (participante J.2) expresa que:

Es el amor y lo que llevan en el interior que es un amor incondicional, infinito, puro, por estas personas que somos discapacitadas y que hay una enorme gratitud, más grande que todo esto que está a nuestro alrededor, o sea es algo muy grande y gratificante para ustedes porque no es solamente una profesión, esta es la lucha, este es el carisma, este es el amor, esta es la intención con la que ustedes están enfrentando su profesión.

Así mismo la (participante J.4) refiere que el preparador laboral “ve puntos buenos y puntos malos coge esa información para tenerlo en cuenta para otra cosa, también es una parte sentimental para mí, puedo contar con ella para todo, no puedo tenerle secretos para mi preparadora laboral” Con los aportes anteriores se evidenció que los jóvenes al responder las preguntas manifestaban en su discurso sentimientos de amor, ternura y agradecimiento por la preparadora laboral. Del mismo modo, la felicidad y el amor que sienten por el personal y la experiencia en el contexto laboral, resaltando lo importante que es para ellos trabajar, interactuar con otras personas, sentirse útiles en el contexto, la retribución o apoyo económico que reciben y cómo esto influye en su vida personal y familiar, mejorando así su calidad de vida, en palabras del (participante J.2):

Estoy enamorada de mi trabajo, estoy enamoradísima de mi trabajo y algo muy gratificante, aunque yo no sea en estos momentos la empleada 100% es por lo menos recibir un pago por el transporte, porque yo siento que, con ese dinero, yo también puedo hacerme

responsable de cosas... Lo que más me gusta es poder sentirme así completa como que llego a una parte y hago parte de todo, aunque yo tenga mis capacidades especiales, estás personas me quieren por lo que soy por dentro no me hacen sentir mal, no me hacen sentir mal por ser discapacitada, sino que antes me incluyen, me dan cariño o sea yo me siento allá una más de ellas y me siento feliz y me siento muy incluida y me siento muy apoyada con todo, osea yo no tengo queja de ninguno allá, todos son muy humanos.

Por su parte la (participante J.4) manifestó “me gusta ir a la práctica porque en mi casa yo no hago nada, algunas veces, entonces me encanta la compañía”

Aunque existe abundante literatura sobre los procesos de Inclusión Laboral de las personas en situación de discapacidad, no son muy evidentes textos o artículos que refieran las percepciones que tiene la persona con DI acerca de las funciones que realiza y sus sentimientos respecto al ambiente laboral, de igual manera, en la literatura revisada hasta el momento, esta función no se encuentra inmersa dentro de las responsabilidades del preparador laboral, no obstante, dentro de los antecedentes hallados, se describe una experiencia de un programa de formación laboral para personas con Discapacidad Intelectual y se concluye que:

Es un deber de la ciudadanía propiciar los ajustes necesarios para que todas las personas independientemente de su diversidad puedan acceder a la formación y al empleo de una manera igualitaria, de esta forma se propician cambios en los autoconceptos de las personas con discapacidad intelectual, dejando de verlos como niños y se les empieza a asumir como adultos. Conquistando espacios de ciudadanía: Programa de formación laboral para personas con discapacidad intelectual en el espacio universitario. (Parra et.al. 2015).

## **7.2 Percepciones de las familias y apoyos naturales**

En este componente se analizaron las nociones y apreciaciones que tenían tanto los representantes de las familias como las empresas sobre la Discapacidad Intelectual y las funciones que desempeña el educador especial como preparador laboral en la Inclusión Laboral de los jóvenes con DI. Las respuestas se obtuvieron a través de entrevistas semiestructuradas las cuales se agruparon en las siguientes categorías:

### **7.2.1 Conocimiento sobre Discapacidad Intelectual**

Hace referencia a las concepciones e imaginarios en torno a la Discapacidad Intelectual que tenían las familias y los apoyos naturales (empresarios). En este apartado se encontró que, los dos grupos de sujetos participantes poseen una concepción de la Discapacidad Intelectual ligada a la perspectiva del modelo médico de la discapacidad, entendida como “un problema corporal, ausencia, alteración o trauma sobre alguna parte que afecta a la persona, derivado de enfermedades o condiciones de salud, y cuyo manejo es médico y rehabilitativo” (Peñas, 2013, p. 10). De esta manera las respuestas de un gran número de los participantes señalaban que la Discapacidad Intelectual, hacía referencia a una deficiencia o a una carencia de la persona, en este sentido el (Participante A.P.2) señala que “pero ya uno conoce, por ejemplo, uno se imagina que es una persona agresiva, una persona que no se le puede decir nada, no puede tener un llamado de atención”. Por su parte, el (participante P.F.4) comprende la Discapacidad Intelectual como:

Una lesión cerebral o de alguna otra naturaleza, pero creo que tiene que ser lesión, sea de nivel genético o sea derivado de una enfermedad o de un accidente, por ejemplo, que genera

una disfunción de los sistemas operativos cognitivos y genera habilidades o falta de habilidades a las que llamamos regulares.

Así mismo, el participante (P.F.3) menciona que es una “alteración en el desarrollo que unos atribuyen por un lado a la genética y otros al medio ambiente o una combinación de ambas, algo en el desarrollo no se ejecutó de la misma manera”. En la actualidad se entiende la Discapacidad Intelectual a partir de la definición de la Asociación Americana de discapacidades intelectuales y del desarrollo (AAIDD, 2021), en la cual se tienen en cuenta las limitaciones en el funcionamiento intelectual y el comportamiento adaptativo (habilidades sociales, conceptuales y prácticas). Teniendo en cuenta lo anterior, se evidenció que los participantes en sus respuestas solo tienen en cuenta el primer criterio y se deja de lado otros aspectos que tiene que ver con la conducta adaptativa, la edad de la aparición, la participación, la salud y el contexto.

Relacionado con el desconocimiento sobre la Discapacidad Intelectual, tres de los representantes de las empresas manifestaron cierta incomodidad e inseguridad al momento de responder sobre lo que entendían del concepto de Discapacidad Intelectual, al respecto Tamarit, J (2018) menciona que “un término o una palabra que no conozcas invisibiliza una situación [...] los términos crean actitudes, crean comportamientos y crean conductas” (<https://www.youtube.com/watch?v=v0HOKmDYbiU&t=219s>). Un ejemplo de esto son las respuestas del (participante A.P.5) “¿Cómo me vas a preguntar eso? hay no marica risa... No, es como personas que tienen dificultad en el aprendizaje” y el (participante A.P.3) “Por el momento no tengo muy claro el concepto”. Respuestas que dejan entrever que el desconocimiento de la Discapacidad Intelectual, lo cual pueden generar actitudes y comportamientos que se convierten en barreras para la inclusión laboral de la población con Discapacidad Intelectual.

Las barreras actitudinales son entendidas por el Ministerio de Educación Nacional (2017) como “actitudes de segregación y marginación a los estudiantes con discapacidad que provienen de ideas erróneas de cómo debe darse su proceso educativo. También están ancladas en concepciones equivocadas sobre lo que es la discapacidad”. (p. 17)

### **7.2.2 Conocimiento del rol y funciones del preparador laboral**

Hace referencia a las acciones que identificaron las familias y los apoyos naturales que realiza el educador especial en el rol de preparador laboral en la práctica de los jóvenes con Discapacidad Intelectual, así como la formación y acompañamientos que estos reciben. En esta subcategoría se pudo evidenciar que, los representantes de las familias en comparación con los apoyos naturales poseen mayor conocimiento de las funciones que desempeña un preparador laboral, (participantes como P.F.1) manifiesta que:

dentro de las cosas del preparador laboral debe tener primero acompañar, segundo aconsejar, eh tercero, evaluar esas tres cositas son fundamentales eso y evaluar desde primero la observación, desde el ser y también desde el conocimiento lógicamente porque también hay que saber que está aprendiendo y cómo se está yendo. El acompañamiento no necesariamente no tiene que ser constante, el acompañamiento inicialmente tiene que ser como empujoncitos para que la otra persona se sienta acompañada, ya cuando la otra persona tenga confianza se le puede ir soltando y hacer evaluaciones ya más pausadas y ya luego soltar a la persona y debes en cuando hacerle una visita o una evaluación que le permita a este evaluador saber si puede, si si realmente se está cumpliendo con el objetivo. Respecto a los apoyos Arenas & González (2010) expresan que estos tienen una

temporalidad, es decir, pueden variar de intensidad y de frecuencia según sea la necesidad, además de ello su intencionalidad principal es que puedan ser retirados con el paso del tiempo, siempre teniendo presente que el preparador laboral continuará con el seguimiento a los aspectos que se han establecido con la empresa y con la persona con discapacidad.

En otras de las respuestas los apoyos naturales vinculaban la temporalidad del acompañamiento más a la necesidad de la empresa, por ejemplo, el participante A.P.1 menciona que: “desde ustedes el rol para con la empresa tiene que ser muy intensivo, organizado, periódico y permanente, cierto. Vigilante de todos estos cambios”, de esta manera se desliga la concepción de que la persona con discapacidad es la que en todo momento necesita apoyo y da mayor responsabilidad al contexto. Si bien, las empresas manifestaron que el apoyo brindado por el preparador laboral debe ser intensivo, es importante tener presente que su acompañamiento se da a los involucrados en el proceso, en este caso, a la persona con discapacidad y a la empresa, en este sentido,

en el ámbito laboral, la inserción en empresas ordinarias se realiza a través de la metodología de Empleo con Apoyo (ECA). Ésta asegura que el trabajador con discapacidad intelectual y la empresa que contrata tengan un apoyo en la figura del mediador o preparador laboral a lo largo de todo el proceso de inserción laboral. (Izuzquiza et al, 2016, p. 38)

De igual manera, investigaciones como las realizadas por la EUSE (2010), resaltan que el acompañamiento al empleado con Discapacidad Intelectual en el Empleo con Apoyo es una estrategia profesional dirigida al empleado, a los compañeros y al empresario (p. 38). De esta situación se puede decir que se evidencia una constante preocupación por el hecho de que el apoyo

del preparador laboral no sea de manera extensa y permanente, de ahí que estos manifiesten una necesidad de mayor acompañamiento por parte de esta figura.

Por otro lado, se observó que la totalidad de los representantes de las familias además de describir las funciones que el preparador laboral realiza con los jóvenes, lograron identificar el acompañamiento que este les brinda y la importancia que le dan a que el rol sea desempeñado por un profesional de la educación; lo que posibilita que el preparador laboral pueda establecer una tríada entre el joven, la empresa y las familias que apunte al desarrollo efectivo de la práctica laboral, (participantes como P.F.4) mencionan que el preparador laboral puede:

ser un canal de comunicación muy claro y muy organizado entonces con la empresa donde se está dando la oportunidad, nos ha prestado el apoyo de la retroalimentación, nos muy inicialmente pues que era más evidente las necesidades de algunas mejoras, se nos informó, es conveniente que en la casa le exijan esto, es conveniente que ella experimente esto, es conveniente, nos hicieron las recomendaciones del caso, entonces la familia también se ha sentido vinculada al proceso.

En relación con la importancia que las familias le dan a que el rol sea desempeñado por un educador, el (participante P.F.1) expresa:

Bueno primero un conocimiento muy pedagógico primero tiene que ser una persona que sepa enseñar, entender, que acompañen y que tenga una paciencia fuerte, es decir que sepa manejar los aspectos de cada momento en la vida de cada quien, por ejemplo, a J.1 hay que saberle manejarle sus estados emocionales. Entonces es una persona que debe ser profesora, que sea académica, que sea pedagógica y que y que maneje mucho el ser humano

porque estos muchachos hay que entenderlos desde el ser no desde el saber eso para mí es muy fundamental esto.

Mercado et al, (2016) en su investigación señalan que dentro de la formación académica que principalmente tienen los preparadores laborales se encuentran los psicólogos, pedagogos y educadores sociales; adicional a esto, indica que el profesional debe tener una experiencia mínima de 2 años con personas con discapacidad.

Por último, se encontró que los apoyos naturales, expresaban que el preparador laboral: “es una persona que ayuda a disminuir los sesgos y a tener ese proceso de adaptabilidad, porque no solamente J.5 se adapta pues como a la empresa, sino que nosotros nos adaptemos al ritmo de trabajo y al estilo de trabajo de él, que es diferente, pero no por eso tampoco se tienen que minimizar” (participante A.P.4)

De acuerdo con lo dicho por el participante, el preparador laboral es el mediador entre la empresa y el empleado, ya que ajusta las interacciones sociales en el contexto laboral, transmite al trabajador pautas sobre actitudes laborales, hábitos de higiene, periodos de descanso, resolución de problemas, etcétera; a la par sensibiliza, concientiza e informa a los compañeros y supervisores del trabajador con discapacidad sobre las capacidades laborales que este tiene y realiza entrenamientos en las funciones propias del puesto de trabajo desarrollando una plan de intervención, diseñando los apoyos y ayudas técnicas que requiera el empleado. (Bellver et al. 1993)

### **7.3 Rol del Educador Especial**

Este componente se centró en el análisis de la formación y experiencias que la Licenciatura en Educación Especial brinda a sus estudiantes y los roles que puede desempeñar el Educador Especial en el ámbito de la Educación Superior Inclusiva y los procesos socio ocupacionales de los jóvenes con Discapacidad Intelectual. Dentro de los hallazgos, se tuvo en cuenta las categorías establecidas y las subcategorías emergentes. Las respuestas se obtuvieron a través de las entrevistas semiestructuradas realizadas a las maestras del programa, a la egresada de la Licenciatura en Educación Especial en el rol de preparadora laboral y las historias de vida realizadas por las investigadoras de este proyecto.

#### **7.3.1 Formación y experiencias en Inclusión Laboral**

Hace referencia a la educación y experiencias que la Licenciatura en Educación Especial brinda a sus estudiantes, enfocadas en la Inclusión Laboral de las personas con DI. En este apartado se logró evidenciar que una parte significativa de la audiencia manifestó haber participado en espacios formativos brindados por la universidad donde se aborda el tema de la Inclusión Laboral, tal es el caso del (participante P.L.2) quien refirió que:

en la carrera en las diferentes asignaturas se habla un poco de la inclusión laboral de la población con discapacidad, pero esto es más de manera general, más específicamente en la asignatura de programas y alternativas de inclusión socio ocupacional que es un curso que de lleno te enfoca en la inclusión laboral de la población con discapacidad, desde los inicios, lo que tiene que ver con la preparación de la persona y la posterior vinculación, sin

embargo, hay que aclarar que hasta el momento ninguna otra asignatura se enfoca en este tema o lo abordan, por lo cual quedamos con muchos vacíos.

Una de las participantes aludió saber que en los últimos semestres se brinda una formación relacionada con el tema, donde dice que:

nosotros tenemos algunos cursos en los cuales abordamos un poquito el tema laboral, pero muy, digamos muy por encimita, cierto, hay como uno o dos cursitos, uno como en el sexto semestre en la versión de la que hago parte y otro como en el octavo o el noveno.  
(participante E.E.3)

La universidad de Antioquia, en el perfil de egreso del Educador Especial menciona que el plan de estudios está diseñado de tal manera que el profesional adquiera las competencias y habilidades necesarias para desempeñarse en los diferentes contextos, en el cual se incluye la educación escolarizada y la formación para el empleo y el desarrollo humano de poblaciones con discapacidad, los cuales aportarán a dar respuesta a las diferentes condiciones educativas y a los constantes cambios sociales (UdeA, <https://bit.ly/3EGEtHB>, octubre de 2022). Es evidente que las respuestas de los participantes dan cuenta de que efectivamente los estudiantes reciben formación básica sobre la inclusión laboral, sin embargo, esta se queda corta, pues su enfoque se basa más en la escolaridad y deja en segundo plano el ámbito laboral de la población con discapacidad.

Otra asunto crucial que surgió a partir de las respuestas de los participantes, es una constante preocupación por lo que concierne a la atención de la población en la vida adulta y la importancia de la profesionalización del Educador Especial en el tema de la Inclusión Laboral, al respecto, Porvént et al (2020) nos dice que, “resulta necesario y vital, la preparación de los docentes en las escuelas especiales para el desarrollo de la formación laboral en los escolares con

discapacidad intelectual, en consonancia con los objetivos priorizados de la Educación Especial” (p. 85). En este sentido, se entiende que la preocupación de los participantes es un resultado de las dinámicas que se han venido gestando en la formación de maestros de la Licenciatura en Educación Especial, con respecto a ello, tres de las participantes mencionan la importancia de que en su profesionalización, se tenga en cuenta la educación y acompañamiento de las personas con discapacidad en todo el ciclo vital, más específicamente en la adultez, cuando la persona ya empieza a planificar y ejecutar su proyecto de vida, en el cual está incluido el aspecto laboral. Así la (participante P.L.2) nos dice que:

nos hace falta más formación en cuanto a cómo atender esas necesidades de la población con discapacidad en el ámbito laboral, desde mi experiencia cuando llegué a hacer el rol de preparadora laboral, me cuestionaba mucho que era lo que realmente debíamos hacer, me di cuenta que me faltaban muchas habilidades, obviamente pues en el camino tuve que aprender cómo responder ante esas necesidades que tenían mis estudiantes con discapacidad intelectual, además, en la carrera nunca nos vinculan a procesos con las empresas sino que todo es con la persona y cuándo nosotros tenemos que impactar ese contexto, no sabemos cómo hacerlo, entonces yo pienso que desde la carrera nos falta un poquito más de formación para que como Educadoras Especiales salgamos y digamos, si de una yo en ese contexto me puedo desenvolver súper bien porque me siento en la capacidad y no entraría totalmente pérdida, cierto.

Finalmente, Madrigal (2015), resalta la responsabilidad que tienen las instituciones de educación superior a la hora de capacitar los educadores especiales, ya que son quienes le darán

las bases necesarias al profesional para atender las necesidades de la población con discapacidad en todo el ciclo vital.

### **7.3.2 Rol del Educador Especial en el ámbito de la Educación Superior Inclusiva**

Se refiere a las funciones que puede desempeñar el Educador Especial en el marco de la Educación Superior Inclusiva de personas con Discapacidad Intelectual. En este apartado se encontró que tanto las docentes del programa, cómo las estudiantes en formación identificaron algunas de las acciones que puede realizar un egresado en Educación Especial en el ámbito de la Educación Superior Inclusiva, desde su rol de docentes de apoyo con los jóvenes y con el personal docente de las instituciones educativas. Al respecto la (participante P.L.1) expresa:

creo que alrededor de la experiencia que he tenido en el programa UIncluye el rol que puede cumplir un educador especial en el contexto de la educación superior se encuentran pues como varios: Como maestras de apoyo fortaleciendo las necesidades y potencializando las habilidades en los chicos, asesorando a los docentes frente a las metodologías y ritmos de aprendizajes de cada uno los chicos a los que se acompañan, también como preparadoras laborales e inclusive preparadoras en las labores socio-ocupacionales en las que también entran los emprendimientos; otro de los roles podría ser como gestores de programas y proyectos y también capacitador del contexto académico de la educación superior permitiendo pues como que se hagan los ajustes necesarios a las personas con discapacidad sin que se vea vulnerado su derecho y el acceso a la educación.

Con lo anterior, hace sentido pensar en el Educador Especial como un profesional que está formado para atender las necesidades de la población diversa en los diferentes contextos donde este se desenvuelve. En la Serie La Educación Especial en Colombia (2021), expresan de la siguiente manera el rol que puede cumplir un docente de este campo en la Educación Inclusiva:

un campo con un carácter dinámico, que estudia y se pregunta por las problemáticas educativas, desde la perspectiva de la diversidad, el reconocimiento del derecho y la dignificación de la humanidad, constituyéndose en sí misma en dispositivo de transformación de la educación en general. Por ende, el rol del educador especial como agente de esa transformación, supera los desempeños marginales y asistencialistas, está comprometido con la educación en sus diferentes modalidades y niveles, y, contribuye con propuestas educativas y pedagógicas a la concreción de la educación para todos.

Frente a las funciones del Educador Especial como gestor de inclusión, se destaca la respuesta del participante P.L.3, el cual refirió que:

la educación nos permite brindarles a estos jóvenes las herramientas, estrategias que necesitan para incluirse en la sociedad, cierto, no es que el educador especial incluya al joven, es que le permite al joven a través de esas herramientas y estrategias incluirse en la sociedad, somos como esa guía que le permite a las personas con discapacidad hacerse responsables de su propia vida.

