

La incidencia de la familia y el rol del educador especial en los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad cognitiva

The family influence and the special educator role in the employment inclusion processes of cognitive disabled people.

Asned Edith Restrepo Múnera*¹

Leidy Dayana Guzmán Moreno

Marisol Lopera Arango

María José Ibarra Gutiérrez

Universidad de Antioquia

Este artículo presenta los resultados de una investigación sobre la incidencia del acompañamiento familiar en los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad cognitiva, de igual manera da cuenta del rol del educador especial en los mismos. Se contó con la participación de 3 familias y una educadora especial quienes a partir de sus experiencias de acompañamiento en los procesos de inclusión laboral; nos permitieron identificar fortalezas, debilidades, roles y diferentes dinámicas propias de dicho proceso; donde la familia y el educador especial se configuran como agentes determinantes para ellos, tanto desde su educación inicial como al momento de culminar su proceso de formación para la inclusión laboral.

Descriptores: familia, inclusión laboral, discapacidad cognitiva, educador especial.

This article presents the results of research on the incidence of family support in the processes of labor inclusion of people with cognitive disabilities, equally aware of the role of special educator in them. He attended 3 families and a special educator who from their experiences accompanying processes of labor inclusion; They allowed us to identify strengths, weaknesses, roles and different characteristics of the process dynamics; where family and the special educator are configured as determinants agents for them both from their initial education as at the time of completing his training process for labor inclusion.

Keywords: labor inclusion, disability, family, impact, special educator.

¹*Contacto: liceducacionespecial@udea.edu.co

Introducción

La presente investigación surge a partir de las prácticas pedagógicas llevadas a cabo a lo largo de nuestro proceso de formación, donde nos preguntábamos por la incidencia del acompañamiento que han realizado las familias a las personas con discapacidad cognitiva que se encuentran en proceso de inclusión laboral, para así visibilizar los posibles caminos de intervención y acompañarlos, no sólo teniendo en cuenta el papel que juega el educador especial sino también el de las instituciones que promueven la formación y el desarrollo humano².

Para llevar a cabo la presente investigación, partimos de los aportes de la investigación cualitativa, específicamente la modalidad de Estudio de Caso donde, según Cerda (2007), se parte de un problema o situación que se debe resolver, utilizando varios puntos de información.

1. Planteamiento del problema

Como estudiantes de la Licenciatura en Educación Especial de la Facultad de Educación de la Universidad de Antioquia, a lo largo de nuestro proceso formativo y específicamente durante la experiencia en los centros de práctica donde realizamos nuestra práctica pedagógica, hemos evidenciado que con respecto al acompañamiento en los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad existen algunos vacíos, tales como: En las instituciones no se toma en cuenta a la familia como actor fundamental; no se evidencia o no es claro el rol del educador especial en el acompañamiento a la misma; no es claro para las familias el rol del educador especial y finalmente, la familia no facilita los procesos de autonomía e independencia en la vida laboral de la persona con discapacidad.

Estamos convencidas de que, la familia juega un papel trascendental en los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad; puesto que es en el hogar donde se fragua la posibilidad de potenciar u obstaculizar los caminos, sueños y esperanzas de

²“La educación para el trabajo y el desarrollo humano hace parte del servicio público educativo y responde a los fines de la educación consagrados en el artículo 5 de la ley 115 del 94, ésta se ofrece con el objeto de completar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional.” Ministerio de Educación Nacional. (2016)

dichas personas, en relación a su vida escolar, cultural, social y laboral; es el lugar primordial donde se cultiva la seguridad y se educa para la autonomía.

De igual manera las instituciones de formación para el trabajo y el desarrollo humano, son determinantes para que la persona con discapacidad acceda al mundo laboral, es el caso de las siguientes instituciones que en nuestra ciudad y en el área metropolitana ofrecen propuestas de intervención pedagógica, para las personas con discapacidad en pro de la inclusión laboral: La Asociación Amigos con Calor Humano³, La institución educativa Guillermo Vélez Vélez⁴, La Corporación Casa Taller Artesas⁵, El Comité de Rehabilitación⁶, La Fundación Diversidad⁷.

Con base en los anteriores planteamientos y relacionándolos con las experiencias vividas en los centros de práctica y en nuestro proceso de formación, podemos afirmar que existe una gran necesidad de apoyo por parte de las familias de las personas con discapacidad cognitiva para los procesos de inclusión laboral, puesto que en muchas ocasiones son vistos como impedidos, eternos niños o personas sin capacidades que son invisibilizados a la hora de estudiar, capacitarse o ejecutar un empleo en la vida adulta, por lo cual terminan expuestos a situaciones que les limitan sus oportunidades de explorar y ejercer a partir de sus potencialidades, dado que las familias hacen todo por ellos y los limitan, sobreprotegen, asisten y, finalmente, los convierten en personas dependientes. Gutiérrez (como se citó en Madrigal, 2007) afirma que:

³“La asociación amigos con calor humano cuyo propósito es “acompañar a las personas con discapacidad, de cualquier edad, a sus familias y a la comunidad en general, en los procesos de inclusión social y laboral, con un equipo comprometido y cualificado que preste su servicio con calidez, calidad y respeto por los derechos humanos para contribuir a mejorar las condiciones de equidad y justicia social.” Asociación Amigos con Calor Humano (1978)

⁴“Se encarga de “desarrollar un proceso de formación laboral, a personas con diagnóstico de discapacidad cognitiva entre los 14 y 35 años de edad, residentes en el municipio de Medellín.” Institución Maestro Guillermo Vélez Vélez (2008)

⁵“Organización privada, sin ánimo de lucro, que facilita, promueve y apoya la formulación y realización de programas, proyectos e iniciativas que contribuyan al desarrollo ocupacional, laboral y cultural de jóvenes y adultos en situación de discapacidad.” Corporación Casa Taller Artesas (2009)

⁶“Empresa social comprometida con la transformación de la vida, mediante el desarrollo de niveles de independencia, autonomía y participación de las personas con discapacidad, su familia y el entorno.” Comité de Rehabilitación de Antioquia (1968)

⁷“Esta entidad está dedicada a la atención, capacitación, asesoría e investigación de experiencias de rehabilitación para personas en situación de discapacidad cognitiva y motora.” Fundación Diversidad (2006)

Con la mejor de las intenciones suelen sobreproteger a estos hijos e hijas y con ello disminuye sus posibilidades de relación. Dicha sobreprotección suele provocar un empobrecimiento del entorno, además de ejercer control mucho mayor de las conductas, especialmente las que consideran peligrosas. (p.199).

