

ESTUDIO DE CASO, INCLUSIÓN LABORAL EN PERSONA CON DISCAPACIDAD  
COGNITIVA LEVE EN EL ÁREA DE PARQUEADERO DE LA CORPORACIÓN CLUB EL  
NOGAL

NIXON ARMANDO CORTES GARZÓN

CLAUDIA XIMENA RÍOS RUIZ

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES

PSICOLOGÍA

BOGOTÁ

2017

ESTUDIO DE CASO, INCLUSIÓN LABORAL EN PERSONA CON DISCAPACIDAD  
COGNITIVA LEVE EN EL ÁREA DE PARQUEADERO DE LA CORPORACIÓN CLUB EL  
NOGAL

NIXON ARMANDO CORTES GARZÓN

CLAUDIA XIMENA RÍOS RUIZ

TRABAJO DE GRADO ASESORADO POR:

GABRIEL EDUARDO MORENO SOLER

PSICÓLOGO

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES

PSICOLOGÍA

BOGOTÁ

2017

## Contenido

Resumen .....	6
Palabras claves: .....	6
Delimitación del problema.....	7
Objetivos .....	10
Objetivo General .....	10
Objetivos específicos .....	10
Justificación.....	11
Marco Teórico.....	15
Discapacidad .....	15
Discapacidad Cognitiva .....	16
Concepción de discapacidad desde el enfoque social .....	21
Inclusión social .....	22
Inclusión laboral.....	24
Red de Apoyo .....	26
Las Competencias .....	28
Metodología.....	35
Diseño metodológico: Investigación Cualitativa.....	35
Enfoque metodológico: Estudio de caso único.....	36
Participantes .....	38
Criterios de inclusión y exclusión.....	39
Técnica de recolección de datos: Entrevista (semiestructurada).....	41
Técnica de Análisis de información: Análisis de contenido .....	42
Triangulación.....	48
Resultados.....	50
En el quinto paso, se elabora la .....	57
Discusión .....	65
Conclusiones .....	79
Recomendaciones.....	81
Referencias.....	83
Apéndices.....	93
Tabla de apéndices .....	93
Apéndice 1 - Revisión entrevistas de pares expertos .....	94

Revisión entrevista: Primer psicóloga.....	94
Revisión entrevista: Segunda psicóloga.....	105
Apéndice 2 - Entrevista C.....	113
Apéndice 3 - Entrevista J.....	120
Apéndice 4 -Entrevista M.....	128
Apéndice 5 - Entrevista R.....	138
Apéndice 6 – Consentimientos Informados.....	150
Consentimiento informado participante C.....	150
Consentimiento informado participante M.....	152
Consentimiento informado participante R.....	153
Apéndice 7 -Matrices de resultados.....	154
Matrices categoría competencias funcionales.....	154
Matrices categoría competencia social.....	162
Matrices categoría competencia personal.....	167
Matrices categoría redes de apoyo.....	173

## Resumen

La discapacidad cognitiva es un trastorno en el desarrollo mental (cerebral) incompleto, caracterizado por el déficit de funcionamiento en etapas del desarrollo y afectación en la inteligencia y áreas funcionales del sujeto; desde el enfoque social se entiende como, no solo una condición de la persona, sino un conjunto de elementos, la mayoría creados por el medio (Soto, 2008), obteniendo así restricciones a nivel educativo, social y laboral. La inclusión en el ámbito laboral y la superación de los obstáculos para la misma, son el propósito de la investigación que se realiza en un sujeto diagnosticado con discapacidad cognitiva leve, siendo el objetivo comprender la experiencia de las personas con discapacidad cognitiva leve en el proceso de inclusión laboral en el área de parqueadero del Club El Nogal, mediante los relatos de los actores implicados, utilizando el diseño metodológico cualitativo con un estudio de caso único, a partir de entrevistas semi estructuradas a diferentes actores partícipes del proceso de inclusión laboral. Se identificaron competencias funcionales, sociales y personales durante el proceso de inclusión, se describe el tipo de apoyo brindado por el cuidador, empleador y la Fundación RECA. Como conclusión se tiene que las competencias funcionales, sociales y personales se potencian y desarrollan durante el proceso de inclusión laboral, generando un mayor nivel de autonomía e independencia en el sujeto. La red de apoyo por medio de orientación y acompañamiento, es un facilitador para el favorecimiento del desarrollo cognitivo en el sujeto. En cuanto al enfoque social, el concepto de discapacidad evoluciona y es resultado de la interacción con otros y el entorno, propiciando la participación del sujeto en la sociedad.

**Palabras claves:** Discapacidad cognitiva, inclusión laboral, competencias funcionales, sociales y personales, red de apoyo.

### **Delimitación del problema**

Al hablar del concepto de discapacidad, se hace referencia a las personas que sufren una dificultad, ya sea por deficiencia en cuanto a su estructura o función fisiológica, psicológica o anatómica. La discapacidad intelectual, tiene causas genéticas o exógenas que se manifiestan antes de los 18 años de edad y puede estar relacionada a limitaciones físico-motoras y sensoriales, así como trastornos conductuales (Burgos, 2011; Cobas, 2011).

La discapacidad cognitiva ha sido entendida desde la psicología, a partir de tres paradigmas, el tradicional, el médico – biológico y el social. El paradigma tradicional o de prescindencia se fundamenta en la marginación, la lastima, la caridad y la asistencia y proteccionismo hacia las personas que son consideradas como “anormales” para el contexto. El paradigma médico – biológico o paradigma rehabilitador enfoca toda su atención a la recuperación o la eliminación de la deficiencia de las personas en condición de discapacidad, con el fin de que logren adaptarse a las exigencias del entorno. Finalmente, el paradigma social o modelo biopsicosocial, modelo ecológico o paradigma de la autonomía personal pretende entender e intervenir la condición de discapacidad desde una lógica de los derechos humanos, dejando de lado las diferencias y buscando una participación real en diferentes esferas de la sociedad (Alfaro, 2013).

Ahora bien, como menciona este autor, teniendo en cuenta la visión médico-biológica, la psicología se ve limitada en su comprensión y acción con respecto a la discapacidad cognitiva, pues se encuentra limitada en tanto se centra en lo que la persona no puede o tiene dificultad para hacer, considerando a la persona como no funcional a menos de que su discapacidad desaparezca y se deja de lado el análisis de las dinámicas familiares y sociales que influyen directamente en la condición de la persona, ya sea de manera positiva o negativa.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) (1980), referido por López, (2005). De esta manera, la discapacidad mental se relaciona con la conducta adaptativa, enmarcando sus competencias expuestas en la integración social, donde una persona con discapacidad cognitiva puede llegar a aprender determinadas habilidades sociales. Así mismo, ser evaluado multidimensionalmente según la interacción con diversos contextos en el que se desenvuelva. Esta consideración de la discapacidad como un problema social, plantea una diferencia entre deficiencia, discapacidad y minusvalía. Conceptos igualmente contruidos y que apuntan a hacer de la discapacidad una situación mejorable y digna.

Como menciona Casado y Egea (2000), el enfoque social toma como referencia normativa general los derechos humanos y como objetivo político básico la no discriminación.

Dentro del marco del contexto colombiano según el DANE (2005) citado por Rojas y Roa (2010), en el país, cerca de “2.7 millones” de personas presentan algún tipo de discapacidad, ya sea física o mental, es decir el “6.3% de la población”. De la totalidad de la población en condición de discapacidad solo el 16.3% cuenta con un empleo, lo que deja en evidencia que en Colombia existe por una parte, discriminación hacia este tipo de población y por otra parte las mismas personas en condición de discapacidad perciben su situación como un factor discriminante y en algunos sectores existe desconocimiento de los derechos y beneficios a los que pueden acceder.

Estos autores afirman que uno de los principales factores que aun generan exclusión es la idea de que las personas en condición de discapacidad son improductivas, incapaces de realizar algunas tareas específicas o demasiado costosas para el empleador o la empresa, elementos que algunas empresas han desmentido ya. En este punto es importante resaltar que para las sociedades

modernas es de suma importancia construir un mundo sin barreras donde primen los derechos y la igualdad social y así mismo desde la mirada de los nuevos paradigmas dejar de lado el asistencialismo y empezar a contribuir en procesos de inclusión, en el caso colombiano, según el Ministerio de la Protección Social, tanto los empleadores como las personas en condición de discapacidad gozan de ciertos beneficios al implementar planes de inclusión, para las empresas principalmente hay una reducción significativa y en algunos casos hasta exclusión en el pago en algunos impuestos, además de que se ha comprobado que la capacidad de concentración y producción de los empleados en condición de discapacidad es mayor y se mejora la imagen corporativa de la empresa, pues estos procesos hacen parte de la responsabilidad social empresarial, en cuanto a las personas en condición de discapacidad, se evidencia que hay un aumento en el autoestima, pues en muchos casos la consecución de un empleo se convierte prácticamente en el proyecto de vida de esta población.

Las empresas requieren de un personal que posea determinadas competencias y se ajusten a los perfiles y objetivo de la misma. Estas habilidades son de tipo funcional, social y personal, entonces se tiene en cuenta el nivel de desarrollo de las mismas y las limitaciones que presenta. Este aspecto tan relevante en el proceso de inclusión laboral es lo que se pretende investigar, teniendo como pregunta de investigación ¿Cuál es la experiencia de la persona con discapacidad cognitiva leve del área de parqueadero del club el nogal, en los procesos de inclusión laboral según el desarrollo de competencias funcionales, sociales y personales?

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Comprender la experiencia de las personas con discapacidad cognitiva leve en el proceso de inclusión laboral en el área de parqueadero del club el Nogal, por medio de un estudio de caso único.

### **Objetivos específicos**

Identificar las competencias funcionales, sociales y personales, que favorece el proceso de inclusión laboral en personas con discapacidad cognitiva leve.

Describir el tipo de apoyo brindado por los diferentes actores implicados en el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva leve.

Analizar la experiencia de la inclusión laboral de las personas con discapacidad cognitiva leve, a partir de la percepción de la red de apoyo directa.

### **Justificación**

Actualmente, en el ámbito de la discapacidad intelectual, existe la necesidad de mejorar las condiciones de vida de las personas con esta afectación, con la intención de aportar herramientas que permitan el desarrollo de competencias para el desempeño en los diferentes contextos, ya sea social, cultural, familiar, económico, en este caso se pretende determinar cuáles son los elementos que se logran desarrollar al momento de incluir laboralmente a estas personas y cuál es la experiencia que tienen no solo ellos sino también su red de apoyo directa.

La presente investigación comprende la experiencia de las personas con discapacidad cognitiva leve en la inserción laboral del área de parqueadero del club el nogal, la cual beneficia directamente a este grupo de población, siendo vista como una actividad necesaria y significativa, que aporta autonomía e independencia, que favorece el índice de la calidad de vida del sujeto y su familia, por medio del afianzamiento y desarrollo de competencias y una red de apoyo facilitadora para la adaptación del entorno, que le permita al sujeto el ingreso al mercado laboral y posteriormente el posicionarse dentro de una empresa de acuerdo a sus competencias personales, sociales y funcionales pertinentes para el desempeño de un puesto de trabajo acorde a sus capacidades y habilidades.

La situación actual se encuentra enmarcada por la inestabilidad y la falta de empleo, un problema que afecta al grupo de personas con discapacidad. Según informe estadístico realizado por el DANE en el 2015 la OMS señala que alrededor del 15% de la población mundial son personas en condición de discapacidad y Colombia se encuentra en el segundo lugar más alto con el 6,3% en Latinoamérica. En cuanto al aspecto laboral, las estadísticas arrojan resultados de 746.043 personas en condición de discapacidad no reciben ningún tipo de ingreso o salario, lo cual genera problemas económicos, familiares y personales. De aquí surge la importancia que se

le atribuye a los programas de inserción laboral y el interés, apoyo, orientación y acompañamiento de la familia, las instituciones, empresas, y en sí de la sociedad, ya que es fundamental que esta población sea un miembro activo dentro de la familia y la sociedad, participando y contribuyendo con su productividad y actividades para mejorar el nivel de vida de todos con sus funciones o productos realizados en su trabajo. Para ello, es indudable que se requiere aumentar el acceso a instituciones educativas, red de empleo con apoyo y empresas que faciliten el proceso de inclusión laboral.

Asimismo, se tiene en cuenta la importancia del cambio de paradigma con respecto al entendimiento y abordaje de la discapacidad cognitiva, que es lo que finalmente posibilita la apertura de espacios de inclusión en áreas que eran inimaginables tiempo atrás, como lo educativo y lo laboral, que además le brindan al sujeto en condición de discapacidad la posibilidad de autonomía e independencia, que, si bien se presentan de manera parcial, mejoran su calidad de vida de manera significativa.

Es importante resaltar que para el caso de Colombia esta investigación permite visibilizar los beneficios que tienen las empresas y las personas en condición de discapacidad con respecto a los procesos de inclusión laboral, así como permite evidenciar la postura actual frente a la condición de discapacidad y los aspectos positivos que trae consigo el emplear a este tipo de población y hacerla participe de diferentes esferas sociales. Así mismo permite demostrar a los empresarios y empleadores que los mitos que se han generado alrededor de la contratación de personas en condición de discapacidad cognitiva son infundados, pues se ha demostrado que estos procesos aportan más aspectos positivos que negativos a la empresa.

De esta manera la presente investigación pretende evidenciar la importancia de los procesos de inclusión para el desarrollo adecuado de las personas en condición de discapacidad, permitiendo comprender los beneficios que obtiene no solo la persona, sino también la sociedad, pues se puede contar con el apoyo y las habilidades de esta población para favorecer los procesos productivos en el ámbito laboral.

El aporte metodológico cualitativo, se caracteriza por ser holístico, orientándose al caso investigado, buscando su comprensión en vez de la comparación con otros, en cuanto a la interpretación; se fundamenta en la intuición a partir del diálogo con el sujeto y el reconocimiento de los sucesos relevantes para la investigación, y en definitiva es válido, dado que sus datos son profundos, el instrumento es una herramienta que induce a la expresión y relato de los sujetos, el estudio; busca el protocolo y la continuidad del conocimiento, verificando y corroborando las propuestas teóricas, así como, su viabilidad para mantener o extender los constructos.

Teniendo una visión cualitativa, el estudio de caso único se destaca por las diferencias sutiles, la secuencia de los acontecimientos en su contexto y la globalidad de las situaciones personales.

En cuanto al estudio de caso único, la relevancia de este método se destaca en la obtención de los datos, pues se realizan mediante una variedad de fuentes, ya sean documentos, entrevistas directas, observación de los participantes, instalaciones u objetos físicos, como lo menciona Martínez (2006). En este mismo sentido, cabe resaltar la importancia de la complejidad del estudio de los fenómenos sociales, los cuales, se centran en sus características cualitativas, esencialmente comprendiendo e interpretando los sucesos ocurridos.

El método de estudio de caso único es una metodología en la cual según Martínez, se permite estudiar un tema determinado, se estudian los fenómenos desde diferentes perspectivas y no desde la influencia de una sola, es adecuado para investigar fenómenos y dar respuesta al por qué ocurren. Por su parte Glaser y Strauss (1987) referenciados por Martínez (2006) también recomiendan, que al elegir un estudio de caso único, los temas y áreas interesadas por el investigador, no se verán saturadas de información, ya que en casos adicionales no se encuentran datos nuevos y si provoca un retraso en el proceso de recolección de información.

De esta manera, el caso único está orientado a proporcionar la descripción de las características claves del objeto de estudio y demostrar el beneficio y la utilidad del método que ofrece a la investigación, como estrategia metodológica para el conocimiento.

## Marco Teórico

### Discapacidad

A continuación, se describirá a profundidad el concepto de discapacidad y específicamente el concepto de discapacidad cognitiva, enfatizando en el paradigma social desde el que se aborda.

La discapacidad es entendida como la dificultad o deficiencia estructural o funcional a nivel fisiológico, anatómico o psicológico que afecta a las diferentes áreas de desarrollo del individuo (Burgos, 2011; Cobas, 2011).

Según la Clasificación Internacional de la Deficiencia, la Discapacidad y Minusvalía (CIDDDM), la Organización Mundial de la Salud (OMS) (1980) referidos por Soto (2008) legítimo el término de “discapacidad” para referirse al impedimento para operar de manera natural, haciendo énfasis en las consecuencias de la enfermedad y se basaba en tres aspectos fundamentales: “la deficiencia vista como la enfermedad, la minusvalía vista como la participación restringida y la discapacidad vista como la acción limitada” (Soto, p.p. 12-13). Según la OMS referida por Burgos (2011) aproximadamente el 15% de la población mundial padece de algún tipo de discapacidad, sea física o mental.

Estas cifras dejan en evidencia que un porcentaje significativo con respecto a la población mundial padece algún tipo de discapacidad y como tal debe ser entendido y tratado desde la igualdad fundamentada en los derechos que también presentan como ciudadanos y como seres humanos.

A partir de la fuerza que tomaban los movimientos sociales en los años cincuenta y sesenta las personas en calidad de discapacidad empezaron a exigir el reconocimiento de sus

derechos generando así movimientos que lograron cambios significativos en la sociedad con respecto a la población en condición de discapacidad (Soto, 2008).

El primer cambio significativo y quizá el más relevante es que hacia 1981, conocido como el año internacional de las personas con discapacidad, la concepción de discapacidad cambia de enfoque y a la visión médica tradicional se suman aspectos de tipo social y desde una perspectiva de derechos buscando la igualdad y la inclusión con el resto de la población civil (Soto, 2008; Burgos, 2011). Así las cosas, según la Clasificación Internacional de la Deficiencia, la Discapacidad y Minusvalía (CIDDDM) pasa a denominarse Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIDDDM-2) (2001) referida por Soto (2008), se entiende la discapacidad ya no desde la consecuencia de enfermedades, sino desde componentes de salud.