En este sentido, el Educador Especial podría entenderse como un profesional que acompaña la inclusión de las personas diversas, en palabras de Paz (2018) debe “tomarse en cuenta

al educador no como alguien que incluye al estudiantado, sino que busca el respeto a las particularidades de los sujetos” (p. 77). A raíz de ello, puede relacionarse el papel del Educador Especial en las Instituciones de Educación Superior (IES) y los apoyos que pueden brindar a las poblaciones mayormente vulneradas, así como el trabajo interdisciplinario del cual podría hacer parte este profesional, al respecto, el mismo autor afirma que las IES necesitan “la implementación de mecanismos para democratizar la participación de todos los sectores educativos y generar procesos de atención a la diversidad desde una perspectiva más amplia, para evitar el enfoque asistencialista a ciertos colectivos más visibles en la sociedad” (p. 79)

Adicional a lo anterior, están los beneficios que representan para las personas con Discapacidad Intelectual el participar un contexto de Educación Superior, un ejemplo de esto es lo expresado por la (participante E.E.1)

en el contexto universitario se le brindan las herramientas que le permiten defenderse a nivel social, también a nivel intelectual y a nivel del proceso único que se esté realizando en la empresa o en la inclusión laboral que esté realizando. Entonces, la universidad o el contexto universitario le permite al joven conectarse con ciertas destrezas o habilidades que nos exige el contexto laboral, fortalecerlas, mejorarlas y poderse desempeñar o desenvolver de una manera más correcta en ese mismo contexto inclusivo de la empresa.

Así mismo, la (participante P.L.2) añade que:

un educador especial en el contexto de la educación superior podemos decir que estamos en la capacidad de ser docentes que enseñen las habilidades necesarias para desenvolverse en lo social, en lo cultural y en lo laboral, en este último se pueden dar como habilidades

comunicativas, de razonamiento lógico porque en algunos trabajos es necesario, o habilidades tecnológicas, cierto, dependiendo de las necesidades que tenga el estudiante.

En consideración con lo mencionado por los participantes, la Serie La Educación Especial en Colombia (2021) expresa que el campo de la Educación Especial aporta al saber didáctico, pedagógico, disciplinar y educativo propio de la educación, lo que permite pensar en que esta pueda ser para todos, no excluyente y de calidad que promueva aprendizajes y transformaciones en el sistema educativo colombiano. Relativo a ello (el participante E.E.3) considera que:

Si, si, indiscutiblemente el educador especial debe estar en ese proceso de formación, precisamente porque salimos de un proceso de formación académica, de formación de la básica y demás y como hablábamos, todavía es necesario en ocasiones porque no todas las personas con discapacidad intelectual son iguales pero en ocasiones digamos que los chicos salen con algunos vacíos, entonces como nosotros entramos un poco a trabajar con los chicos a fortalecer esas habilidades, a desarrollarlas, ha potenciarlas [...] Entonces pienso yo que “el rol del educador especial es fundamental, de los principales”.

No obstante, la (participante P.L.2) relaciona el concepto de inclusión en el contexto de la Educación Superior Inclusiva:

en nuestra licenciatura se encuentra un apartado que dice que nosotros somos gestores y promotores de educación inclusiva, sin embargo, no es un énfasis en educación superior inclusiva, podría uno intuir, cierto, qué tiene que ver más con procesos de inclusión dentro de la escuela ya que nuestra formación apunta más a este tema, casi no se trabaja la educación superior y mucho menos en personas con discapacidad intelectual y considero

que es algo que se le ha criticado bastante al programa ya que como educadores especiales podemos trabajar con las personas con discapacidad en todo el ciclo vital.

La inclusión entonces es el acto que permite reflexionar y transformar de manera dinámica los contextos en los que se desarrolla la educación de seres humanos diversos. Además, esta tiene como consideraciones las necesidades, las potencialidades específicas de la población y las posibilidades para la identificación de alternativas de solución de las necesidades encontradas y es el instrumento con el que se resignifican las prácticas educativas, la pedagogía misma y el papel que estas juegan en la transformación de la sociedad. (Arango, 2018, p. 18)

### **7.3.3 Rol del Educador Especial como preparador laboral**

esta subcategoría buscó conocer las funciones que realiza el Educador Especial como preparador laboral en los procesos de Inclusión Laboral de personas con Discapacidad Intelectual en el marco del Empleo con Apoyo, y en la calidad y la consolidación del proyecto de vida. En esta categoría se tuvieron en cuenta las respuestas de todas las audiencias.

En este apartado, se logró evidenciar que los sujetos participantes identificaron algunas de las funciones que realiza el Educador Especial en el rol de preparador laboral; por ejemplo, tanto padres de familia, apoyos naturales (representantes de las empresas) como las educadoras en formación, aluden que la primera función es la comunicación, como elemento fundamental en el papel que cumple el preparador laboral, pues es este, quien logra establecer un puente de comunicación con los diferentes actores y gestiona procesos al interior de las empresas y en los hogares. Así, la participante P.F.2

Pues un preparador laboral digo yo estar muy pendiente del desempeño que tiene el chico y tener una muy buena comunicación tanto con el chico como en la empresa. Y que esa comunicación también la haga extensiva a los padres porque uno también desde afuera uno puede ayudar. Enseñarles el recorrido para que ellos se desenvuelvan solitos en el tema de transporte yo creo que como que básicamente es eso.

En este sentido, el preparador laboral representa un referente para los implicados en el proceso de incorporación laboral, por ello debe tejer lazos y fomentar la comunicación con los diferentes actores involucrados en el proceso, con las familias, para que sean ellas quienes colaboren en la adquisición del compromiso y ayuden a afrontar su transición a la vida adulta. Además, con las empresas, para que logren evidenciar las ventajas de la contratación de una persona con discapacidad (Molina, 2016), del mismo modo, Jordán De Urries (2015) alude a la importancia de fomentar una comunicación asertiva tanto por parte de la persona con discapacidad, como con las familias, es decir, una mediación. En palabras del participante J.2,

la preparadora laboral se encarga de mediar los procesos donde hay dificultades y también hay una comunicación asertiva y esto ayuda a que haya solución de las dificultades y no solamente eso, sino que también, se encarga de informar cuál ha sido el proceso de la persona con discapacidad.

La segunda función nombrada por los sujetos participantes fue la de sensibilizar o concientizar a las personas involucradas en el proceso, en palabras de P.L.1 “dentro de los roles del preparador laboral resaltaría, el rol de orientador, guía y enrutamiento de la persona con discapacidad, en el contexto laboral, es capacitador y sensibilizador de la empresa, orienta y apoya

a los apoyos naturales”. Es decir, que el preparador laboral facilita el proceso de Inclusión Laboral en la medida en que involucra y prepara a los apoyos naturales durante el proceso, así “la clave sin duda se centra en implicar, instruir, y capacitar a apoyos naturales en el lugar de trabajo, resaltando el papel clave de los apoyos naturales en el proceso”. (Jordán de Urries, 2015, p. 340)

Por otra parte, el (participante E.E.2) alude:

cuando se piensa una vinculación laboral de personas con discapacidad, listo al estudiante hay que formarlos claramente pero en las empresas también hay que hacer un trabajo de sensibilización muy grande para sacar todos esos estigmas de él no puede, él requiere ayuda, de pobrecito, de son un angelito, no le diga nada que ellos suelen ser muy agresivos o ellos son super hipersexuales, entonces van y le dan un abrazo a una persona y ya, ya es la confirmación de que efectivamente ellos son muy, entonces esos estigmas hay que, si hay que trabajar bastante con las empresas en esos aspectos.

Se podría decir que el rol del preparador laboral como sensibilizador, facilita cambios en la mirada que puedan tener los actores de las empresas frente a las personas con discapacidad y el trabajo que se puede realizar con ellas al implementar un sistema de apoyos acorde a las necesidades de estos. Al respecto Lucero y Romero (2016), mencionan que “La sensibilización para el modelo de empleo con apoyo, es como la sangre que da vida al cuerpo; para el cambio actitudinal, la ruptura de obstáculos y la participación en el trabajo” (p. 57)

Relacionado con la función anterior, se encuentra una tercera denominada, identificación de apoyos naturales, la cual consiste en el reconocimiento de la persona que acompañará y guiará a la persona con discapacidad en todo el proceso, así:

El preparador laboral, se encarga de fomentar la relación entre la persona y el entorno empresarial, mayormente con las personas que trabajan directamente con él; de estas relaciones nace el que en adelante se llamará apoyo natural, es decir el apoyo interno que realizará el acompañamiento complementario al del preparador laboral. (Molina, 2016, p. 20)

Por ejemplo, el participante P.L.2 menciona que:

A veces la empresa designa una persona para que acompañe el proceso de la persona con discapacidad y muchas veces no sabe cómo hacerlo, ahí como preparadores laborales le hacemos el acompañamiento o también se puede dar el caso en que ese apoyo natural no está realizando su función y hay otra persona que sí, entonces hacemos esa detección para hacer el respectivo acompañamiento o asesoramiento.

La cuarta función es adecuación al puesto de trabajo, la cual se centra en identificar las necesidades de la persona con discapacidad en su puesto de trabajo y plantear algunas estrategias que permitan al empleado responder a las funciones asignadas, de esta forma “los preparadores laborales ejecutan acciones vinculadas dentro del ámbito de la empresa: adaptación al puesto de trabajo, acompañamiento y entrenamiento laboral”. (Mercado et al, 2016, p. 76).

El Participante E.E.1 menciona que:

nuestro papel es de guía en la familia, de guía con los jóvenes, de guía con la propia empresa, para que la empresa pueda reconocer que tenemos que hacer unos cambios, que nos tenemos que adecuar al joven, que tenemos que brindarle un espacio que sea más cómodo para él, donde pueda aprender y donde se pueda desempeñar de la mejor manera.

Según lo mencionado por la Unión General de Trabajadores de Aragón (2010) se deben relacionar las capacidades del trabajador con las tareas a realizar, con el fin de garantizar una adecuada adaptación del puesto de trabajo y brindarle al empleado oportunidades para desempeñarse de manera autónoma en el lugar asignado.

La quinta función que evidenciaron los participantes que desempeña el preparador laboral, es el seguimiento y evaluación de las acciones realizadas por los jóvenes a lo largo de sus prácticas laborales, en relación con este proceso “el educador especial puede acompañar en el puesto de trabajo a los chicos para realizar un seguimiento, control y evaluación del proceso y determinar las oportunidades de mejora que se deban tener, sin embargo, estos apoyos no son generalizados” (participante P.L.3).

Las respuestas de los participantes se acercan a los planteamientos del modelo multidimensional del funcionamiento humano, en la medida en que aluden a la intensidad de los apoyos y les asigna una temporalidad según la necesidad de la persona con discapacidad, estos se dividen en: intermitente, limitado, extenso y generalizado (Thompson et al, 2010, p.10)

Al respecto Arenas & González (2010) afirman que:

La función del preparador laboral dentro de la empresa tiene una temporalidad limitada. Esto no quiere decir que desaparezca por completo, ya que desde la «sombra» hará un seguimiento en aquellos aspectos que se hayan establecido conjuntamente con el trabajador. Este apoyo irá variando de intensidad y de frecuencia según las necesidades y el momento. (p, 45)

Otro de los participantes resalta que la valoración del desempeño del joven se debe realizar a lo largo del proceso “Digamos que esa evaluación se hace en todo momento desde que inicia la práctica, es decir desde la preparación y entrevista hasta que la finaliza” (participante P.L.2).

A partir del análisis realizado emerge una nueva subcategoría denominada:

### **7.3.3.1 Pertinencia del Educador Especial en el rol de preparador laboral**

la cual hace referencia a las respuestas encontradas en las audiencias frente a la idoneidad que tiene un Licenciado en Educación Especial para acompañar los procesos de Inclusión Laboral a partir del modelo de Empleo con Apoyo, en el rol de preparador laboral. Las respuestas se obtuvieron de las entrevistas semiestructuradas, de las historias de vida y del grupo focal.

En este apartado, se logró evidenciar que los participantes nombrados identificaron, la importancia de que el Educador Especial se desempeñe en el rol de preparador laboral, ya que conoce cómo trabajar con las personas con discapacidad, sus particularidades, habilidades y necesidades. Al respecto, la (participante P.L.3) expresa:

yo creo que es necesario que empecemos a pensarnos al educador especial en el rol de preparador laboral, la vida de las personas con discapacidad intelectual no termina cuando llegan a la adultez o cuando se gradúan del colegio en algunas ocasiones, cuando lo hacen; así como la vida de la mayoría de personas sigue desarrollándose en pro de una meta, de unos sueños, sean estos de educación superior, de vida laboral, de construcción de familia,

cierto, digamos que todos en la vida adulta tenemos unos metas y en la sociedad actual es necesario que las personas con discapacidad logren ser productivos.

La participante resaltó un asunto importante que puede configurar el campo de acción del Educador Especial y alude a la población que menos se ha visto beneficiada por este. En este sentido, hace un llamado al profesional, para que sea este quien empiece a abrir los espacios de atención y aporte a la formación de la población con discapacidad en etapa adulta, mejorando su calidad de vida y aportando a la consolidación de su proyecto de vida. Se debe tener presente que desde la Universidad de Antioquia el Licenciado en Educación Especial está contemplado como “un maestro con sentido ético, político, social, crítico, humanista y reflexivo de su saber, de sí mismo y de sus entornos; comprometido con el reconocimiento de la diversidad y la diferencia” (UdeA, <https://bit.ly/3EGEtHB>, octubre de 2022).

En relación con lo anterior, La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2008), contempla en su propósito la importancia de “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, y promover el respeto de su dignidad inherente” (p. 4). Se pudo evidenciar que es importante contemplar la participación en la sociedad de las personas con discapacidad, además de ello, el Educador Especial debe promover el respeto de los derechos de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto, así como la aceptación de la diversidad y la diferencia.

Por otro lado, la (participante J.2) retoma el conocimiento específico de este profesional:

También es importante que ustedes conozcan sobre discapacidad porque les ayuda a ser personas más sensibilizadas, más sensible a estos temas, con más conocimientos de cómo educar y preparar laboralmente a personas con habilidades especiales y pues es importante porque ustedes pueden enseñarle al mundo que puede haber más equidad por nosotros y pues desde el amor, pueden hacer muchos proyectos como profesoras para que el bullying a las personas con discapacidad termine y entonces pueden sensibilizar pues acerca de esto a través de sus experiencias, pueden hablar desde una forma muy humana acerca de nosotros y lo importante que es no juzgar a una persona con discapacidad sino que los demás se den la oportunidad de conocerlas.

Al igual, la (participante E.E.1) expresa que el educador especial es quién:

es el mediador, es el guía, es el que tiene el conocimiento, es el todo, para mí es supremamente importante y sin ese papel en ese rol en específico el proceso quizás no sea tan éxito porque es quien tiene todo, todo el conocimiento a nivel de, porqué es importante que los chicos tengan la oportunidad de estar en una empresa.

Aunque en la literatura revisada hasta el momento, no se logró evidenciar que este rol se atribuya al profesional de Educador Especial, investigaciones como las realizadas por Mercado et al (2016), demuestran que el preparador laboral no posee una carrera vinculada pero la mayoría posee un título universitario asociado a las ciencias humanas. La (Participante E.E.2)

Entonces, aunque es un rol muy nuevo creo que sí, es una oportunidad muy bacana para los educadores especiales de desempeñarse en otra cosa completamente diferente. Y eso favorece mucho al aprendizaje de los estudiantes porque nosotros como educadores

especiales conocemos las características de su diagnóstico, conocemos las características específicas del estudiante, conocemos más o menos como aprenden, cierto que estrategias son las adecuadas para brindarles el conocimiento. Entonces al tener esas herramientas podemos articularnos con el saber ya más específico y así pues brindarles el apoyo que requiera el estudiante en ese momento.

Finalmente, en la mayoría de las respuestas de los participantes del grupo focal, se logró evidenciar la importancia del preparador laboral en su proceso de Inclusión Laboral, tal es el caso de la (participante J.2) quien manifestó que:

Yo creo que necesito apoyo en mi práctica laboral, porque digamos hay ciertas barreras que uno puede ir pasando, pero con ayuda de alguien de una preparadora laboral que esté ahí en el proceso ayudando en la parte de la comunicación que es muy importante para poder avanzar y poder ser una fuente de ayuda, para poder vencer esas dificultades que la vida nos presenta [...] Me ayuda a enfrentar la vida laboral con soluciones eficaces y herramientas de aprendizaje que me pueden servir para la vinculación en una empresa. Me ayuda a enfrentar las frustraciones desde el diálogo, la comunicación asertiva, la tolerancia y el respeto, me enseña a enfrentar retos en mi vida y me transmite confianza a mí en el trabajo y esto me ayuda en mi proceso, es mi consejera personal y es muy importante porque me ayuda a dar lo mejor de mí. Ella identifica mis logros, avances y se emociona y también mis dificultades y me aconseja.

### 7.3.4 Conducta Adaptativa

Se refiere a las acciones que implementa el Educador Especial para el fortalecimiento de las habilidades conceptuales, sociales y prácticas de los jóvenes con Discapacidad Intelectual. Las respuestas se obtuvieron a través de las entrevistas semiestructuradas y las historias de vida.

La AAIDD (2021) define la conducta adaptativa como el conjunto de habilidades, sociales y prácticas que las personas aprenden y realizan en su vida cotidiana, en este sentido las personas con DI presentan limitaciones en la realización de actividades básicas y ocupacionales, como el cuidado personal, las habilidades interpersonales, el manejo y uso del dinero, entre otras (<https://www.aaid.org/intellectual-disability/definition>, octubre de 2022)

Al indagar por las funciones que desempeña el Educador Especial, como docente de apoyo de jóvenes con Discapacidad Intelectual en el ámbito de la Educación Superior Inclusiva y en el rol de preparador laboral dentro del programa de formación (UIncluye), se encontró que este profesional aporta al fortalecimiento de las habilidades conceptuales, sociales y prácticas de la población.

así la (participante P.L.1) afirma que:

estos programas permiten que los jóvenes primeramente tengan interacción, que conozcan sus habilidades, que se vean enfrentados a retos que difícilmente el contexto escolar podría brindarles, que puedan ser independientes, autónomos, que sean personas críticas, que piensen en un proyecto de vida y todo esto aporta a la calidad de vida de una persona.

Sumado a esto, la (participante E.E.1) manifestó que:

La universidad permite ese contacto con otras personas, personas con o sin discapacidad cierto, personas diferentes, personas diversas que también les brindan a ellos herramientas para poder desenvolverse adecuadamente en el contexto laboral. Además, porque en la universidad uno pues tiene compañeros, hay jerarquías, hay reglas, hay normas, hay seguimiento de instrucciones que se puede, sería como un currículo oculto cierto, que también se trabajan y se pueden poner en práctica en un contexto laboral.

Respecto a la conducta adaptativa Gutiérrez et al (2018) señala que:

Cuando se comprueba el diagnóstico de un individuo con discapacidad intelectual, las habilidades en conducta adaptativa están afectadas, por lo que es relevante y absolutamente necesario crear un plan de apoyo e intervención que responda a las necesidades de la persona en esta área (p. 11)

Lo anterior, tiene estrecha relación con el rol que cumple el Educador Especial dentro de los programas socio-ocupacionales en el desarrollo de planes para el acompañamiento y la potencialización de la conducta adaptativa, por esto, se hace preciso resaltar que aunque el contexto de la universidad permite de manera indirecta el fortalecimiento específico en las habilidades sociales y prácticas, es el Educador Especial quien dentro de sus roles trabaja de manera específica las habilidades conceptuales. Tovar et al. (2020) resalta que:

El rol del educador especial no se basa únicamente en plantear estrategias para el aprendizaje de contenidos, sino también en el trabajo para el fortalecimiento de las habilidades de las PcD, favoreciendo de tal modo su desenvolvimiento en la vida diaria. Por medio de la implementación de diferentes estrategias didácticas acordes al grupo, las cuales tienen en cuenta el rol que desempeñan al ser adultos. Tales estrategias se

implementan por medio del trabajo individual y colectivo y se anclan en todo momento a los conocimientos previos (p. 106)

Con los anteriores hallazgos, se visibilizaron los beneficios que trae para los jóvenes la participación dentro de estos programas y el apoyo brindado por parte del Educador Especial. A su vez, se evidenció que las familias identificaron el aporte que este profesional brinda al fortalecimiento de la conducta adaptativa la (participante P.F.4) expresa que:

Un profesional que se formó en pedagogía y en métodos alternativos para lograr avances de aprendizaje de diferente naturaleza, desde sus habilidades funcionales básicas como: aquellas de operación personal, bañarse, vestirse, alimentarse, desplazarse. como que eso de todas maneras está asociado a la salud ocupacional, pero que yo creo que un educador especial tiene algo de formación allí, como que está preparado para lograr aprendizajes de la formación básicos, desde primaria hasta procesos un poco más complejos como el acompañamiento prevocacional y luego un ocupacional.