Teniendo en cuenta lo anterior y partiendo de la necesidad de investigar sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad cognitiva, formulamos la siguiente pregunta orientadora de nuestra investigación: **¿De qué manera incide el acompañamiento familiar, en los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad cognitiva?**

2. Objetivos de la investigación

Objetivo General:

Analizar la incidencia del acompañamiento familiar en los procesos de inclusión laboral de las persona con discapacidad cognitiva, pertenecientes a la Corporación Crear Unidos.

Objetivos Específicos:

- Visibilizar el papel de la familia en los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad cognitiva pertenecientes a la Corporación Crear Unidos
- Identificar el rol del educador especial en los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad cognitiva de la Corporación Crear Unidos
- Brindar orientaciones a las familias de personas con discapacidad cognitiva sobre el acompañamiento que debe llevar a cabo para los procesos de inclusión laboral de sus hijos e hijas.

3. Marco conceptual

Las siguientes son algunas investigaciones que hacen referencia a los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad en general y algunas con discapacidad cognitiva, la participación de las familias y del educador especial en los mismos, así mismo dar a conocer algunas instituciones que trabajan en pro de la inclusión laboral de las personas con discapacidad:

Marina Pérez Serrano (2011) bajo el nombre de “Nuevos escenarios de formación laboral para alumnos con discapacidad intelectual”.

Participación de la familia en centros de educación especial. Campo abierto. Revista de Educación (Badajoz). Vol.32 Nº 02, 2013, cual fue escrito por María del Carmen Pegajalar y María Jesús Colmenero Ruiz.

En la revista *Bordón* encontramos otra importante investigación: la transición escuela-empleo de las personas con discapacidad en España, realizada por Samuel Fernández Fernández y María Teresa Iglesias García de la Universidad de Oviedo (2005).

En la revista *Novedades Educativas* encontramos un artículo llamado: los jóvenes y su inclusión en el mercado laboral, Cattaneo (2008).

La inserción de las personas con discapacidad en el trabajo ordinario. El papel de la familia, realizada por Josep Valls, 2003.

En el artículo *Acciones a desarrollar desde el centro educativo para facilitar los procesos de inserción laboral de las personas con discapacidad. Aportaciones a partir de una investigación.* (Díaz, 2006).

3.1 Caracterización de la persona con discapacidad cognitiva:

Este apartado tiene como fin realizar la caracterización de la persona con discapacidad cognitiva. Para tal fin retomamos los aportes del Ministerio de Educación Nacional, la Asociación Americana sobre Retraso Mental (AARM), Verdugo (1994) y con ellos autores que permitieron el desarrollo de la misma como Luckansson y Cols (2002).

Caracterizar la discapacidad cognitiva implica conocer y reconocer la historia y los cambios sociales que inciden en la evolución del concepto. A partir de esto, el Ministerio de Educación Nacional afirma que:

Desde el constructo general que es la discapacidad intelectual, aparece la discapacidad cognitiva la cual se entiende como una disposición funcional específica en procesos cognitivos, habilidades de procesamiento y estilos de pensamiento, que determinan el desempeño y el aprendizaje de una persona, ello lo hace un concepto mucho más específico que la discapacidad intelectual y más cercano a las prácticas educativas por su relación directa con los procesos de aprendizaje. (p.17)

Con lo anterior, puede decirse que las personas con discapacidad cognitiva son aquellas que presentan dificultades en el nivel de desempeño en una o varias de las funciones cognitivas, en procesos de entrada, elaboración y respuesta, que intervienen en el

procesamiento de la información y por ende en el aprendizaje, lo que hace necesario el ofrecimiento de apoyos que mejoren su funcionalidad.

3.2 El papel de la familia en los procesos de inclusión laboral: Por medio de este apartado se define el papel de la familia en el acompañamiento en los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad y cuál es la relación existente entre ambos contextos (familia y escuela), que permitan fomentar en la persona con discapacidad la autonomía e independencia para que se puedan desempeñar a nivel laboral de manera satisfactoria. Para esto se retomaron los aportes del colectivo de investigación sociológica (1998), Giné (2000), M. Valls (2003), los autores Hodapp y Fidler (Retomando en Zulueta y Peralta, 2008) y el Consejo de Estado Colombiano (2013).

Los autores anteriormente mencionados, coinciden en que las familias a través del tiempo han participado constantemente del proceso de inclusión laboral en los diversos espacios donde interactúan las personas con discapacidad. Cuando dichas personas ingresan a un espacio para desarrollar al máximo sus habilidades, participar y ser beneficiario de los atributos que promueve un entorno laboral; las familias se atemorizan porque la instrucción que se les da frente a la inclusión laboral no es consecuente, en muchas ocasiones, con los procesos formativos que ha llevado a cabo la persona con discapacidad al interior de sus familias.

La familia es la primera instancia donde la persona con discapacidad interactúa la mayor parte del tiempo y son quienes pueden fomentar grandes avances en ella, se hace necesario que la familia promueva un mejor acompañamiento en los procesos de inclusión laboral llevados a cabo por sus hijos para tener avances en el desempeño a nivel social y laboral de ellos, al respecto el colectivo de investigación sociológica 1998, plantea que:

La familia es la instancia fundamental de mediación entre los individuos con discapacidad y el resto de entramados sociales y, como consecuencia, a partir de los casos que se estudian se deduce que, salvo raras excepciones, la inserción social y laboral de las personas con discapacidad es más un asunto de familia que una cuestión individual".
(p.105)

El ambiente familiar en el que se desenvuelven los sujetos pueden favorecer o limitar dichos procesos, por esto, las familias deben ser conscientes de que en algún momento

deben temprar o aflojar esa línea invisible, que permite promover la autonomía e independencia de las personas con discapacidad.

3.3 Procesos de inclusión laboral a personas con discapacidad: En este capítulo se presenta una contextualización sobre la inclusión laboral desde su significado, fortalezas y debilidades en el proceso, el papel del sistema educativo y de las empresas y la articulación que debe tenerse con la familia, cruzado por la normatividad en el país y el papel del Estado. Para este apartado consultamos los siguientes autores y documentos: la Constitución Política de Colombia (1991), la Ley 361 de 1997, Díaz (2006), (Hurtado, 2011), Rebollo (2011), Álvarez (2013), la Ley estatutaria 1618 de 2013, Conpes Social 166 de 2013, Alarcón, Y. (2014), la Organización Internacional de Trabajo y la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad; las anteriores fuentes nos permitieron ampliar conceptualmente el presente apartado no solo desde la normatividad nacional, internacional, sino desde autores expertos en el estudio acerca de los procesos de inclusión laboral.