### **Discapacidad Cognitiva**

Amor (2007) menciona que alrededor de 650 millones de personas con respecto a la población mundial se encuentra en condición de discapacidad, de las cuales unas 100 millones se encuentran en condición de discapacidad cognitiva, luego entonces se conciben como la minoría más grande que existe

Según el censo general, para el 2007 en Colombia existen 2.640.000 personas con discapacidad, la mayoría de estas personas se desvinculan de las instituciones educativas y permanecen la mayor parte del tiempo en casa, por lo que su interacción social se limita a su núcleo familiar lo que dificulta el proceso de generación y mantenimiento de redes de apoyo (Córdoba, Mora, Bedoya y Verdugo, 2007).

Teniendo en cuenta lo anterior, según De Jesús, Girón, García, (2009, p.p 2-3) la discapacidad cognitiva puede ser considerada como:

“Toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para cualquier ser humano. Se caracteriza por insuficiencias o excesos en el desempeño y comportamiento en una actividad rutinaria, que pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles y progresivos o regresivos.”

Existen dos tipos de causa psicosocial importantes que influyen de manera negativa en el desarrollo cognitivo, los ingresos deficientes en la familia y el bajo nivel educativo, de aquí se desencadenan diferentes factores que afectan el desarrollo de la persona, nutrición inadecuada, familias numerosas que incide en cuidados inadecuados en neonatos y poca atención a necesidades familiares y poca estimulación que termina convirtiéndose en un desarrollo mental insuficiente. Además de esto existen causas de tipo genético y bioquímico (Millán, 2002 y Pedreira, 2005).

Además de esto existen otros componentes importantes que se deben resaltar a la hora de definir la discapacidad cognitiva.

La American Psychiatric Association (APA) (2013) y Novell, Rueda y Salvador (2002) plantean que la discapacidad cognitiva o discapacidad intelectual, es entendida como el déficit en el funcionamiento intelectual, es decir la dificultad que se presenta en procesos como el razonamiento, solución de problemas, planificación, pensamiento abstracto, toma de decisiones, aprendizaje académico y aprendizajes a través de la propia experiencia, lo que confirma a través de test de inteligencia aplicados de manera individual. Además de esto, se tiene en cuenta el

déficit en el funcionamiento adaptativo o conducta adaptativa (Montero y Lagos, 2011), lo que se relaciona con la dificultad para alcanzar o conseguir estar dentro de los estándares establecidos social y culturalmente con respecto a la independencia personal y la responsabilidad social, lo que genera limitación en diferentes actividades y contextos de la cotidianidad.

A diferencia de versiones anteriores, el DSM-V (APA, 2013), plantea la clasificación de gravedad de la discapacidad intelectual a partir del funcionamiento adaptativo y no del funcionamiento intelectual, aportando una perspectiva global donde se tienen en cuenta aspectos socio-culturales y no solos individuales.

Ahora bien, hay que tener en cuenta que la discapacidad no solo se manifiesta en la enfermedad, lo que implica que se experimenta de manera única en cada individuo, pues trae consigo un complejo conjunto de elementos fundamentados en las diferencias personales, la experiencias, bases emocionales, antecedentes y construcciones psicológicas e intelectuales, además del contexto físico, social, cultural, económico y político en el que se desarrolla el sujeto particularmente (De Jesús, 2009 y Verdugo, 2010). En conclusión “las percepciones y actitudes hacia la discapacidad son muy relativas por estar sujetas a interpretaciones culturales” (p.4).

Asimismo se puede evidenciar que los factores funcionales y sociales juegan un papel importante dentro del desarrollo de la discapacidad y pueden influir de manera o positiva según sea el caso particular de cada persona que presente esta condición.

Las limitaciones funcionales y adaptativas deben considerarse dentro del marco cultural en el que se desarrolle el individuo así como la edad con respecto a sus pares, la evaluación debe ser validada teniendo en cuenta las características sensoriales, motoras y la diversidad lingüística y cultural, además de las limitaciones se tienen en cuenta las habilidades del sujeto, de esta

manera se generan y ejecutan planes de apoyo adecuados y oportunos según las necesidades específicas del sujeto (Gracia, 2005). Además se debe tener en cuenta que en ocasiones existe afecciones significativas en el desarrollo del lenguaje o ausencia total del mismo (García, Feliu, Usón, Ródenas, Aguilera, y Ramo, 2009).

En cuanto a las limitaciones sociales, según Collazo, A (2014) se encuentra la dificultad en la interacción con el entorno, específicamente el lenguaje oral, donde se identifican aspectos a nivel receptivo o semántico, “en ocasiones distorsionan el lenguaje debido a que solamente captan una o dos palabras de la oración”, lo que provoca no entender el mensaje o distorsionar lo que se les quiere decir. Existe también déficit a nivel expresivo, el cual se destaca por un léxico pobre y la sobreextensión “utilización de una sola palabra para designar a más de un objeto o concepto” además, altera las palabras, produciendo sustracción, suma, repetición de sonidos o palabras. También se encuentra el nivel morfosintaxis, en este “están ausentes los nexos de unión tales como artículos, pronombres, falta de concordancia entre el sujeto y el verbo” y por último a nivel pragmático, donde se les dificulta diferenciar el “qué y el “quién” ya que requiere una comprensión más compleja.

Las dificultades sociales dependen de la persona y del grado de discapacidad que tenga, ya que existen personas que no tengan el interés de establecer ninguna comunicación con los demás, o se pueden encontrar personas que dependiendo su entorno y el nivel de inclusión, se comuniquen correctamente.

Teniendo en cuenta lo anterior, se debe conocer que existen diferentes tipos de discapacidad cognitiva, que se establecen según el grado o nivel de profundidad o gravedad de la misma.

La discapacidad cognitiva entonces se clasifica en cuatro, discapacidad cognitiva leve, moderada, grave y profunda (Sánchez, 2010) y se diagnóstica a partir de test donde las puntuaciones son inferiores a 70 (Muñoz y Portillo, 2007), de la siguiente manera según DSM IV-TR: Retraso mental leve (317): CI entre 50-55 y aproximadamente 70. Retraso mental moderado (318.0): CI entre 35-40 y 50-55. Retraso mental grave (318.1): CI entre 20-25 y 35-40. Retraso mental profundo (318.2): CI inferior a 20-25. Retraso mental de gravedad no especificada (319): cuando existe clara presunción de retraso mental, pero la inteligencia del sujeto no puede ser evaluada mediante los test usuales (APA, 2000).

Según APA (2013) el nivel de gravedad leve se caracteriza por presentar dificultades en el aprendizaje de habilidades académicas como la lectura, escritura, entre otras, también se ven afectadas las funciones ejecutivas, la planeación y control de tiempos, a nivel social se evidencia inmadurez con respecto a pares de la misma edad, dificultad para comprender situaciones o contextos lo que afecta la regulación de emociones y conductas, finalmente requieren apoyo en actividades compleja, se facilitan las actividades laborales operativas.

El nivel de gravedad moderado por su parte se caracteriza por el déficit significativo en las diferentes etapas del desarrollo, el manejo de tiempo y las actividades académicas son limitados marcadamente con respecto a pares de la misma edad, con respecto a la comunicación y la socialización se evidencian limitaciones significativas y el uso de lenguaje menos complejo que el de sus iguales y requiere apoyo significativo en sus tareas o actividades diarias.

Por otra parte, la discapacidad cognitiva grave se caracteriza por la dificultad significativa en la comprensión del lenguaje escrito, hablado y numérico, requieren apoyo

significativo en cuanto a la resolución de problemas y la realización de actividades cotidianas, la comunicación se ve limitada al uso de simples palabras o frases simples.

Finalmente el nivel de gravedad profundo se caracteriza por la limitación significativa en la adquisición de habilidades, la interacción social se da con miembros de la familia y cuidadores, se le dificulta la comprensión del lenguaje y de símbolos y depende totalmente de otros para la consecución o realización de la totalidad de sus actividades cotidianas.

Según lo anterior, en su gran mayoría las personas en condición de discapacidad cognitiva son dependientes, influenciables y sobreprotegidas, no poseen la capacidad de desarrollar conductas autónomas o autodeterminadas y si la tienen el contexto no les posibilita practicarlas o ejecutarlas, por lo tanto desarrollan la idea de que no son capaces de hacerlo limitándose a sí mismos por la presión social (Izuzquiza, 2002). Dentro del marco legal se estipula que la persona incapacitada o con algún tipo de discapacidad es aquella que no puede gobernarse por sí misma (Marin, 2004), lo que ratifica la condición de dependencia que se adjudica a nivel social para estas personas.

### **Concepción de discapacidad desde el enfoque social**

Las restricciones en las áreas educativas, laborales y sociales por parte de las personas con discapacidad dejan de concebirse como resultado o consecuencia de sus limitaciones y empiezan a entenderse como producto de las barreras sociales con respecto a su inclusión, luego entonces, se entiende la discapacidad no desde un proceso que tenga origen en el individuo, sino en procesos sociales como la interacción interpersonal o las oportunidades que se brindan a nivel institucional (Soto, 2008; García, 2015).

Según lo anterior, García (2015) sostiene que desde la perspectiva social, el problema de la discapacidad puede ser entendida desde tres paradigmas: el esencialista, el materialista y el posmoderno. El esencialismo asume una postura de “normalidad” y “anormalidad” donde omite el papel cultural y limita la discapacidad a una simple enfermedad o a una tragedia personal, en resumen se centra en el individuo. La postura materialista sugiere que la discapacidad está mediada por las condiciones socio-económicas que se le presentan al sujeto, en este punto la discapacidad no es una condición inherente al individuo, ni una construcción social, sino más bien la consolidación de una etiqueta que termina en la marginación social. Finalmente desde la posmodernidad se asume una postura de cambio en materia de normas y valores, en función del reconocimiento de derechos, la inclusión y la aceptación en distintos escenarios (personal, familiar, laboral, etc.).

Así las cosas, desde el enfoque social se entiende que la discapacidad no es solo una condición de la persona, sino un conjunto de elementos, la mayoría creados por el medio (Soto, 2008). García (2015) argumenta que actualmente la discapacidad se constituye en tanto no existe un reconocimiento de las diferencias, en este punto surge entonces el concepto de discriminación y el de exclusión social. Según esto García sugiere que si todas las personas se reconocieran como diferentes, las personas en condición de discapacitados no se enfrentarían al rechazo o la exclusión, así pues, el reconocimiento de las diferencias implicaría la aceptación de las mismas.

### **Inclusión social**

Teniendo en cuenta lo anterior, a continuación, se describirán los conceptos de inclusión social y se enfatizará en la inclusión laboral como uno de los aspectos importantes dentro de las esferas

sociales que permite bienestar y mayor calidad de vida a las personas en condición de discapacidad.

Es importante hablar de la inclusión, García (2015) lo retoma desde la equidad y la igualdad, haciendo, de esta manera, referencia a tres formas de inclusión teniendo en cuenta el paradigma liberal, marxista y posestructuralista. El paradigma liberal propone la inclusión a partir de la igualdad de oportunidades, además de políticas que promueven un trato diferencial focalizado, para de esta manera compensar la desigualdad. El paradigma marxista lo asume desde la equidad para superar las condiciones sociales, económicas y políticas que se generan y se reconocen las diferencias y diversidad minoritarias a partir de programas sociales y económicos. Finalmente el paradigma posestructuralista se centra más en el reconocimiento de la diferencia que dé la oportunidad, pues se considera al sujeto discapacitado como parte importante en la generación de política, además la diversidad se orienta a la interculturalidad, además propone que la inclusión implica o conlleva al reconocimiento del poder, del lenguaje y de las relaciones.

Así bien, se evidencia la importancia del reconocimiento de las diferencias, “una percepción del ser humano como diverso permite que se cuestionen las representaciones sobre el otro anormal” (Soto, 2008, p. 16). La concepción de humano como diverso, está presente en diferentes disciplinas, en la sociología, la psicología, entre otros, pero esencialmente está en la educación, que se encarga de reconocer los diferentes procesos de aprendizaje y desarrollo, habilidades, necesidades e intereses y posteriormente de responder a esas diferencias que se identifican en este caso en los estudiantes.

## **Inclusión laboral**

La igualdad es un principio de suma importancia en la sociedad actual, para las personas con discapacidad se ha traducido en la lucha y la búsqueda de la no discriminación para la adaptación y normalización en las diferentes esferas de su vida. En este punto la clave de la inclusión está dada desde el ámbito laboral y la superación de los obstáculos para la misma (Gálvez, 2009).

Sin embargo existen diferencias en cuanto al ingreso al mercado laboral dependiendo del tipo de discapacidad, este autor, afirma que las personas con algún discapacidad física, sensorial o motriz presentan mayor posibilidad de encontrar y mantener un empleo, a partir de la adaptación al entorno laboral y la realización de tareas sencillas, mientras que en las personas con discapacidad intelectual se requiere mayor acompañamiento y orientación, pues en la mayoría de casos las adaptaciones son más profundas.

Según lo anterior, diferentes organizaciones o instituciones crean empleos con apoyo, que consisten en un seguimiento y orientación para que las personas en condición de discapacidad accedan, mantengan y se promocionen en empresas. Dicho apoyo se presenta como un proceso que puede ser temporal o permanente según el caso, y comprende cuatro fases: la preparación para el mercado laboral y la elaboración del perfil laboral; la búsqueda de un empleo adecuado y el análisis de compatibilidad entre el cargo y el candidato; la adaptación al empleo; y finalmente el seguimiento y la evaluación de necesidades del empleado y de la empresa (Gálvez, 2009).

Las personas con discapacidad conforman un grupo vulnerable y numeroso al que el modo en que se estructura y funciona la sociedad ha mantenido habitualmente en conocidas condiciones de exclusión.

En la sociedad se ha mantenido cierto nivel de exclusión en cuanto a las personas con discapacidad cognitiva, ya que estos conforman un grupo numeroso y vulnerable, en cuanto al desarrollo de su vida personal, recursos, servicios y posibilidad de crecimiento, ya que se encuentran ignorados los derechos de libertad, igualdad y dignidad, que incluso llegan a privar a las personas con discapacidad generando una total exclusión social, por tal razón se busca una integración social, por medio de la inclusión laboral, incorporándose al mercado laboral y eliminando las barreras que lo impiden. (Unión Europea, 2016)

La inclusión laboral enmarcada en el proceso de La Planificación Centrada en la Persona (PCP) genera que la persona sea protagonista de su vida, donde cada individuo participa en toma de decisiones, “el apoyo a itinerarios socioeducativos y laborales que respondan a proyectos de vida deseados constituye aún un reto en la acción socioeducativa con personas con discapacidad intelectual” (Vila, Pallisera, y Fullana, 2012, p. 89) orientando actuaciones que surgen de un proceso de planificación, alusivo a sus deseos y demandas de la persona, recuperando el control de su propia vida.

Según esto, una de las estrategias en la inserción laboral en personas con discapacidad, con mayor éxito en diversos países e investigaciones, es el Empleo con Apoyo (ECA), el cual se define como:

“La modalidad de empleo de personas con discapacidad encaminado a que éstas puedan acceder, mantenerse y promocionarse en una empresa ordinaria en el mercado de trabajo abierto, con los apoyos profesionales y materiales que sean necesarios, ya sean éstos requeridos de forma puntual o permanente” (Gálvez, 2009, p. 137)

Las instituciones en este caso deben brindar un servicio que esté relacionado con la participación de las personas con discapacidad en su proyecto de vida, ya que “como

profesionales acostumbramos a plantear opciones de lo que consideramos mejor para ellos, pero no somos capaces de escuchar su opinión y fomentar que se expresen” (Pallisera, 2005, p.110), para garantizar éxito en la gestión que realice el profesional, se debe invertir mayor esfuerzo por apoyar los procesos de transición de los jóvenes con discapacidad, entendiendo que cada persona requiere un seguimiento individual y acciones, para cumplir los objetivos planteados por la institución. Debido que la transición a la edad adulta es complejo para los jóvenes con discapacidad, demandan una actuación con profesionales expertos, contextos adecuados para facilitar la adaptación y lograr los propósitos que contribuyan a la inclusión laboral y social.

### **Red de Apoyo**

En este apartado se definirá el concepto de red de apoyo como una de las categorías principales en el desarrollo de la investigación, así mismo se tendrán en cuenta las subcategorías relevantes que son pertinentes para el cumplimiento de los objetivos.

De acuerdo a (Pallisera, 2005, p.304), se identifican en sus investigaciones factores favorecedores del proceso de inserción laboral en personas con discapacidad en el mercado laboral, donde se encuentra el apoyo de diversos actores:

Apoyo ofrecido por el preparador laboral, por medio del cual se genera una prolongación de la inserción al pasar el tiempo.

Apoyo familiar a la persona con discapacidad, crear ese nivel de confianza en los hijos y afianzar sus capacidades y expectativas.

Colaboración entre la familia y el servicio de inserción, una relación que brinda sostenimiento para lograr un proceso de inserción exitoso.

Formación, como el proceso por medio del cual se adquieren nuevos conocimientos y habilidades para realizar actividades laborales que favorecen el proceso.

Características del entorno laboral, se toman diversos temas relacionados con el marco legal laboral.

Sánchez, (2006) señala que “La familia es la primera institución que ejerce influencia en el niño, ya que transmite valores, costumbres y creencias por medio de la convivencia diaria” (p. 01) como también una influencia formativa y social, debido a que la familia suple carencias a nivel institucional, educativo y socializadora. Es por tal motivo que recae sobre ellos la responsabilidad de bienestar del individuo y el apoyo ofrecido para la persona con discapacidad, ya que la forma de crianza y soporte promueven el ajuste o no de la persona con discapacidad al entorno. Un aspecto a destacar, es la estimulación y el proceso de educación e inclusión que conlleven a que las experiencias desde niño sean favorables, las cuales influirán en el crecimiento y desarrollo de habilidades de socialización y participación en la sociedad.