Por su parte, la (participante P.L.3) afirma lo anterior expresando que:

fue muy común ver que los padres decían que lo que hace que los chicos estaban en este programa de educación superior habían cambiado mucho en aspectos como la independencia, la autonomía, la seguridad, el autoconcepto, el amor propio, que es algo que también a veces los chicos necesitan que les trabajen, cierto, la confianza en sí mismos, claro, los padres se notan un poco más ligeros, más orgullosos de sus hijos, los chicos se sienten más animados a ser cada vez más independientes, más autónomos, a lograr sus

proyectos de vida y trabajar por ello, porque ellos saben que tienen que esforzarse como cualquier otro.

Montes & Hernández (2011) mencionan que para lograr que los jóvenes con Discapacidad Intelectual alcancen la autodeterminación y por ende se potencien sus habilidades y capacidades, es necesario que tanto la familia como la persona con discapacidad cuenten con los acompañamientos formativos, educativos y laborales necesarios.

En relación con el papel que cumple la familia en el desarrollo de la conducta adaptativa de las personas con DI, estos por un lado pueden representar un apoyo o por el contrario ser una barrera en el proceso, como consecuencia de la actitud sobreprotectora que surge al interior de los hogares, lo que en palabras de Montes y Hernández (2011) “la sociedad aún permanece en la concepción proteccionista ante las personas con discapacidad intelectual, hay personas y familias que los ven como niños eternos, situación que no les permite concebir el que puedan tener una vida independiente y autónoma” (p.10)

Por su parte, uno de los participantes enfatizó en que a las familias también, se les propician apoyos entorno a la conducta adaptativa, la (participante P.L.1) nos da un ejemplo:

el acompañamiento que también se les realiza a las familias desde la sensibilización y la orientación guía para que de alguna manera eh todos estos aspectos de la conducta adaptativa y de las habilidades sociales se vean fortalecidos y disuadan o disminuyan eh esos temores que abordan generalmente a las familias cuando eh tienen un integrante con discapacidad y que está trabajando pues como en pro de su independencia y de su autonomía.

Finalmente, es de suma importancia resaltar los beneficios de fortalecer la conducta adaptativa en las personas con DI, ya que, esto permite que tanto los jóvenes como sus familias al estar incluidos en programas de formación socio-ocupacional, logren tener una mejora en su calidad de vida. Al respecto González (2019), menciona que:

La calidad de vida de una persona con discapacidad intelectual se ve influenciada por los procesos de inclusión laboral, ya que, a medida que avanza la vinculación, algunas funciones en otros contextos mejoran. Este aspecto se puede ver atribuido al hecho de que la persona con discapacidad haya realizado la elección de su empleo, ello supone una motivación para su desarrollo, por lo que los logros y la valoración de estos, influyen en sus resultados personales. (p. 87)

## 8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 8.1 Conclusiones

Tras el análisis, se logró concluir que en cuanto a los roles que cumple el Educador Especial como preparador laboral se identificó que, este profesional se desempeña como guía de la persona con Discapacidad Intelectual dentro y fuera del contexto laboral, a través del diseño e implementación de estrategias flexibles que permitan al joven desarrollar autonomía y consolidar su proyecto de vida; otro de los roles es el de orientador a las familias y asesor de las empresas mediante la sensibilización y formación en temas relacionados con las capacidades, habilidades y necesidades de los jóvenes con DI, lo que aporta al mejoramiento de los procesos de Inclusión Laboral de esta población.

A partir de los roles encontrados se concluye que el Educador Especial, tiene el conocimiento específico y las capacidades para apoyar la inclusión de personas con Discapacidad Intelectual en contextos de Educación Superior y el ámbito laboral, además se observó que para las personas involucradas es pertinente que este profesional los acompañe a lo largo del proceso.

En cuanto a los jóvenes con Discapacidad Intelectual, se pudo constatar que el acompañamiento del Educador Especial y la participación de los jóvenes dentro de estos programas facilita el acceso a la educación, la participación social y ocupacional demostrando así, que, al estar incluidos tanto en la universidad como en una empresa, se potencia la conducta adaptativa en sus tres habilidades (conceptuales, sociales y prácticas). Además, se fortalece el tránsito a la vida adulta, logrando que el joven se desenvuelva en la sociedad y mejore su calidad de vida.

Desde las voces de los empresarios, se destaca la figura del Educador Especial y el acompañamiento que brinda al interior de las empresas, tanto en aspectos organizacionales, como en lo actitudinal ya que, este cumple las funciones de sensibilizador y capacitador frente a la percepción tienen tanto los empresarios, como los compañeros, que juegan el rol de apoyos naturales frente a la Discapacidad Intelectual y los apoyos que requiere la persona incluida. Estas acciones contribuyen de manera directa a la disminución de barreras actitudinales y a ayudan a transformar la mirada frente a las personas con D.I. en contextos laborales.

El modelo de Empleo Con Apoyo (ECA) toma como punto de partida las características particulares de la persona con discapacidad y no su diagnóstico, permite potenciar habilidades, capacidades y destrezas, además, posibilita el acompañamiento individualizado y flexible de las personas con Discapacidad Intelectual, dentro del contexto de la Educación Superior y los ambientes laborales. Finalmente, acorde a las características del modelo, el Educador Especial representa al profesional idóneo para acompañar los procesos de formación desde el rol de preparador laboral, gracias a su amplio conocimiento específico desde el paradigma de apoyos y de calidad de vida.

## **8.2 Recomendaciones**

Se considera importante que la Licenciatura integre en sus cursos de formación temas relacionados con la Inclusión Laboral de la población con Discapacidad Intelectual, específicamente en el ámbito de la Educación Superior Inclusiva. Lo anterior, basado en el perfil ocupacional del profesional propuesto por la Universidad de Antioquía, ya que es evidente la necesidad de desarrollar habilidades para el trabajo con la población con discapacidad en la etapa adulta.

Es pertinente que las empresas piensen en vincular al Educador Especial como parte del equipo de talento humano, de manera que este aporte a los procesos de acceso, permanencia y vinculación laboral de las personas con discapacidad.

Respecto a la formación y acompañamiento de las familias, se considera que este debe ser constante y debe estar vinculado a temas como: el desarrollo de la vida adulta, la sexualidad, la sobreprotección, el autoconcepto, la independencia y la autonomía, así como el apoyo en temas legales relacionados con la pensión, la interdicción y la contratación laboral.

También se hace necesario que el programa UIncluye, cuente con un equipo interdisciplinario más amplio, en el que se tengan en cuenta profesionales del área de la psicología para el acompañamiento a los jóvenes y a las familias en aspectos emocionales y de salud mental.

Sería pertinente que la Universidad de Antioquía se apoyará en la iniciativa del programa UIncluye y en las investigaciones que se llevan a cabo, para diseñar una estrategia formativa que permita el acceso, la permanencia y la culminación de estudios superiores de las personas con Discapacidad Intelectual.

Se recomienda seguir ahondando en el presente tema de investigación, considerando no solo a la población con Discapacidad Intelectual, sino a los demás grupos poblacionales con discapacidad, son susceptibles de Inclusión Laboral a través del Empleo con Apoyo.

Finalmente, con el fin de ampliar el perfil del Educador Especial y cualificar los procesos formativos del Licenciado en Educación Especial, se propone la incorporación de un nuevo curso en modalidad electiva, que responda a la necesidad de preparar a los futuros licenciados en procesos de Inclusión Laboral para las personas con discapacidad en la vida adulta, haciendo

énfasis en la población con Discapacidad Intelectual que hasta el momento ha sido la más invisibilizada en el ámbito de la Educación Superior Inclusiva.

### 8.2.1 Propuesta de curso

**Tabla 3** Curso “rol de preparador laboral”

	<b>PROGRAMA OFICIAL DE CURSO (Pregrado y Posgrado)</b>
	<b>UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA</b>

1. INFORMACIÓN GENERAL	
<b>Unidad Académica:</b>	Facultad de Educación
<b>Programa académico al que pertenece:</b>	Licenciatura en Educación Especial
<b>Programas académicos a los cuales se ofrece el curso:</b>	Pregrado en Licenciatura en Educación Especial
<b>Vigencia:</b> 2022	<b>Código curso:</b>
<b>Nombre del curso:</b>	Inclusión Laboral de personas con Discapacidad Intelectual
<b>Área o componente de formación del currículo:</b> Básica	
<b>Tipo de curso:</b> Teórico - práctico	<b>Créditos académicos:</b> 2
<b>Características del curso:</b> Validable <input type="checkbox"/> Habilitable <input checked="" type="checkbox"/> Clasificable <input type="checkbox"/> Evaluación de suficiencia <input type="checkbox"/>	
<b>Modalidad del curso:</b> Presencial	
<b>Pre-requisitos:</b> Educación y discapacidad intelectual 2018041	
<b>Co-requisitos:</b>	
<b>Horas docencia directa:</b> 3	<b>Horas de trabajo independiente:</b> 1

<b>Horas totales del curso:</b> 64 horas	
<b>Profesor(a) que elaboró:</b> Darling Omarys Agualimpia Mosquera, Luisa Fernanda Villa González, Alejandra Restrepo Urrego	<b>Correo electrónico:</b> <a href="mailto:darling.agualimpia@udea.edu.co">darling.agualimpia@udea.edu.co</a> <a href="mailto:luisa.villa2@udea.edu.co">luisa.villa2@udea.edu.co</a> <a href="mailto:alejandra.restrepou@udea.edu.co">alejandra.restrepou@udea.edu.co</a>

## 2. PROBLEMA

La población con Discapacidad Intelectual día a día ha luchado por la reivindicación de sus Derechos, al igual que por su inclusión en las diferentes esferas de la sociedad. Por lo general, se ha evidenciado que la población cuenta con mayor apoyo en etapas tempranas de su vida, dejando de lado aspectos relacionados con la etapa adulta, tales como: la conformación de una familia, el proyecto de vida y la inclusión laboral, entre otros. Además de ello, son pocas las personas que logran culminar los niveles de Educación Básica, lo que acorta más sus posibilidades para el acceso a la Educación Superior.

Ahora bien, en este proceso se ha visto vinculada la figura del Educador Especial, quien ha sido clave para los procesos que se gestan en el ámbito de la inclusión de la población con discapacidad, aportando en la realización de programas, proyectos y estrategias que posibiliten a la persona con discapacidad, en este caso intelectual consolidar su proyecto de vida, adquirir un mayor nivel de autonomía y cumplir las metas trazadas. Además, se ha evidenciado que los egresados y estudiantes de la licenciatura, han manifestado la necesidad de profundizar en temas relacionados con la adultez de la población con Discapacidad Intelectual, puesto que en su campo de acción se ha visibilizado la importancia de acompañar el proceso de Inclusión Laboral de la población.

Por lo anterior, este curso se plantea con una mirada amplia de la inclusión laboral de la población con Discapacidad Intelectual por medio del Modelo Empleo con Apoyo, en la búsqueda de alternativas que posibiliten un mayor acompañamiento a la población por parte del profesional en Educación Especial y su rol.

**Objetivo de estudio:**

Proporcionar experiencias teóricas y prácticas acerca del rol que puede desempeñar el egresado de la Licenciatura en Educación Especial como preparador laboral de personas con Discapacidad Intelectual y su incidencia en los procesos de Inclusión Laboral de la población, a partir del Modelo de Empleo con Apoyo (ECA).

### **Propósito**

Aportar al estudiante en formación herramientas específicas, las cuales le permitan identificar y reflexionar frente al rol que puede desempeñar en los procesos de Inclusión Laboral de la población adulta con Discapacidad Intelectual.

### **Contenidos:**

1. Personas con Discapacidad Intelectual
2. Educación Superior Inclusiva
3. Inclusión laboral
4. Modelo Empleo con Apoyo (ECA)
5. Rol del Educador Especial como preparador laboral
6. Acompañamiento a las familias

### **Unidades:**

1. Saber específico: Concepto de DI, Educación Superior Inclusiva vulnerabilidad, impresionabilidad y afecto.
2. Inclusión laboral: Modelo ECA, Normativa
3. Rol de Educador Especial: Preparador laboral con los diferentes actores del proceso

## **Metodología**

El curso, metodológicamente recurre a varias estrategias: la primera, tiene que ver con el análisis de casos puntuales que tengan relación con la Discapacidad Intelectual, el acceso a la Educación Superior Inclusiva y el reconocimiento de las características tanto de la persona a emplear, como del contexto empresarial.

La segunda estrategia, tiene que ver con la elaboración de fichas de lectura e informes, que se desarrollarán a partir de lectura especializada sobre Educación Superior Inclusiva, Inclusión Laboral y el Modelo Empleo con Apoyo.

Una tercera estrategia metodológica, es el rastreo bibliográfico de experiencias sobre el Empleo con Apoyo a personas con DI a nivel internacional y nacional, en el que finalmente se llegue a reflexiones sobre el rol del Educador Especial como preparador laboral.

### Propuesta de Evaluación

Para la propuesta de evaluación se tendrán en cuenta los procesos de heteroevaluación, en el cual se podrá recopilar información sobre las potencialidades y habilidades de cada uno de los estudiantes. La evaluación como proceso formativo permitirá verificar el aprendizaje alcanzado por los estudiantes, a partir de la sumatoria y la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos.

Además, la evaluación tiene un carácter formativo que potencia la responsabilidad, la participación y el compromiso por incorporar reflexiones sobre el rol que puede cumplir el Educador Especial como preparador laboral en el discurso del futuro docente y en los diseños de propuestas y proyectos.

Para las actividades evaluativas se proponen criterios como la lectura crítica, la apropiación conceptual, la preparación de los textos, el desarrollo de posturas reflexivas y la argumentación consecuente y sustentada de las mismas.

La evaluación es un proceso de valoración permanente que nos permite forjar un camino de construcción del conocimiento y afirma nuestra voluntad de saber; por ello, en este espacio de formación y encuentro, la evaluación se fundamentará en tres elementos principales:

- La discusión constante a partir de las reflexiones elaboradas con base en los textos, la experiencia personal y grupal.
- La escritura, como una forma de producción de nuestro saber, a través del uso de diversos mecanismos de representación del conocimiento.
- El planteamiento de una propuesta para el fortalecimiento del acompañamiento laboral a personas con Discapacidad Intelectual, por medio de un estudio de caso a una Institución, programa, proyecto, fundación, corporación, entre otras.

#### **A quién va dirigido:**

Estudiantes en formación de la facultad de Educación, programa Licenciatura en Educación Especial.

## Bibliografía:

- **Concepto de discapacidad Intelectual**

Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo. (2021). Discapacidad Intelectual, Definición, sistema de apoyos. Robert L. Schalock, Ruth Luckasson y Marc J. Tassé

Ministerio de Educación Nacional. (2017). Orientaciones técnicas, administrativas y pedagógicas para la atención educativa a estudiantes con discapacidad en el marco de la educación inclusiva. [https://www.mineduccion.gov.co/1759/articles-360293\\_foto\\_portada.pdf](https://www.mineduccion.gov.co/1759/articles-360293_foto_portada.pdf)

Ministerio de Educación Nacional MEN Colombia (2013). Lineamientos Política de Educación Inclusiva Superior. Bogotá: MEN. [https://www.mineduccion.gov.co/1780/articles-357277\\_recurso\\_0.pdf](https://www.mineduccion.gov.co/1780/articles-357277_recurso_0.pdf)

Ramírez, D., Rugeles, M., Lugo, L., Quintero, C y Soto, P. (2021). *De la discapacidad intelectual a la capacidad, los retos de la inclusión en la Universidad*. Editorial Universidad de Antioquia.

Schalock y Verdugo. (2007). El concepto de calidad de vida en los servicios y apoyos para personas con discapacidad intelectual. Revista Española sobre discapacidad intelectual vol 38, p.27-36. [https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/224\\_articulos2.pdf](https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/224_articulos2.pdf)

- **Inclusión Laboral - Normativa**

CONPES 166 de 2013. Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social. Bogotá D.C., Diciembre 9 de 2013 <https://colaboracion.dnp.gov.co/cdt/conpes/social/166.pdf>

Constitución política de Colombia de 1991. 13 de junio de 1991 <https://bibliotecadigital.ccb.org.co/bitstream/handle/11520/24627/CONSTITUCION%20POLITICA%201991.pdf?seq>

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Asamblea General de las Naciones Unidas, 10 de diciembre, 1948, [https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR\\_booklet\\_SP\\_web.pdf](https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf)

Decreto 1263. (2021, 13 de octubre). Presidencia de la República.  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=172488>.

Ley 361 de 1997. (1997, 07 de febrero). Congreso de la República. Diario Oficial No. 42.978  
[https://puntodis.com/wp-content/uploads/2015/12/Ley\\_361\\_de\\_1997.pdf](https://puntodis.com/wp-content/uploads/2015/12/Ley_361_de_1997.pdf)

Ley 949 de 2005. (2005, 17 de marzo). República de Colombia. Diario Oficial No. 45.853  
<http://www.umariana.edu.co/pdf/ley949.pdf>

Ley 1346 de 2009. (2009, 31 de julio). Congreso de la república. Diario Oficial No. 47.427

Ley estatutaria 1618 de 2013. (2013, 27 de febrero). Congreso de Colombia. Corte constitucional.  
 Diario Oficial No. 48717  
<https://discapacidadcolombia.com/phocadownloadpap/LEGISLACION/LEY%20ESTATUTARIA%201618%20DE%202013.pdf>

Naciones Unidas. (2008). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.  
<https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

- **Empleo con Apoyo**

Arenas Ortega, M. L., & González Celpa, R. (2010). El preparador laboral en el empleo con apoyo. Educación y futuro: revista de investigación aplicada y experiencias educativas.  
<https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/94416>

González. (2019). Intensidad de apoyos, salud mental, empleo y su relación con resultados de calidad de vida.  
[http://riberdis.cedid.es/bitstream/handle/11181/5970/Intensidad de apoyos salud mental empleo y su relaci%3bn con calidad de vida.pdf?sequence=1&rd=0031173451143902](http://riberdis.cedid.es/bitstream/handle/11181/5970/Intensidad%20de%20apoyos%20salud%20mental%20empleo%20y%20su%20relaci%3bn%20con%20calidad%20de%20vida.pdf?sequence=1&rd=0031173451143902)

- **Rol del Educador Especial**

Ortega, M. L. A., & Celpa, R. G. (2010). El preparador laboral en el empleo con apoyo. Educación y futuro: revista de investigación aplicada y experiencias educativas, (23), 43-50. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3313486.pdf>

Ramírez, D., Rugeles, M., Lugo, L., Quintero, C y Soto, P. (2019) Propuesta didáctica con enfoque ecológico interdisciplinar: Una apuesta por la Educación Superior Inclusiva.