El derecho al trabajo para las personas con o sin discapacidad se convierte en parte del continuo del ciclo vital permitiendo una participación productiva a nivel económico en su vida adulta. Pese a esto, es una realidad que para la población con discapacidad, éste derecho está siendo vulnerado y cuando pueden acceder a una oportunidad de empleo generalmente terminan desempeñando labores poco especializadas que subestiman en muchos casos su verdadera capacidad para el trabajo. Como lo manifiestan Valls y Jové (Citados en Díaz, 2006): “La mayoría de las personas con discapacidad, una vez abandonan el centro escolar, pasan a ser usuarias de las alternativas que desde los servicios sociales se organizan para los colectivos con discapacidad, centros ocupacionales o servicios de trabajo protegido” (p.104).

Desde la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006, en especial su Art. 27 se plantea que:

Los Estados Partes reconocen el derecho de las Personas con Discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y en

entornos laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las Personas con Discapacidad. (p. 22)

Es por ello que, hablar de inclusión laboral no es solamente hablar de ofertas, de productos y servicios, sino también analizar otros agentes que deben participar en la formación de la persona con discapacidad para su integración a estos procesos, ellos son: la escuela, la familia, e incluso la misma voluntad de la persona con discapacidad.

3.4 Rol del Educador Especial: Teniendo en cuenta la importancia de un Educador Especial en los procesos de formación de las personas con discapacidad para la inclusión laboral, se hace necesario que éste tenga las competencias requeridas para dicho acompañamiento, en esa línea según Aguilar (como se citó en Veeduría Especializada de Seguimiento a la Política Pública Distrital de Discapacidad, 2015) la Educación Especial:

Busca indagar sobre las metodologías apropiadas para el aprendizaje de estudiantes con necesidades educativas especiales. Las necesidades educativas especiales (NEE) no son exclusivas de las personas con discapacidad, así como los educadores especiales no son docentes dedicados únicamente a la educación de personas con discapacidad (...). (p.3)

Es así, que durante nuestro proceso de formación adquirimos herramientas que nos permiten brindar los acompañamientos pedagógicos y didácticos pertinentes para facilitar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, para ello nos centraremos en los roles que se derivan del plan de estudios de la Licenciatura, planteados en su perfil de formación específicamente en el Campo Educativo⁸, de la Extensión⁹ y de la Salud¹⁰ de donde se desprenden como fundamentales las siguientes funciones de un Educador(a) Especial:

⁸En instituciones educativas formales, organizaciones y centros especializados que ofertan programas educativos para personas con discapacidad como: Maestro y maestra de apoyo de los procesos de enseñanza y de aprendizaje de las personas con discapacidad. Maestro y maestra del aula regular hasta el tercero de básica.

⁹La promoción, liderazgo y participación en procesos de conformación de redes, mesas de trabajo, y comités intersectoriales, referidos a los procesos educativos, formativos y de enseñanza y de aprendizaje de las personas con discapacidad. Formulación y desarrollo de planes, programas y proyectos educativos con familias y comunidades en contextos escolares y no escolares. Participación en la construcción de política pública, proceso que se debe dirigir a la comunidad en la cual se desempeña.

¹⁰Participante y ejecutor de programas educativos de promoción de la salud y prevención de riesgos de discapacidad (primaria, secundaria y terciaria). Integrante de los equipos interdisciplinarios y colaborativos de los programas o proyectos de apoyo a las personas con discapacidad y con talentos o capacidades excepcionales.

- La creación de currículos, metodologías y procesos de enseñanza flexible y de calidad, adaptados a las necesidades y particularidades de las personas con discapacidad.
- Capacitación y orientación a la comunidad educativa y a las familias de las personas con discapacidad, en las estrategias y requerimientos necesarios para el trabajo con dicha población.
- Participación en los procesos de evaluación interdisciplinaria para la promoción de la inclusión educativa, social y laboral de las personas con discapacidad.
- Intervención en los procesos de inclusión laboral y en la comunidad, direccionando un trabajo conjunto con la persona con discapacidad, su familia y los lugares que ofrecen oportunidades formativas, con el fin de promover acciones que apunten al mejoramiento de la calidad de vida de dichas personas.
- Integrante de programas de promoción de la salud y prevención de la discapacidad.

En el caso específico de los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad se hace relevante tener en cuenta lo expresado por Pallisera (2011):

La transición a la edad adulta y vida activa es un proceso complejo, y no existe un único factor que sea absolutamente definitivo para asegurar su éxito; las capacidades son importantes, como lo es la formación, y el hecho de disponer de los apoyos necesarios. Ahora bien, la investigación demuestra que los profesionales, los servicios educativos y laborales y las familias pueden ayudar a los estudiantes a desarrollar las habilidades, ofreciendo servicios, apoyos y oportunidades adecuadas para facilitar los aprendizajes y experiencias orientadas a la inclusión laboral y social. (p.195)

Lo anterior permite comprender que 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.

4. Metodología

La presente investigación se enmarca en un enfoque cualitativo que según Sampieri (2006) “Su propósito consiste en reconstruir la realidad, tal como la observan los actores de un sistema social previamente definido” (p.10), dicho enfoque nos permitió un acercamiento directo con el objeto investigado, es decir, la persona con discapacidad y sus familias, permitiéndonos un análisis e interpretación de lo investigado desde la interioridad de los actores.

Con el fin de representar la experiencia vivida de tres familias que se encuentran acompañando a sus hijos con discapacidad en su proceso de inclusión laboral, nos permitimos justificar sus relatos y encontrarles un sentido a través del estudio de caso, el cual nos ha permitido interactuar con sus vidas, situaciones, emociones y momentos.