La responsabilidad no recae solo sobre la familia o cuidador, así mismo se destaca el apoyo por parte de las instituciones de red de apoyo con empleo, instituciones de educación especial y el Estado, abordando el desarrollo de habilidades, afianzamiento de las mismas e inserción a diversos contextos y la integración de las personas con discapacidad sin ser discriminadas.

Es por esto que la condición de concebirse de manera global teniendo en cuenta diferentes aspectos y actores implicados en los procesos, pues la inclusión no se da desde el individuo, sino desde las diferentes esferas sociales.

Asimismo Hernández (2008) menciona que el concepto de inclusión se entiende como, “el deseo de todo el mundo, niños, jóvenes y adultos de sentirse incluido. Esto es, reconocido,

tomado en consideración y valorado por sus grupos de referencia (familia, escuela, amistades y trabajo)” (p.30).

La inclusión es relevante en la vida de una persona, ya que se integra y se siente un miembro importante de la sociedad, tomada en cuenta, y vista frente a los demás, demostrando sus habilidades lo que da reconocimiento y valor.

Debido a la experiencia obtenida en la inclusión laboral en personas con discapacidad, se genera participación, interacción, integración, en los diversos ámbitos de su vida, como, cultural, social y económico; donde un factor tan importante como la interacción con diferentes agentes del entorno proporcionan un apoyo a la formación y al proceso, logrando así continuidad en el tiempo, y éxito a la experiencia de inclusión (Hernández, 2008).

Uno de los factores a destacar en diferentes investigaciones, es el apoyo del asesor y del supervisor laboral, así como el de la familia, ya que generan una mayor eficacia en el proceso integrador en la empresa.

El sistema familiar y en ocasiones otros sistemas sociales favorecen la ausencia de toma de decisiones en las personas con discapacidad, pues son los familiares, cuidadores o profesionales a cargo los que deciden qué tareas pueden o no realizar, lo que ocasiona en estas personas sentimientos de indefensión y dependencia, en consecuencia, se evidencia dificultad en el aprendizaje y omisión en la exploración del entorno en el que se desarrollan (Pascual, 2014).

## **Las Competencias**

Como se mencionó con anterioridad, por su pertinencia y relevancia para el cumplimiento de los objetivos, a continuación, se describirá el concepto de competencias y las categorías de

competencias funcionales, sociales y personales, así mismo como las subcategorías con mayor importancia.

Según Chomsky (1985) a partir de las teorías del lenguaje, el significado de competencias hace referencia a “la capacidad y disposición para el desempeño y para la interpretación”.

Las habilidades, conocimientos y comprensión, cualidades y atributos; conjunto de valores, creencias y atributos los cuales conducen a una actuación directiva eficaz en un contexto dado, situación o rol (Woodall y Winstanley, 1998; citados por Garavan y McGague, 1991 referidos por Sesento, L. 2008)

En la actualidad, el concepto de competencia es multidimensional y tiene diferentes niveles, tales como:

Saber: conocimientos, conceptos

Saber hacer: habilidades, formas de actuar

Saber ser: valores y actitudes que generan un comportamiento

Saber estar: comunicación interpersonal y trabajo en equipo

Es decir, la competencia integra diversos aspectos como habilidades, conocimientos, actitudes y valores, los cuales, generan un buen desempeño en los diferentes contextos.

Dentro de las competencias que se estudian dentro de la investigación se encuentran las competencias personales, funcionales y sociales.

Las competencias personales según The Institute for Human & Machine Cognition (IHMC) son un conjunto de capacidades, conductas y estrategias, donde el sujeto construye su propia identidad, actuando competentemente en diversos contextos, interactuando y relacionándose con otros, afrontando retos y demandas, logrando así una adaptación al medio, y bienestar personal y social. Estas son un conjunto de capacidades, conductas y estrategias, que

permiten a la persona construir y valorar su propia identidad, actuar competentemente, relacionarse satisfactoriamente con otras personas y afrontar las demandas, los retos y las dificultades de la vida o el medio, pudiendo así adaptarse y lo que le permite bienestar personal e interpersonal y vivir una vida más plena y más satisfactoria.

Dos conceptos que hacen parte dentro de competencia personal son: la capacidad adaptativa y la motivación.

La capacidad de adaptarse se refiere a la “condición del ser humano que le permite recuperarse, reajustarse y desarrollar mecanismos para reanudar su vida” (Romero y Morillo, 2002, p.170), es la capacidad de superar de manera exitosa las limitaciones que se presentan en el medio, además, en el marco de un contexto social se evidencia que los individuos adquieren conductas y valores culturales que posibilitan el proceso adaptativo y la aceptación de normas (Montero, 2005).

Las conductas adaptativas se relacionan con el desarrollo de habilidad ligadas a la autonomía personal en función de la satisfacción de necesidades básicas, como la higiene por ejemplo, además se debe tener en cuenta el desarrollo de capacidades para desarrollarse con un miembro activo de la sociedad, es decir, la capacidad para transportarse de manera independiente, el manejo del dinero, ejercer algún trabajo, entre otras, y finalmente la capacidad de relacionarse de manera responsable con otros, es decir que los componentes esenciales de la conducta adaptativa son el funcionamiento independiente o autosuficiencia y la responsabilidad social (Montero, 2005).

Según Montero, algunos autores que retoma como Mercer (1973) o Reschly (1990) incluyen las habilidades académicas como la lectura y escritura, como componente importante de

la conducta adaptativa, pues afirman que el comportamiento adaptativo también es un medio para evitar sesgos en resultados de test por ejemplo de inteligencia o rendimiento.

Por otro lado cuando se habla de conducta adaptativa el sujeto se ve en relación constante con el medio, esta relación es de tipo bidireccional, pues no se habla de una relación pasiva o reactiva, donde el sujeto se adapta al entorno y a las situaciones, sino que es interactiva, pues también se influye en el entorno para adaptarlo las propias necesidades o demandas (Fierro, n.a)

Por su parte, la motivación puede ser entendida como un aspecto relevante en tanto guía la acción y conduce al individuo a realizarla, también determina hacia qué objetos la dirige, esto en diversos ámbitos de la vida diaria, por tanto el movimiento motivado es dirigido y sostenido. Así pues, la motivación implica la existencia de alguna necesidad ya sea de tipo fisiológico o social. Es decir, la motivación mantiene el desarrollo de las actividades que resultan significativas para la persona (Naranjo, 2009).

Entonces se puede decir que la motivación tiene que ver con el proceso en el que el sujeto se plantea un objetivo, y a partir de la utilización de los recursos necesarios y adecuados y la realización de conductas específicas logra sus metas (Bisquerra, 2000, referido en Naranjo, 2009).

La motivación es un constructo teórico-hipotético que designa un proceso complejo que causa la conducta. En la motivación intervienen múltiples variables (biológicas y adquiridas) que influyen en la activación, direccionalidad, intensidad y coordinación del comportamiento encaminado a lograr determinadas metas (Bisquerra, 2000, referido en Naranjo, 2009, p. 154).

Las competencias funcionales, conocidas también como competencias laborales, son aquellas que corresponden al desempeño propias de las funciones de un cargo.

Según Sesento (2008) se entiende por competencia laboral: la capacidad de aplicar en condiciones operativas y conforme al nivel requerido las destrezas, conocimientos y actitudes adquiridas por la formación de la experiencia profesional, al realizar las actividades de una ocupación, incluidas las posibles nuevas situaciones que puedan surgir en el área profesional y ocupaciones afines.

Es decir, que las competencias funcionales son esas técnicas, saberes y destrezas, derivadas de una formación académica, o de la experiencia, por medio de la cual, se materializa las capacidades del sujeto, mediante comportamientos propios de actividades de un cargo.

Dentro de la competencia funcional o laboral se destaca principalmente el concepto de habilidades y habilidades funcionales.

Desde el punto de vista psicológico las habilidades son definidas como el -saber hacer-, donde el sujeto realiza acciones u operaciones respondiendo a un objetivo. Según Cañedo (2011) el concepto de habilidades significa “La capacidad adquirida por el hombre, de utilizar creadoramente sus conocimientos y hábitos tanto en el proceso de actividad teórica como práctica” (p.21). Se puede decir que, la habilidad hace referencia al conocimiento de la acción.

Las habilidades funcionales hacen alusión a las capacidades relevantes para realizar una acción específica, debido a conocimientos previos o a un correcto uso de las herramientas de trabajo.

Las competencias según Roe, referenciado en González y Lobato (2008) son “las capacidades aprendidas para realizar adecuadamente una tarea, función o rol” (p.p. 91-92), luego entonces González y Lobato propone que las competencias sociales comprenden la capacidad

individual de expresar los propios sentimientos y emociones, la habilidad crítica, destrezas interpersonales, capacidad de trabajo en equipo, compromiso ético y social, interacción y cooperación.

Dos aspectos relevantes dentro de la competencia social, son las habilidades sociales y las relaciones interpersonales.

Las habilidades sociales según Caballo, Referido en García (2011) define las habilidades sociales como, conjunto de conductas emitidas por un individuo en un contexto interpersonal, que expresa los sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de ese individuo de modo adecuado a la situación, respetando esas conductas en los demás, y que generalmente resuelve los problemas inmediatos de la situación, mientras reduce la probabilidad de futuros problemas.

Además, este autor propone que las habilidades sociales se determinan dentro del marco cultural en el que se desarrolla el sujeto y son susceptibles al cambio según el contexto espaciotemporal. Así mismo, plantea que las habilidades sociales se relacionan con la adecuada comunicación verbal y no verbal, la expresión de emociones, capacidad de lograr un autoconcepto positivo y la adecuada relación con otros.

Por otra parte, las relaciones interpersonales se definen como la interacción recíproca entre dos o varias personas, se fundamentan en la interacción o relación social y por tanto se rigen bajo ciertas normas que se establecen a nivel institucional, cultural o contextual, asimismo le dan sentido, dirección y fuerza a las metas que se proponga cada individuo, al establecer una buena relación interpersonal, se favorece el bienestar individual y social, de manera que en el aspecto individual se obtiene satisfacción, superación, plenitud y se logra una influencia positiva sobre los demás, y en el aspecto social, la capacidad de relacionarse con otro contribuye a

estimular a la familia, amigos, compañeros, etc., a ser mejores y responsables, y así mismo, se aumentan los logros personales (García, 2016).

De las relaciones sociales que se establezcan a lo largo de la vida de una persona, se puede enriquecer su identidad con nuevas amistades y afectos que surgen de estas, ya que los afectos son motivacionales, orientan al individuo en algunos aspectos de su vida y tienden a transformar vivencias de relaciones buenas y malas, internalizadas. De modo que, la salud mental está basada en la posibilidad de transformar vivencias y relaciones interpersonales en experiencias cargadas de aspectos positivos motivadores y estabilizadores (García, 2016).

Como expone Zupiria, X (2000) se definen diversos tipos de estilos que se pueden presentar en las relaciones interpersonales:

Estilo agresivo: no toma en cuenta pensamientos ni los sentimientos de los demás, al estar disconforme no da una explicación, simplemente dice que no y frecuentemente amenaza, acusa y agrede.

Estilo manipulador: no sabe decir que no, utiliza alabanzas para manejar a los otros, y para conseguir lo que quiere disfraza sus sentimientos y pensamientos.

Estilo pasivo: así no esté de acuerdo con los demás, acepta su opinión y muestra conformidad para no enfrentarse, tiende a devaluarse y ser sumiso, lo que en ocasiones lo lleva a guardar rencor y hostilidad que expresa en otros momentos erróneamente.

Estilo asertivo: escucha y toma en cuenta la opinión de los demás, discute, pero respeta su opinión y a los otros, al estar disconforme dice que no.

## **Metodología**

### **Diseño metodológico: Investigación Cualitativa**

Para esta investigación se utilizará un modelo cualitativo con un enfoque de estudio de caso, a partir de entrevistas semiestructuradas a diferentes actores implicados en el proceso de inclusión laboral, como lo son, la persona en condición de discapacidad cognitiva leve, la directora de la Fundación RECA, el jefe directo de la empresa donde labora (Corporación Club El Nogal) y la familia o cuidador, en este caso la madre y por último, como técnica de análisis de información se utiliza el análisis de contenido.

En cuanto al diseño metodológico de tipo cualitativo, según Salgado, A (2007), se refiere al abordaje general que se utiliza en el proceso de investigación, debido a que es más flexible y abierto, y el curso de las acciones se rige por el campo (los participantes y la evolución de los acontecimientos), de este modo, el diseño se va ajustando a las condiciones del escenario.

Para la investigación cualitativa se estudia la realidad tal como sucede en su contexto natural y se interpretan los fenómenos según los significados o valoraciones que tengan para las personas involucradas, esto a partir de la recolección de datos de diferentes fuentes que den cuenta o permitan evidenciar de qué manera se presenta el fenómeno y que significados tiene para cada uno (Rodríguez, Gil, García, 1996).

Al analizar los datos dentro del proceso de investigación, se denota una insuficiencia si se tienen en cuenta cada dato por sí solo, pues no da resultados concretos al estudio realizado, lo que conlleva a los investigadores a elaborar un análisis frente al significado de todas las fuentes, manifestaciones de los informantes, descripción del proceso, percepción o experiencias obtenidas durante todo el estudio e interacción con los participantes, los datos o documentos

obtenidos por parte de las instituciones o empresas involucradas, etc. Todo el conjunto de datos recolectados es enlazado por el investigador, el cual, a partir de toda la información inicia un esquema de búsqueda para nuevas evidencias y orientar la investigación, incorporando un esquema que enfoque los datos en categorías, conjuntos, similitudes, para así clasificar la información de acuerdo a la realidad estudiada e ir aproximando poco a poco al investigador a la descripción y comprensión de lo estudiado; logrando así acceder a resultados, análisis y conclusiones, profundizando o discutiendo acerca del objetivo de estudio (Rodríguez, 1996).

### **Enfoque metodológico: Estudio de caso único**

Consiste en recaudar datos, ya sea en imágenes o palabras, las cuales, serán analizadas mediante métodos que no contienen cuantificación. (Castro, 2010) señala que el objetivo principal de este estudio, es la presentación completa de la realidad, es decir, que por ningún motivo los datos obtenidos pueden ser alterados, por lo que el investigador debe mostrar los resultados a partir de toda la evidencia existente.

Martínez, 2006, define un estudio de caso como “una estrategia de investigación dirigida a comprender las dinámicas presentes en contextos singulares”(p.174), refiriéndose a un estudio de caso único o de varios casos. Así pues, el propósito dentro de la investigación será, comprender las características e interacción entre las diversas partes de un sistema, de tal manera que el análisis generado pueda aplicarse de manera genérica; a partir de un caso único, se puede alcanzar una comprensión de la estructura, procesos y fuerza motivadora. Castro (2010) también menciona, que el estudio de caso es conocido por la orientación teórica que se maneja y el énfasis en la comprensión de procesos dentro de los contextos; los métodos utilizados para el

análisis posterior, se centra en sus características cualitativas, comprendiendo e interpretando los sucesos en su totalidad, generando además nuevos elementos en la investigación.

Yin (1994) referido por Castro, E. 2010, indica que existen diferentes clasificaciones de estudios de casos, entre estas se encuentran las que se realizan en función de los objetivos de estudio (descriptivos, explorativos e ilustrativos) y las que se fundamentan en el número de casos objeto de análisis (un único caso o múltiples casos). Un único caso, se realiza cuando el caso es especial y contiene las condiciones necesarias para ampliar, confirmar o desafiar una teoría. El material de éste puede ser suficiente si el procedimiento es genérico, y la calidad de sus conclusiones son fuertes.

Yin, propone cinco componentes importantes para el diseño de la investigación, estos son: las preguntas de investigación, las proposiciones teóricas, las unidades de análisis, la vinculación lógica de los datos y los criterios para la interpretación de datos, los cuales sirven como referente para la recolección de datos explicitando las fuentes y los instrumentos que se utilizarán, y posteriormente para el análisis del caso, donde se contienen propuestas teóricas, en cuanto a conceptos, categorías, y constructos en general, y finalmente, cuando se presenten los resultados de la investigación, donde se realiza una serie de conclusiones, confirmando o fortaleciendo la teoría.

Como procedimiento existente propuesto por Yin, para asegurar fiabilidad y validez, describe el “protocolo de estudio de caso”, este se realiza durante la fase de obtención de la evidencia y consta de: semblanza del estudio de caso donde se presentan los temas por investigar, las propuestas teóricas y la literatura relevante, preguntas del estudio de caso; éstas están destinadas al investigador y dirigidas a las diversas fuentes para garantizar la evidencia

que se requiere para con las teorías propuestas, posteriormente serán verificadas mediante el uso de la triangulación, y como tercer paso, procedimientos a ser realizados en donde se definen factores para el acceso a las instituciones o participantes, se establecen instrumentos para la obtención de los datos y realizar la obtención de evidencia mediante diversas fuentes, y finalmente se realiza la guía del reporte del estudio de caso, para éste no existe un formato en específico, sin embargo este paso consta en reportar los resultados del estudio.