Jordán Urries. (2015). El preparador laboral: análisis del perfil de competencias y necesidades para el diseño de un programa formativo. [https://sid.usal.es/idocs/F8/FDO27255/preparador\\_laboral.pdf](https://sid.usal.es/idocs/F8/FDO27255/preparador_laboral.pdf)

Mercado, E., Roldan, E., y Rivera, J. (2016). El perfil de los preparadores laborales en el Empleo Con Apoyo. p. 71-76 <https://revistas.usal.es/index.php/0210-1696/article/view/scero20164736988>

Pinilla, N., López, A., Rodríguez, P., Vázquez, P., Gallardo, J., Díaz, J., Martínez, L., Ramos, J., Sánchez, M., Roldán, Á., Rodríguez, M., Largo, M., Marín, R., Araque, J., Herraes, J y San José, V. (2017) .Guía para preparadores laborales. Sobre recursos de inserción laboral para personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. <https://plenainclusionmadrid.org/recursos/guia-preparadores-laborales-recursos-insercion-laboral-personas-discapacidad-intelectual-del-desarrollo/>

Torres, P., Delgado, A., Mosquera, M. (2018). Acompañamiento familiar: una estrategia para apoyar la transición a la vida adulta y el ingreso a la universidad de personas con discapacidad intelectual. Universidad de Antioquía. Repositorio Institucional Universidad de Antioquía. <http://repositorio.udea.edu.co/handle/10495/12343>

## 9. REFERENCIAS

- Alcaldía de Medellín. (2021). 412 estudiantes con discapacidad cognitiva y mental reciben formación integral para el trabajo. <https://www.medellin.gov.co/es/sala-de-prensa/noticias/412-estudiantes-con-discapacidad-cognitiva-y-mental-reciben-formacion-integral-para-el-trabajo/>
- Ángel Gamboa, D. C., Leño Barón, S. M., & Méndez Ramírez, N. A. (2019) Orientaciones de buenas prácticas para estudiantes con discapacidad intelectual en educación superior inclusiva. <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/46020>
- Anthony K Shriver (1989). Best Buddies Colombia. Amigos del alma- 2003. <https://www.bestbuddies.org.co/programas>
- Añorve Guillen, M. A. (1991). La fiabilidad en la entrevista: la entrevista semi estructurada y estructurada, un recurso de la encuesta. [http://ru.iibi.unam.mx/jspui/bitstream/IIBI\\_UNAM/A456/1/ibi000501004.pdf](http://ru.iibi.unam.mx/jspui/bitstream/IIBI_UNAM/A456/1/ibi000501004.pdf)
- American Psychiatric Association. (2014). Guía de consulta de los criterios diagnósticos del DSM-5®: Spanish Edition of the Desk Reference to the Diagnostic Criteria From DSM-5®. American Psychiatric Pub. <https://www.eafit.edu.co/ninos/reddelaspreguntas/Documents/dsm-v-guia-consulta-manual-diagnostico-estadistico-trastornos-mentales.pdf>
- Arango, M. (2018). Educación superior inclusiva para las personas con discapacidad. <https://core.ac.uk/download/pdf/196580045.pdf>
- Arenas Ortega, M. L., & González Celpa, R. (2010). El preparador laboral en el empleo con apoyo. Educación y futuro: revista de investigación aplicada y experiencias educativas. <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/94416>

- Atehortúa, F. H. R., & Zwerg-Villegas, A. M. (2012). Metodología de la investigación: más que una receta. *AD-minister*, (20), 91-111. [file:///C:/Users/Asus/Downloads/Dialnet-MetodologiaDeLaInvestigacion-4044261%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Asus/Downloads/Dialnet-MetodologiaDeLaInvestigacion-4044261%20(1).pdf)
- Asociación Estadounidense de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (AAIDD). (2021). Definición de discapacidad intelectual. <https://www.aaid.org/intellectual-disability/definition>
- Becerra Traver, M. T., Montanero Fernández, M., & Lucero Fustes, F. M. (2012). Programas de orientación y empleo con apoyo de personas con discapacidad intelectual: modelos y estrategias de intervención. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*. <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/111991>
- Bellver, F., Lloll, B., Rogeliló, R. & Serra, F. (1993). Un recurso eficaz para la inserción sociolaboral de personas con minusvalía. Una experiencia en la isla de Mallorca. *Siglo Cero*, 24 (3), 15-24.
- Betrian Villas, Ester, & Galitó Gispert, Núria, & García Merino, Núria, & Jové Monclús, Glòria, & Macarulla Garcia, Marta (2013). La triangulación múltiple como estrategia metodológica. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 11 (4), 5-24. [Fecha de Consulta 5 de Octubre de 2021]. ISSN:. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55128238001>
- Bonilla-Castro, E., & Sehk, P. R. (2005). Más allá del dilema de los métodos: la investigación en ciencias sociales. Editorial Norma. <https://laboratoriociudadut.files.wordpress.com/2018/05/mas-alla-del-dilema-de-los-metodos.pdf>

Calvente, M. G., & Rodríguez, I. M. (2000). El grupo focal como técnica de investigación cualitativa en salud: diseño y puesta en práctica. *Aten Primaria*, 25, 181-186.

<http://www.unidaddocentemfyclaspalmas.org.es/resources/5+Aten+Primaria+2000.+Grupo+Focal+Dise%C3%B1o+y+Practica.pdf>

Castillo Mutis, M. (2016). Una mirada a la vinculación laboral de 6 jóvenes en condición de discapacidad cognitiva del IED Gustavo Restrepo.

<https://repository.udistrital.edu.co/handle/11349/7969>

Ceballos, L. (2015). El rol de los educadores especiales en los procesos de inclusión laboral: Experiencias y sentires de una maestra.

<http://ayura.udea.edu.co:8080/jspui/bitstream/123456789/2056/1/D0330.pdf>

Comité de ética de la investigación. (2020). Consideraciones Éticas a tener en cuenta para el diseño de un proyecto de investigación. Universidad de Antioquia.

[https://www.udea.edu.co/wps/wcm/connect/udea/f2a2e6aa-d7ba-41f5-97e2-](https://www.udea.edu.co/wps/wcm/connect/udea/f2a2e6aa-d7ba-41f5-97e2-d04c6f217eae/12.+Consideraciones+%c3%a9ticas.pdf?MOD=AJPERES&CVID=njAB4)

[d04c6f217eae/12.+Consideraciones+%c3%a9ticas.pdf?MOD=AJPERES&CVID=njAB4](https://www.udea.edu.co/wps/wcm/connect/udea/f2a2e6aa-d7ba-41f5-97e2-d04c6f217eae/12.+Consideraciones+%c3%a9ticas.pdf?MOD=AJPERES&CVID=njAB4)

## II

Conceptualización de la educación inclusiva y su contextualización dentro de la misión de UNICEF. (2014). Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia.

<https://www.unicef.org/eca/sites/unicef.org.eca/files/2019-05/Cuadernillo%201.pdf>

CONPES 166 de 2013. Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social. Bogotá D.C.,

Diciembre 9 de 2013 <https://colaboracion.dnp.gov.co/cdt/conpes/social/166.pdf>

- Constitución política de Colombia de 1991. 13 de junio de 1991  
<https://bibliotecadigital.ccb.org.co/bitstream/handle/11520/24627/CONSTITUCION%20POLITICA%201991.pdf?seq>
- Cruz, K y Enriquez, P. (2018). Educación para el trabajo e inclusión laboral de cinco personas con discapacidad intelectual egresadas del instituto Tobías Emanuel de la ciudad de Cali. Universidad del Valle. <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/handle/10893/17333>
- DANE. Medición de empleo informal y seguridad social Trimestre abril - junio 2021. [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech\\_informalidad/bol\\_geih\\_informalidad\\_abr21\\_jun21.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/bol_geih_informalidad_abr21_jun21.pdf)
- DANE. (2022). Nota Estadística. Estado actual de la medición de la discapacidad en Colombia. <http://www.pactodeproductividad.com/67-popular-information/546-nota-estadistica-estado-actual-de-la-medicion-de-la-discapacidad-en-colombia>
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Asamblea General de las Naciones Unidas, 10 de diciembre, 1948, [https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR\\_booklet\\_SP\\_web.pdf](https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf)
- Delgado, M., Misischia, B. S., & Pizarro, D. (2021). Discapacidad intelectual y Universidad: propuestas que desafían los límites y abren nuevos horizontes. *Revista Argentina de Educación Superior*, (22), 50-62. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8033428>
- Decreto 1263. (2021, 13 de octubre). Presidencia de la República. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=172488>.
- Díaz, A., & Calvo, E. (2015). Espazo compartido: Formación socio-laboral para personas con discapacidad cognitiva leve. *Revista de estudios e investigación en psicología y educación*, 055-059.

- Duran, W. Sáenz, J. (2020). Exclusión y desigualdad laboral de las personas en situación de discapacidad en Apartadó, un hecho social que afecta a esta población. Repositorio Institucional UCC. <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/17746>
- Egido Gálvez, M. I., Cerrillo Martín, M. D. R., & Camina Durantes, A. (2009). La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo: un reto para la Orientación.'Social and labour inclusion of people with intellectual disability through supported employment programs: a challenge for guidance'. *Revista española de orientación y psicopedagogía*.
- European Union of Supported Employment (EUSE). (2010). Caja de Herramientas de la EUSE (European Union of Supported Employment) para la práctica del Empleo con Apoyo. E. Boroviczény, Trad por encargo de la Fundación EMPLEA. <http://www.euse.org/content/supported-employment-toolkit/EUSE-Toolkit-2010-Spanish.pdf>
- Friese, Susanne (2019). Qualitative Data Analysis With ATLAS.ti. London: Sage. <https://atlasti.com/es/research-hub/analisis-de-co-ocurrencia-con-atlas-ti#introduccio>
- Fundación Corona, Fundación ANDI, y el Programa de Alianzas para la Reconciliación de USAID y ACDI/VOCA. (2018-2019). Informe Nacional de empleo inclusivo INEI. <http://www.andi.com.co/Uploads/INEI.pdf>
- Fundación Corona. (2006). Pacto de productividad. <https://www.fundacioncorona.org/es/lo-que-hacemos/educacion-orientada-al-empleo/pacto-de-productividad>
- Fundación Saldarriaga Concha. (2019). Formación para el trabajo de jóvenes con discapacidad cognitiva en Montería. <https://www.saldarriagaconcha.org/formacion-para-el-trabajo/>

Fundación Saldarriaga Concha. (2015). Índice de inclusión de Educación Superior Inclusiva (IES).

[https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-357277\\_recurso\\_1.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-357277_recurso_1.pdf)

Fundación Ampans. (2010). <https://ampans.cat/es/nosotros/>

Gallego, A. (2018). Empleabilidad, formación y empleo para personas con discapacidad intelectual. Servicio Nacional para el Aprendizaje SENA. <https://www.sena.edu.co/es-co/Noticias/Paginas/noticia.aspx?IdNoticia=3322>

Gallardo, A. (2012). Universidad y Discapacidad Intelectual. [https://sid-inico.usal.es/idocs/F8/FDO26267/capitulo\\_9.pdf](https://sid-inico.usal.es/idocs/F8/FDO26267/capitulo_9.pdf)

García, E. M., Roldán, E., & Rivera, J. M. (2016). El perfil de los preparadores laborales en el empleo con apoyo. *Siglo Cero Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*, 47(3), 69-88. <https://revistas.usal.es/index.php/0210-1696/article/view/scero20164736988/17686>

Gómez López, M., & Gómez Vitola, D. (2020). Formación docente en educación superior inclusiva. <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/17858>

Gómez Acosta, C. A., & Cuervo Echeverri, C. (2007). *Conceptualización de discapacidad: reflexiones para Colombia*. Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Medicina.

Gómez, M., Gómez, D. (2020) formación docente en educación superior inclusiva. Universidad de Antioquía. Repositorio Institucional Universidad de Antioquía <http://tesis.udea.edu.co/handle/10495/17858>

González. (2019). Intensidad de apoyos, salud mental, empleo y su relación con resultados de calidad de vida. [http://riberdis.cedid.es/bitstream/handle/11181/5970/Intensidad de apoyos salud mental empleo y su relaci%c3%b3n con calidad de vida.pdf?sequence=1&rd=0031173451143902](http://riberdis.cedid.es/bitstream/handle/11181/5970/Intensidad_de_apoyos_salud_mental_empleo_y_su_relaci%c3%b3n_con_calidad_de_vida.pdf?sequence=1&rd=0031173451143902)

- Guzmán, L. Lopera, M. Ibarra, M. (2016). La incidencia de la familia y el rol del educador especial en los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad cognitiva. Repositorio digital UdeA. <http://ayura.udea.edu.co:8080/jspui/handle/123456789/2237>
- Gutiérrez-Zuñiga, R. P., Maldonado, E. J. P., Yáñez, D. F. S., & Retamal, M. J. R. (2018). Instrumentos de evaluación de la conducta adaptativa en personas con discapacidad intelectual. *UCMaule*, (55), 9-32. <https://revistaucmaule.ucm.cl/article/view/145>
- Hernández-Sampieri, R., & Torres, C. P. M. (2018). *Metodología de la investigación* (Vol. 4). México^ eD. F DF: McGraw-Hill Interamericana.<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hernández, O., Jamba, A y Sepulveda F. (2021). Modelo de apoyos para personas con discapacidad intelectual y su impacto en la calidad de vida. <http://redcdpd.net/revista/index.php/revista/article/view/238/133>
- Hueso González, A., & Cascant i Sempere, M. (2012). Metodología y técnicas cuantitativas de investigación. [https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/17004/Metodologa%20y%20tcnicas%20cuantitativas%20de%20investigacin\\_6060.pdf?sequence=3](https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/17004/Metodologa%20y%20tcnicas%20cuantitativas%20de%20investigacin_6060.pdf?sequence=3)
- Ibarra Gutiérrez, M. J., Guzmán Moreno, L. D., & Lopera Arango, M. (2016). La incidencia de la familia y el rol del educador especial en los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad cognitiva. <http://ayura.udea.edu.co:8080/jspui/handle/123456789/2237>
- Izuzquiza Gasset, D., & Rodríguez Herrero, P. (2016). Evaluación de la metodología Empleo con Apoyo (ECA) en el Programa Promotor (UAM-PRODIS). El ajuste competencial. *Siglo Cero Revista Española Sobre Discapacidad Intelectual*, 47(1), 37–54. <https://revistas.usal.es//index.php/0210-1696/article/view/scero201613754>

- Izuzquiza Gasset, D., & Rodríguez Herrero, P. (2016). Evaluación de la metodología Empleo con Apoyo (ECA) en el Programa Promotor (UAM-PRODIS). El ajuste competencial. *Siglo Cero Revista Española Sobre Discapacidad Intelectual*, 47(1), 37–54.  
<https://doi.org/10.14201/scero201613754>
- Jordán de Urríes, F. D. B. (2007). El Empleo con Apoyo.  
<https://gredos.usal.es/handle/10366/113122>
- Jordán de Urríes, F. D. B. (2007). Concepto, características y elementos del Empleo con Apoyo. Inico Instituto Universitario de Integración en la Comunidad.  
[https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/113084/INICO\\_JordandeUrriesFB\\_concepto.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/113084/INICO_JordandeUrriesFB_concepto.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Jordán de Urríes, F. D. B. (2008). Fundamentos del empleo con apoyo.  
<https://gredos.usal.es/handle/10366/113076>
- Jordán de Urríes. (2015). El preparador laboral: análisis del perfil de competencias y necesidades para el diseño de un programa formativo. [https://sid-inico.usal.es/ids/F8/FDO27255/preparador\\_laboral.pdf](https://sid-inico.usal.es/ids/F8/FDO27255/preparador_laboral.pdf)
- Ley 361 de 1997. (1997, 07 de febrero). Congreso de la República. Diario Oficial No. 42.978  
[https://puntodis.com/wp-content/uploads/2015/12/Ley\\_361\\_de\\_1997.pdf](https://puntodis.com/wp-content/uploads/2015/12/Ley_361_de_1997.pdf)
- Ley 949 de 2005. (2005, 17 de marzo). República de Colombia. Diario Oficial No. 45.853  
<http://www.umariana.edu.co/pdf/ley949.pdf>
- Ley 1346 de 2009. (2009, 31 de julio). Congreso de la república. Diario Oficial No. 47.427
- Ley estatutaria 1618 de 2013. (2013, 27 de febrero). Congreso de Colombia. Corte constitucional.  
Diario Oficial No. 48717

<https://discapacidadcolombia.com/phocadownloadpap/LEGISLACION/LEY%20ESTATUTARIA%201618%20DE%202013.pdf>

Loaiza, V y Pérez, V. (2020). Estrategias didácticas para la educación superior inclusiva de personas con discapacidad intelectual.

[https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/19414/1/LoaizaValentina\\_2021\\_EducacionSuperiorInclusiva.pdf](https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/19414/1/LoaizaValentina_2021_EducacionSuperiorInclusiva.pdf)

Lucero, P. & Romero, R. (2016) Modelo de empleo con apoyo para la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual leve en Ecuador. Revista Publicando, ISSN-e 1390-9304, Vol. 3, N°. 7, 2016 (Ejemplar dedicado a: Vol. 3 No 7. 2016), págs. 57-68

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5833451>

Madrigal, A (2015). El papel de la familia de la persona adulta con discapacidad en los procesos de inclusión laboral: Un reto para la educación especial en Costa Rica. Revista Electrónica Educare, 19 (2), 197-211.

[http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-42582015000200012&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-42582015000200012&lng=en&tlng=es).

Mercado, E., Roldan, E., y Rivera, J. (2016). El perfil de los preparadores laborales en el Empleo con Apoyo.

<https://revistas.usal.es/index.php/0210-1696/article/view/scero20164736988/17686>

Ministerio de Educación Nacional. (2017). Documento de orientaciones técnicas, administrativas y pedagógicas para la atención educativa a estudiantes con discapacidad en el marco de la educación inclusiva. Bogotá: Autor.

[https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit\\_accion\\_files/11144.pdf](https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/11144.pdf)

- Ministerio de Educación Nacional MEN Colombia (2013). Lineamientos Política de Educación Inclusiva Superior. Bogotá: MEN.  
[https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-357277\\_recurso\\_0.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-357277_recurso_0.pdf)
- Ministerio de Educación Nacional MEN (2018). Educación inclusiva.  
[https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-374740.html?\\_noredirect=1](https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-374740.html?_noredirect=1)
- Molina. J I. (2016). Empleo con apoyo: modelo de intervención Down España.  
<https://www.sindromedown.net/wp-content/uploads/2016/03/Modelo-de-intervencion-DOWN-ESPA--A-Empleo-con-Apoyo-Ed.2016.pdf>
- Montes, A. E. M., & Hernandez, S. E. H. (2011). Las familias de personas con discapacidad intelectual ante el reto de la autonomía y la independencia. <https://www.cite2011.com/wp-content/Comunicaciones/Familias/214.pdf>
- Muñoz, A. M. C., & Quintana, P. A. (2019). La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad 1. *Magíster*, 1755, 0119. [https://www.conadisperu.gob.pe/observatorio/wp-content/uploads/2019/10/06\\_003.pdf](https://www.conadisperu.gob.pe/observatorio/wp-content/uploads/2019/10/06_003.pdf)
- Naciones Unidas. (2008). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Navarro, P. (2020). Las unidades de apoyo a la actividad profesional en los centros especiales de empleo. *Anales de derecho y discapacidad*, (5), 241-257. <http://www.fderechoydiscapacidad.es/wp-content/uploads/2018/02/NAVARRO.pdf>
- Ortega, M. L. A., & Celpa, R. G. (2010). El preparador laboral en el empleo con apoyo. *Educación y futuro: revista de investigación aplicada y experiencias educativas*, (23), 43-50. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3313486.pdf>

- Ocampo, J. C. (2018). Discapacidad, inclusión y educación superior en Ecuador: El caso de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. *Revista latinoamericana de educación inclusiva*, 12(2), 97-114. [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-73782018000200097&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-73782018000200097&script=sci_arttext)
- Ortega, M. L. A., & Celpa, R. G. (2010). El preparador laboral en el empleo con apoyo. *Educación y futuro: revista de investigación aplicada y experiencias educativas*, (23), 43-50. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3313486.pdf>
- Okuda, B. M. & Gómez, R. C. (2005). Métodos en investigación cualitativa: triangulación. *Revista colombiana de psiquiatría*, 34(1), 118-124. <https://www.redalyc.org/pdf/806/80628403009.pdf>
- Paz, M. E. J. (2018). La formación del profesorado universitario para la atención a la diversidad en la educación superior. *IE Revista de investigación educativa de la REDIECH*, 9(16), 67-82. Recuperado en 15 de octubre de 2022, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-85502018000100067&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-85502018000100067&lng=es&tlng=es).
- Parra, B. Flores, N. Urien, T y Fernández, A.(2015). Conquistando espacios de ciudadanía: programa de formación laboral para personas con discapacidad intelectual en el espacio universitario. Cabezas, D y Flores, J. (Eds.). *Educación postsecundaria en entorno universitario para alumnos con discapacidad intelectual Experiencias y resultados* (pp. 45-56). Consultores Initier, Santander. <https://www.sindromedown.net/wp-content/uploads/2015/11/Educacion-postsecundaria-en-entorno-universitario1.pdf>