Es por ello que la modalidad utilizada fue el Estudio de Casos, donde Merriam (citado en Cerda, 1990) afirma que: “El caso es una situación que debe resolverse o una pregunta que hay que responder, y que se presenta indistintamente en un individuo, en una circunstancia o en un fenómeno” (p.1), es decir, es un estudio descriptivo-explicativo, que además de implicar un proceso descriptivo, busca detectar y explicar unas posibles causas de los casos descritos (Cerda,, p.225), a partir de esta premisa podemos afirmar que este método nos permitió analizar el caso particular de 3 familias y su hijo (a) con discapacidad cognitiva, evidenciando cómo ellas inciden en el proceso de inclusión laboral; para ello utilizamos las siguientes técnicas e instrumentos: entrevista semiestructurada, la fotohistoria, revisión de documentos y archivos, toma de notas, utilización de artefactos físicos y por último la triangulación de la información entendida como una técnica, la cual fue utilizada para analizar e interpretar la información recogida por cada uno de los actores.

El proceso de recolección de la información se realizó en los dos semestres del año 2015, con respecto al análisis de los resultados y socialización de los mismos se llevaron a cabo durante el 2016-1. Ambos procesos implicaron: el registro, la organización y la clasificación de la información, así como la definición de las categorías de análisis, coherentes con la construcción del marco conceptual y los objetivos definidos en la investigación.

La población objeto de estudio fueron tres familias de jóvenes con discapacidad cognitiva con hijos pertenecientes al proceso de formación laboral de la Corporación Crear Unidos y una Educadora Especial de la misma. Los criterios básicos para la selección de las familias de los jóvenes con discapacidad cognitiva fueron los siguientes: que los jóvenes estuvieran en proceso de una posible vinculación laboral o incluidos laboralmente, en este caso dos de las familias tenían a sus hijos con discapacidad en proceso de inclusión laboral y la otra familia tenía a su hija vinculada.

5. Resultados

A continuación presentamos el análisis interpretativo, el cual surge de la triangulación de los aportes realizados por los diferentes participantes, el grupo de investigadoras y nuestro marco teórico, es de aclarar que dicho análisis se hizo para cada una de las categorías definidas en la presente investigación, las cuales son: incidencia de la familia en los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad, el rol del educador especial en los procesos de inclusión laboral y el papel de la institución formadora.

Incidencia de la familia en los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad

Con respecto al acompañamiento que brinda la familia: las madres y el hermano entrevistados, coinciden en afirmar que para el desarrollo de las habilidades sociales de la persona con discapacidad, se hace necesario un desempeño adecuado en los diversos ámbitos a los que ellos constantemente se están enfrentando; el estar en permanente interacción con sus compañeros, amigos y clientes les permite un mejor desenvolvimiento

en actividades que los hacen actores de su propia vida; de igual manera ayudarlos a comprender que tienen la capacidad de realizar diversas actividades. Resaltan que la familia debe enfrentar estos procesos en conjunto con ellos y los deben orientar frente a las decisiones que toman para que se observen avances, de lo contrario ellos no podrían enfrentar de manera individual dichos caminos, puesto que aún no están preparados para esto, al respecto Valls, (2003) afirma que “Una de las ideas que se apunta desde los servicios es la necesidad de que las familias puedan colaborar en los aspectos no directamente relacionados con el ámbito laboral pero que inciden en la adecuada realización de un trabajo” (p.107). Es por ello que la familia es necesaria para apoyar los procesos de adaptación de los jóvenes con discapacidad, puesto que su entrega y dedicación podrán favorecer la confianza y excelente desempeño en su movilización, responsabilidad, productividad en su puesto de trabajo y demás contextos donde se desenvuelvan, Caleidoscopia (1997) al respecto expresa “(...) que si la familia colabora en el proceso de integración, éste tiene muchas posibilidades de realizarse con éxito. (p.104).

Las familias desde el discurso, consideran que a la persona con discapacidad se le debe dar la libertad de actuar, sin la necesidad de que su familia lo esté vigilando, pero a la vez consideran que ellos no poseen las capacidades para enfrentar el mundo y sus obstáculos, lo que hace contradictorio sus posturas ya que no las aplican en su diario vivir.

Si bien las familias se refieren a lo importante que es promover en sus hijos independencia y autonomía frente al desempeño adecuado en diferentes instancias de la vida, entre esas el manejo del dinero; en sus expresiones se contradicen planteando que ellos ingresan a las cuentas bancarias de sus hijos y hermanos por temor a que no la utilicen de la manera más adecuada, así mismo, consideran que ellos aún no están conscientes de sus acciones, por lo que pueden hacer inadecuada utilidad de él, ya sea comprando artículos innecesarios o tal vez asistiendo a lugares de esparcimiento propuestos por sus amigos. Lo anterior permite afirmar que la familia aún no cree en las capacidades de sus hijos puesto que no se encuentran preparados para aceptar que estos procesos puedan ser desarrollados en ellos al respecto Valls (2003) expresa que:

Si desde el ámbito escolar se potencian actuaciones con las familias desde un punto de vista sistémico, si se implica a los padres y a los hermanos en la planificación de objetivos,

en la distribución de los roles familiares, en la comprensión de lo que puede suponer una discapacidad en la vida de una persona y en la dinámica de una familia, etc., probablemente las familias estarán más preparadas para asumir las consecuencias que se pueden derivar de los conceptos discapacidad/inserción socio-laboral, y, en consecuencia, tendrán más estrategias para hacer frente a las posibles problemáticas surgidas durante el proceso. (p.107)

De igual manera, para la familia el acompañamiento, es estar comprometido en el contexto inmediato de sus hijos, a su vez, reforzar los aprendizajes adquiridos, ayudarle a resolver los interrogantes que surjan y solucionar los problemas inmediatos. Lo anterior nos permite considerar que, la familia debe brindar un espacio donde la persona con discapacidad explore su entorno inmediato y afronte por sí solo y de manera autónoma, diversas situaciones en las que adquiera experiencias que le faciliten responder a otras situaciones y no que, en ocasiones, todo sea resuelto por los padres o hermanos de acuerdo a lo que ellos crean más conveniente para él.

A través de lo observado se resalta que las familias en ocasiones dificultan la independencia de las personas con discapacidad, porque quieren que ellos hagan lo que algún día ellos quisieron hacer y no se detienen a pensar en los deseos e intereses de sus hijos. Lo anterior implica que desde el proceso formativo se debe tener un vínculo constante con la institución formadora, en el que no solo se atiende al proceso laboral y su desempeño, sino también a la transición a la vida adulta, la cual permite obtener las habilidades sociales, personales y laborales para dar paso al resto de transformaciones y aprendizajes que ellos pueden adquirir a lo largo de su vida, por esto Lozano (2003) plantea que: “la implicación de los padres en el proceso de enseñanza y aprendizaje favorece la implicación de los alumnos en sus estudios, elevando el rendimiento escolar, mejorando la actitud ante los estudios y favoreciendo su desarrollo personal”(p.14).