### **Participantes**

Para esta investigación se tuvo en cuenta que para el cumplimiento de los objetivos propuestos sería necesario contar con la participación de una persona en condición de discapacidad cognitiva que tuviese experiencias de tipo laboral o se encontrara trabajando, es por esto que se tomó como referencia un único caso de una persona en condición de discapacidad cognitiva leve, el sujeto es de género masculino y de edad adulta, que se encuentra laborando actualmente en el área de parqueadero de la Corporación Club El Nogal, con el cargo de patrullero desde hace tres años, además curso estudios en el SENA donde se graduó como Auxiliar de servicio y apoyo logístico operativo y ha cursado estudios en idiomas extranjeros, específicamente el inglés. Asimismo, cuenta con reconocimientos por parte de la empresa donde trabaja por su labor y ha tenido la oportunidad de ascender dentro de la misma. Igualmente, se tuvo en cuenta para el estudio los testimonios de las personas que conforman la red de apoyo directa de esta persona, ya que de acuerdo a las investigaciones realizadas se encontró que no solo el desarrollo de competencias del sujeto es un aspecto favorable dentro del proceso de inclusión, sino que una red de apoyo mediante el acompañamiento, orientación y afianzamiento de dichas competencias y habilidades en

diversas áreas funcionales de la persona con discapacidad, aumenta el acceso y el posicionamiento a un empleo estable.

Es por tal motivo que se selecciona los actores principales dentro de la red de apoyo, en este caso el empleador, Director del área de recepción, alojamiento y parqueadero del Club El Nogal, quien es en consecuencia el apoyo inmediato dentro de la empresa y quien posibilita el desarrollo del proceso de inclusión, mediante orientación y guía en actividades laborales, adaptación a la empresa y convivencia con los compañeros, desarrollando competencias funcionales, personales y sociales, quien además se caracteriza dentro de la empresa por atender, contratar y tener bajo su cargo a empleados con condiciones especiales, no solo personal con discapacidad. También la fundadora y directora de la Fundación RECA, que surge como una institución dirigida y fundamentada en el diseño e implementación del modelo de Empleo con Apoyo, brindando oportunidades laborales por medio de la elaboración del perfil laboral, entrenamiento en habilidades funcionales, sensibilización al entorno, inducción al trabajo, acompañamiento y seguimiento en el lugar de trabajo, teniendo como referente la actual concepción social de la discapacidad y marco legal Colombiano, esto con el apoyo de una red de profesionales en psicología, pedagogía, trabajo social, entre otros . Finalmente, la madre del sujeto con discapacidad quien es el apoyo más cercano, pues no solo participa del proceso de inclusión laboral, sino de todas las áreas de funcionamiento y bienestar del sujeto, pues ha logrado brindarle y apoyar diferentes procesos de tipo educativo y social, resultando en la participación directa de diferentes escenarios sociales.

### **Criterios de inclusión y exclusión**

Siguiendo la misma perspectiva de caso único, y de acuerdo a las fuentes seleccionadas se tiene en cuenta que; la persona en condición de discapacidad, debía contar con un diagnóstico

de discapacidad cognitiva leve, que se encontrara laborando para el momento de la investigación o que tuviese experiencias de tipo laboral, a partir de esto y según la pertinencia con respecto a la investigación y al cumplimiento de los objetivos, se resalta que el sujeto además de la consecución del empleo, ha logrado mantearse en el por varios años y ha tenido la oportunidad de ascender. Actualmente es la única persona en condición de discapacidad cognitiva que se encuentra laborando en la empresa.

Para la selección de la empresa, se tuvo en cuenta el fácil acceso a La Corporación Club El Nogal para la realización de la investigación y la disponibilidad del empleador para participar de la misma, así mismo se tuvo en cuenta que la empresa se compromete con la responsabilidad social empresarial y es receptiva a la contratación de personal con este tipo de condición.

Respecto a la Fundación, se tuvo en cuenta que RECA implementa desde sus inicios programas basados en la red de empleo con apoyo, para este caso muchas fundaciones surgen desde el asistencialismo y evolucionan hasta llegar a las bases de la inclusión, pero RECA está desde el inicio comprometida con programas de inclusión y fundamentaba en la perspectiva de los derechos y la igualdad.

Finalmente, la madre es escogida pues es el apoyo directo de la persona en condición de discapacidad en los diferentes aspectos de su vida realizando el acompañamiento oportuno en este caso en el proceso de inclusión laboral. Además la madre, como la figura más cercana a la persona con discapacidad permitirá la validación de la información personal del sujeto.

### **Técnica de recolección de datos: Entrevista (semiestructurada)**

Se realiza entrevistas semiestructuradas a los participantes para la recolección de la información, según (Sierra 1998 referenciado por García, M) se define la entrevista como “un instrumento eficaz y de gran precisión, puesto que se fundamenta en la investigación humana”.

Por medio de esta técnica los investigadores aspiran obtener información de acuerdo a las experiencias vividas por el individuo, así mismo, aspectos subjetivos de las personas como opiniones, creencias y actitudes de acuerdo a la situación o fenómeno que se está estudiando.

La entrevista semiestructurada tiene cierto nivel de dinamismo y flexibilidad, las preguntas son planeadas y se ajustan al tema que se quiere investigar y a cada uno de los entrevistados. “Su ventaja es la posibilidad de adaptarse a los sujetos con enormes posibilidades para motivar al interlocutor, aclarar términos, identificar ambigüedades y reducir formalismos”.

En la planificación de la entrevista se presenta una secuencia con 3 pasos a seguir, de acuerdo al modelo de (Bisquerra, referenciado por García):

**Determinar objetivos:** Se deberá tener previo conocimiento del tema, basándose en referentes teóricos que sustenten los aspectos de dicha investigación.

**Identificación de personas que serán entrevistadas:** Se define el perfil, el lugar que ocupa dentro de la investigación y la información que se desea obtener de cada individuo.

**Formulación y secuencia de preguntas:** las preguntas deben ser con terminología adecuada y resulte conocida para el interlocutor, además si existe alguna inquietud por parte del entrevistado, cada pregunta será contextualizada. No se debe sesgar ni inducir a una respuesta.

De acuerdo a la secuencia, inicialmente las preguntas se realizan para ubicar y orientar a la persona en la temática de la investigación. Posteriormente se realizarán preguntas con el motivo de ir enfatizando en temas concretos para obtener información más profunda.

En el desarrollo de la entrevista, se crea un clima de confianza, donde el interlocutor se sienta cómodo. Generar una actitud abierta que facilite la comunicación, y finalmente, el registro de información: donde se recomienda por medio de una grabadora para no dejar pasar aspectos relevantes (esta debe ser con previo aviso donde los entrevistados den su consentimiento), adicional agregar anotaciones que complementen la información obtenida.

La valoración de la entrevista en este proyecto, se genera por medio de preguntas que se harán a cada participante, serán previamente avaladas por dos expertos en el tema de discapacidad cognitiva. Se analiza cada parte de la planificación de la entrevista para así, obtener información relevante y de una manera adecuada.

### **Técnica de Análisis de información: Análisis de contenido**

El análisis de contenido, tomado como una “técnica aplicable” según Glaser y Strauss referido por Cáceres 2003, es un enfoque que emerge del modelo cualitativo, por medio del cual se agrupan de manera similar a través de pasos que se describirán más adelante, elaborando así un procedimiento para la conceptualización y descripción de cada categoría, justificando el porqué de su agrupamiento e integrando datos para interpretaciones de mayor nivel que permitirán establecer inferencias entre los temas analizados y las teorías expuestas previamente. Obteniendo un análisis de mayor profundidad, validez y confiabilidad.

El análisis cualitativo de contenido se define a sí mismo dentro de este marco de trabajo como una aproximación empírica, de análisis metodológicamente controlado de textos al interior

de sus contextos de comunicación, siguiendo reglas analíticas de contenido y modelos paso a paso, sin cuantificación de por medio” (Mayring referido por Cáceres, 2003).

Se escogió para esta investigación el método de análisis de contenido sustentado a partir de la propuesta de Cáceres 2003, ya que como el análisis de discurso también se centra en la comunicación, pero esta no solo se limita al plano verbal, sino que aplica material simbólico visual o sonoro como (fotografías, videos, grabaciones, etc.) Lo que sugiere un análisis mucho más profundo, generando así información válida y confiable.

Lo que destaca el análisis de contenido es denotar tanto el contenido manifiesto como el contenido latente, lo cual se realiza aglutinando los datos a interpretaciones o conjuntos con sentido similar, que permita conceptualizar o describir lo que justifique dicho agrupamiento según el interés de los investigadores. (p. 57).

A continuación, se presenta la perspectiva de Cáceres en cuanto al procedimiento de análisis cualitativo de contenido, integrando diversos elementos que harán un análisis más completo.

En el primer paso se realiza la selección del objeto de análisis dentro de un modelo de comunicación, al analizar el contenido, es necesario definir el objeto de estudio, sobre el cual se realizará la investigación. Aunque este se pudo haber generado ya en los supuestos teóricos, este proceso de análisis nos llevará a formular la intención de la investigación. (p.58)

El segundo paso es el desarrollo del pre análisis, según Bardin (referido en Cáceres, 2003) es un periodo técnico, donde se intenta organizar la información con respecto al contenido a analizar. En el cual se plantean tres objetivos, el primero es la colecta de documentos o corpus

de contenido, donde se toma la decisión respecto a la técnica que se utilizará para facilitar el análisis del tema. Según Kolbe y Burnett, los buenos corpus pueden ser entrevistas sobre temas específicos, respuestas a un cuestionario, notas de campo, discursos, transcripciones, grupos de discusión o temas documentados. Así mismo, se recomienda que se obtengan la suma de corpus que sean posibles para mayor credibilidad y fiabilidad del contenido a tratar (Gustafson, referido en Cáceres, 2003)

El segundo objetivo son las guías de trabajo de análisis u objetivos de análisis, en este se define el tema sobre el cual se aplicará la técnica, se hacen más precisos para que sea más pertinente el análisis que se obtenga del contenido. (p.60)

El tercer objetivo es referido a establecer indicadores de temas presentes en el material analizado: “elementos presentes en el corpus informarán -indicarán- la presencia de aquello que se busca dentro de las materias analizadas, dando lugar a la selección de las unidades de análisis más pertinentes” (Bardin, referido en Cáceres, 2003).

El tercer paso es la definición de las unidades de análisis, que corresponden a las partes de contenido sobre los cuales se comenzara a elaborar los análisis. Según Hernández “las unidades de análisis representan los segmentos del contenido de los mensajes que son caracterizados e individualizados para posteriormente categorizarlos, relacionarlos y establecer inferencias a partir de ellos”. (p.61)

Existen dos tipos de unidades de análisis, la primera son las de base gramatical, provienen de la comunicación escrita o verbal, tales como:

Los vocablos: son palabras específicas que se seleccionan en un tema o dentro de un texto y las otras son palabras generales que vienen dentro de un conjunto de significados similares o texto. La diferencia radica en que las primeras son más acordes a contenidos de cualquier tipo y las segundas a análisis profundos, donde el contenido tiene palabras muy similares y se requiere de más inferencia. (p.61)

Las frases, el párrafo o el tema: hacen referencia la unidad de análisis conformada por un grupo de palabras, frases u oraciones que por sí solas no muestran significado; se selecciona un párrafo o un conjunto que hace distinción a la unidad, a este se le conoce como “tema” y es una de las unidades de análisis más utilizadas. (p.61)

La segunda son las unidades de análisis de base no gramatical en estas se distinguen las propiedades independientes del material, tales como:

Documentos íntegros: es decir, un libro, un periódico, una revista, una carta. Aquella información que sea útil y que no tenga rasgos verbales.

Espacio: puede ser una columna, en donde el contenido gira entorno a la unidad espacial y ésta determina su importancia respecto al tema y al interés del investigador.

Tiempo: son unidades de análisis que se encuentran presentes sólo en el momento de su ejecución, como transmisiones de televisión o conversaciones en vivo.

Los caracteres: lo que resalta interés es el estudio de personajes, rasgos o personalidades de un individuo ya sea real o imaginario, teniendo en cuenta la importancia del tema a tratar, para el investigador. (p.62)

El cuarto paso es el establecimiento de reglas de análisis y códigos de clasificación, al establecer reglas en el análisis, se brinda un nivel mayor de validez y confiabilidad a los resultados, ya que, al categorizar y codificar, y en sí, durante todo el proceso de investigación, se están determinando reglas en cuanto al contenido que se expone, generando a los investigadores y otros a involucrarse y participar en el análisis. (p.63).

Una vez que se tiene claro cuál será la unidad de análisis, se procede a disponer el material separando el contenido en virtud de dicha unidad, de modo tal de agrupar todo aquel que parezca guardar relación, la suficiente como para ser considerada similar, mientras que otros conjuntos de datos conforman otros grupos (Morris, referido en Cáceres, 2003).

Cabe resaltar que la clasificación del texto se realiza de acuerdo a las preguntas o supuestos que el investigador considere relevantes y significativos para su análisis. Adicional, las reglas sirven para mayor entendimiento al comprender los criterios, por los cuales, se llegó a agrupar el material. (p.64)

Este proceder libre e inductivo, comenzando desde los datos para definir reglas que los clasifiquen y posteriormente codificarlos, es lo que se denomina “codificación abierta”, en donde el investigador revisa las unidades de análisis preguntándose cuál es el tema, aspecto o significado que ellas encierran (Rodríguez, referido en Cáceres, 2003).

Los códigos funcionan como identificador para los grupos o segmentos que hayan surgido a partir del análisis de los datos, estos pueden ser un símbolo o un concepto que reúna todas las características del contenido anteriormente agrupado. Además de servir como orientador, es de gran importancia darle una definición precisa a cada código, complementándola

con ejemplos o significados provenientes del contenido, de textos o de los mismos investigadores. (p.65)

Los códigos pueden clasificarse en dos, uno de ellos son los códigos descriptivos, definidos como “identificadores de las características de segmentos de los registros” ya que las descripciones integran un conjunto de datos (p.66) y los códigos explicativos, son aquellos que funcionan como “identificadores de temas que el investigador denota como recurrentes o con igual significado”, los cuales tienen un mayor nivel de inferencia e interpretación.

El quinto paso es el desarrollo de categorías, en esta etapa el contenido ya codificado se clasifica de modo definitivo, a partir de razonamientos y perspectiva crítica de los investigadores y elementos teóricos que consolidan la categorización. (p. 67)

La categorización, comprende la agrupación por género o relación de los temas, del material seleccionado, los cuales ya han sido identificados por códigos, dando lugar a categorías conceptuales, con un alto nivel de abstracción y análisis según los criterios propios del investigador. (p.69)

El Sexto paso es la integración final de los hallazgos, se refiere a la síntesis final del estudio, donde se tiene en cuenta los objetivos que guían esta construcción teórica, para este apartado se deben utilizar todas las categorías y códigos utilizados durante la investigación, lo que permitirá evidenciar nuevas relaciones entre las mismas, lo que a su vez guiará al resultado analítico sobre la comparación de temas de interés para la investigación.

Es importante tener en cuenta que no todas las categorías deben relacionarse entre sí para generar una sola interpretación, se pueden apreciar varias interpretaciones a partir de las diversas relaciones que se generen para dar una visión amplia y global del fenómeno que se estudia.

### **Triangulación**

El concepto de triangulación proviene de la medición de distancias horizontales en la elaboración de mapas, en donde se conoce un punto de referencia y se localiza a la persona en dirección a este punto en una línea recta, mientras que al utilizar otro punto de referencia y ubicarse en un tercer punto se forma un triángulo, lo que permite tener una orientación con respecto a los dos puntos y localizarse en un espacio. La analogía se utiliza en términos de investigación, pues permite desarrollar una interpretación global del fenómeno que se estudia a partir de diferentes referentes o fuentes de información, lo que permite dar mayor validez a los resultados encontrados dentro de la investigación (Okuda y Gómez, 2005).

Dentro de la investigación cualitativa se refiere al uso de diversas estrategias, al hacer esto las debilidades individuales de cada estrategia se disminuyen y se suman sus fortalezas, pues permite estudiar y analizar el fenómeno desde diferentes ángulos. Así mismo si la información recolectada en las diferentes estrategias es similar, se corrobora de manera efectiva dicha información, pero si por el contrario la información es diferente, permite tener una visión más amplia del fenómeno y generar nuevos planteamientos (Okuda y Gómez, 2005).

La triangulación entonces consiste en la comparación y verificación de la información, esto para encontrar similitudes y diferencias entre las distintas fuentes (Aguilar y Barroso, 2015; Okuda y Gómez, 2005).

Por su parte Denzin, referido en Okuda y Gómez (2005) describe cuatro tipos de triangulación, la triangulación de metodológica, que consiste en la implementación de diferentes técnicas cualitativas o cuantitativas; la triangulación de datos, que consiste en verificar y compara la información obtenida de diferentes fuentes; la triangulación de investigadores en donde el análisis de datos es realizado por diferentes personas y finalmente la triangulación de teorías en donde se establecen diferentes teorías desde las cuales se analizara el fenómeno.

Para esta investigación se implementará la triangulación de datos, que según Aguilar y Barroso (2015) se divide en tres: de tiempo, que se refiere a la información recolectada en diferentes momentos; de lugar, que tiene que ver con la información recolectada en espacios diferentes y de persona que hace referencia a la información recogida de diferentes fuentes, sean personas individuales o comunidades, es un espacio y tiempo determinado según el contexto de la investigación.

## **Resultados**

A continuación, se describen los resultados dirigidos por el enfoque metodológico de estudio de caso único y la técnica de análisis cualitativo de contenido, éste último siendo el modelo del procedimiento propuesto por Cáceres, donde se genera la clasificación, categorización y codificación de datos, como también, el análisis de cada tema fundamental.