- Parra, D. C. (2011). Educación inclusiva: un modelo de diversidad humana. *Educación y desarrollo social*, 5(1), 139-150.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5386258>
- Parker G., M., Blanch M., J., Ordenes S., M., & Navarro O., D. (2017). Inclusión laboral de personas en situación de discapacidad intelectual egresadas del programa diploma en habilidades laborales de la Universidad Andrés Bello: perspectiva de empleadores. *Revista Chilena de Terapia Ocupacional*, 17(1), 71-80. Página web de Revista Chilena de terapia ocupacional. <https://revistas.uchile.cl/index.php/RTO/article/view/46379>
- Peñas Felizzola, O. L. (2013). Referentes conceptuales para la comprensión de la discapacidad. *Revista de la Facultad de Medicina*, 61(2), 150-155.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-00112013000200012](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-00112013000200012)
- Peña-Ochoa, M. y Durán Palacio, N. M. (enero-junio, 2016). Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 201-222.  
[http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/4827/Justicia\\_organizacional\\_desempe%  
c3%b1o\\_laboral\\_y\\_discapacidad.pdf?sequence=1&rd=0031372369910564](http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/4827/Justicia_organizacional_desempe%c3%b1o_laboral_y_discapacidad.pdf?sequence=1&rd=0031372369910564)
- Peña, M. (2021). Empleabilidad de personas con discapacidad intelectual: el Empleo con Apoyo.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=297835>
- Pintado, M. M., Mateo, C., & Mengual, I. (2015). Programa CAPACITAS: Inclusión e ilusión. Universidad Católica de Murcia. Educación postsecundaria en entorno universitario para alumnos con discapacidad intelectual Experiencias y resultados (pp. 45-56). Consultores Initier, Santander. <https://www.sindromedown.net/wp-content/uploads/2015/11/Educacion-postsecundaria-en-entorno-universitario1.pdf>

- Pinilla, N., López, A., Rodríguez, P., Vázquez, P., Gallardo, J., Díaz, J., Martínez, L., Ramos, J., Sánchez, M., Roldán, Á., Rodríguez, M., Largo, M., Marín, R., Araque, J., Herraiz, J y San José, V. (2017). Guía para preparadores laborales. Sobre recursos de inserción laboral para personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. <https://plenainclusionmadrid.org/recursos/guia-preparadores-laborales-recursos-inserccion-laboral-personas-discapacidad-intelectual-del-desarrollo/>
- Plena inclusión (2022, 10 de octubre). La discapacidad intelectual (Javier Tamarit. Enero 2018). [video]. <https://www.youtube.com/watch?v=v0HOKmDYbiU>
- Porvént Rovirosa, L., Palacio Griñán, E., & Yanes Cutiño, Z. (2020). La formación laboral en la educación especial: su contribución a la integración sociolaboral de los escolares con discapacidad intelectual. *Revista Internacional De Apoyo a La inclusión, Logopedia, Sociedad Y Multiculturalidad*, 6(3), 74–86. <https://doi.org/10.17561/riai.v6.n3.6>
- Ramírez, D., Rugeles, M., Lugo, L., Quintero, C y Soto, P. (2021) Propuesta didáctica con enfoque ecológico interdisciplinar: Una apuesta por la Educación Superior Inclusiva.
- Ramírez, D., Rugeles, M., Lugo, L., Quintero, C y Soto, P. (2021). *De la discapacidad intelectual a la capacidad, los retos de la inclusión en la Universidad*. Editorial Universidad de Antioquia
- Ruiz Ambit, S., Rodríguez Alejandro, O., & Bonilla Sánchez, M. (2017). Formación inclusiva en entornos de educación superior para personas con discapacidad intelectual. *Prácticas innovadoras inclusivas: retos y oportunidades*. Oviedo, 2017; p. 403-410. <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/215828>
- Said, R. P., & López, M. A. C. (2021). Empleo de personas con discapacidad: algunas notas sobre su vinculación con la educación en Paraguay. *Revista Latinoamericana en Discapacidad*,

<http://redcdpd.net/revista/index.php/revista/article/viewFile/212/120>

Schalock y Verdugo. (2007). El concepto de calidad de vida en los servicios y apoyos para personas con discapacidad intelectual. *Revista Española sobre discapacidad intelectual* vol 38, p.27-36. [https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/224\\_articulos2.pdf](https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/224_articulos2.pdf)

Schalock, R. L (2009) La nueva definición de discapacidad intelectual, apoyos individuales y resultados personales. *Revista Siglo Cero* vol 40 (1), p. 22-39. <https://sidinico.usal.es/idocs/F8/ART11724/Schalock.pdf>

Serie La Educación Especial en Colombia (2021) Manifiesto la Educación Especial en Colombia. <http://institucional.pedagogica.edu.co/admin/docs/1634687202manifiestofinaleeencolombia.pdf>

Seoane Linares Mario (1998) Legislación sobre los derechos de las personas con discapacidad para su inserción sociolaboral. [https://www.oitcenterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/6.pdf](https://www.oitcenterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/6.pdf)

Thompson, J., Bradley, V. J., Buntinx, W., Schalock, R. L., Shogren, K. A., Snell, M., ... & Yeager, M. (2010). Conceptualizando los apoyos y las necesidades de apoyo de personas con discapacidad intelectual. *Siglo Cero*, 41(1), 7-22. <https://sidinico.usal.es/articulo/conceptualizando-los-apoyos-y-las-necesidades-de-apoyo-de-personas-con-discapacidad-intelectual/>

Torres, P., Delgado, A., Mosquera, M. (2018). Acompañamiento familiar: una estrategia para apoyar la transición a la vida adulta y el ingreso a la universidad de personas con discapacidad intelectual. Universidad de Antioquía. Repositorio Institucional Universidad de Antioquía. <http://repositorio.udea.edu.co/handle/10495/12343>

Tovar Avellaneda, L., Campos Caicedo, A. J., García Marín, N., Rincón Aguirre, F. C., Sasa Chitiva, L. F., & Silva Martínez, K. M. (2020). Apoyo formativo para jóvenes y adultos con discapacidad intelectual. Fortalecimiento de las conductas adaptativas para la calidad de vida. <http://repositorio.pedagogica.edu.co/handle/20.500.12209/12744>

Universidad de Antioquía (2021). Misión del programa en Licenciatura en educación. <https://n9.cl/cvl7p8>

Universidad de Antioquia. (2021). Perfil de egreso del Licenciado en educación especial. <https://n9.cl/siz5>

Universidad de Antioquia. (2021) Programas y alternativas de inclusión socio-ocupacional. Casas, V. E, S. Cortés, P. O, L. Documento oficial de curso- pregrado en Licenciatura en Educación Especial.

Universidad Pedagógica Nacional (2021). Perfil del aspirante y del egresado en Educación Especial. Recuperado de: <http://educacion.pedagogica.edu.co/vercontenido.php?idp=395&idh=397&idn=10349>

Urrea, Y. (2020). Proceso de admisión para la población con discapacidad intelectual de la Universidad de Antioquia. [https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/21081/1/UrreaYuliana\\_2020\\_ProcesoAdmisionDiscapacidad.pdf](https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/21081/1/UrreaYuliana_2020_ProcesoAdmisionDiscapacidad.pdf)

Unión General de Trabajadores de Aragón (UGT). (2010). Guía sobre adaptación al puesto de trabajo. [http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones\\_new/files\\_adaptacionpuestosdetrabajo/publication.pdf](http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_adaptacionpuestosdetrabajo/publication.pdf)

Verdugo, M. Á., & de Urríes, B. J. (2001). Panorámica del empleo con apoyo en España.

<https://ecommons.cornell.edu/handle/1813/76505>

Victoria Shocrón. (1991). Fundación Discarar- Argentina.

<https://www.fundaciondiscar.org.ar/quienes.html>

Vidal, R., Cornejo, C., & Arroyo, L. (2013). La inserción laboral de personas con discapacidad

intelectual en Chile. *Convergencia educativa*, (2), 93-102.

<http://revistace.ucm.cl/article/view/273/256>

Villareal Larrinaga, O., & Landeta Rodríguez, J. (2007). El estudio de casos como metodología de

investifgación Científica.

## ANEXOS

### Anexo 1: Consentimientos informados

#### Consentimiento informado familias



Medellín, mayo del 2022

**Consentimiento informado**  
**Representantes de la familia de los estudiantes vinculados al programa Uncluye**

Título del proyecto: El Educador Especial como preparador laboral en el contexto de la formación para el empleo con apoyo de personas con discapacidad intelectual (DI).

Cordial saludo,

Somos Darling Omarys Aguilimpia Mosquera, Luisa Fernanda Villa González y Alejandra Restrepo Urrego, estudiantes de la Licenciatura en Educación Especial. Actualmente, nos encontramos desarrollando nuestro trabajo de grado, el cual tiene como objetivo proponer un nuevo campo de acción para el egresado de Educación Especial, que contribuya a la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual en el contexto de la Educación Superior Inclusiva.

Su contribución consiste en participar en una entrevista realizada por una de las preparadoras laborales en modalidad mixta, esta podrá hacerse en persona o a través de plataformas TIC comprendiendo su disponibilidad y será grabada para su registro y posterior análisis.

Lo(a) invitamos a ser parte de este proceso, su participación es totalmente voluntaria, podrá desistir de esta cuando lo considere; los fines de la investigación son exclusivamente académicos y puede solicitar información sobre el proceso en cualquier momento, cabe destacar que los hallazgos serán publicados, pero se respetará la confidencialidad de la información suministrada.

Esperando que pueda participar y agradeciendo su valiosa colaboración, lo invitamos a diligenciar el siguiente formato:

Yo \_\_\_\_\_ identificado con Cédula de Ciudadanía de \_\_\_\_\_ he leído y comprendido la información anterior y en uso de mis plenas facultades acepto participar en la investigación.

Firma \_\_\_\_\_

Si tiene alguna duda puede hacer las preguntas que desee en cualquier momento.  
En caso de requerir información adicional favor comunicarse al siguiente correo: [luisa.villa@udea.edu.co](mailto:luisa.villa@udea.edu.co)

Grupo de investigación  
Didáctica y Nuevas Tecnologías  
Email: [grupodidacticayntg@udea.edu.co](mailto:grupodidacticayntg@udea.edu.co) · <http://didactica.udea.edu.co/>  
Tel: (574) 219 65 15 · SIIU Cra. 53 No. 61 - 30 · Torre 1 · Piso 3

## Consentimiento informado jóvenes con Discapacidad Intelectual



Medellín, junio del 2022

### Consentimiento informado

#### Jóvenes con Discapacidad Intelectual pertenecientes al programa de extensión de la Universidad de Antioquia UIncluye

Título del proyecto: El Educador Especial como preparador laboral en el contexto de la formación para el empleo con apoyo de personas con discapacidad intelectual (DI).

Cordial saludo.

Somos Darling Omárya Aguilimpin Mosquera, Luisa Fernanda Villa González y Alejandra Restrepo Urrego, estudiantes de la Licenciatura en Educación Especial. Actualmente, nos encontramos desarrollando un trabajo de grado, el cual tiene como objetivo analizar si el educador especial puede acompañar el proceso de inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad intelectual.

Le invitamos a participar de este proyecto con el fin de conocer su experiencia en el proceso de práctica laboral. Su participación es totalmente voluntaria y puede dejar de participar cuando desee. La información sólo se utilizará para nuestro trabajo.

Participará en una actividad llamada grupo focal dentro de la cual se hará un conversatorio de forma presencial, el cual será grabado, pero no será publicado en ninguna parte.

Esperando que pueda participar y agradeciendo su valiosa colaboración lo invitamos a diligenciar el siguiente formato:

Yo \_\_\_\_\_ identificado con Cédula de Ciudadanía \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ he leído y comprendido la información anterior y en uso de mis plenas facultades acepto participar en la investigación.

Firma \_\_\_\_\_

Si tiene alguna duda puede hacer las preguntas que desee en cualquier momento.

En caso de requerir información adicional favor comunicarse al siguiente correo:

[luisa\\_vila2@udea.edu.co](mailto:luisa_vila2@udea.edu.co)



## Consentimiento informado Apoyos naturales



Medellin, Julio del 2022

### Consentimiento informado

#### Representantes de las empresas (apoyos naturales) de los jóvenes con Discapacidad Intelectual

Título del proyecto: El Educador Especial como preparador laboral en el contexto de la formación para el empleo con apoyo de personas con discapacidad intelectual (DI).

Cordial saludo.

Somos Darling Omarys Agualimpia Mosquera, Luisa Fernanda Villa González y Alejandra Restrepo Urrego, estudiantes de la Licenciatura en Educación Especial. Actualmente, nos encontramos desarrollando un trabajo de grado el cual tiene como objetivo Proponer un nuevo campo de acción para el egresado de Educación Especial que contribuya a la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual en el contexto de la Educación Superior Inclusiva. Este proyecto es asesorado por la docente Doris Adriana Ramírez Salazar y está vinculado al programa de extensión de la Universidad de Antioquia UIncluye.

Razón por la cual hemos evidenciado la necesidad de conocer la perspectiva que tienen a nivel empresa, sobre el proceso de las prácticas laborales de los jóvenes con discapacidad intelectual, con la finalidad de abondar en los aspectos que transversalizan el proceso de inclusión laboral de personas con Discapacidad Intelectual en el marco de la Educación Superior Inclusiva, con el apoyo de las educadoras especiales en el rol de preparadoras laborales.

Su contribución consiste en participar en una entrevista semiestructurada dentro de la cual usted deberá responder de manera abierta a preguntas organizadas con anterioridad, esto se desarrollará en modalidad mixta, es decir presencial o por medio de TIC comprendiendo su disponibilidad, finalmente esta será grabada para el registro y posterior análisis.

Lo(a) invitamos a ser parte de este proceso, su participación es totalmente voluntaria, podrá desistir de esta cuando lo considere; los fines de la investigación son exclusivamente académicos y puede solicitar información sobre el proceso en cualquier momento, cabe destacar que los hallazgos serán publicados, pero se respetará la confidencialidad de la información suministrada.

Grupo de investigación  
*Didáctica y Nuevas Tecnologías*  
 Email: grupodidacticaynt@udea.edu.co · <http://didactica.udea.edu.co/>  
 Tel: (574) 219 65 15 · SIU Cra. 53 No. 61 - 30 · Torre 1 · Piso 3



Esperando que pueda participar del proceso y agradeciendo su valiosa colaboración se le invita a diligenciar el siguiente formato

Yo \_\_\_\_\_ identificado con Cédula de Ciudadanía  
\_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ he leído y comprendido la información anterior y en el uso de mis plenas facultades acepto participar de la investigación.

Firma \_\_\_\_\_

Si tiene alguna duda puede hacer las preguntas que desee en cualquier momento.  
En caso de requerir información adicional favor comunicarse al siguiente correo: [luisa.villa2@udea.edu.co](mailto:luisa.villa2@udea.edu.co)



## Consentimiento informado Educadoras Especiales UIncluye



### **El Educador Especial como preparador laboral en el contexto de la formación para el empleo con apoyo de personas con discapacidad intelectual (DI).**

Este proyecto de investigación busca resolver la siguiente pregunta ¿Cuáles son los roles que cumple el educador especial como preparador laboral y su incidencia en la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual?

Esta investigación tiene como objetivo general proponer un nuevo campo de acción para el egresado de Educación Especial que contribuya a la inclusión laboral de las personas con Discapacidad Intelectual en el contexto de la Educación Superior Inclusiva. Para alcanzar dicho propósito se plantean tres objetivos específicos: identificar los roles que desarrollan los preparadores laborales y su incidencia en el proceso de inserción y ajuste laboral de un grupo de jóvenes con discapacidad intelectual; caracterizar las acciones que desarrolla un preparador laboral en el contexto del empleo con apoyo de personas con discapacidad intelectual desde la voz de los jóvenes, los empleadores y los padres y finalmente proponer una estrategia formativa de carácter electivo para los estudiantes del programa de Licenciatura en Educación Especial que aborde la formación para la inclusión laboral en el marco de la educación superior inclusiva.

Esta investigación se desarrollará a partir de un diseño cualitativo, con alcance exploratorio-descriptivo y se empleará el método estudio de caso para el cual se selecciona como caso a 6 jóvenes con Discapacidad Intelectual integrantes del Programa UIncluye, desarrollado en el contexto de la Universidad de Antioquia, cuyo propósito es disminuir las barreras que viven los jóvenes con Discapacidad Intelectual para la Inclusión Educativa, social y ocupacional. Teniendo en cuenta los objetivos propuestos en la investigación se eligen tres técnicas para la recolección de la información: grupo focal, entrevista semiestructurada, e historias de vida para los cuales se escoge como muestra a los 6 jóvenes con discapacidad intelectual participantes del programa, a los apoyos naturales de estos jóvenes en cada una de las empresas, a sus profesoras Licenciadas en Educación Especial integrantes del Programa UIncluye y una egresada de la Licenciatura en Educación Especial que participó como preparadora laboral, a 6 representantes familiares y por último las preparadoras laborales quienes también llevan a cabo esta investigación.

Como resultado de esta investigación se espera realizar: un curso en preparación laboral para estudiantes del programa de Licenciatura en Educación especial de la Universidad de Antioquia en modalidad electiva, con el cual se pretende abrir un nuevo campo de acción para el egresado; una serie de recomendaciones que aporten a los procesos de inclusión laboral tanto en el campo de la educación superior como en las vinculaciones laborales y finalmente, mejorar la calidad de vida de las Personas con Discapacidad Intelectual.





Medellín, mayo del 2022

**Consentimiento informado  
Docentes del Programa UIncluye**

La presente investigación busca proponer un nuevo campo de acción para el egresado de Educación Especial que contribuya a la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual en el contexto de la educación superior inclusiva. Para ello se le hará una entrevista con el fin de evidenciar la importancia del educador especial en el proceso de inclusión laboral de personas con Discapacidad Intelectual en el marco de la educación superior inclusiva.

Esta entrevista será realizada de forma presencial en la Universidad de Antioquia, los encuentros se grabarán para tener registro de la información suministrada. Su participación en el presente proyecto es totalmente voluntaria y los datos recopilados se utilizarán únicamente con fines académicos y como evidencia para soportar los resultados del proyecto.

Este proceso de indagación es asesorado por la docente Doris Adriana Ramírez Salazar y será desarrollado por Darling Omarys Agualimpia Mosquera, Luisa Fernanda Villa González y Alejandra Restrepo Urrego, estudiantes de la Licenciatura en Educación Especial de la Universidad de Antioquia.

Esperando que pueda participar del proceso y agradeciendo su valiosa colaboración se le invita a diligenciar el siguiente formato

Yo \_\_\_\_\_ identificado con Cédula de Ciudadanía \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ he leído y comprendido la información anterior y en el uso de mis plenas facultades acepto participar de la investigación.

Firma \_\_\_\_\_

Si tiene alguna duda puede hacer las preguntas que desee en cualquier momento.

En caso de requerir información adicional favor comunicarse al siguiente correo: [luisa.villa2@udea.edu.co](mailto:luisa.villa2@udea.edu.co)



## Consentimiento informado investigadoras del proyecto



Medellín, julio del 2022

### Consentimiento informado Preparadoras laborales e investigadoras

La presente investigación busca proponer un nuevo campo de acción para el egresado de Educación Especial que contribuya a la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual en el contexto de la educación superior inclusiva. Para ello cada una de las narradoras realizarán una historia de vida que dé cuenta de los interrogantes planteados, con el fin de describir la experiencia que han adquirido como educadoras especiales en el rol de preparadoras laborales en el marco de la inclusión laboral, partiendo del uso del modelo de empleo con apoyo (ECA) desde la educación superior inclusiva.

Estas historias serán realizadas con el apoyo de medios audiovisuales y se grabarán para tener registro de la información suministrada. Su participación en el presente proyecto es totalmente voluntaria y los datos recopilados se utilizarán únicamente con fines académicos y como evidencia para soportar los resultados del proyecto.

Este proceso de indagación es asesorado por la docente Doris Adriana Ramírez Salazar y será desarrollado por Darling Omarys Aguadimpia Mosquera, Luisa Fernanda Villa González, Alejandra Restrepo Urrego, estudiantes de la Licenciatura en Educación Especial de la Universidad de Antioquia.

Esperando que pueda participar del proceso y agradeciendo su valiosa colaboración se le invita a diligenciar el siguiente formato

Yo \_\_\_\_\_ identificado con Cédula de Ciudadanía \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ he leído y comprendido la información anterior y en el uso de mis plenas facultades aceptó participar de la investigación.

Firma \_\_\_\_\_

Si tiene alguna duda puede hacer las preguntas que desee en cualquier momento.

En caso de requerir información adicional favor comunicarse al siguiente correo:

[luisa.villa2@udea.edu.co](mailto:luisa.villa2@udea.edu.co)



**Anexos 2:** instrumentos para la recolección de la información

### **Entrevista semiestructurada para padres de familia**

**Modalidad de implementación de la entrevista:** mixta a través de plataformas como Zoom o presencial con el fin de que los participantes puedan acceder sin dificultades de horario o desplazamiento para dar respuesta oportuna a las preguntas.

**Objetivo específico:** Indagar con los padres el conocimiento que tienen sobre el educador especial en el rol de preparador laboral.