La Educadora Especial también ratifica que a los jóvenes con discapacidad se les dificulta expresar sus deseos puesto que la familia no está preparada para escuchar y atender las proyecciones que tienen sus hijos en los diferentes momentos de su vida, sino por el contrario se sesgan en una visión que favorece solo la perspectiva familiar y no la de la persona con discapacidad, al respecto Valls (2003) plantea que:

Para poder evitar conflictos con la diferencia entre el futuro deseable por parte de las familias y el futuro posible y con la diferencia de motivaciones, intereses y expectativas que pueden existir entre las familias de las personas con discapacidad y los servicios que realizan la inserción laboral, es necesario que la familia esté de acuerdo con los objetivos y los itinerarios diseñados desde los servicios. (p.105)

Como Educadoras Especiales e investigadoras consideramos que la familia incide significativamente en la inclusión de las personas con discapacidad puesto que su atención y compromiso con el proceso ha sido favorecedor, proporcionando herramientas, apoyo y la motivación necesaria para saber afrontar diversas circunstancias en los contextos inmediatos de la persona con discapacidad.

Las familias solicitan a la institución, talleres o procesos de formación dirigidos a ellos, con el fin de aprender estrategias para brindar un acompañamiento que permita favorecer las habilidades sociales, familiares y culturales que influyen en la formación y posterior vinculación de la persona con discapacidad.

Rol del educador especial en los procesos de inclusión laboral

La presente categoría comprende dos subcategorías denominadas: acompañamiento pedagógico y formación familiar, estas dan a conocer las funciones y el proceso que lleva a cabo el educador especial desde cada una de ellas.

Las familias, respecto a la intervención realizada por la Educadora Especial en los procesos de formación, resaltan su importancia puesto que les permite tener una mirada más amplia sobre las capacidades que pueden desarrollar sus hijos, también aprenden de qué manera pueden acompañarlos y apoyarlos no sólo en el proceso de inclusión laboral sino en cualquier otro proceso al que se enfrenten en el futuro. Dicha formación ha buscado que los padres ayuden a sus hijos en su crecimiento personal, social y laboral, brindándoles las herramientas necesarias para que estos logren ser personas autónomas e independientes y puedan cumplir esas metas o logros que se han trazado. Las familias coinciden en que la formación que han recibido los ha orientado a llevar un acompañamiento asertivo con sus hijos y hermanos con discapacidad cognitiva. Al respecto Cattaneo (2008) comenta que:

La nueva configuración socio-cultural requiere que los agentes educativos actúen como mediadores entre los servicios educativos (formales y no formales) y el mundo del trabajo, acompañando a los jóvenes en la construcción de una formación integral (saber-saber hacer- saber ser) que les permita observar la realidad con rapidez y eficiencia para intervenir sobre él. (p.45)

Por otro lado, la Educadora Especial expone que aunque las familias tengan presente que existen procesos facilitadores, ellos no posibilitan ese desarrollo, puesto que privan a sus hijos y hermanos de interactuar en diferentes contextos por temor a que no sepan afrontar situaciones de socialización, manejo del dinero, entre otras. Al respecto Díaz (2006) afirma que:

Es preciso establecer colaboración entre los profesionales y la familia, procesos de colaboración que deben iniciarse en el mismo período escolar. Los servicios que trabajan para la inserción laboral de las personas adultas con discapacidad plantean que la colaboración familia-profesionales en procesos de inserción laboral es posible si esta dinámica se ha iniciado en la etapa escolar. (p.111)

La Educadora Especial desde la intervención con familias debe brindar las herramientas necesarias para que se dé un adecuado proceso de formación, estas deben posibilitar el alcance de la autonomía e independencia de los jóvenes. Las funciones del educador especial deben ir encaminadas a mejorar las relaciones familiares, sociales y laborales de la persona con discapacidad, apoyarlo en los diferentes aspectos de su vida que proporcionen un buen desenvolvimiento en su entorno laboral.

Desde nuestra experiencia, consideramos importante instruir a las familias para que permitan que las personas con discapacidad elijan lo que quieren hacer con sus vidas, puesto que en los testimonios predomina la idea de que si la persona no trabaja, cualquier otra actividad que realice por gusto y convicción y que no devengue un sueldo, no sirve.

Por otro lado, las familias reconocen como debilidad la falta de formación, desde la educación inicial de sus hijos, en habilidades académicas básicas como lo son los procesos de lectura, escritura y matemáticas, que les permitan obtener herramientas para

desempeñarse más hábilmente en sus empleos. Igualmente consideramos que a veces las familias limitan al educador especial a desarrollar en sus hijos dichas habilidades olvidando que hay otros agentes en las instituciones educativas como docentes de áreas específicas que también están intervienen en estas.

Finalmente, el trabajo que realiza el educador especial con la familia ha impactado de manera significativa, ya que ha sido muy pertinente debido a que se ha logrado movilizar a muchas familias; cambiar concepciones, miradas y mitos sobre las personas en situación de discapacidad; formar, empoderar, sensibilizar, actualizar a las familias y por ende transformar las dinámicas familiares.

Papel de la institución formadora

Cada una de las familias manifiesta la importancia que tiene para sus hijos y/o hermanos una formación para el trabajo y el desarrollo humano que les permita, no solamente ser competitivos en el mundo laboral, sino también que desarrolle sus capacidades de socialización y otras habilidades de la vida diaria como la independencia en el desplazamiento de un lugar a otro y el manejo adecuado del dinero, en este orden de ideas Muntaner (2003) opina que:

La educación y la formación profesional son las premisas básicas para alcanzar la inserción laboral de las personas con discapacidad. Educación y trabajo son dos ámbitos vitales correlativos y, a su vez, paralelos en la perspectiva de tener una vida digna por parte de todos y cada uno de los miembros del colectivo de las personas con discapacidad. (p.117)