Para la fase de obtención de evidencia el procedimiento se complementa con el “protocolo de estudio de caso” propuesto por Yin, inicialmente se realiza la semblanza de estudio de caso, donde como investigadores, indagamos acerca del contexto del fenómeno a estudiar, como la delimitación del problema descrita anteriormente, los principales temas a investigar como las competencias personales, funcionales y sociales desarrolladas, y la participación de la red de apoyo dentro de la inclusión laboral. Después se realiza las proposiciones teóricas, en donde se destaca la teoría social en relación a la discapacidad cognitiva referenciada por Soto y García. En seguida, se da paso, a las preguntas del estudio de caso, por medio de las cuales se obtendrá la información, y serán parte de una entrevista semiestructural, las cuales serán explicadas más adelante.

Antes de dar inicio con la obtención de datos, deben especificarse los pasos del procedimiento del estudio de un caso único, donde se definen los mecanismos para obtener acceso a las instituciones e informantes; es allí, donde se cuenta con el tiempo y el contacto interno del Club El Nogal y la Fundación RECA, así como con la madre y la persona con discapacidad, se programan las entrevistas con cada uno de los participantes en diferentes días y horarios, contando con la disponibilidad de su tiempo. Al contar con un instrumento, como lo es la entrevista semiestructural, se realizan preguntas programadas anteriormente respondiendo a los

objetivos y durante las sesiones individuales pueden existir nuevas, que ayuden a la obtención de la evidencia.

Finalmente, se genera un informe del estudio de caso, donde se reporten los resultados obtenidos a partir de las técnicas de recolección y se describirán a continuación con el modelo de análisis cualitativo de contenido.

Dando inicio al modelo de Cáceres, en el primer paso, se tiene en cuenta la selección de un único caso en el que se analizará la experiencia de una persona en condición de discapacidad cognitiva leve y los objetivos de la investigación dirigidos a la comprensión de la experiencia de personas en condición de discapacidad cognitiva con respecto a procesos de inclusión laboral, retomando aspectos importantes como el desarrollo de competencias funcionales, sociales y personales y la relación e implicación directa de las redes de apoyo, se establece que el tema de investigación es el proceso de inclusión laboral en personas con diagnóstico de discapacidad cognitiva leve.

En el segundo paso, para la colecta de documentos o corpus de contenido se realizaron cuatro entrevistas semiestructuradas (ver anexos 2, 3, 4, y 5), que se aplicaron a la persona en condición de discapacidad y su red de apoyo directa, con preguntas relacionadas a los objetivos de la investigación en función de describir la experiencia con respecto al proceso de inclusión laboral. Previo a las entrevistas, en cada sesión individual se realizó entrega de los consentimientos informados explicando el uso de la información y la autorización de la misma a los participantes (ver anexo 6).

Con el propósito de presentar mayor credibilidad al corpus de contenido se validan las entrevistas con dos expertos y posterior a la aplicación se transcriben de manera textual

(ver anexo 1). Los temas concretos o categorías sobre los cuales se aplica la técnica, en este caso la entrevista, son cuatro, las competencias funcionales, personales y sociales, las cuales se desarrollan a lo largo del proceso, y la intervención de las redes de apoyo en los procesos de inclusión laboral en personas con discapacidad cognitiva. La importancia de estos cuatro temas seleccionados se debe a que, las competencias por un lado describen las habilidades y capacidades que puede llegar a desarrollar una persona en los contextos en los cuales está inmerso, y esto contribuye a descubrir y determinar qué tipo de competencias funcionales, personales y sociales son las que desarrolla o fortalece una persona con discapacidad cognitiva leve en el proceso de inclusión laboral; también como se ha mencionado en diferentes investigaciones, las redes de apoyo son un factor favorecedor para el proceso de inclusión, y así mismo para identificar el tipo de apoyo brindado por cada persona o institución en el país.

Los indicadores o subcategorías que se tienen en cuenta para la investigación, según su pertinencia con respecto a los temas más amplios o categorías ya establecidas, son:

Subcategorías para determinar las competencias funcionales: Habilidades con respecto a las funciones asignadas o realizadas y posibilidad de ascenso dentro de la empresa

Subcategorías para determinar las competencias sociales: Habilidades sociales básicas y relaciones interpersonales

Subcategorías para determinar competencias personales: Capacidad de adaptación y motivaciones frente al proceso de inclusión laboral

Subcategorías para determinar redes de apoyo: Confianza y afianzamiento de las habilidades y expectativas y comunicación entre institución de apoyo, empleador y familia.

En el tercer paso, los contenidos sobre los cuales se realiza el análisis en función de los temas ya establecidos, son de base gramatical, pues, se estructura a partir de frases y párrafos, provenientes de la transcripción textual de las entrevistas realizadas con anterioridad.

En el cuarto paso, se realiza el establecimiento de reglas de análisis y códigos de clasificación.

A continuación, se señalan pasos o reglas para establecer el orden, en el cual, se realiza el análisis de los fragmentos en cuanto a los objetivos planteados anteriormente y así construir una codificación adecuada, que contenga un símbolo (letra) característico del contenido o concepto agrupado, para el desarrollo del contenido y la integración final de los resultados.

La investigación que se llevó a cabo tomó como participantes a cuatro sujetos, a los cuales se les realizó la entrevista semiestructurada, estos son (ver tabla 1):

<b>Participantes</b>	<b>Código</b>
<b>Persona con discapacidad cognitiva</b>	<b>C</b>
<b>Jefe directo</b>	<b>J</b>
<b>Madre o cuidador</b>	<b>M</b>
<b>Fundación RECA</b>	<b>R</b>

**Tabla 1. Participantes y códigos**

De acuerdo al objetivo de la investigación, donde se busca comprender la experiencia de las personas con discapacidad cognitiva en los procesos de inclusión laboral en el área de parqueadero del Club El Nogal, se establecieron cuatro categorías que pueden llegar a describir dicha experiencia, estas categorías se nombran a continuación con su código (ver tabla 2):

<b>Categorías</b>	<b>Código</b>
<b>Competencias funcionales</b>	<b>F</b>
<b>Competencias sociales</b>	<b>S</b>
<b>Competencias personales</b>	<b>P</b>
<b>Red de apoyo</b>	<b>Y</b>

**Tabla 2. Categorías y códigos**

Por consiguiente, para determinar las competencias funcionales, sociales y funcionales, así como identificar el tipo de apoyo, se requiere de los indicadores o subcategorías ya mencionadas y seleccionadas anteriormente, las cuales, se señalan en las siguientes tablas:

<b>Subcategorías de competencias funcionales</b>	<b>Código</b>
--	---------------

Habilidades funcionales	FH
Posibilidad de ascenso dentro de la empresa	FA

**Tabla 3. Subcategorías de competencias funcionales y códigos**

<b>Subcategorías de competencias sociales</b>	<b>Código</b>
Habilidades sociales básicas	SB
Relaciones interpersonales	SI

**Tabla 4. Subcategorías de competencias sociales y códigos**

<b>Subcategorías de competencias personales</b>	<b>Código</b>
Capacidad de adaptación	PD
Motivación e interés	PE

**Tabla 5. Subcategorías de competencias personales y códigos**

<b>Subcategorías de redes de apoyo</b>	<b>Código</b>
Confianza y afianzamiento de las habilidades y expectativas	YX
Comunicación entre institución de apoyo, empleador y familia	YZ

**Tabla 6. Subcategorías de redes de apoyo**

Al haber establecido ya los códigos de clasificación, se continúa con la elaboración de las matrices de resultados, los pasos para las matrices son: Código fragmento, código subcategoría, fragmento, código transcripción y código sujeto. Permitiendo así, construir la matriz de resultados, ver tabla 7:

<b>Código fragmento</b>	<b>Código subcategoría</b>	<b>Fragmento</b>	<b>Código Transcripción</b>	<b>Código sujeto</b>
<b>Enumeración que toma el fragmento en la matriz de resultados</b>	<b>Subcategorías de Competencias funcionales, competencias sociales y competencias personales</b>	<b>Fragmento textual</b>	<b>Código numérico de la transcripción</b>	<b>Código de participante</b>

### **Tabla 7. Matriz de resultados**

En el quinto paso, se elabora la clasificación del contenido codificado, mediante matrices que señalan fragmentos de acuerdo a la categoría y subcategoría. La matriz de resultados, se toma como punto de referencia para realizar cuatro matrices por cada categoría, donde se toman fragmentos de cada subcategoría, y así, obtener un total de 16 matrices (Ver anexo 7).

En el sexto paso, se realiza la integración final de los hallazgos, implementando la triangulación de datos, que según Aguilar y Barroso (2015) se divide en tres: de tiempo, que se refiere a la información recolectada en diferentes momentos como las entrevistas que se realizaron a cada uno de los participantes de manera individual; de lugar, que tiene que ver con la información recolectada en espacios diferentes, teniendo como diversos espacios las instalaciones de El Club El Nogal, y la Fundación RECA, determinando así los contextos de la investigación, y de persona, como tercer elemento de triangulación, que hace referencia a la información recogida de diferentes fuentes, siendo personas individuales, tomando a los cuatro participantes, a partir de los cuales, se obtienen los resultados, mediante las entrevistas realizadas a la persona con discapacidad, su jefe directo, su acudiente y la fundación RECA, en términos de investigación la triangulación permite la verificación y la comparación de la información recolectada debido al número de fuentes y al número de entrevistas o instrumentos de la investigación, es así pues, que se presentan las categorías con sus respectivas subcategorías, identificando y señalando apartados o situaciones que definen o contribuyen al desarrollo de las cuatro categorías estudiadas en la investigación, permitiendo tener una visión más amplia del fenómeno.

Así pues, se inicia la descripción de cada una de las categorías y subcategorías teniendo en cuenta los resultados similares de cada fuente, la competencia funcional, de acuerdo a la definición de (Guerrero, C. 2005 referido por Sesento, L. 2008) “la capacidad de aplicar en condiciones operativas y conforme al nivel requerido las destrezas, conocimientos y actitudes adquiridas por la formación de la experiencia profesional, al realizar las actividades de una ocupación”. En cuanto a lo observado y mencionado, se puede evidenciar con respecto a habilidades funcionales y posibilidad de ascenso, el sujeto realiza las actividades que le son asignadas respecto al cargo de patrullero en la corporación club el Nogal, entre las cuales se especifican, planillar vehículos que ingresan al club, donde debe registrar las placas, el estado del vehículo y las novedades que se presenten del mismo según las nomenclaturas establecidas por la empresa, en un formato específico. Por esto se evidencia que en el sujeto se ven desarrolladas las habilidades de lectoescritura, seguimiento de instrucciones, observación, asociación y memoria, que se ejercitan con el tiempo, a partir del aprendizaje por demostración y la ejecución de actividades repetitivas y rutinarias.

Según su jefe directo, se evidencia en el sujeto el desarrollo de los valores esperados por la empresa, como, el sentido de pertenencia, honestidad, colaboración, fidelidad.

Se tiene en cuenta que el sujeto logró pasar de una institución de educación especial a una de educación regular donde terminó sus estudios, para posteriormente iniciar una carrera técnica en el SENA como auxiliar de servicio y apoyo logístico operativo, hacer un curso de inglés y de lectura rápida, finalmente cabe mencionar que el sujeto es capaz de moverse de manera independiente y de manipular recursos tecnológicos.

El sujeto no se limita solamente a realizar actividades establecidas para su cargo, sino que empieza a desempeñar otras labores que no están dentro de sus funciones tales como, hacer el

registro de los socios que ingresan al club, organizar los recibos de parqueadero de acuerdo al consecutivo numérico de llegada de los mismos, para posteriormente acomodarlos en un archivo, colaborar en recepción llevando maletas o ayudar entregando recibos a los socios. Pasó de ser un pasante a ser un empleado con contrato legal en la empresa, mostrando que es capaz de crecer dentro de su cargo y aprender a realizar tareas nuevas, lo que implica que sea tenido en cuenta para colaborar en diferentes eventos y actividades que puedan surgir en otros ámbitos dentro de su área de trabajo, así como tener la posibilidad de aprender a utilizar un aplicativo informático específico que maneja la empresa, lo que le lleva a participar de un concurso para el cargo de controlador, en donde obtuvo resultados satisfactorios, según los solicitados por la empresa, tanto en las pruebas como en la entrevista, quedando en el segundo lugar.

Dentro del proceso de inclusión laboral se evidencia que el sujeto desarrolla competencias funcionales como, lectoescritura, seguimiento de instrucciones, observación, asociación y memoria, las cuales permiten que desempeñe sus labores para el cargo de patrullero y mantener su empleo en la empresa, así mismo, el realizar otras funciones como las ya mencionadas que siguen el mismo proceso y rutina.

(González y Lobato 2008) proponen que las competencias sociales comprenden la capacidad individual de expresar los propios sentimientos y emociones, la habilidad crítica, destrezas interpersonales, capacidad de trabajo en equipo, compromiso ético y social, interacción y cooperación. De acuerdo a las entrevistas realizadas se puede evidenciar con respecto a las habilidades sociales que el sujeto se comunica con los demás, en tanto se acerca y saluda de manera cordial, es coherente y honesto en lo que dice, se dirige a los demás de manera respetuosa, se expresa de manera escrita y oral, lo que le ha permitido en el contexto laboral, atender al público, reconoce y expresa sus errores con otros, ha disminuido sus nervios al

intentar establecer una conversación con las personas específicamente del género femenino, hasta el punto que actualmente sostiene una relación de pareja con una de sus compañeras en la fundación.

Frente a situaciones de emergencia se comunica con su familia o jefe para pedir ayuda, es receptivo con respecto a lo que le dicen o aconsejan.

En cuanto a las relaciones interpersonales más significativas, se dan con su madre, su jefe y supervisores, pues son las personas con quien convive la mayor parte del tiempo y representa un apoyo y guía importante en su vida tanto laboral como personal, además de esto se relaciona con sus compañeros en el área de trabajo, con el tiempo entiende y se adapta a las dinámicas relacionales en el contexto; mantiene relación con sus compañeros de RECA en su tiempo libre.

El sujeto expresa que la relación que establece con los socios del Club al momento de atenderlos se da de manera cordial y con respeto, el empleo en el Nogal le ha permitido conocer más personas y según su jefe, le ha ayudado a entender y reconocer las dinámicas de convivencia con personas de su edad y personas mayores, posibilitando el mantener una sana convivencia con los demás.

Las competencias sociales que se han desarrollado durante todo el proceso de inclusión laboral son comunicación, relaciones interpersonales y convivencia, ya que se logra iniciar con elementos básicos como el saludar hasta entablar una conversación con otros, expresar sus ideas y emociones, establecer redes con otras personas como sus compañeros y supervisores del Club lo que contribuye a un mejor desempeño.

Teniendo en cuenta que la competencia personal según The Institute for Human & Machine Cognition (IHMC) es un conjunto de capacidades, conductas y estrategias, donde el

sujeto construye su propia identidad, actuando competentemente en diversos contextos, interactuando y relacionándose con otros, afrontando retos y demandas, logrando así una adaptación al medio, y bienestar personal y social.

Se puede evidenciar con respecto a la capacidad de adaptación, que el sujeto está dispuesto a aprender cosas nuevas, mostrando iniciativa para hacerlo, siendo receptivo al seguir instrucciones para realizar nuevas actividades, asumiéndolas con responsabilidad. Expresa que, está dispuesto a aprovechar las oportunidades que se le presenten, siendo notorio al momento de tomar la decisión de inscribirse a un concurso para otro cargo y ascender. Así mismo, como menciona su jefe, dentro de la empresa se le exige igual que los demás empleados, tanto en horarios como en funciones específicas del cargo, demostrando de esta manera su capacidad de adaptarse a los ritmos de trabajo, reiterando la situación la supervisora de RECA.

Según la madre, ella se despierta y acompaña al sujeto en su rutina de las mañanas, enseñándole así, las rutas que debe coger para llegar al Club. En el trabajo se ha logrado un desempeño favorable debido al cumplimiento de sus labores, generando así desarrollo de diversas habilidades y a nivel social un amplio contacto con los demás.

En cuanto a sus intereses y motivaciones se reflejan en su comportamiento y actitud, pues manifiesta un interés constante por aprender, seguir instrucciones, buscando la posibilidad de estudiar una carrera universitaria en administración de empresas o contaduría pública, pues como ya se graduó del Sena quiere seguir estudiando y no quedarse solo con su primer título, para lo que presentará la prueba del icfes nuevamente buscando ampliar sus posibilidades.

Asimismo, se plantea la meta de viajar por el mundo y llegar a casarse, además le apasionan los deportes, específicamente el fútbol, lo que lo ha llevado a colaborar en la organización de campeonatos dentro de la empresa.

Dentro del proceso de inclusión laboral, en el sujeto se encuentran competencias personales como, mostrar iniciativa, interés por aprender, es receptivo y planteamiento de metas las cuales, favorecen su capacidad de adaptarse al medio, específicamente al contexto laboral, y lo ha llevado a tener la posibilidad de ascender a nivel laboral como personal.

En cuanto a la red de apoyo, para que el proceso de inclusión laboral sea accesible, se mantenga y sea favorable para potenciar o desarrollar nuevas competencias, la Fundación, la empresa, y el cuidador deben propiciar la participación de la persona con discapacidad, evidenciando aspectos en cuanto a la confianza y afianzamiento de las habilidades y expectativas, donde se identifica que el Club tiene ciertos cuidados con el sujeto, está pendiente y atento asignándole tareas reiterativas para ejercitar sus habilidades, siempre ha recibido el apoyo de su jefe dándole la oportunidad de ascender a través de un concurso, sus compañeros le explican el procedimiento para realizar sus funciones, además de esto el acompañamiento que recibió por parte de RECA, los cuales le ayudaron a desempeñarse en el contexto laboral, ya que tienen como finalidad mejorar la calidad de vida de la persona con discapacidad y la de sus familiares; al iniciar en la Fundación el sujeto debe llevar un acta donde certifique su discapacidad, realizado por un médico especialista lo cual permitirá el ingreso, RECA realiza una valoración integral de la persona con discapacidad con la participación de profesionales en psicología, trabajo social y pedagogía en donde se miran capacidades, habilidades e intereses del sujeto y necesidades de apoyo, generando así el perfil para el sujeto, para posteriormente

elaborar su hoja de vida y lograr inclusión en algunas de las empresas que ofrezcan cargos y una atención apropiada.