**Técnica:** Entrevista semiestructurada

<b>Fecha:</b>	<b>Hora:</b>
<b>Lugar (ciudad sitio específico):</b>	
<b>Datos básicos de la persona entrevistada</b>	
<b>Nombre:</b>	
<b>Tiempo de vinculación con el programa UIncluye:</b>	
<b>Preguntas</b>	
<b>1. Discapacidad Intelectual - Empleo con Apoyo</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué entiende por Discapacidad Intelectual?</li> <li>• ¿Qué entiende por Educador Especial?</li> <li>• ¿Qué conoce sobre el término Empleo con Apoyo?</li> <li>• ¿Cuál cree que es la intencionalidad de la práctica laboral de su hijo(a)?</li> <li>• ¿Qué conocimientos debe tener la persona que acompaña el proceso de práctica laboral de los jóvenes con Discapacidad Intelectual?</li> </ul>	
<b>2. Discapacidad Intelectual - Inclusión laboral</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué es la inclusión laboral?</li> <li>• ¿Qué beneficios trae este proceso a la vida de su hijo y del núcleo familiar?</li> </ul>	

- ¿Cómo considera los apoyos/herramientas que existen hoy en día para la inclusión laboral de personas con DI? Explíquelos.
- ¿Qué cambios ha observado en las habilidades de la vida diaria de su hijo(a), desde que empezó el proceso de práctica laboral?
- ¿Cómo ha percibido la inclusión de su hijo(a) por parte de la empresa?

### 3. Preparador laboral

- ¿Para usted qué significa un preparador laboral?
- ¿Cuáles son las funciones que considera debe cumplir un preparador laboral?
- ¿Qué aspectos resalta del acompañamiento que hace la preparadora laboral al proceso de su hijo(a) en la práctica laboral?
- ¿Qué apoyo o ayuda le ha brindado la preparadora laboral a su familia?
- ¿Considera pertinente que un educador especial se desempeñe como preparador laboral de una persona con discapacidad intelectual? ¿Por qué?

## Formato de entrevista

### Entrevista semiestructurada para apoyos naturales

**Modalidad de implementación de la entrevista:** presencial con apoyo de material audiovisual (grabación de audio) para la recolección de la información.

**Objetivo:** Identificar las funciones que desempeña un preparador laboral al interior de las empresas en el acompañamiento a jóvenes con Discapacidad Intelectual en el proceso de inclusión laboral.

**Fecha:**

**Hora:**

**Lugar (ciudad sitio específico)**

**Datos básicos de la persona entrevistada:**

**Nombre:**

**Profesión:**

**Cargo en la empresa y tiempo de experiencia:**

**Preguntas dirigidas a los apoyos naturales.**

**1. Discapacidad Intelectual - Empleo con apoyo.**

- ¿Qué entiende por Discapacidad Intelectual?
- ¿Conoce el término Empleo con Apoyo?
- ¿Qué entiende por Educación Especial?
- ¿Qué sabe o conoce del rol del preparador laboral?
- ¿Cuál ha sido su experiencia trabajando con personas con Discapacidad Intelectual?

**2. Discapacidad Intelectual - Inclusión laboral.**

- ¿Cómo considera los apoyos/herramientas que existen hoy en día para la inclusión laboral de personas con DI? Explíquelos.
- ¿Qué fortalezas o habilidades ha observado en los jóvenes con DI durante su práctica?
- ¿En qué ha favorecido o beneficiado a la empresa el trabajo con personas con Discapacidad Intelectual?
- ¿Cuáles son las dificultades que ha evidenciado que tienen los jóvenes con DI para adaptarse al puesto de trabajo?
- ¿Cuáles han sido los retos que han tenido como empresa durante las prácticas laborales con los jóvenes con Discapacidad Intelectual?
- ¿Cuáles son los roles que ha evidenciado realiza la preparadora laboral?
- ¿De qué manera el apoyo que realiza la preparadora laboral le ha servido para fortalecer la inclusión laboral de los jóvenes con Discapacidad Intelectual?

**3. Barreras para el acceso y la inclusión laboral.**

- ¿Conoce algunas barreras legales que impidan la inclusión laboral de personas con Discapacidad Intelectual? Explíquelos.
- ¿Considera que había estigmas frente a las personas con Discapacidad Intelectual en la empresa antes de iniciar estas prácticas? ¿cuáles?

- ¿Después de esta experiencia, como empresa pensarían en un proceso de contratación formal de personas con Discapacidad Intelectual? Si, No y ¿por qué?
- ¿Con este modelo de apoyo laboral ve posible la contratación por parte de otras empresas de personas con discapacidad intelectual? Si, No y ¿por qué?

### **Entrevista semiestructurada para las Educadoras Especiales**

**Modalidad de implementación de la entrevista:** presencial con apoyo de material audiovisual (grabación de audio) para la recolección de la información.

**Objetivo específico:** Evidenciar los roles que cumple el educador especial en el marco de la Educación Superior e Inclusión Laboral de los jóvenes con Discapacidad Intelectual desde las voces de las maestras.

**Técnica:** Entrevista semiestructurada

<b>Fecha:</b>	<b>Hora:</b>
<b>Lugar (ciudad sitio específico):</b>	
<b>Datos básicos de la persona entrevistada:</b>	
<b>Nombre:</b>	
<b>Profesión:</b>	
<b>Cargo en el programa:</b>	
<b>Preguntas</b>	
<p><b>1. La educación superior inclusiva para el empleo con apoyo.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Considera importante la formación de jóvenes con discapacidad intelectual en el contexto universitario para facilitar la inclusión laboral? ¿Por qué?</li> <li>• ¿Cómo ha sido su experiencia en la formación de jóvenes con Discapacidad Intelectual para el contexto laboral?</li> </ul>	

- ¿Qué tipo de formación deben recibir los jóvenes con Discapacidad Intelectual para el empleo?
- ¿Cuál sería el rol de la Universidad en la preparación de jóvenes con Discapacidad Intelectual para el empleo?
- ¿Por qué es importante el proceso de práctica laboral en el marco de la Educación Superior Inclusiva, para la posterior vinculación laboral de jóvenes con Discapacidad Intelectual?

## **2. Educador Especial como preparador laboral.**

- ¿Usted cree que el Educador Especial debe acompañar el proceso de preparación laboral de las personas con Discapacidad Intelectual? sí ¿De qué manera?; no ¿Por qué?
- ¿Cuál cree que es la importancia del Educador Especial en el rol de preparador laboral para el acceso y la inclusión al empleo de las personas con Discapacidad Intelectual?
- ¿Que aportaría un curso de preparación laboral, dirigido a estudiantes de la licenciatura en educación especial de la Universidad de Antioquia?

## **3. Barreras para el acceso y la inclusión al empleo.**

- ¿Qué barreras ha evidenciado en la contratación de las personas con discapacidad intelectual?
- ¿Cuáles son los temores que tienen las familias frente a la inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual?
- ¿Qué estigmas han identificado en las empresas frente a la población con Discapacidad Intelectual?

## Grupo focal

### Jóvenes con Discapacidad Intelectual del programa UIncluye

**Modalidad de la implementación del grupo focal:** Presencial

**Objetivo general:** Indagar acerca de las percepciones que tienen los estudiantes con discapacidad intelectual del programa UIncluye, sobre el apoyo que brinda el educador especial como preparador laboral en su experiencia de práctica laboral.

**Técnica:** Grupo focal

**Recolección de evidencias:** Se tomarán fotos, videos y grabaciones de audio de los encuentros realizados. Colcha de retazos.

**Muestra:** 6 jóvenes que pertenecen al programa UIncluye y que en la actualidad se encuentran realizando sus prácticas laborales.

#### **Criterios:**

- Estudiantes del programa UIncluye que hayan tenido el primer acercamiento en un periodo de dos meses en su práctica laboral.
- Los estudiantes deben disponer del tiempo y el transporte para asistir a una sesión presencial de # horas.
- Estudiantes que firmen un consentimiento informado antes de la realización del grupo focal.
- Estudiantes que reciban el acompañamiento de las educadoras especiales que llevan a cabo esta investigación.

#### **Agenda:**

- Saludo
- Acuerdos
- Realización de la actividad
- Conclusiones

**Acuerdos:** Se va a acordar con los estudiantes el cumplimiento de unas normas para el buen desarrollo de las sesiones, la cuales serán 2, procurando el respeto por la palabra del otro, la escucha, el diálogo y la distribución del tiempo en ambos encuentros

### **Encuentro #1**

**Actividad:** Colcha de retazos.

**Inicio:** Se empezará realizando la presentación de las preparadoras laborales que dirigirán las actividades y el conversatorio durante las 2 sesiones del grupo focal. Se explicará de forma sucinta qué es un grupo focal y con qué objetivo se va a realizar.

### **Desarrollo de la actividad:**

Se plantean una serie de preguntas orientadoras para el desarrollo de la conversación donde se abrirá un espacio para hablar de los sentires, percepciones y experiencias que han vivido en sus prácticas laborales.

### **Preguntas orientadoras**

- ¿Dónde haces las prácticas? ¿Qué haces allá?
- ¿Cómo te has sentido en la práctica?
- ¿Cómo te tratan tus compañeros de trabajo?
- ¿Qué cosas te han gustado más? qué es lo que más te gusta de tu práctica
- ¿Qué no te ha gustado de la práctica? qué es lo que más te disgusta de tu práctica.
- ¿Qué cosas le cuentas a tu familia de la práctica?
- ¿Qué ha hecho la preparadora laboral en tu práctica en la empresa? ¿Cómo te apoya la preparadora laboral en tu práctica?
- ¿En qué te sirve estar acompañado por la preparadora laboral?

En este tercer momento se dará la explicación sobre lo que es una colcha de retazos y se darán las indicaciones para realizarla.

### **Cierre**

Por último, a cada estudiante se le entregará un pedazo de papel periódico, en el cual deberán plasmar de forma gráfica o escrita lo más significativo de la práctica, esta actividad se realizará de manera individual. Luego se procederá a unir cada uno de los retazos creados por los estudiantes y las preparadoras laborales, quienes serán las primeras en juntar sus retazos y explicarlo, de igual manera lo harán los estudiantes con el fin de ir armando la colcha de retazos, dando cierre a la sesión.

Una vez terminada la sesión guardaremos la colcha para utilizarla en el encuentro #2 a modo de insumo que facilite un recordatorio de la sesión con el fin de retomar lo trabajado durante el grupo focal.

### **Materiales**

- Papel periódico
- Colores
- Borrador
- Marcadores
- Cinta de enmascarar
- Dulces, galletas.

### **Encuentro #2**

Esta sesión como último encuentro está programada para responder a preguntas puntuales acerca del rol de la preparadora laboral durante la práctica de los jóvenes con discapacidad intelectual.

### **Actividad**

Para iniciar el conversatorio, se realizará la actividad “Bola preguntona”, la cual consiste en una bola de capas de hojas de periódico con preguntas al interior, esta será lanzada aleatoriamente a cada estudiante. El estudiante que reciba la bola deberá retirar la primera capa y responder a la pregunta propuesta, luego los demás participantes hablarán sobre la misma pregunta; cuando se haya finalizado las respuestas a la pregunta se volverá a tirar la pelota, esta acción se repetirá hasta deshacer la bola.

A continuación, se enuncian las preguntas que se abordarán en la bola preguntona.

### **Preguntas**

- ¿Sabes que es una Educadora Especial? ¿Y qué hacen?
- ¿Sabes qué profesión tiene tu preparadora laboral?
- ¿Te parece bueno que la preparadora laboral conozca sobre la discapacidad? ¿por qué?
- ¿Qué hace la preparadora laboral en la empresa cuando te visita?
- ¿Sabes si la preparadora laboral se comunica con tu familia y qué habla con ellos?
- ¿Crees que las personas con Discapacidad Intelectual necesitan apoyos en su práctica laboral? ¿por qué?

### **Cierre:**

Para finalizar se les pedirá a los jóvenes que elaboren una frase donde describan la importancia de la preparadora laboral en su proceso de práctica. Luego se leerán las frases en voz alta para compartirlas con el grupo.

### **Materiales**

- Papel periódico
- Dulces
- Marcador borrable

## **Historias de vida preparadoras laborales. Educadoras Especiales en formación.**

**Dirigido a:** Educadoras Especiales en formación en el rol de preparadoras laborales.

**Modalidad de implementación:** virtual

**Objetivo general:** describir la experiencia de las estudiantes de Educación Especial como preparadoras laborales y su incidencia en la inclusión laboral de personas con Discapacidad Intelectual.

**Técnica:** historias de vida

**Recolección de evidencias:** grabación de video

**Muestra:** 3 educadoras especiales en formación quienes desarrollan el proyecto de investigación.

**Modo de aplicación:** se orientará el relato de la experiencia a partir de una serie de preguntas, las cuales responderán de manera individual e independiente, sus respuestas serán grabadas en formato audiovisual y en caso de requerirlo serán transcritas.

### **Preguntas orientadoras**

La historia de vida se llevará a cabo a partir de dos momentos, los cuales se enuncian a continuación.

### **Formación a partir de la licenciatura**

- ¿Cuál ha sido la formación que desde la licenciatura le ha permitido plantearse el acompañamiento laboral de personas con discapacidad intelectual?
- ¿Qué experiencias o formación le ha brindado la licenciatura para el trabajo con personas con discapacidad intelectual en la vida adulta?
- ¿Dentro del perfil actual del programa de Licenciatura en Educación Especial hay un énfasis en la Educación Superior Inclusiva e Inclusión Laboral de las personas con Discapacidad Intelectual? ¿De qué manera?
- Considera que, ¿los Educadores Especiales, están preparados para atender a las necesidades laborales de las personas con discapacidad? ¿Justifique su respuesta?

### **Experiencia como preparadora laboral.**

- ¿Cuáles son los roles que puede desempeñar un educador especial, en el contexto de la educación superior y la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual?
- Mencione los aspectos que desde su perfil como educador especial favorecen el acompañamiento que ha realizado a los jóvenes, las familias y otros educadores en el proceso de práctica.
- Piensa que, ¿Es pertinente que el educador especial pueda desempeñarse como preparador laboral de jóvenes con discapacidad intelectual? y ¿por qué?

- ¿Qué roles ha identificado que desarrolla un preparador laboral en el acompañamiento a jóvenes con discapacidad intelectual en el contexto de sus prácticas laborales?
- ¿Cómo el educador especial desde el rol de preparador laboral puede aportar a la inclusión laboral al interior de las empresas?
- ¿De qué manera los programas orientados a la formación laboral de personas con discapacidad intelectual en el ámbito de la educación superior inclusiva ayudan a fortalecer y mejorar la calidad de vida, tanto de los jóvenes, como de sus familias?

### Anexo 3: matriz de funciones del Educador Especial como preparador laboral

La siguiente tabla fue una construcción sobre las funciones que puede desempeñar un preparador laboral, la cual surgió del rastreo bibliográfico y las experiencias de las investigadoras en el acompañamiento a jóvenes con Discapacidad Intelectual en el contexto laboral.

<b>Categorías</b>	<b>Funciones</b>	<b>Literatura especializada</b>	<b>Experiencia en la práctica como preparadoras laborales</b>
<b>1. Preparación para la práctica laboral.</b>	Acompañamiento y fortalecimiento de la conducta adaptativa	Arenas & González (2010) afirman que: La formación de las personas con dificultades de inserción es una tarea clave. Más allá de los logros académicos, sus alcances tienen que ver con las habilidades laborales, sociales y comunicativas. Se	En el rol de preparadoras laborales hemos desempeñado varios acompañamientos. Resaltamos como uno de los principales el que realizamos en las habilidades prácticas, sociales y conceptuales, es decir la conducta adaptativa del joven con DI, ya que esta permite el desarrollo no solo en la práctica y sino también en su vida

		<p>complementa con la reflexión personal sobre su futuro laboral y con la elaboración de un plan personal y familiar consensuado con el objeto de aclarar los intereses y las expectativas de cada una de las partes: si quieren trabajar, en qué sector (se les ofrecen diferentes perfiles laborales) y cuándo quieren hacerlo (p. 45).</p> <p>La figura del preparador laboral constituye el principal agente de Apoyo que guía el proceso de inserción laboral de la persona con discapacidad. Su intervención se desarrolla principalmente en el puesto de trabajo, en estrecha vinculación</p>	<p>personal, familiar, social y laboral. En el ámbito de las habilidades conceptuales, uno de los apoyos ha sido hacer que la información brindada por la empresa sea comprensible para el joven, indicarle cómo debe dirigirse a su jefe, compañeros y clientes dado el caso; en las habilidades prácticas los apoyos realizados se han ocupado del acompañamiento el buen uso del transporte y aprendizaje de rutas para llegar al lugar de trabajo. También hemos realizado apoyos relacionados con la manera en que deben vestirse, uso de enseres y objetos en el horario de trabajo; para el caso de los jóvenes que manipulan alimentos en sus tareas de práctica, se han brindado orientaciones relacionadas con el cuidado de las uñas y el cabello. Todos los jóvenes con DI han requerido orientaciones para el manejo de tiempo en los recesos dentro de la empresa, manejo del dinero, uso del celular y apertura y manejo de cuentas bancarias.</p>
--	--	--	---

		<p>con la persona y con la empresa. El preparador laboral es el principal valedor de la persona con discapacidad y el encargado de diseñar, junto con la propia persona, los diferentes itinerarios laborales. (P.47)</p>	<p>Y, por último, en las habilidades sociales, los apoyos que se han brindado se centran en orientaciones concretas sobre el comportamiento en la empresa, con sus compañeros y apoyos naturales, y la forma de relacionarse con los demás integrantes de la empresa.</p>
	<p>Fortalecimiento de habilidades sociales para el mantenimiento en el puesto de trabajo.</p>	<p>Pinilla et al. (2017) habla de las pistas que el preparador laboral debe tener presente para la formación en habilidades sociales de la persona con discapacidad, teniendo en cuenta que estas, son competencias imprescindibles para lograr un puesto de trabajo y mantenerlo (p.9). Lo anterior da cuenta de que el preparador laboral cumple una función importante en este aspecto, y por tanto</p>	<p>Una de las funciones del preparador laboral, se concentra en la preparación de los jóvenes para la entrevista de trabajo, la cual es una parte fundamental para la adquisición de este.</p> <p>A medida que se lleva a cabo la práctica, se hace necesario el trabajo para el fortalecimiento de las habilidades sociales, las cuales le permiten a la persona con discapacidad interactuar con los otros, ya sea con sus compañeros de trabajo, como con las personas externas a este. En el acompañamiento, se fomenta la comunicación constante con las personas</p>

		<p>debe enfocar su apoyo a la adquisición y mejoramiento de esas habilidades.</p>	<p>involucradas, si se tiene alguna duda sobre la función, se debe comunicar al apoyo natural, además, es importante que la persona con discapacidad sepa el tipo de conversaciones que debe establecer con sus compañeros, jefes y clientes del trabajo, no es lo mismo hablar de temas relacionados con el empleo y sus funciones, a expresar temas de la vida privada.</p> <p>Una parte fundamental de este proceso es que el preparador laboral debe aportar a mejorar la confianza de la persona, ya que, se han evidenciado casos en los que no comunican algunas inquietudes por miedo o desconfianza.</p>
	<p>Orientación y apoyo a los docentes</p>	<p>El proyecto de investigación titulado Formación docente en Educación Superior Inclusiva recalca en una de sus conclusiones, la importancia de la formación docente en</p>	<p>A partir de un acercamiento con el Programa UIncluye se ha evidenciado la importancia del acompañamiento a los procesos pedagógicos de los jóvenes con DI por parte de docentes de la Licenciatura en Educación Especial, docentes de las áreas de las ciencias humanas, ciencias en</p>

		<p>el contexto universitario, que esté centrada en la inclusión de la población con discapacidad intelectual, con la finalidad de permitir el reconocimiento del potencial cognitivo de los jóvenes con DI a partir de ajustes o estrategias adecuadas a las necesidades de los estudiantes.</p> <p>Gómez, D. &amp; Gómez, M. (2020) concluyen que:</p> <p>“Es necesario que el docente cuente con una amplia gama de alternativas de enseñanza como respuesta a las diferencias cognitivas que puedan presentar las PCD. Entendiendo que, el aprendizaje por repetición no es explicar usando la</p>	<p>la salud humana y animal (medicina, veterinaria, zootecnia), etc, quienes han realizado el acompañamiento en las diferentes fases del programa. Estos apoyos se ocupan de reforzar la conducta adaptativa, con el fin de facilitar la inclusión de los jóvenes a nivel ocupacional y laboral.</p> <p>En el contexto del programa Uincluye se han realizado investigaciones relacionadas con la preparación de docentes de educación superior para el trabajo con esta población, tales como la de Gómez, D y Gómez, M. (2020), en la cual se pregunta por un programa de formación a docentes universitarios en educación superior para favorecer y permitir los procesos de ingreso, permanencia y egreso de la población con DI en el contexto universitario. Adicional a esta investigación está la experiencia de las personas que han pertenecido al programa en calidad de docentes, practicantes y preparadores laborales, cuyo</p>
--	--	---	---