La educación tiene la posibilidad de transformar al ser humano tanto en su aprendizaje cognitivo como en su aprendizaje para la vida, la relación entre la educación y posteriormente la inclusión laboral es estrecha, sin una no podría existir la otra. Sin la formación en competencias para el trabajo es casi imposible poder adquirirlo, en este sentido concluimos que las familias y la Educadora reconocen y resaltan este papel transformador de las instituciones de formación que conducen a sus hijos y/o hermanos con discapacidad a procesos exitosos en pro de la inclusión laboral. Aun así, no es un secreto que la formación de la que pueden disponer las personas con discapacidad

actualmente en términos de una posterior vinculación laboral, es escasa y en muchas ocasiones insuficiente, Muntaner (2003) afirma:

Si partimos de la premisa de que la inserción laboral es el principal problema que se plantea a las personas con discapacidad en la edad adulta, entonces podemos concluir que su principal necesidad es el acceso a una formación en igualdad, a una educación apropiada y adaptada, que les facilite y promueva un acceso real a la vida activa y participativa en todos los niveles sociales. Las carencias en la educación van a lastrar la vida profesional de la persona con discapacidad puesto que el acceso a la formación de calidad generalmente se restringe para los miembros de este colectivo. (p. 119)

Desde nuestra experiencia en los diferentes centros de práctica que ofrecen alternativas de formación para la inclusión laboral encontramos que los programas que plantean están enfocados a labores básicas que en muchos casos limitan la capacidad que tienen las personas con discapacidad para desempeñarse, hallamos, por ejemplo, alternativas para trabajar como: aseadores en los centros de trabajo, bisutería, jardinería, granja y/o empacadores. Tareas que requieren poco esfuerzo cognitivo y, en ocasiones, mucho esfuerzo físico. Al respecto, colaboradores, en los centros de prácticas laborales para personas con discapacidad, en una investigación de Pérez (2011) opinan que:

Los sujetos con discapacidad intelectual pueden realizar casi todo tipo de tareas de diversa índole, siempre y cuando estas estén bien estructuradas y ordenadas con criterio laboral. Los consideran fenomenales para tareas mecánicas y metódicas, porque estos sujetos cuando realizan tareas de estas características se muestran constantes, responsables, seguros y muy motivados, sobretodo, cuando se dan cuenta que pueden hacerlas, que saben desempeñarlas. (p.186)

No es necesario entonces limitar las habilidades de la población con discapacidad, los centros de formación deben apostarle a actividades que permitan potenciar capacidades en lugar de restringirlas. Así mismo, a partir del testimonio de una de las madres, se propone que se oferten otro tipo de programas que inviten a la ejecución de tareas diferentes a las que actualmente existen para ellos, todo esto para ampliar la gama de ofertas laborales que pueda tener la persona con discapacidad posteriormente.

Si la familia no asiste a capacitaciones y no trabaja permanentemente de la mano con la institución formadora hay una alta probabilidad de que no se lleven con éxito los procesos de formación y posteriormente de inclusión laboral.

6. Conclusiones

Ante la pregunta formulada al iniciar nuestro proceso de investigación, la cual es: *¿De qué manera incide el acompañamiento familiar, en los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad cognitiva?*, concluimos que la incidencia de la familia es de manera explícita y determinante, por la relación directa que tiene con la persona con discapacidad en su desarrollo integral y de manera implícita, como agentes externos la institución formadora y el educador especial, lo anterior debido a que:

- La familia incide en los procesos de inclusión laboral en la medida que se comprometa a estar en constante comunicación con la institución formadora, pregunte por la evolución de su familiar en el proceso, participe activamente en el mismo y se interese por encontrar alternativas para mejorar las capacidades que su pariente posee; así, podrían enriquecer en conjunto con los Educadores Especiales el proceso de formación y posterior inclusión laboral para que el joven con discapacidad cognitiva se encuentre preparado para afrontar la transición hacia el empleo, con las competencias necesarias para ser eficiente en sus deberes y con grandes capacidades para enfrentar nuevos retos.
- 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, en ese sentido la familia debe apoyar en: potenciar las capacidades que su pariente con discapacidad pueda tener, buscar las estrategias adecuadas para motivarle el deseo de aprender y desenvolverse en su entorno social, permitirle entablar relaciones de amistad con otras personas de su misma edad y adultos, facilitarle que emprenda nuevos sueños y establezca metas a corto plazo que sean de fácil realización, se movilice en otros espacios de manera autónoma y sea independiente en las habilidades de la vida diaria.

- Las familias en diferentes ocasiones no permiten que las personas con discapacidad formen parte plena en su entorno, ya que adecuan el entorno para que los jóvenes no tengan ninguna dificultad para desenvolverse en el medio, por este motivo en ocasiones los jóvenes no poseen las herramientas necesarias para resolver una dificultad inmediata presentada en su entorno laboral, personal y social.
- Como educadoras especiales, desde nuestro proceso formativo y la experiencia en las prácticas de docencia, no estamos suficientemente preparadas para afrontar los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad. Nos faltan herramientas de intervención que otros profesionales como terapeutas ocupacionales están más preparados para afrontar. Es un reto entonces adquirir dichas herramientas para ser competentes en estos procesos.
- Las familias defienden la figura de los educadores especiales de la institución formadora como sujetos fundamentales en los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad.
- Es importante permitir y fomentar espacios donde las personas con discapacidad y sus familias puedan desarrollar un pensamiento crítico, sus derechos y cómo aplicarlos a la vida diaria. En las instituciones formadoras pueden realizarse reuniones formativas, en las que se les enseñe a los jóvenes y a sus familias tanto sus derechos como sus deberes y su importancia en el día a día.
- En cuanto al rol del Educador Especial en el acompañamiento a las familias de las personas con discapacidad, encontramos que las familias han dado cuenta de su papel desde las experiencias que han tenido en el proceso de inclusión laboral, la familia en su discurso a veces omite el rol del Educador Especial o no lo nombra.
- Como Educadoras Especiales debemos acompañar el proceso de formación y posterior vinculación laboral de las personas con discapacidad, puesto que somos quienes a lo largo del tiempo hemos estado en constante interacción con ellos. Lo anterior por medio de un seguimiento al desarrollo del joven en las instituciones formadoras en las que se encuentran, evaluando sus procesos, fortalezas y debilidades, y proponiendo estrategias que le permitan avanzar en sus aprendizajes.

- El educador especial forma parte fundamental del proceso de inclusión laboral puesto que es quién forma en las habilidades necesarias para que la persona con discapacidad se desempeñe adecuadamente en el ámbito laboral.
- La presente investigación pretende convertirse en el punto de partida para futuras investigaciones acerca del proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad, de igual manera proponer a las instituciones de Educación Superior formadoras de maestros, llevar a cabo seminarios, diplomados y prácticas docentes que permitan un empoderamiento teórico-práctico contextualizado a las realidades personales, familiares, laborales e institucionales de las personas con discapacidad.