Según el sujeto el apoyo más importante dentro del proceso ha sido el de su madre, quien siempre lo ha acompañado y apoyado desde pequeño, como ella señala, iniciando con terapias de lenguaje, motricidad, cursos de inglés y lectura rápida, y apoyo en sus estudios básicos y superiores y actualmente en su actividad laboral. De igual manera, lo ayuda con su dificultad para reconocer y manejar el dinero con ejercicios, por medio de un papel donde el sujeto escribe el monto de billetes y monedas para reconocer el valor de cada uno, y también aprenda a contar cuánto dinero tiene.

En cuanto a la comunicación entre redes de apoyo, RECA realiza un acompañamiento en el proceso de selección, previamente preparando a la persona para la entrevista. Se da cuenta a la empresa de las limitaciones de la persona con discapacidad, realiza una evaluación a la empresa para identificar accesibilidad, barreras y facilitadores que tienen para facilitar el proceso de inclusión, así mismo, la empresa se comunica con la madre para explicar las condiciones de la contratación y el salario.

Según la Fundación, RECA está en constante comunicación con la familia, orientando y acompañando las diferentes situaciones que se presenten, por medio de sensibilizaciones, conferencias o talleres en grupo, ya que siempre debe haber un responsable de acompañar el proceso de la persona con discapacidad; y también con la empresa, ya que se busca que la empresa tenga la disposición y los espacios adecuados para recibir a las personas con condiciones especiales, así mismo que tenga la posibilidad de nombrar a alguien dentro de la organización para acompañar el proceso, en este caso el jefe directo y los supervisores de

parqueadero porque son los que propician la participación del sujeto dentro de sus actividades diarias, denotan un gran esfuerzo y seguimiento para el apoyo del proceso.

Como se expuso en el marco teórico en el apartado de red de apoyo, las investigaciones de Pallisera 2005 relata que, el proceso de inclusión se ve favorecido debido a las redes de apoyo, y en este caso la comunicación entre el empleador, la fundación y el cuidador, cada una expuesta anteriormente, colaboran, forman y fortalecen las competencias y habilidades desarrolladas en todo el proceso.

## **Discusión**

Esta investigación tuvo como objetivo comprender la experiencia de las personas con discapacidad cognitiva en los procesos de inclusión laboral en el área de parqueadero del club el nogal, tomando como referencia particular un único caso. Específicamente se pretende determinar las competencias funcionales, sociales y personales que favorecen dicho proceso, asimismo el apoyo brindado por los actores implicados en el proceso, en este caso el cuidador, el empleador y la Fundación RECA, que trabaja en procesos de inclusión laboral para personas en condición de discapacidad, para lo que se tuvo en cuenta la percepción de cada uno de los participantes ya mencionados y la percepción de la persona en condición de discapacidad.

En este caso las narraciones de los participantes entrevistados para la investigación fueron seleccionadas y relacionadas entre sí, permitiendo mayor confiabilidad, pues la información por un lado es confirmada o no por las diferentes fuentes y principalmente, se clasifican de acuerdo a las categorías establecidas según la metodología de análisis de contenido. La participación de cada una de las fuentes fue pertinente y se adecua a la investigación dentro de los objetivos planteados, en tanto todos se encuentran involucrados o implicados en el proceso de inclusión laboral de la persona en condición de discapacidad cognitiva leve.

A partir de los resultados obtenidos en las categorías establecidas para la investigación se puede evidenciar que, para la categoría de competencias funcionales subdividida en habilidades funcionales y posibilidad de ascenso, el sujeto desarrolla competencias funcionales basadas en el seguimiento de instrucciones y actividades rutinarias, las cuales permiten iniciar las labores de su cargo de patrullero y mantenerse en él. Según Guerrero, referido en Sesento (2008) las competencias se refieren a las destrezas, técnicas o conocimientos que se adquieren a partir de la actividad o formación académica o la experiencia, en este caso laboral, por otra parte, las

habilidades según Cañedo, (2011) se refieren al saber hacer, es decir el conocimiento de la acción con respecto a la previa instrucción y al adecuado uso de las herramientas de trabajo.

Los participantes dentro de los cuales se encuentran el jefe directo del Club, la madre y la directora de RECA, dan cuenta de que las competencias desarrolladas por el sujeto en condición de discapacidad son las de lectoescritura, seguimiento de instrucciones, observación, asociación y memoria, las cuales ejercita a diario pues son parte fundamental para desempeñar las funciones de su cargo, entre las cuales están, planillar vehículos que ingresan al club, donde debe registrar las placas, el estado del vehículo y las novedades que se presenten del mismo según las nomenclaturas establecidas por la empresa, en un formato específico. Un aspecto a resaltar de los resultados es que, las actividades que le ayudan a potenciar sus habilidades, son de tipo rutinario y repetitivo, realiza actividades operativas y mecánicas que le permiten mantener cierta estabilidad con respecto a las labores que le son asignadas, la lectoescritura le permite entender y llenar los formatos establecidos por la empresa para las planillas en el cargo de patrullero, la memoria y capacidad de asociación le permite recordar nomenclaturas clave para la realización de las planillas, en donde debe anotar según estos símbolos las novedades de los vehículos que planilla, la capacidad de observación le permite en este caso llevar a cabo una inspección rigurosa de los vehículos que ingresan y deben ser planillados, finalmente la capacidad para seguir instrucciones le ha permitido no solo realizar su trabajo de manera adecuada, sino empezar a realizar nuevas funciones, donde las habilidades y competencias ya desarrolladas también cumplen un papel importante, además de sus labores como patrullero ha llegado a desempeñar otras funciones como la realización y organización de recibos, colaboración en eventos, y dar apoyo en otras áreas como la recepción.

En consecuencia, el sujeto ha tenido la oportunidad de ascender dentro de la empresa, pues pasó de ser un pasante o practicante a convertirse en un empleado formal de la empresa con un contrato legal, seguido de esto se le permite participar en un concurso para aspirar a un nuevo cargo más alto, donde si bien no fue el ganador, obtuvo resultados importantes, mayor a los esperados, en este concurso obtuvo el segundo lugar, superando así a otros aspirantes que no presentan ningún tipo de discapacidad, las pruebas que presentó en dicho concurso presentan una connotación escrita, oral y práctica donde se demostró que las habilidades desarrolladas dentro del cargo le han permitido crecer pues han sido potenciadas con el tiempo y el ejercicio de las mismas.

Con respecto a lo anterior, se puede evidenciar que efectivamente a lo largo del proceso de inclusión laboral el sujeto logra desarrollar las competencias funcionales para adquirir y mantener el cargo de patrullero en la empresa, además para tener la posibilidad de ascender y crecer a nivel profesional dentro de la misma, lo que demuestra que el sujeto adquiere la capacidad del saber hacer que menciona Sesento (2008).

Sin embargo, como limitante se debe resaltar que su actividad laboral no sale más allá de un seguimiento de instrucciones y el realizar esas mismas tareas en todo momento, su flexibilidad para enfrentarse a situaciones desconocidas, ante una novedad, o cambio de rutina constante, tolerar cambios, mirar desde diferentes perspectivas y resolver problemas; es una capacidad más compleja que nos permite desarrollar estrategias en diferentes ambientes, lo que no se evidencia en las situaciones expuestas, para esto habría que ver cómo responde el sujeto, y según su avance esperar resultados o seguir el mismo aprendizaje por demostración y actividades reiterativas que enmarcan las competencias desarrolladas.

Según APA (2013) el nivel de gravedad leve se caracteriza por presentar dificultades en el aprendizaje, el sujeto presenta dificultades con tareas matemáticas, donde no entiende conceptos relacionado con los números, el usar símbolos o funciones necesarias de las operaciones matemáticas; dificultando el manejo de las finanzas, lo cual conlleva a que su madre maneje el dinero y reciba su sueldo, no siendo una persona totalmente independiente, como mencionaba (Izuzquiza, 2002) en su gran mayoría las personas en condición de discapacidad cognitiva son dependientes, influenciables y sobreprotegidas, debido a que el sujeto no posee la capacidad de desarrollar dicha conducta de manera autónoma, la madre se involucra en el ámbito laboral y económico del sujeto, de esta manera se ratifica la condición de dependencia y discapacidad a nivel social, ya que según (Marín 2004) dentro del marco legal la persona con discapacidad es aquella que no puede gobernarse por sí misma.

Respecto a la competencia social, según González y Lobato (2008) estas comprenden la capacidad individual de expresar los propios sentimientos y emociones, la habilidad crítica, destrezas interpersonales, capacidad de trabajo en equipo, compromiso ético y social, interacción y cooperación; se evidencia que el sujeto expresa ideas y opiniones, se observa una mayor interacción debido al ingreso laboral, ya que este contexto contribuye al desarrollo de las habilidades sociales, en cuanto se refiere a los demás de una manera respetuosa y cordial, se compromete ética y socialmente ya que tiene un alto sentido de pertenencia por su trabajo y por el Club logrando así no solo el cumplimiento de su deber sino también una sana convivencia con los de su misma área y demás compañeros del Club.

Así mismo, a partir de los resultados se deduce que existe la competencia de trabajo en equipo, donde en principio el sujeto sigue instrucciones de sus compañeros y ellos ayudan al progreso de sus labores, además el quehacer del sujeto está enmarcado por lograr un objetivo en

común y es, el brindar un servicio de calidad al socio, ofreciendo su apoyo en diversas actividades del área de parqueadero o en recepción.

Las relaciones interpersonales según García (2016) enriquecen la identidad de un individuo, ya que surgen nuevas amistades y afectos, lo que conlleva a un efecto motivador, orientando al sujeto en algunos aspectos de su vida, dando sentido y fuerza a las metas propuestas, o transformando experiencias negativas a positivas; en este caso su jefe y compañeros son un ejemplo y guía de lo que puede lograr y llegar a ser más adelante.

El sujeto logra establecer nuevas relaciones sociales saliendo de su estado de confort, ya no solo comparte y se comunica con su familia, sino que se genera un área social más amplia debido al proceso de inclusión laboral, donde se identifican amigos y compañeros de la Fundación y del Club, indicando como lo señala (García, 2016) un bienestar individual y social, donde a nivel personal el sujeto supera los miedos al iniciar una conversación con alguien, no se limita y fortalece su confianza, pues ya decide por sí mismo entablar una conversación, hacer preguntas, y logra comunicarse con los demás, y en el aspecto social contribuye a generar un estímulo en su familia, amigos y compañeros a que actúen de una manera responsable y cada día dando lo mejor de sí.

Aunque en cuanto a sus limitaciones comunicativas existen tres niveles como dijo Collazo, A (2014) donde se evidencia que, a nivel expresivo, su léxico es pobre, ya que, en la entrevista, el sujeto al responder diversas preguntas en muchas ocasiones solo utiliza un término para describir diferentes situaciones o acciones, como “ya le cogí el tiro” o “ya me sé el procedimiento o método” refiriéndose a funciones, aprendizajes, o a cómo entablar una conversación. A nivel pragmático se producen errores, cuando se refiere al “quien” como se

evidencia en la pregunta ¿Cómo tomaste la decisión de empezar a estudiar en el Sena, fue por voluntad propia o tu mamá te dio la opción o cómo tomaste la decisión? el sujeto responde “Fue por computador”, debido a que este proceso requiere de una complejidad mayor y comprensión de la frase, sujeto y verbo; sin embargo estos errores disminuyen cuando la persona aumenta su nivel lingüístico, y en cuanto a nivel receptivo o semántico, existe un déficit de memoria, como expuso su jefe cuando le pedía contar recibos y él olvidaba la secuencia de los números o como se evidenció nuevamente en la entrevista donde pregunta qué fue lo que le preguntamos ya que la pregunta era muy extensa.

En este caso el sujeto tiene una dificultad cognitiva leve y sus competencias sociales tienden a mejorar y a desarrollarse con una mayor inclusión en el medio, como se pueden encontrar sujetos con dificultades que ni siquiera tengan la intención de establecer ninguna comunicación, en este caso nos encontramos con un sujeto interesado en hacerlo y aunque tenga limitaciones, se intenta comunicar de una manera correcta.

En cuanto al aspecto personal, se puede evidenciar que el sujeto no se detiene por las limitaciones que se le presentan en el medio, pues es capaz de asumir con responsabilidad nuevas actividades o situaciones con diferentes grados de dificultad, demostrando un aprendizaje para adaptarse a las condiciones que se le presenten. Se evidencia que la adaptación o conductas adaptativas del sujeto están ligadas al desarrollo de habilidades funcionales y sociales, que como ya se mencionó anteriormente se potencian a partir del ejercicio rutinario de las mismas.

Asimismo, el sujeto se muestra receptivo e interesado por realizar nuevas tareas, lo que deja al descubierto su capacidad para adaptarse y afrontar situaciones nuevas o desconocidas que lo lleven o no al éxito de las mismas, denotan su interés por sobresalir y no limitarse; además de

esto, él mismo es quien muestra el interés por adquirir nuevas funciones dentro de la empresa, logró participar en un concurso para aplicar a un nuevo cargo dentro de la empresa, lo que deja en evidencia su interés y motivación por ascender y crecer personal y profesionalmente. El hecho de haber pasado de ser un practicante o pasante a convertirse en un empleado formal de la empresa con un contrato que cuenta con todas las condiciones legales permite dejar en evidencia la capacidad del sujeto para adaptarse a las condiciones de la empresa en términos de exigencias, ritmos de trabajo y tiempos que se manejan.

Según Izuzquiza 2002, la persona con discapacidad no es capaz de desarrollar una conducta autónoma, lo cual se evidencia en cuanto a que el sujeto puede transportarse solo pero su madre le enseña las rutas que debe tomar y él las memoriza, así mismo mediante un aprendizaje por demostración y rutinario se desempeña en su trabajo y a nivel de relaciones interpersonales, interactúa de manera positiva y responsable con sus compañeros de la Fundación y del Club.

Teniendo en cuenta lo anterior se evidencia que el sujeto se plantea metas a futuro y establece un proyecto de vida, aunque no lo desarrolla en su totalidad, pues habla de su interés por estudiar otra carrera, en este caso profesional, muestra su interés por viajar y hasta casarse para lograr total independencia, aunque por ahora sus planes van dirigidos al tema del estudio, pues demuestra estar realizando acciones en función de cumplir con este aspecto, aún no desarrolla planes para el cumplimiento de los otros puntos de su proyecto.

Finalmente se puede observar que el sujeto establece relaciones significativas entre sus intereses personales y laborales, pues como se dijo en la entrevista, él se ofrece para colaborar en eventos deportivos, específicamente campeonatos de fútbol en el club, pues este deporte es una

de sus grandes pasiones lo que le motiva para participar de manera activa en otras actividades diferentes a sus labores asignadas.

Con respecto a lo anterior se puede evidenciar que el sujeto logra cierta autonomía e independencia que le permiten desarrollarse en diferentes áreas funcionales de su vida, aunque presenta limitaciones con su manejo financiero, siendo el limitante más significativo, el pensamiento lógico matemático; el sujeto se enfrenta a una dificultad importante en su vida cotidiana, el manejo del dinero, pues en la sociedad actual el no conocimiento ni manejo del mismo podría representar ser víctima de abusos, robos, estafas, etc., lo que conlleva a la afectación de áreas importantes como la satisfacción de necesidades básicas, esto demuestra la condición de dependencia y sobreprotección por parte de la madre, en la que se encuentra el sujeto, pues no lograra la independencia y autonomía absoluta (Izuzquiza, 2002).

Respecto a la categoría de red de apoyo, entraríamos a hablar de la red de apoyo con empleo definida por Gálvez (2009) como una modalidad de empleo de personas con discapacidad, donde el sujeto puede acceder, mantenerse y promocionarse laboralmente, con apoyo profesional y material, en este caso la Fundación RECA ofrece al país sus servicios a personas en condición de discapacidad, logrando así, confianza y afianzamiento en sus habilidades y expectativas, por medio de herramientas como autoconocimiento, habilidades sociales, desarrollo de competencias funcionales, que contribuyan a la adaptación y al buen desempeño en diversos contextos como laboral, personal y social. El acompañamiento y seguimiento que brinda RECA durante la inclusión laboral, busca como objetivo principal, que el sujeto logre una vida autónoma, proporcionando la posibilidad del acercamiento a el ámbito laboral o a su primer trabajo, lo cual proporciona medios económicos para suplir necesidades, subsistir y ayudar a su familia.

Ahora bien, no solo la Fundación brinda un papel importante, también se identifica que el Club y su empleador tiene un papel fundamental en cuanto al afianzamiento de habilidades, pues por medio del aprendizaje por demostración, ejercicios de memoria, tareas rutinarias, y posibilidad de nuevas actividades o experiencias laborales, el sujeto desarrolla competencias funcionales y siente confianza de que es capaz de más, y no se limita, ni se detiene por los errores que pueda presentar, por el contrario, los afronta y siempre está dispuesto a mejorar y ascender para un crecimiento no solo laboral, sino también personal, donde sus motivaciones son el crecimiento profesional, conformar una familia y seguir relacionándose con otros.