		<p>misma metodología, sino, que incluye el replantearse otros medios que brinden una mejor apropiación del conocimiento” (p. 80).</p> <p>En este sentido, el educador especial, puede ocuparse de la formación de los docentes de educación superior para que logren reconocer las características del desarrollo de las personas con DI y sus posibilidades en el ámbito de la inclusión educativa, social y laboral</p>	<p>aporte ha permitido generar avances en el proceso de formación a docentes en educación superior inclusiva.</p> <p>Desde nuestro rol como preparadoras laborales, informamos a los docentes del programa qué aspectos se deben fortalecer para realizar un trabajo integral en los jóvenes con discapacidad intelectual desde la teoría hasta la práctica.</p>
	Acompañamiento a familias.	<p>La familia es el primer contexto en donde los niños se educan, se forman y forjan aspectos como el carácter y la personalidad, es por ello que las familias con hijos que</p>	<p>Desde el rol de preparador laboral se ha trabajado en el acompañamiento a las familias en aspectos como la independencia, autonomía y la toma de decisiones de sus hijos en diferentes contextos como, en el hogar, el trabajo y la escolaridad.</p>

		<p>presentan DI están en la necesidad de aprender a potenciar las habilidades y capacidades de los jóvenes. En palabras de Torres et al (2018) “Lograr la autodeterminación de las personas con discapacidad intelectual implica el que los padres tengan una concepción diferente de la discapacidad y de las potencialidades que pueden desarrollar sus hijos si cuentan con los apoyos educativos, formativos y laborales que requieran de acuerdo a sus condiciones personales” (p.11). En concordancia con lo anterior, el preparador laboral puede apoyar a las familias en el desarrollo e</p>	<p>De igual forma se trabaja con las familias en el seguimiento y acompañamiento de los jóvenes en actividades de la vida diaria, necesarias en los puestos de trabajo, tales como: el manejo del dinero, uso controlado y oportuno de los dispositivos para la comunicación, manejo del tiempo libre, participación e interacción con pares y compañeros.</p> <p>Estos son algunos de los aspectos que fortalecidos desde el hogar permiten un óptimo desarrollo en el puesto de trabajo y son actividades cuya aplicación diaria ayudan a el jóven a mejorar su calidad de vida y la de sus familias.</p>
--	--	---	---

		<p>implementación de estrategias y acciones que ayuden a los jóvenes a lograr una vida independiente, para la cual se tienen en cuenta aspectos emocionales, cognitivos y afectivos, así como el fortalecimiento de las actividades que realizan en los puestos de trabajo y que pueden ayudar al desarrollo de la vida en casa.</p>	
<p><b>2. Acercamiento a la empresa y al puesto de trabajo.</b></p>	<p>Sensibilización a empresas</p>	<p>Según Albán y Romero (2016), “La sensibilización para el modelo de empleo con apoyo, es como la sangre que da vida al cuerpo; para el cambio actitudinal, la ruptura de obstáculos y la participación en el trabajo” de este modo, las autoras resaltan que, esta acción puede</p>	<p>El proceso de sensibilización a empresas es una parte fundamental en las funciones del preparador laboral. Cuando se hace un contrato con una empresa, lo primero y más importante que se debe hacer es el taller de sensibilización ya que, para algunas empresas es la primera vez que interactúan y contratan en su equipo de trabajo a una persona con discapacidad; todo esto con el fin de que</p>

		<p>ser realizada por organizaciones que lleven a cabo procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad, a través de profesionales especializados en el tema (p.57). Respecto a la información anterior, se puede afirmar que, el educador especial en rol de preparador laboral puede llevar a cabo los talleres de sensibilización a empresas, debido a su amplio conocimiento en discapacidad y a su pedagogía, de la cual puede hacer uso para la creación e implementación del taller.</p>	<p>reconozcan la discapacidad como una diversidad y generen espacios para que se valoren las habilidades y fortalezas de las PcD.</p> <p>A medida que pasa el tiempo y se dan las dinámicas en la empresa, se van haciendo una serie de recomendaciones más detalladas a los apoyos naturales y a las personas que acompañan el proceso de empleo, teniendo en cuenta las necesidades del joven con discapacidad, todo ello con el fin de mejorar el proceso de inclusión laboral al interior de la empresa.</p>
	<p>Identificación de los apoyos naturales.</p>	<p>Mercado et al (2016) nos habla de la incorporación de círculos de apoyo, en el cual se debe</p>	<p>Desde el rol de preparador laboral se busca la identificación del apoyo natural. En ocasiones la empresa asigna un empleado que apoye e instruya a la persona</p>

		<p>implementar la interacción entre la persona, el profesional y el apoyo. (p. 71). En este sentido, en el círculo de apoyo se puede incluir la figura del apoyo natural, quien es una persona fundamental en el proceso de adaptación por parte de la persona con discapacidad al puesto de trabajo, de ahí que el preparador laboral pueda hacer una identificación oportuna.</p> <p>Los mismos autores nos afirman que, “Los preparadores laborales ejecutan acciones vinculadas dentro del ámbito de la empresa (e. g. adaptación al puesto de trabajo, acompañamiento y entrenamiento laboral, identificación de</p>	<p>con discapacidad en sus labores en el puesto de trabajo, sin embargo, no siempre este apoyo brindado, termina siendo la persona idónea para ejercer esta función, por ello el preparador laboral debe revisar si verdaderamente corresponde esta persona o si por el contrario existe otra que pueda acompañar su proceso de una manera más constante; así mismo, puede presentarse que en el lugar de trabajo se tenga dos apoyos naturales, algunos pueden ser compañeros que demuestran cierto liderazgo, en este sentido, el preparador laboral debe coordinar un trabajo mancomunado para que se lleve a cabo un apoyo acorde a las necesidades de la persona con discapacidad.</p> <p>Algunas funciones que se llevan a cabo con el apoyo natural son: identificación de la necesidad del empleado ante una función de mayor complejidad, búsqueda de alternativas para suplir esa</p>
--	--	---	---

		apoyos naturales)”. p. 76	dificultad presentada, asesoría referente a temas de interés, como, por ejemplo, comunicación, interacción y habilidades de la persona con discapacidad intelectual.
	Formación a apoyos naturales	<p>Jordán de Urries (2015) hace alusión a que: “La clave sin duda se centra en implicar, instruir, y capacitar a apoyos naturales en el lugar de trabajo, resaltando el papel clave de los apoyos naturales en el proceso”. (p. 340)</p> <p>Con lo anterior, se destaca la importancia de que el preparador laboral, lleve a cabo la formación del apoyo natural, ya que este es el que continuamente estará acompañando al joven con discapacidad intelectual en su puesto de trabajo y observa</p>	<p>Al comenzar el proceso de prácticas de los jóvenes con discapacidad intelectual, es necesario que la empresa y en especial los apoyos naturales quienes son los contactos directos y encargados de explicar las funciones que debe realizar el joven en la empresa, reciban una formación que incluye la referencia a la conceptualización acerca de la Discapacidad y sus modelos, en el que además se les forme en la caracterización de la población con discapacidad intelectual, teniendo en cuenta capacidades, limitaciones y apoyos. También es necesario, trabajar la importancia de hacer los espacios accesibles a la población para que pueda tener posibilidades de incluirse sin tantas restricciones en el contexto laboral. Es importante</p>

		<p>detalladamente su desempeño en la empresa, dando recomendaciones que le permitan al preparador realizar las adaptaciones necesarias.</p>	<p>conceptualizar cuál es el rol del preparador laboral y cuáles son las funciones de los apoyos naturales, de manera que se haga distinción en lo que cada uno debe realizar.</p>
<p><b>3. Ejecución de las funciones asignadas</b></p>	<p>Acompañamiento y entrenamiento en el puesto de trabajo</p>	<p>“A partir de un conocimiento preciso de la persona, el Preparador interviene en tres fases claramente diferenciadas” (Ortega &amp; Celpa. 2010, p.5). En la primera fase, la fase inicial “se trabaja con la persona para que desarrolle los aspectos de la personalidad que posteriormente facilitarán la incorporación al puesto de trabajo: hábitos, confianza, empatía, responsabilidad, autoestima...”</p>	<p>Antes de iniciar el proceso de adaptación laboral, los jóvenes deben pasar por una serie de nivelaciones, experiencias y acompañamientos, que, en el caso del programa UIncluye se dan a partir del acompañamiento pedagógico, el trabajo de habilidades adaptativas y comunicativas, así como el manejo de herramientas tecnológicas básicas, cuyo objetivo es preparar a los jóvenes para la posterior práctica laboral.</p> <p>El acompañamiento que se realiza a las personas con discapacidad en el puesto de trabajo se da a partir de acciones como las modulaciones o modelado, las cuales se realizan si el joven no tiene claridad de la</p>

		<p>(Ortega, M. &amp; Celpa, R. 2010, p.5).</p> <p>En la segunda fase, la fase de acompañamiento es donde la persona se incorpora al puesto de trabajo y aprende las tareas y funciones relacionadas a su puesto, adicional a ello se deben tener en cuenta tres situaciones, Ortega, &amp; Celpa (2010) la denomina así:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Suplir las carencias que pueda presentar la persona mediante estrategias de enseñanza-aprendizaje.</li> <li>• Trabajar con el entorno para encontrar posibles apoyos</li> </ul>	<p>instrucción o la tarea que debe realizar, esto con el fin de que comprenda que acciones puntuales debe desarrollar. A la par, se realizan adecuaciones con materiales como lo puede ser la creación de agendas, rutinas con horario y tiempo de la actividad en una cartulina o un material que el joven pueda revisar con facilidad.</p> <p>Además de la anterior estrategia, también se implementan actividades que permiten al joven llevar una vida más independiente, tanto en el trabajo como en la vida cotidiana; estas actividades están relacionadas con el manejo del dinero, del tiempo y la interacción con los compañeros de trabajo, por lo que en algunas ocasiones puede hacerse necesario el uso de sistemas aumentativos y alternativos de comunicación como los pictogramas, las señalizaciones, ilustraciones o símbolos que ayuden a la comprensión de las actividades y mejoren la comunicación entre el</p>
--	--	---	--

		<p>naturales que faciliten la incorporación y participación de la persona a su nuevo trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Poner a su disposición un programa personalizado que le permita familiarizarse e interiorizar todo lo que ha de aprender para desarrollar sus funciones. (p. 5,6)</li> </ul> <p>La tercera y última etapa es la de seguimiento o control, es en ella “cuando se empieza a ver cómo la persona ya tiene una mínima autonomía dentro de la empresa y donde los apoyos</p>	<p>empleador y el empleado. Para el desarrollo de estas estrategias es necesario que se parta desde las necesidades que puede presentar el joven para adaptarse al puesto del trabajo, para ejecutar o memorizar las funciones y a su vez se potencien las habilidades y capacidades que ya posee la persona.</p>
--	--	--	---

		remiten” (Ortega, M. & Celpa, R. 2010, p.6)	
	Seguimiento y evaluación	<p>Alrededor de las prácticas de los jóvenes con discapacidad intelectual, el preparador laboral dentro de sus funciones realiza un seguimiento detallado del desempeño de la persona en su puesto de trabajo. Arenas &amp; González (2010) afirman que:</p> <p>La función del preparador laboral dentro de la empresa tiene una temporalidad limitada. Esto no quiere decir que desaparezca por completo, ya que desde la «sombra» hará un seguimiento en aquellos aspectos que se hayan establecido conjuntamente con el trabajador. Este apoyo</p>	<p>El preparador laboral está implicado en todos los momentos de la práctica laboral del joven con discapacidad intelectual, antes de hacer la entrevista e inducción en la empresa, el preparador laboral se reúne con el joven y hace contacto con la familia, desarrollando un acercamiento en el que se debe tener conocimiento sobre las expectativas del joven frente a la práctica, al igual que establecer unas claridades en el que ellos conozcan las funciones y roles de cada participante (joven, familia, apoyo natural y preparador); luego se hace un empalme con la empresa frente al objetivo de la práctica, las tareas que el joven debe realizar, quien o quienes serán sus apoyos, jefes inmediatos y el tiempo de apoyo que tendrán del preparador laboral. Todo lo anterior, debe registrarse en un formato que permitirá hacer un seguimiento a</p>

		<p>irá variando de intensidad y de frecuencia según las necesidades y el momento. (p. 45)</p> <p>Por último, el preparador realiza la evaluación de todo el proceso.</p>	<p>las funciones realizadas, incidencias presentadas, avances que ha mostrado el joven y el tipo de apoyo brindado por el preparador laboral, para que finalmente se evalúe el desarrollo del joven en el puesto de trabajo y se realicen las recomendaciones necesarias que aportaran a su inclusión laboral.</p>
<p><b>4. Análisis de los intereses del joven con DI. vs Ejercicio de funciones</b></p>	<p>Adecuación del ambiente laboral</p>	<p>Arenas &amp; González (2010) afirma que, una de las estrategias más importantes es “los ajustes al puesto de trabajo, es decir, en función de las necesidades de cada persona, se busca que el puesto de trabajo le permita a la persona desarrollarse”. (p.45). Lo que permite identificar si el puesto y/o espacio de trabajo es adecuado y garantiza la progresión laboral tanto del individuo como de la empresa.</p>	<p>Se busca que el joven en el puesto de trabajo goce de un ambiente que le proporcione confianza, seguridad, alimente su autoestima y en el que las relaciones con los otros sea proporcional a esos propósitos, por eso, antes de ingresar a las prácticas se indagan las expectativas de la persona y durante las practicas constantemente se le pregunta cómo se siente, qué dificultades se le han presentado y de esta manera si no corresponde a dichas expectativas, se realizan los ajustes necesarios que permitan un buen ambiente laboral.</p>

			<p>Ejemplo: Si el apoyo natural, compañeros y jefes poseen una actitud no adecuada referente a la interacción con el joven con discapacidad, se convoca a una reunión para indagar la percepción de estos y la razón por cual su comportamiento con el joven es diferente.</p> <p>Dichas reuniones permitirán transformar esas percepciones que no están en pro de la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual.</p>
	<p>Indagación sobre las percepciones que tiene el joven de sus funciones en la empresa.</p>	<p>Se hace evidente que, en cuanto a las percepciones que tienen las personas acerca de la inclusión laboral, existe una variedad de literatura referente a este asunto, sin embargo, no se tiene en cuenta la indagación de las percepciones que tiene la persona con discapacidad intelectual acerca de las funciones que</p>	<p>A medida que la persona con discapacidad va realizando sus funciones y se va familiarizando con las rutinas y ambiente laboral, es importante generar un conjunto de reflexiones en torno a estos temas. Todo ello con la intención de que la persona con discapacidad intelectual, analice los aspectos que lo motivan a seguir trabajando, si las funciones que está realizando son acordes a las expectativas planteadas y si ve necesario que se haga un cambio razonable en las funciones, a fin de</p>

		<p>realiza y sus sentimientos con respecto al ambiente laboral.</p> <p>De igual manera, en la literatura revisada hasta el momento, esta función no se encuentra inmersa dentro de las responsabilidades del preparador laboral.</p>	<p>mejorar cada día en el empleo; de igual modo vuelve consciente a la persona con discapacidad, sobre aspectos que para ellos quizás sean adecuados y “normales”, pero que no lo son, o por el contrario son demasiado condescendientes a raíz de su condición.</p> <p>A sí mismo, propiciar los momentos de diálogo y reflexión, permitirá que la misma entidad logre corresponder a los cambios necesarios para mejorar los procesos de inclusión laboral al interior de las empresas.</p>
	Fortalecimiento de la calidad de vida del joven y de su familia.	González (2019), menciona que, la calidad de vida de una persona con discapacidad intelectual se ve influenciada por los procesos de inclusión laboral, ya que, a medida que avanza la vinculación, algunas funciones en otros contextos mejoran.	Como preparadoras laborales, no solo apoyamos los aspectos relacionados al puesto de trabajo, sino que, en ocasiones atendemos al bienestar emocional de las personas con discapacidad, lo que incluye, la seguridad, la felicidad, la espiritualidad, la ausencia del estrés, el autoconcepto y la satisfacción con uno mismo o con el trabajo que realiza.

		<p>Este aspecto se puede ver atribuido al hecho de que la persona con discapacidad haya realizado la elección de su empleo, ello supone una motivación para su desarrollo, por lo que los logros y la valoración de estos, influyen en sus resultados personales.</p> <p>(p.87)</p> <p>Al tener la persona con discapacidad acceso al empleo, mejoran las condiciones de vida, no solo de la persona sino también de su círculo familiar y ayuda a que el joven con discapacidad participe activamente en la sociedad.</p>	<p>Así mismo se trabajan aspectos de la autodeterminación, como lo es la autonomía, el manejo del dinero y la planificación en conjunto con la persona sobre sus gastos, la toma de decisiones, el control personal y la autorregulación. También se suele trabajar el bienestar físico, es decir, la salud, el ocio, las actividades de la vida diaria, entre otros.</p>
--	--	--	---

**Anexo 4:** La serie de tablas y redes que se presentan a continuación son el resultado obtenido del trabajo con el software ATLAS.ti.9.

Red general relaciones analíticas establecidas.