7. RECOMENDACIONES

Para la institución formadora

- Es importante que desde la institución formadora exista una capacitación para las empresas donde se dé a conocer quién es la persona con discapacidad, cuáles son sus potencialidades y cómo desarrollar procesos de inclusión laboral y así, desde este sector, haya una oferta más amplia de trabajo para ellos.
- La institución formadora debe generar encuentros con diferentes empresas donde les dé a conocer la hoja de vida de personas con discapacidad las cuales pueden ser vinculadas de acuerdo a sus potencialidades a las diferentes empresas.
- La institución debe establecer convenio con otros lugares formativos situados en nuestra región tales como el: Sena, Cajas de compensación familiar, el Inder, entre otros, para personas con discapacidad cognitiva, cuyo fin es establecer otras líneas formativas, que los motive a continuar en la institución aprendiendo nuevos conceptos que los lleva a realizar el cambio.
- La institución no debe sesgar su mirada a un solo proceso formativo como lo es el de empacador, debe preguntarle a las personas con discapacidad cognitiva por sus intereses, y cuáles son sus sueños a futuro para que a partir de allí logren aprender diferentes oficios o actividades que los ayude en su cotidianidad o por otro lado ingresar al mundo laboral con una meta establecida y propuesta por ellos mismos.

Para los padres

- La familia debe realizar un acompañamiento adecuado en el que tenga presente el momento necesario para intervenir, puesto que, a veces dificulta y no favorece la autonomía e independencia de la persona con discapacidad.
- Los padres deben buscar los recursos existentes desde el hogar para dar respuesta a interrogantes que le surjan a la personas con discapacidad y así mismo estar en constante comunicación con ellos para promover la confianza y la resolución de problemas de manera conjunta, posibilitando diferentes vías de resolución a esas dificultades y avanzando hacia los resultados más oportunos.

Para el educador especial

- Desde nuestro proceso de formación es importante enriquecernos con contenidos que nos permitan asumir procesos formativos para acompañar adecuadamente los procesos de inclusión laboral, esto puede hacerse desde las prácticas tempranas que presentan proyectos relacionados con esta temática, siguiendo con disciplina dichos procesos para comprenderlos y saber afrontarlos en un futuro laboral.
- La Educadora Especial debe estar en constante investigación y actualización de contenidos que permita dar una información más contextualizada a los alumnos, que brinde herramientas para enfrentar el mundo y así mismo, ayude a avanzar en su proceso de formación.

Para la universidad

- En el plan de estudios de la Licenciatura en Educación Especial La Facultad de Educación puede crear un seminario optativo de diversidad, desarrollo profesional e inclusión laboral que permita al educador especial obtener mayores herramientas para posteriormente enfrentarse al mundo laboral, de igual manera, dar apertura a otras líneas de investigación y práctica docente que permitan acompañar a docentes, instituciones, familias y personas con discapacidad en el proceso de inclusión laboral.
- Desde las políticas públicas, instituciones y empresas deben brindarse oportunidades reales, como espacios donde se discute todas las dificultades y problemáticas referente a las personas con discapacidad, para que ellos mismos se empoderen de sus derechos, de su vida y de su entorno, para que a partir de allí ellos puedan ser partícipes, tomar decisiones y mejorar su autonomía y calidad de vida.

Referencias bibliográficas

Alarcón, Y. (2014). *Una mirada al enfoque de derechos en la protección de las personas con o en situación de discapacidad en Colombia*. Recuperado de: <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r33816.pdf>– retomado el 25 de febrero de 2016

Cattaneo, B. H. (2008). Los jóvenes y su inclusión en el mercado laboral. *Novedades educativas*. Vol. 20. P. 44-45

Cerda Gutiérrez, H. (2007). *La investigación formativa en el aula*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio. 222p.; 24cm.

Cisterna, C. F. (2005). Categorización y triangulación como procesos de validación del conocimiento en investigación cualitativa. *Theoria*, 14 (001), 61-

Colectivo de Investigación Sociológica. (IOE) 1998. Disponible en : https://books.google.es/books?id=7ldckpFFBiMC&pg=PT471&lpg=PT471&dq=colectivo+IOE+1998&source=bl&ots=KNzGUdogxD&sig=J6FXAb25Z5qzWN_sYJSH8ddzHE&hl=es419&sa=X&ved=0CE4Q6AEwB2oVChMIktvgttK4yAIVyqUeCh0YCO8g#v=onepage&q=colectivo%20IOE%201998&f=false . Consultado en Junio de 2015.

Comité de Carrera Programa Licenciatura en Educación Especial. (2010). *Documento Maestro Licenciatura en Educación Especial*. Medellín: Universidad de Antioquia.

Conpes Social 166 de 2013 (Concejo Nacional de Política Económica y Social). Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/INEC/IGUB/CONPES166.pdf> . Consultado en Mayo de 2015.

Consejo de Estado (Sección Tercera, sentencia de 11 de julio de 2013). Bogotá, Colombia.

Constitución Política de Colombia (1991). Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125> . Consultada en Marzo de 2015.

Díaz, M. V.M. (2006). Acciones a desarrollar desde el centro educativo para facilitar los procesos de inserción laboral de las personas con discapacidad. Aportaciones a partir de una investigación. *Bordón*, 103-115.

Díaz, G. M. (2012). *Avanzando hacia la vida independiente: planteamientos educativos en jóvenes con discapacidad intelectual. España: Revista española de discapacidad.*

Equipo de trabajo Veeduría Distrital. (2015). *Aportes a las orientaciones para la atención y dinamización institucional de procesos de inclusión educativa: niñas, niños y jóvenes con discapacidad y talento.* Recuperado de <http://masciudadania.gov.co/images/orientaciones.pdf>

Fernández Fernández, S y Iglesias García, M.T, (2005). La transición escuela-empleo de las personas con discapacidad en España. Una investigación institucional mediante el estudio de casos. *Bordón Revista de Pedagogía*, (57), 507-517.

García, B., González, S., Quiroz, A. y Velásquez, Á. (2002). *Técnicas interactivas para la investigación social cualitativa.* Universidad: Nacional de Colombia- Grupo de investigación laboratorio internacional universitario de estudios sociales. P.16.