En cuanto a su madre o cuidador, se obtiene un apoyo y esfuerzo por ver a su hijo con un proyecto de vida, brindando su ayuda desde terapias motrices y de lenguaje, formación académica, hasta ejercicios de memoria y matemáticos, para incrementar el nivel de independencia dentro de la vida del sujeto, ya que hasta el momento como ella misma lo menciona, ha sido muy protegido y cuidado, por miedo a que algo malo suceda y se aprovechen de él, la familia siendo el primer contexto de interacción con el mundo y para muchos el único durante muchos años. Como último actor, los compañeros del área de trabajo, pues, aunque no se encuentran en las investigaciones establecidas, son ellos con quien el sujeto tiene mayor interacción durante su jornada laboral y por lo tanto son en primera instancia quienes le guían, enseñan y colaboran en caso de que este lo requiera.

Según lo expuesto por Pellisera, cada actor brinda un apoyo específico, sin embargo, para favorecer el proceso de inserción, debe existir una comunicación entre los actores de la red, ya que, así como cada una aporta elementos favorecedores al proceso, la interacción entre sí genera mayor adaptabilidad al medio y el desarrollo de las diferentes habilidades en los contextos.

Según Hernández, J (2008) un factor a destacar en diferentes investigaciones, es el apoyo del asesor y del supervisor laboral, así como el de la familia, ya que generan una mayor eficacia en el proceso integrador en la empresa. En este caso, las interacciones entre redes de apoyo, se evidencian en cuanto, la Fundación busca espacios y condiciones adecuadas en las empresas, además seleccionan un asesor o en este caso el mismo empleador, para que esté pendiente del sujeto y así obtener un mayor desempeño, además la Fundación por medio de talleres y asesorías brinda apoyo y orientación a la familia o cuidador en cualquier situación que lo requieran, también se identificó que, el empleador conversa y explica a la madre términos de contratación y salario pues como limitante el sujeto no puede tener autonomía en este campo. De manera individual cada actor favorece el desarrollo del sujeto, pero como grupo el proceso de inclusión laboral es favorecido en su totalidad, ya que la red de apoyo es un anclaje para que el sujeto surja en la sociedad, donde la inclusión se evidencia en todos los ámbitos, desarrollando competencias funcionales pero dando oportunidad al desarrollo de competencias personales y competencias sociales, logrando un bienestar personal y mejorando la calidad de vida del sujeto y su familia.

Debido a la experiencia obtenida, la inclusión es relevante en la vida de una persona, ya que se integra y se siente un miembro importante de la sociedad, se genera participación e integración en los diversos ámbitos de su vida, aportando autoestima, autonomía y confianza, es tomada en cuenta, y vista frente a los demás, demostrando sus habilidades lo que da reconocimiento y valor.

En cuanto al enfoque social, mencionan Soto (2008) y García (2015) que la discapacidad cognitiva deja de concebirse como consecuencia de las limitaciones individuales y se empieza a entender como producto de las barreras sociales, en este caso se puede evidenciar en la entrevista con la madre que uno de los factores que afectaron el proceso de desarrollo del sujeto

fue el ingreso a una institución de educación especial, pues el nivel educativo de esta corresponde a niveles de discapacidad de mayor gravedad a la presentada por el sujeto, quien posteriormente ingresaría a una institución educativa regular, según esto las oportunidades que se brinden a nivel institucional juegan un papel importante en el proceso de desarrollo de una persona en condición de discapacidad cognitiva.

Acercas de las clasificaciones de la discapacidad, según Padilla, A. (2011) habitualmente se habla de discapacidad mental, cognitiva, física y sensorial, sin embargo, según Hobbs en 1970 se opuso a dicha categorización y subcategorización, ya que el etiquetar a las personas, genera estigmatización sobre el individuo, un resultado negativo el cual causa exclusión en diversas áreas. Sin embargo, el propósito de los tipos de clasificación aporta utilidad en situaciones médicas, sociales y educativas, pues a partir de diversas características individuales se puede intervenir en su protección legal y diferentes condiciones para el desarrollo humano. En el caso de la Fundación RECA es indispensable para el ingreso, llevar el diagnóstico donde se es identificado con el nivel de discapacidad, lo cual siendo un requisito antidiscriminatorio para el acceso de los beneficios brindados.

Ahora bien la educación inclusiva, comienza como educación especial pasando a ser una integración escolar, siendo un factor relevante en contra de la discriminación de la sociedad, siendo como menciona (Padilla, A) “una búsqueda incesante de mejores formas de responder a la diversidad” donde el sujeto aprende a vivir con las diferencias y las experiencias que surgen, transformando estas últimas en un aspecto positivo, aprendiendo de errores pasados y fomentando un aprendizaje, como se evidenció con el sujeto, por ejemplo en su área social, donde antes no conversaba con ninguna mujer porque le daba vergüenza y no sabía cómo

expresarse, ahora nos comenta que debido a la inclusión laboral se siente más conforme al iniciar una conversación o al querer interactuar con otro.

Así mismo, se hace evidente que el acceso de personas en condición de discapacidad a la educación es una puerta para lograr inclusión laboral y social, debido a que el concepto de discapacidad evoluciona y es resultado de la interacción con otros y con el entorno, el cual propicia participación del sujeto en la sociedad.

García (2015) argumenta que actualmente la discapacidad se constituye en tanto no existe un reconocimiento de las diferencias, lo que genera situaciones de exclusión y rechazo, afectando directamente a la persona en condición de discapacidad, pues no se tienen en cuenta sus habilidades, sino que se le limita nivel social. Para este caso específico se evidencia que al abrir espacios de inclusión se le da la oportunidad al sujeto para desarrollar nuevas competencias y vivir como un miembro activo y participativo de la sociedad, el hecho de que se le exija y se le trate de la misma manera que a sus compañeros permite dejar en evidencia la aceptación de las diferencias individuales por parte de algunas empresas y de instituciones o fundaciones como RECA, que buscan abrir espacios de inclusión donde se tengan en cuenta las habilidades de las personas para acceder a un cargo y no sus deficiencias.

En el caso particular del sujeto que participa directamente en esta investigación, se puede evidenciar como ya se mencionó anteriormente que estos espacios de inclusión laboral favorecen de manera significativa los procesos de desarrollo de personas en condición de discapacidad, hasta el punto de lograr participar en concursos con el fin de ascender y la obtención de excelentes resultados en los mismos, incluso mayores a los de otros compañeros que no presentan ningún tipo de discapacidad.

Desde esta perspectiva, se ha venido presentando una evolución en cuanto a la manera en que se relaciona la sociedad con las personas con discapacidad, enfocándose en aspectos como la posibilidad de una vida digna y equitativa enmarcando la calidad de vida del sujeto, desde la inclusión, el apoyo y la toma de decisiones, así como las capacidades y habilidades para desarrollarse como una persona autónoma e independiente.

Finalmente Henao (2009) señala que frente a la discapacidad la calidad de vida debe asumirse desde el ajuste de las capacidades del individuo y el entorno que se le presenta, teniendo en cuenta las expectativas y exigencias en ambas partes. Donde a partir de los relatos se observa que, el sujeto ha tenido una evolución y presenta cambios favorables en su vida, como se describió en cada una de las áreas (laboral, social y personal) el desarrollo de habilidades de acuerdo a su entorno y el realizar actividades que favorecen su desarrollo cognitivo, la estimación del nivel de independencia, relaciones sociales, toma de decisiones y autonomía, que aunque se ven influenciadas por su cuidador en diversas ocasiones; debido a la inclusión laboral se incrementa la participación del sujeto en cuanto a temas o decisiones personales y también a nivel social, con los demás y con su entorno; aumentando confianza en el sujeto y realización de las expectativas y metas propuestas, las cuales también cumplen una función motivadora para el comportamiento y actitudes que encaminan al sujeto.

Según Illanes y von Furstenberg (2012) las personas en condición de discapacidad cognitiva leve no tienen los mismos aprendizajes con respecto a pares de su misma edad, pero logran desarrollar al máximo su propio potencial en tanto les sea posible. También establecen que para las personas con discapacidad cognitiva leve no es posible alcanzar el pensamiento abstracto que es según Piaget (referido en Illanes y von Furstenberg) característico de edades

comprendidas entre los 12 y los 14 años, pues su pensamiento se queda detenido en el nivel operacional concreto propio de edades entre los 6 y los 12 años.

Teniendo en cuenta esto se puede evidenciar que el sujeto efectivamente por su nivel de desarrollo cognitivo está en la capacidad de seguir desarrollando labores netamente operacionales o mecánicas y que para actividades de mayor complejidad requerirá siempre del acompañamiento de otros, sean pares o tutores. En este punto se puede establecer que el sujeto presenta expectativas muy altas con respecto a su condición, pues la falta de desarrollo con respecto al pensamiento abstracto no le permitiría llegar a formarse de manera adecuada en una institución de educación superior de tipo universitario, pues sus rendimientos y aprendizajes se verían obstaculizados. Aunque como ya lo ha demostrado es capaz de culminar de manera exitosa estudios en instituciones de tipo técnico.

Como ya se mencionó anteriormente la apertura de espacios educativos y de formación técnica favorecen de manera significativa la calidad de vida de estas personas, pues este es el primer paso para llegar a formar parte del mundo laboral y por lo tanto de desarrollarse como miembro activo de la sociedad, logrando así una inclusión global y completa en las diferentes esferas sociales.

## Conclusiones

Es posible concluir que, dentro de la experiencia de la persona con discapacidad cognitiva leve en el proceso de inclusión laboral, se logran desarrollar competencias funcionales, sociales y personales que le permiten inserción a la sociedad.

En los resultados obtenidos, se determinan competencias funcionales que el sujeto desarrolla y ejercita, tales como, habilidades en lectoescritura, observación, asociación, memoria y seguimiento de instrucciones, mediante aprendizaje por demostración y la realización de tareas repetitivas y rutinarias, favoreciendo su acceso y prolongación en el área laboral.

Con respecto a las competencias sociales, el sujeto optimiza su nivel de comunicación e interacción con otros, desarrollando habilidades sociales que le permiten entender las dinámicas relacionales favoreciendo el trabajo en equipo y la convivencia en diferentes contextos ya sea en tiempos o espacios.

Las competencias personales que se identifican en el sujeto son, la capacidad de aprendizaje frente a nuevas tareas, es receptivo y muestra interés por cumplir sus funciones con compromiso y sentido de pertenencia; logrando una conducta adaptativa en diferentes situaciones, generando así cierto nivel de autonomía e independencia, favoreciendo su participación e integración social. Además se plantea metas a futuro denotando un proyecto de vida.

El apoyo brindado por actores implicados de manera directa (Madre y familia, Empleador y compañeros, y Fundación RECA) forman parte importante en la vida del sujeto, pues están en constante acompañamiento y comunicación, afianzando el desarrollo de las habilidades y expectativas de la persona con discapacidad, siendo un facilitador fundamental para el proceso de inclusión laboral.

La perspectiva social de la discapacidad mediante su clasificación, le ha permitido al sujeto desempeñarse y desarrollarse como un miembro activo de la sociedad, pues ha propiciado no sólo la consecución de un empleo sino que también ascender y desarrollar nuevas competencias y habilidades, obteniendo oportunidades de apoyo y acompañamiento constante por parte de otros que aceptan sus diferencias.

El nivel de desarrollo cognitivo del sujeto le permite participar de procesos formativos de tipo técnico y desempeñarse en labores operativas, mecánicas y rutinarias, pero no le permite llegar a niveles educativos y profesionales más complejos o superiores pues no se presenta desarrollo con respecto al pensamiento abstracto.

De acuerdo a lo encontrado en la investigación, la discapacidad no está limitada únicamente a la persona, también se involucran factores como la familia, la sociedad, y el entorno. Lo cual sugiere que, en cuanto a los programas de rehabilitación, éstos sean encaminados con una metodología de trabajo que permita integrar a los diferentes actores (persona con discapacidad, familia o cuidador, instituciones o escuelas, empleadores, la sociedad y el Estado). Formando una red de apoyo que facilite y favorezca la inclusión del sujeto, así mismo tener en cuenta como la sociedad y el Estado cumplen con los derechos de educación y trabajo dentro del marco legal de Colombia; generando así nuevas oportunidades de crecimiento y desarrollo de las habilidades y capacidades para una persona en condición de discapacidad cognitiva, con índices de autonomía e independencia en su área personal, social y laboral.

## **Recomendaciones**

Las recomendaciones expuestas a continuación tienen como finalidad el acceso de las personas en condición de discapacidad al mercado laboral y el apoyo de los principales actores implicados en el proceso.

Como primera medida, se ha de generar un cambio de actitud sensibilizando a los empleadores para que no exista discriminación y se promueva el empleo de personas con discapacidad en el sector público y privado; de igual manera, se inculque la idea de que esta población puede trabajar con el apoyo necesario y así disminuya el nivel de desempleo.

En cuanto a los programas públicos o fundaciones, es necesario que se permita el acceso a programas de orientación profesional y poner a disposición de las personas discapacitadas los servicios de búsqueda de empleo, creando servicios especializados adaptados a las necesidades de cada persona o con características similares, garantizando así la inclusión a estos servicios o programas de protección social convencionales. Finalmente diseñar, evaluar y hacer seguimiento a los programas de inserción al mercado laboral, viendo así los factores favorables del proceso que podrían contribuir a otros individuos.

Respecto al Estado se recomienda que se cumplan las leyes establecidas en contra de la discriminación, el derecho a la educación y al trabajo. Garantizando la armonización de las políticas y los actores implicados.

Es recomendable promover la comunicación y colaboración entre familias e instituciones gubernamentales y no gubernamentales de apoyo y asistencia a personas con discapacidad, donde se ofrezcan servicios de atención y orientación psicosocial logrando aumentar el bienestar familiar. Además, brindar información y servicio para cuidadores y las

personas con discapacidad, como también talleres de apoyo donde familias con experiencias similares se integren, compartan información y sean de utilidad como ayuda y soporte a situaciones que se presenten.

## Referencias

- Acosta, A. (n.a) Regulación de conflictos y sentimientos. [http://wdb.ugr.es/~eirene/wp-content/files/publicaciones/ColeccionEirene/eirene\\_manual/Regulacion\\_de\\_Conflictos\\_y\\_Sentimientos.pdf](http://wdb.ugr.es/~eirene/wp-content/files/publicaciones/ColeccionEirene/eirene_manual/Regulacion_de_Conflictos_y_Sentimientos.pdf)
- Aguilar, S. y Barroso, J. (2015). La triangulación de datos como estrategia en investigación educativa. *Píxel-Bit. Revista de Medios y Educación*. 47: 73-88.
- American Psychiatric Association. (2000). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (4th ed., text rev.). Washington.
- American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (5th ed.). Washington, DC.
- Amor, J. (2007) dignidad humana y discapacidad intelectual. *Revista latinoamericana de Bioética*, 8 (13): 88-105.
- Arguedas, O. (2010). El Ángulo del Investigador: Tipos de diseño en estudios de investigación biomédica. *Acta Médica Costarricense*. Vol. 52 (1): 16-18.  
<http://www.scielo.sa.cr/pdf/amc/v52n1/art04v52n1.pdf>
- Borea, R. Integración Laboral de Personas con discapacidad en el sistema productivo local de regiones urbanas. *Maestría en Desarrollo Local UNSAM – UAM*.  
<http://www.cedet.edu.ar/Archivos/Tesis/Resumen%20Tesis%20Borea.pdf>
- Burgos, P. (2011). Opinión que tienen las personas con discapacidad física pertenecientes a la asociación comunal de y para discapacitados de concepción (acodic), respecto a su primera experiencia laboral. *Universidad católica de la santísima concepción*

*facultad de comunicación, historia y ciencias sociales carrera de trabajo social.*

<http://www.fnd.cl/Informe%20de%20Tesis%20sobre%20Discapacidad%20y%20Trabajo.pdf>

Cáceres, P. (2003). Análisis cualitativo de contenido: una alternativa metodológica alcanzable. *psicoperspectivas*. 2: 53-82

Cañedo, C. (2011). Fundamentos teóricos para la implementación de la didáctica en el proceso enseñanza-aprendizaje. Universidad de Cienfuegos.

Casado, y Egea, C. (2000). Las estrategias para el cambio pro inclusión de las personas con discapacidad.

<http://usuarios.discapnet.es/disweb2000/art/estrategias.htm>

Castro, E. (2010). El estudio de casos como metodología de investigación y su importancia en la dirección y administración de empresas. Universidad Estatal a Distancia. 1 (2): 31-54. Costa Rica.

Cobas, M. (2011). Caracterización epidemiológica y social de las personas con discapacidad intelectual en Cuba. *Revista Cubana de Salud Pública*. Ciudad de La Habana.v.37 n.1. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-34662011000100005&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-34662011000100005&script=sci_arttext)

Collazos, A. (2014). Limitaciones en la comunicación. Tesis

<http://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/28515/6/TFM%20Aida%20Collazo%20Alonso.pdf>

- Córdoba, L., Mora, A., Bedoya, A. y Verdugo, M. (2007). Families of Adults With Intellectual Disability in Cali, Colombia, Using the Model of Quality of Life. *PSYKHE* 16 (2): 29-42
- Cruz, M. (2011). Vivenciando las necesidades de apoyo en la enfermedad mental. *Índex de Enfermeria*. Granada. vol.20 no.1-2. [http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-12962011000100004&script=sci\\_arttext&tlng=3Des](http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-12962011000100004&script=sci_arttext&tlng=3Des)
- De Jesús, A. (2009). Relación entre la modalidad de empleo y el nivel de calidad de vida laboral de personas con discapacidad intelectual leve. *Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*. Caracas, Venezuela. Vol 22, No 2. <http://revistas.ucm.es/index.php/NOMA/article/view/NOMA0909240333A>
- De Jesús, A., Girón, I. y García, G. (2009). Relación entre la modalidad de empleo y el nivel de calidad de vida laboral de personas con discapacidad intelectual leve. *Nómadas*. *Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 22: 1-49
- Departamento de Matemáticas de la Universidad de Sonora. (2010) El muestreo. México.
- Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M. y Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en Educación Médica*. 2(7): 162-167
- Escobar, J. y Bonilla-Jimenez, F. (n.a). Grupos focales: una guía conceptual y metodológica. *Cuadernos hispanoamericanos de psicología*, 9 (1), 51-67.
- Fierro, A. (n.a). Estrés, afrontamiento y adaptación. En: María Isabel Hombrados (comp.),

Estrés y salud, Valencia: Promolibro, pp. 9-38 tomado de

[http://www.uma.es/Psicologia/docs/eudemon/analisis/estres\\_afrentamiento\\_y\\_adaptacion.pdf](http://www.uma.es/Psicologia/docs/eudemon/analisis/estres_afrentamiento_y_adaptacion.pdf)

Foros de internet:

Tomado de <http://hadoc.azc.uam.mx/enfoques/competencia.htm>

Tomado de <http://hadoc.azc.uam.mx/enfoques/competencia.htm>

Tomado de <http://discapacidadcolombia.com/index.php/estadisticas/185-estadisticas-2015>

Gálvez, E. (2009). La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo. Un reto para la Orientación. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*. Madrid, España. Vol. 20, núm. 2.