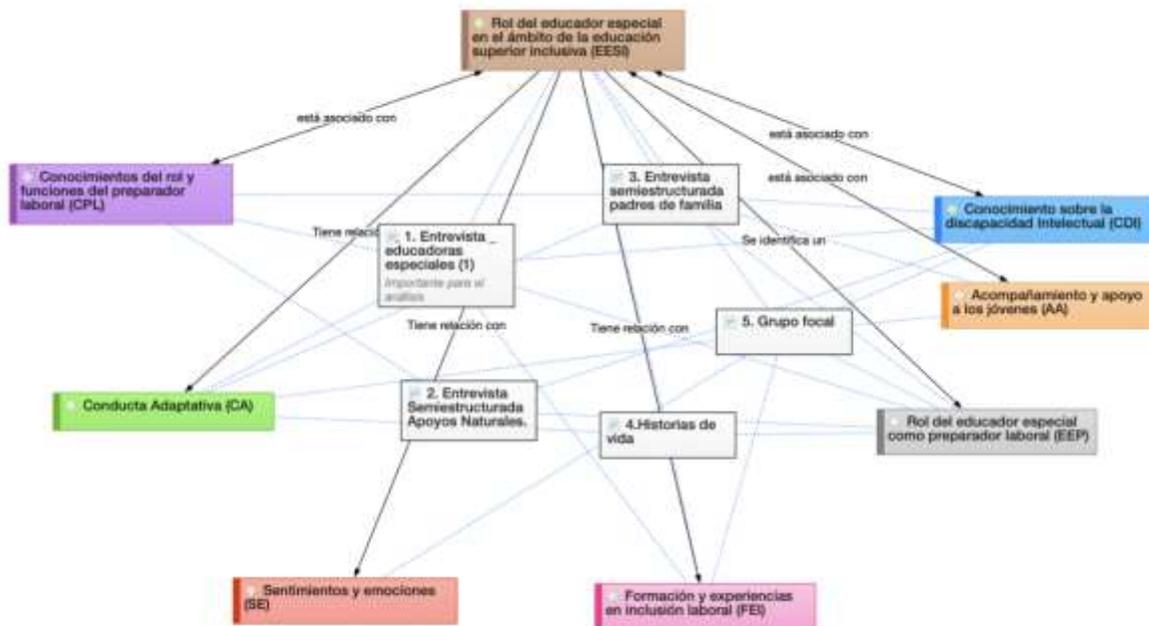
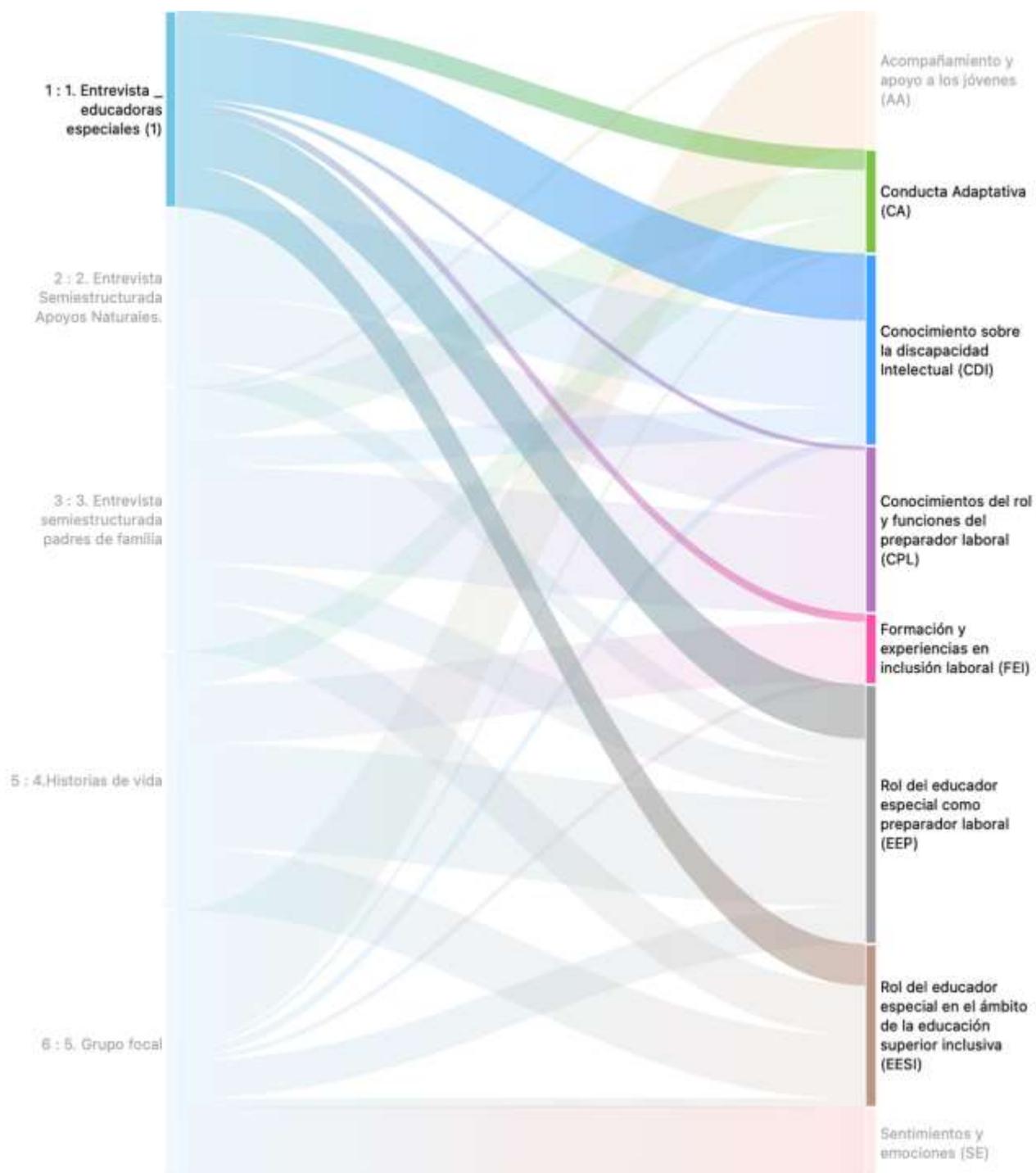


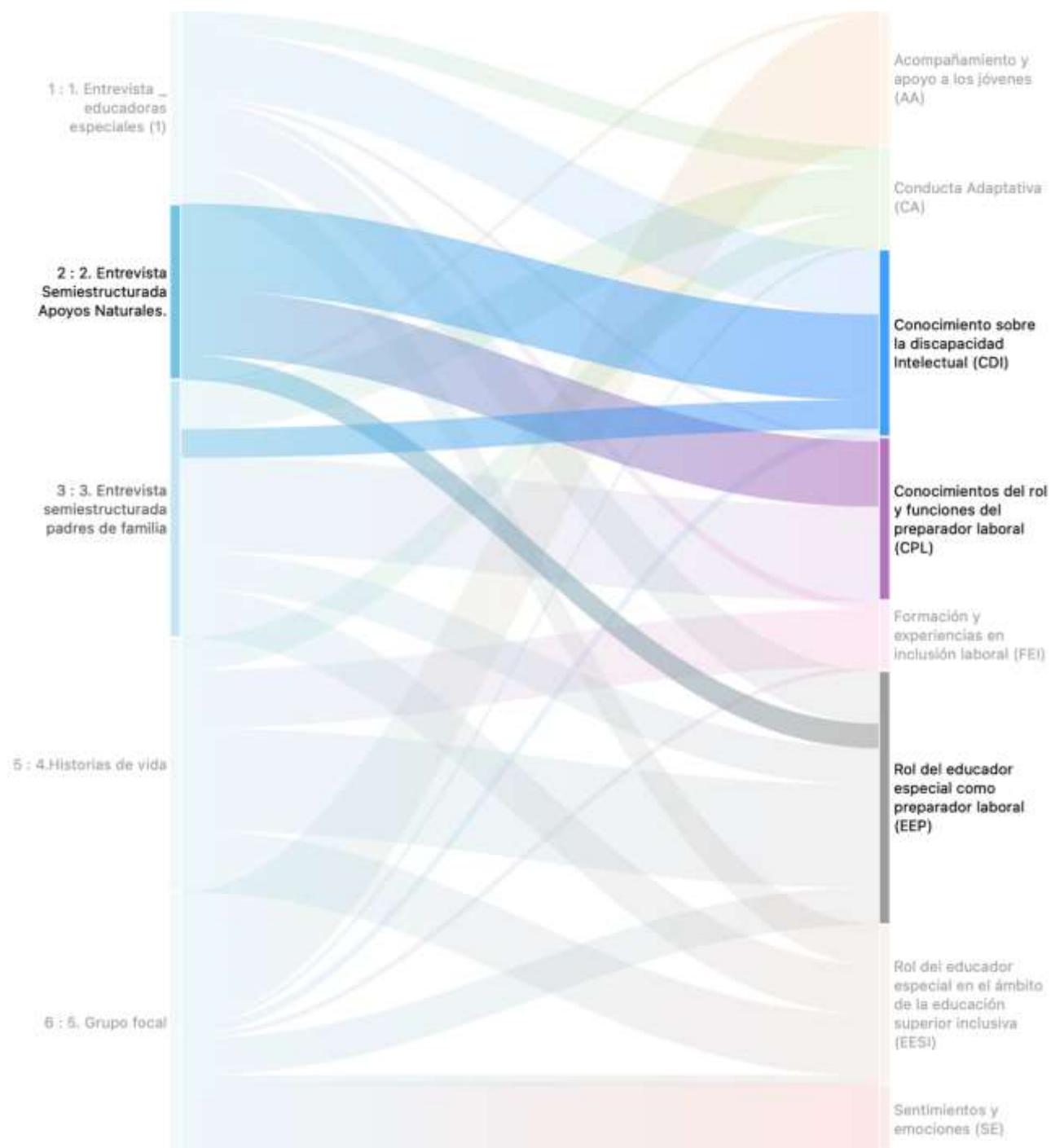
Tabla código-documento: La siguiente tabla muestra los resultados generales obtenidos, los códigos y los instrumentos asociados.

	1. Entrevista educadoras especiales (1) 54	2. Entrevista Semiestructurada Apoyos Naturales 53	3. Entrevista semiestructurada padres de familia 63	4. Historias de vida 76	5. Grupo focal 63	Totales
Acompañamiento y apoyo a los jóvenes (AA)			1		32	33
Conducta Adaptativa (CA)	5		11	8	1	25
Conocimiento sobre la discapacidad intelectual (CDI)	16	21	7		2	46
Conocimientos del rol y funciones del preparador laboral (CPL)	1	16	23			40
Formación y experiencias en inclusión laboral (FE)	2			14	1	17
Rol del educador especial en el ámbito de la educación superior inclusiva (EESI)	13	6	9	25	9	62
Rol del educador especial como preparador laboral (EEP)	10		12	15	2	39
Sentimientos y emociones (SE)					17	17
<b>Totales</b>	<b>47</b>	<b>43</b>	<b>63</b>	<b>62</b>	<b>64</b>	<b>279</b>

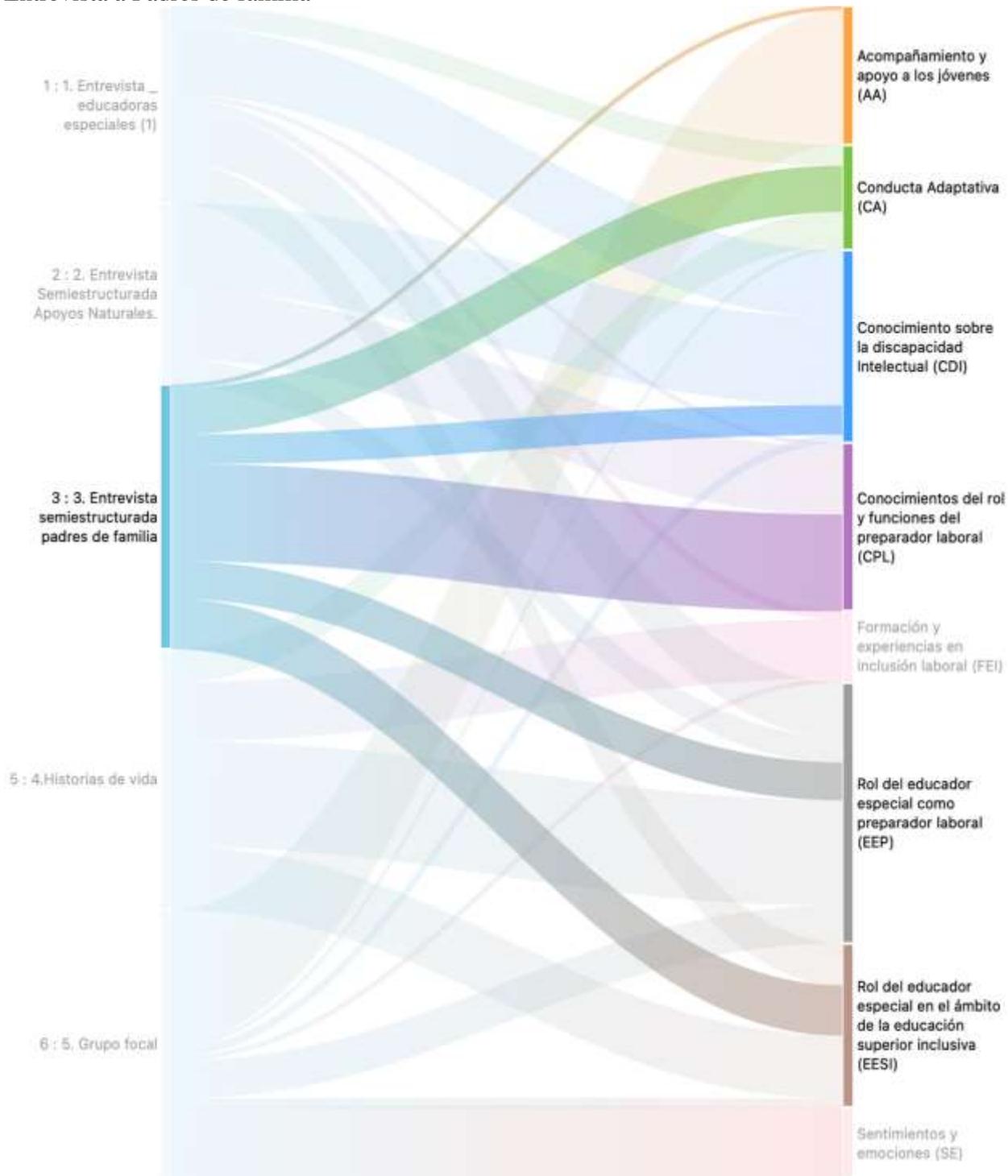
## Entrevista a educadores especiales



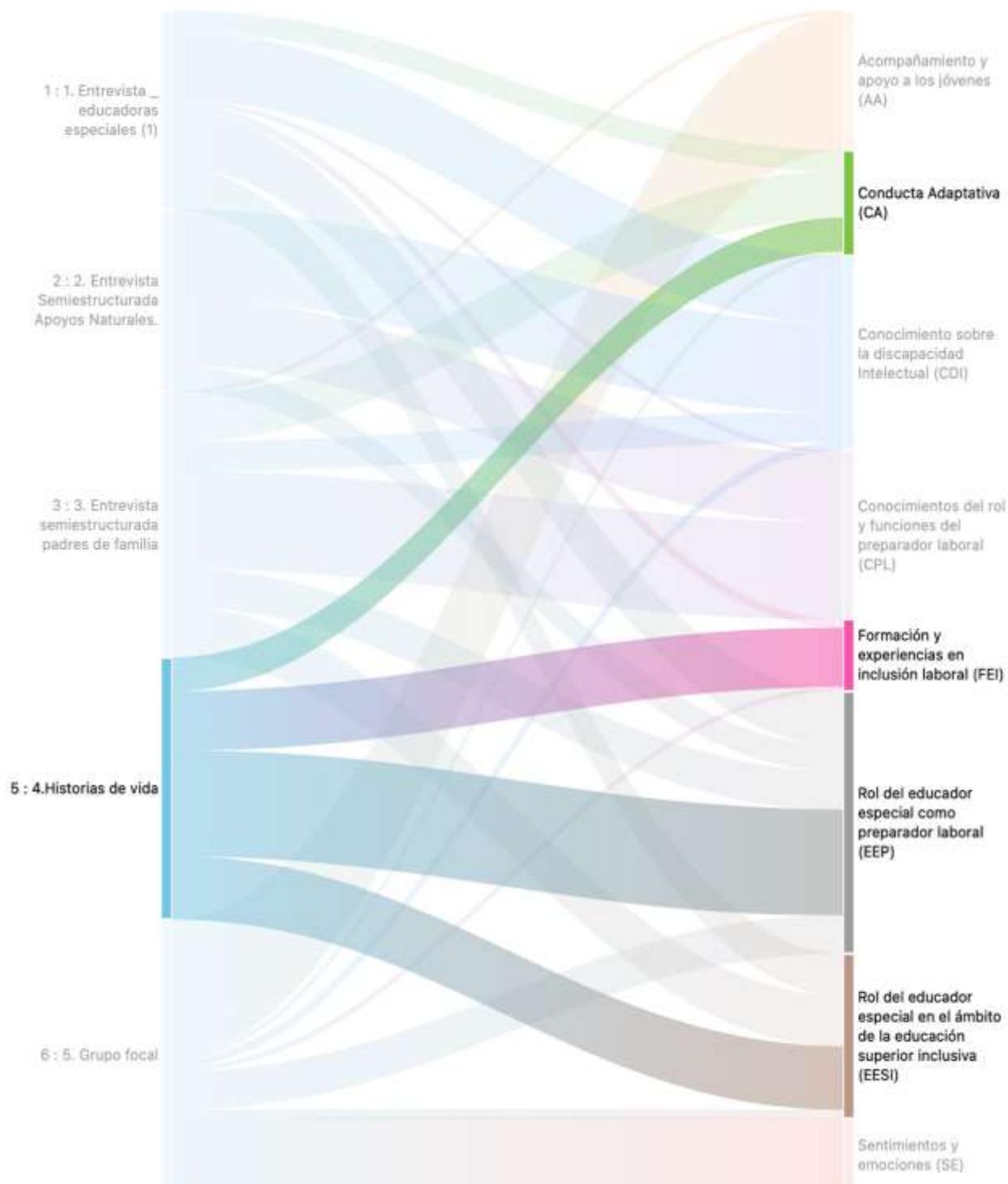
## Entrevista a Apoyos naturales



### Entrevista a Padres de familia



## Historias de vida



## Grupo Focal

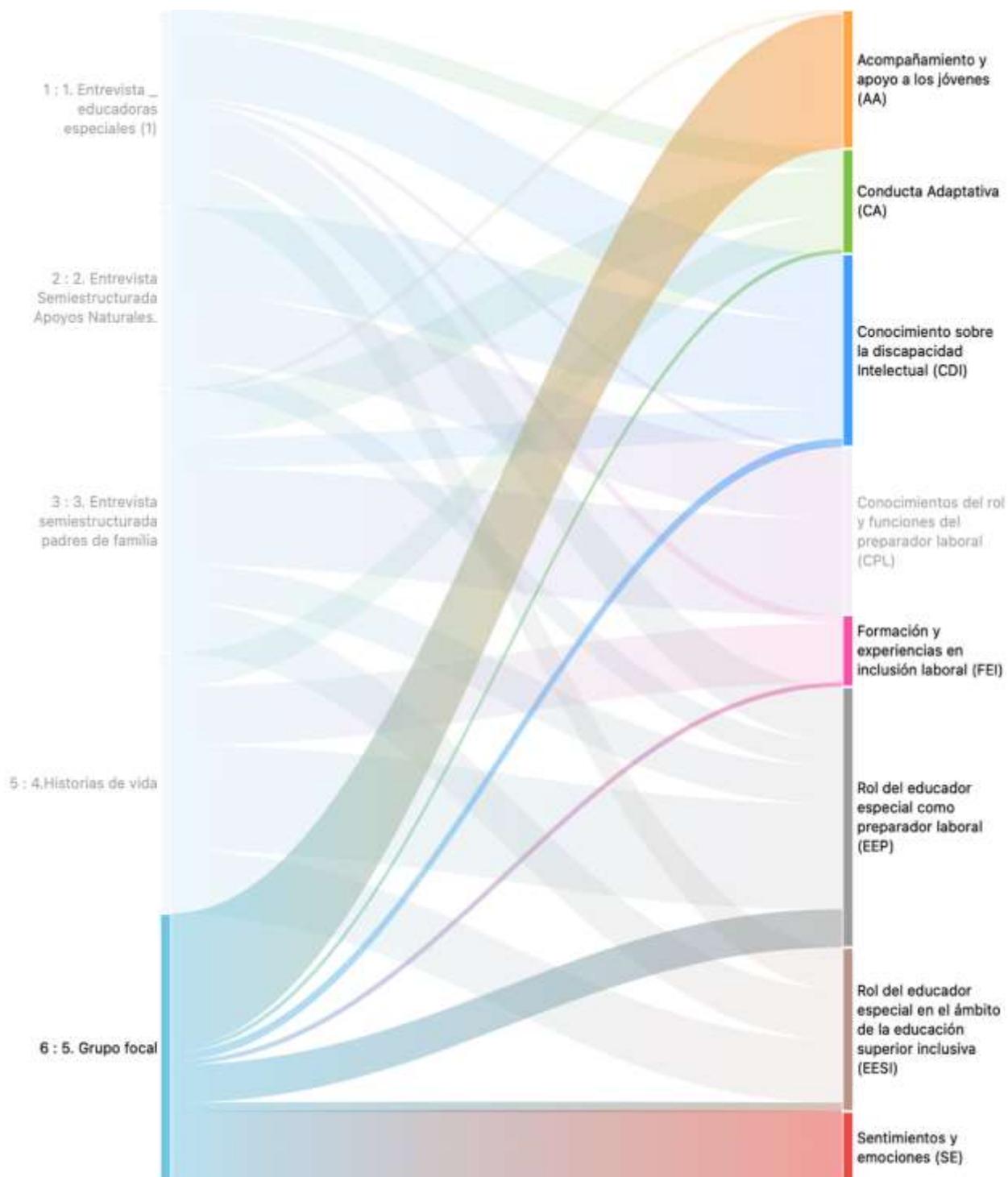


Tabla general de co-ocurrencias.

Posterior al proceso de codificación axial se generó la siguiente tabla de co-ocurrencias de códigos (General), en la cual se exponen las frecuencias de aparición de una pareja de códigos en un mismo segmento de las transcripciones.

	● (AA) Gr=33	● (CA) Gr=25	● (CDI) Gr=46	● (CPL) Gr=40	● (FEI) Gr=17	● (EEP) Gr=62	● (EESI) Gr=39	● (SE) Gr=17
● (AA) Gr=33	0	1	1	0	0	8	1	2
● (CA) Gr=25	1	0	0	2	0	3	9	0
● (CDI) Gr=46	1	0	0	0	0	2	0	0
● (CPL) Gr=40	0	2	0	0	0	6	1	0
● (FEI) Gr=17	0	0	0	0	0	1	1	0
● (EEP) Gr=62	8	3	2	6	1	0	9	1
● (EESI) Gr=39	1	9	0	1	1	9	0	0
● (SE) Gr=17	2	0	0	0	0	1	0	0