Gestiopolis (2000-2006). Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/que-es-una-competencia-laboral/>

Giné, G.C (2000), La inserción de las personas con discapacidad en el trabajo ordinario. El papel de la familia. *Revista de Educación*, 99-117.

Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación.* México: Mc Graw Hill. Recuperado de: https://investigar1.files.wordpress.com/2010/05/1033525612-mtis_sampieri_unidad_1-1.pdf

Herrera, A., Segura, S., Ruiz, L., Hernández, A., León, H., y Chaves, A. (2013). Miradas de un perfil profesional docente en educación especial en el marco de la complejidad. *Revista iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*, (11), p. 3.

Hurtado, L. (2011) *Acciones afirmativas a favor de las personas con discapacidad en el municipio de Pereira – Risaralda, Colombia en el período 2010-2011 – clínica jurídica en acciones de interés público en materia de discapacidad para el eje cafetero* .

Disponible en:

[http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:1pWzzpcXGr0J:www.uss.edu.pe/uss/RevistasVirtuales/ssias/ssias6/pdf/3.-](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:1pWzzpcXGr0J:www.uss.edu.pe/uss/RevistasVirtuales/ssias/ssias6/pdf/3.-%2520ACCIONES%2520AFIRMATIVAS%2520A%2520FAVOR%2520DE%2520LAS%2520PERSONAS%2520CON%2520DISCAPACIDAD%2520EN%2520EL%2520MUNICIPIO%2520DE%2520PEREIRA%2520%25E2%2580%2593%2520RISARALDA%2520COLOMBIA%2520EN%2520EL%2520PER%25C3%258DODO%25202010-2011.doc+%&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=co)

[%2520ACCIONES%2520AFIRMATIVAS%2520A%2520FAVOR%2520DE%2520LAS%2520PERSONAS%2520CON%2520DISCAPACIDAD%2520EN%2520EL%2520MUNICIPIO%2520DE%2520PEREIRA%2520%25E2%2580%2593%2520RISARALDA%2520COLOMBIA%2520EN%2520EL%2520PER%25C3%258DODO%25202010-2011.doc+%&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=co](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:1pWzzpcXGr0J:www.uss.edu.pe/uss/RevistasVirtuales/ssias/ssias6/pdf/3.-%2520ACCIONES%2520AFIRMATIVAS%2520A%2520FAVOR%2520DE%2520LAS%2520PERSONAS%2520CON%2520DISCAPACIDAD%2520EN%2520EL%2520MUNICIPIO%2520DE%2520PEREIRA%2520%25E2%2580%2593%2520RISARALDA%2520COLOMBIA%2520EN%2520EL%2520PER%25C3%258DODO%25202010-2011.doc+%&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=co). Consultado en Marzo de 2016.

HURTADO V, Rubén Darío y otros. (2003). Lectura y escritura en la infancia. Estrategias pedagógicas para su construcción. Capítulo 4, página 19 a 94. Escuela Normal Superior María Auxiliadora. Medellín.

Ley 361 de 1997. Disponible en: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0361_1997.html Consultado en Abril de 2015.

Ley estatutaria 1618 de 2013. Disponible en: <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/2013/LEY%201618%20DE%2027%20DE%20FEBRERO%20DE%202013.pdf> Consultado en Marzo de 2015.

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

Ministerio de Educación Nacional. (2016). *Educación para el trabajo y el desarrollo humano*. Recuperado de: www.mineduacion.gov.co/1759/w3-article-234968.html

Ministerio de Educación Nacional. (2006). *Pedagógicas para la atención educativa a estudiantes con discapacidad cognitiva*. Recuperado de: http://www.colombiaaprende.edu.co/html/micrositios/1752/articulos320691_archivo_5.pdf

Moreno Angarita, M., Cortés Reyes, Edgar., Cárdenas Jiménez, A., Giraldo Rátiva, Z. y Mena Ortiz, L. Z. (2013) Valoración ocupacional de las personas con discapacidad, desde la perspectiva de las capacidades humanas. Disponible en: <http://www.scielo.org/pdf/rsap/v15n5/v15n5a12.pdf> Consultado en Mayo de 2015

Normas APA. Centro de escritura Javeriano. Recuperado de: <http://portales.puj.edu.co/ftpcentroescritura/Recursos/Normasapa.pdf>

ONU. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Asamblea de las Naciones Unidas. (2006). Disponible en: <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf> . Consultado en mayo de 2015.

Organización Internacional del Trabajo (2014). Datos sobre discapacidad en el mundo del trabajo. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_087709.pdf Consultado en Abril de 2015.

Organización Plena inclusión. (2015). Recuperado de: <http://www.feaps.org/manuales/glosario/g-habacad.htm>

Pallisera, M. (2011). La inclusión laboral y social de los jóvenes con discapacidad intelectual. El papel de la escuela. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 185-200

Pegalajar Palomino, M. C. y Colmenero Ruíz, M. J. (2013). Participación de las familias en centros de Educación Especial. *Campo abierto Revista de Educación*, (32), 11-26.

Pérez Serrano, M. (2011). Nuevos escenarios de formación laboral para alumnos con discapacidad intelectual. *Tendencias pedagógicas*, (18), 171-206.

Rebollo, L. (2011). *Estado del arte de la preparación para el trabajo de personas en situación de discapacidad fumc*, (2010-2011). Disponible en: http://www.coloquiodiscapacidad.com/investigaciones/phocadownload/Trabajo-empleo-y-productividad/pena_rebollo_2011.pdf. Consultado en Marzo de 2016.

Sampieri Hernández, R. Collado Fernández, C. y Lucio Baptista, P. (2003). Metodología de la Investigación. México, D.F: McGraw-Hill Interamericana. p. 8-25.

Valls, M. V. (2003). La inserción de las personas con discapacidad en el trabajo ordinario. El papel de la familia. *Revista de Educación*, 99-117.

Verdugo, M.A. (1994). El cambio de paradigma en la concepción del retraso mental: la nueva definición de la AAMR. Siglo cero. Recuperado de: http://sid.usal.es/idocs/F8/ART4099/verdugo_AAMR_92.pdf. Consultado el 18 de enero de 2016.

Zulueta, A., Peralta, F. (2008). Percepciones de los padres acerca de la conducta autodeterminada de sus hijos/as con discapacidad intelectual. *Revista española sobre discapacidad intelectual*, 39(1), 31-43