<http://revistas.uned.es/index.php/reop/article/view/11446>

García, A. (2015). La inclusión para las personas con discapacidad: entre la igualdad y la diferencia. *Rev. Cienc. Salud*. Bogotá (Colombia) 3 (2): 235-246.

<http://www.scielo.org.co/pdf/recis/v3n2/v3n2a13.pdf>

García, A. (2016). Competencias sociales en las relaciones interpersonales y grupales. Ed. Pirámide. España

García, I. (2005) Concepto actual de discapacidad intelectual. *Intervención Psicosocial*, 14 (3): 255-276

García, J., Feliu, T., Usón, M., Ródenas, A., Aguilera, F. y Ramo, R. (2009). Trastornos invisibles. las personas con discapacidad intelectual y trastornos mentales o de

- conducta. SIGLO CERO Revista Española sobre Discapacidad Intelectual. 40 (230): 38 – 60
- García, M. (2011). Habilidades sociales en niños y niñas con discapacidad intelectual. Eduinnova. España.
- García, M., Martínez, C., Martín, N. y Sánchez, L. (n.a). La entrevista. Máster en Tecnologías de la Información y la Comunicación en Educación
- González, N y Lobato, C. (2008). Evaluación de las competencias sociales en estudiantes de enfermería. Bordón 60 (2): 91-105
- Heno, C. (2009). calidad de vida y situación de discapacidad. Hacia la Promoción de la Salud. Volumen 14, No.2. págs. 112 – 125.
- <http://ardilladigital.com/DOCUMENTOS/CALIDAD%20DE%20VIDA/CALIDAD%20DE%20VIDA%20Y%20BUENA%20PRACTICA/Calidad%20de%20vida%20y%20situacion%20de%20discapacidad%20-%20Henno%20y%20Gil%20-%20articulo.pdf>
- Hernández, C. (2008). La Inclusión de Discapacitados Intelectuales en el Mundo Laboral: Análisis Cualitativo. Estudio de un caso. Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva: 27-46
- Illanes, L y von Furstenberg, M. (2012). Implementación de un programa de inclusión a la educación superior de jóvenes con necesidades educativas especiales por discapacidad cognitiva en la Universidad Andrés Bello. Perspectiva Educativa. 51(2): 72-90

Izuzquiza, D. (2002). La autodeterminación en el currículo de la acción tutorial para alumnos con discapacidad intelectual. Propuestas didácticas para la escuela inclusiva.

Tendencias Pedagógicas 7: 247-259

Jiménez, G y Vallejo, M. (2000). Trabajo en equipo y cooperación. Escuela de Administración Pública de Murcia.

Ley 1618 de 2013. "Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad"

<http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/2013/LEY%201618%20DEL%2027%20DE%20FEBRERO%20DE%202013.pdf>

López, C. (2005). Discapacidad y empleo en España: su visibilidad. *Revista de ciencias administrativas y sociales*. España. PP. 59-71.

<http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v15n26/v15n26a04.pdf>

Marín, C. (2004). La integración jurídica y patrimonial de las personas con discapacidad psíquica o intelectual. España.

Martínez, P. (2006). El método de estudio de caso Estrategia metodológica de la investigación científica. *Pensamiento & gestión*, 20. Universidad del Norte, 165-193.

Millán, J. (2002). Inclusión Socio-Laboral y Envejecimiento en las personas con Discapacidad Intelectual. Graficas Garabal: A Coruña.

Ministerio de la Protección Social, Dirección de Promoción del Trabajo (N.A). Procesos de inclusión laboral en la política pública de discapacidad en Colombia.

[www.minproteccionsocial.gov.co](http://www.minproteccionsocial.gov.co)

Mokate, K. (2000). Banco Interamericano de Desarrollo, Instituto Interamericano para el Desarrollo Social (INDES) "Diseño y gerencia de políticas y programas sociales".

Montero, D. (2005). La conducta adaptativa en el panorama científico y profesional actual. *Intervención Psicosocial*, 14 (3): 277-293.

<http://www.redalyc.org/html/1798/179817547003/>

Montero, D. y Lagos, J. (2011). Adaptive behavior and intellectual disability: 50 years of history and early development in education in Chile. *Estudios Pedagógicos* 37 (2): 345-361

Montoya, C. (2009). Panorama de la protección jurisprudencial a los derechos humanos de las personas con discapacidad en Colombia. *Vniversitas*. Bogotá (Colombia). Vol. 58, Núm. 118, 115-139.

<http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/vnijuri/article/view/14511/11704>

Muñoz, A. y Portillo, R. (2007). Evaluación psicopedagógica de la discapacidad intelectual ligera y del retraso límite: elementos y modos de evaluación. *Apuntes de psicología*, 25 (2): 111-128

Naranjo, M. (2008). Relaciones interpersonales adecuadas mediante una comunicación y conducta asertivas. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, vol. 8, núm. 1, enero-abril, pp. 1-27 Universidad de Costa Rica

Naranjo, M. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación* 33(2): 153-170

<http://www.redalyc.org/html/440/44012058010/>

Novell, R., Rueda, P. y Salvador, L. (2002). Salud mental y alteraciones de la conducta en las personas con discapacidad intelectual. Guía práctica para técnicos y cuidadores.

España.

Okuda, M. y Gómez, C. (2005). Metodología de investigación y lectura crítica de estudios, métodos de investigación cualitativa: triangulación. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34 (1): 118-124

Padilla, A. (2011). Inclusión educativa de personas con discapacidad. *Rev. Colomb. Psiquiat.*, vol. 40/No. 4. Colombia.

Pallisera (2005). La vida independiente de las personas con discapacidad intelectual. Análisis de los apoyos y las barreras que inciden en la consecución de sus proyectos de vida. Memoria presentada para optar al título de doctora por la Universitat de Girona.

Pascual, D. (2014). Autodeterminación y calidad de vida: Un programa para la mejora de personas adultas con discapacidad intelectual. *Psicología Educativa. España*. Vol. 20 (1) <http://pse.elsevier.es/es/autodeterminacion-calidad-vida-un-programa/articulo/S1135755X14000050/#.Vs-PcfnhAdU>

Pedreira, J. (2005). Psicopatología y discapacidad intelectual (DI). *PSIQUIATRIA.COM*. 9 (4): 1-9

Pérez, M. (2008). Inserción laboral de jóvenes con discapacidad. Análisis de las prácticas laborales. *Pedagogía social: revista interuniversitaria*. España. Nº. 15, págs. 99-111. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2574553>

Prokopenko, J (1989). La gestión de la productividad. Oficina Internacional del Trabajo OIT.  
Suiza.

Rodríguez, G., Gil, J., García, E. (1996) Enfoques de la Investigación Cualitativa. Ediciones  
Aljibe. Granada (España).

Rodríguez, L (2015). II Congreso sobre Ética y Valores Institucionales. Costa Rica.

Rodríguez, G. 1996.METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION CUALITATIVA.  
Ediciones Aljibe. Granada España.

Rojas, H. y Roa, J. (2010). Red de inclusión laboral para discapacitados cognitivos.  
Pontificia universidad javeriana.

Romero,R. y Morillo, B. (2002). Adaptación cognitiva en madres de niños con síndrome de  
Down. anales de psicología 18(1): 169-182

Salgado, A. (2007). Investigación cualitativa: Diseños, evaluación del rigor metodológico y  
retos. *Revista LIBERABIT*. Lima: Perú. 13, PP., 71-78.

Sander, B. (1990). Educación, administración y calidad de vida. Ed. Santillana. págs. 151-  
153.

Sánchez, M. (2010). Discapacidad. Diseño y ejecución de planes, proyectos y adaptaciones  
curriculares para el tratamiento educativo de la diversidad. (p. 25-35). España:  
UNED.

Sánchez, P. (2006). Discapacidad Familia. Universidad Autónoma de Yucatán, México

Serbia, J. (2007). Diseño, muestreo y análisis en la investigación cualitativa. Facultad de Ciencias Sociales – UNLZ. Número 7, V3. pp. 123 – 146.

Sesento, L. (2008). Modelo sistémico basado en competencias para instituciones educativas públicas. Centro de Investigación y desarrollo del Estado de Michoacan.

Soto, N. (2008). Representaciones sociales y discapacidad. *Revista académica*

*Hologramática*. Manizales. Colombia. Número 8, V1, pp. 3-22.

[https://www.researchgate.net/profile/Carlos\\_Vasco3/publication/28211655\\_Representaciones\\_sociales\\_y\\_discapacidad/links/55d5f0ce08aeb38e8a827a28.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Carlos_Vasco3/publication/28211655_Representaciones_sociales_y_discapacidad/links/55d5f0ce08aeb38e8a827a28.pdf)

The Institute for Human & Machine Cognition (IHMC) Tomdao de: <https://www.ihmc.us/>

Torrelles, C. (2011). Competencia de trabajo en equipo: definición y categorización.

Universidad de Lleida. VOL. 15, Nº 3.

Verdugo, M. (s.a) Autodeterminación y calidad de vida de las personas con discapacidad.

Propuestas de actuación. Disponible en: <http://www.cubaeduca.rimed.cu>

Verdugo, M. (2010). Últimos avances en el enfoque y concepción de las personas con

discapacidad intelectual. SIGLO CERO Revista Española sobre Discapacidad

Intelectual. 41 (236): 07 – 21

Zupiria, X. 2000 Relaciones interpersonales. Generalidades. Universidad del país Vasco.

## Apéndices

### Tabla de apéndices

Apéndice 1.....	94
Apéndice 2.....	115
Apéndice 3.....	120
Apéndice 4.....	128
Apéndice 5.....	138
Apéndice 6.....	150
Apéndice 7.....	154

## Apéndice 1 - Revisión entrevistas de pares expertos

### Revisión entrevista: Primer psicóloga

#### Preguntas

Interlocutor: Persona en condición de discapacidad

1. Describa, ¿cómo ha sido el proceso de inclusión al mundo laboral?
2. ¿Cómo fue el proceso de adaptación a la empresa?
3. ¿Cuáles habilidades y conocimientos creen que ha desarrollado a partir de su vida laboral?
4. ¿Qué cambios a nivel personal ha notado en su vida desde que inició su vida laboral?
5. ¿Qué cambios a nivel social ha notado en su vida desde que inició su vida laboral?
6. ¿Qué es lo más significativo que ha aprendido desde que inició su vida laboral?
7. ¿Qué fortalezas tenían cuando inició su vida laboral y que fortalezas ha adquirido hasta ahora?
8. ¿Qué dificultades presentó al iniciar su vida laboral y qué dificultades presenta ahora?
9. ¿Cuánto tiempo tiene trabajando en esta compañía y qué labores desempeña?
10. ¿Cómo se siente con el trabajo que tiene actualmente?
11. ¿Cómo es su relación con su jefe?
12. ¿Cómo es su relación con los compañeros de trabajo?
13. ¿De quién ha recibido colaboración y apoyo durante todo el proceso de inclusión laboral?  
¿Qué tipo de apoyo obtuvo?
14. ¿Cuáles son las experiencias, aspectos, o situaciones más significativas que ha vivido desde que inició su vida laboral hasta el día de hoy?

ESTUDIO DE CASO, INCLUSIÓN LABORAL EN PERSONA CON DISCAPACIDAD COGNITIVA LEVE

En el siguiente cuadro se solicita calificar cada una de las preguntas, marcando con una (X) Buena, Regular o Mala, donde la respuesta sea regular o mala se requiere que se realice la corrección correspondiente.

No. de pregunta	Calificación			Corrección
	Buena	Regular	Mala	
1	X			Describe, ¿cómo ha sido su proceso de inclusión al mundo laboral?
2	X			¿Cómo fue su proceso de adaptación en la empresa?
3	x			¿Cuáles habilidades y conocimientos cree que ha desarrollado a partir de su vida laboral?
4	X			¿Qué cambios a nivel personal ha notado en su vida desde que inició su vida laboral? (colocar entre paréntesis que significa vida personal, con ejemplos, esto también le servirá al entrevistador)
5	X			¿Qué cambios a nivel social ha notado en su vida desde que inició su vida laboral? (colocar entre paréntesis que significa nivel social, con ejemplos, esto también le servirá al entrevistador)
6	X			¿Qué es lo más significativo que ha aprendido desde que inició su vida laboral? (explicación de que es significativo, cuales son los parámetros o rangos si se toma cuantitativamente o cualitativamente para dar una apreciación, ya que estos términos son subjetivos)
7		X		¿Qué fortalezas tenía cuando inició su vida laboral? ¿Qué fortalezas ha adquirido luego de iniciar su vida laboral? (me parece importante que acá tengan algún tipo de ejemplos para la persona, ya que para la persona entrevistada la palabra fortaleza puede no ser clara) Adicionalmente, dividiría la pregunta en dos.

8	X			¿Qué dificultades presentó al iniciar su vida laboral y qué dificultades presenta ahora?
9	X			¿Cuánto tiempo ha trabajado en esta compañía y qué labores desempeña?
10	X			¿Cómo se siente con el trabajo que tiene actualmente?
11	X			¿Cómo es su relación con su jefe?
12	X			¿Cómo es su relación con los compañeros de trabajo?
13	x			¿De quién ha recibido colaboración y apoyo durante todo el proceso de inclusión laboral? ¿Qué tipo de apoyo obtuvo? (yo las dejaría como preguntas independientes)
14	x			¿Cuáles son las experiencias, aspectos, o situaciones más significativas que ha vivido desde que inició su vida laboral hasta el día de hoy?

## Comentarios:

Hay preguntas que están redactadas en tercera persona, otras en primera persona, otras en plural y otras en singular.

Adicionalmente percibo que hay mucha terminología que es necesario aclarar al interlocutor o persona entrevistada porque puede que no comprenda lo preguntado, por ello planteo en muchas de las preguntas colocar ejemplos, o definiciones más coloquiales y que el entrevistador o entrevistadores conozcan y así todos manejen la misma terminología y el mismo lenguaje y de esta manera se les facilite la tabulación e interpretación de la información recolectada en la entrevista.

Preguntas

Adicionales: Siempre ha desempeñado las mismas tareas dentro de su trabajo.

Ha tenido opción de ascender

**Preguntas**

Interlocutor: Empleador- Jefe directo de La Corporación Club El Nogal

1. Cuéntenos, ¿cómo ha experimentado usted el proceso de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad cognitiva?
2. ¿Cómo se adecua la compañía para incluir personal con discapacidad cognitiva?
3. ¿Cuáles habilidades y conocimientos creen que ha desarrollado esta persona en su trabajo?
4. ¿Qué fortalezas evidencia usted en esta persona?
5. ¿Cuáles son los factores que dificultan el proceso de inclusión en personas con discapacidad cognitiva?
6. ¿Qué competencias requiere el cargo y con cuales cumple el empleado con discapacidad cognitiva?
7. ¿Qué competencias funcionales, sociales y personales cree usted que puede llegar a desarrollar una persona con discapacidad cognitiva en el proceso de inclusión laboral?
8. ¿Por qué cree que es importante abrir espacios de inclusión en la empresa a personas con discapacidad cognitiva?
9. ¿Cómo es la relación con sus empleados en condición de discapacidad?
10. ¿Qué tipo de apoyo les da la empresa a estas personas?
11. ¿Qué tipo de apoyo brinda usted como jefe a un empleado con discapacidad cognitiva?

12. ¿Ha evidenciado usted discriminación por parte de otros miembros de su compañía hacia los empleados en condición de discapacidad cognitiva?

13. Siendo jefe de una persona con discapacidad, ¿cuáles son las experiencias, aspectos, o situaciones más significativas que ha vivido?

En el siguiente cuadro se solicita calificar cada una de las preguntas, marcando con una (X) Buena, Regular o Mala, donde la respuesta sea regular o mala se requiere que se realice la corrección correspondiente.

No. de pregunta	Calificación			Corrección
	Buena	Regular	Mala	
1	x			Cuéntenos, ¿cómo le ha parecido el proceso de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad cognitiva que está manejando el club?
2		x		¿Desde el área en la que trabaja como la empresa se ha estructurado para incluir personal con discapacidad cognitiva?
3	x			¿Cuáles habilidades y conocimientos cree que ha desarrollado esta persona en su trabajo?
4	x			¿Qué fortalezas evidencia usted en esta persona? (colocar la definición de fortalezas que manejan ustedes para que sea evaluada por todos los entrevistados y entrevistadores por igual)
5	x			¿Cuáles son los factores que dificultan el proceso de inclusión en personas con discapacidad cognitiva dentro de la empresa?
6	x			¿De acuerdo con el manual de funciones, qué competencias requiere el cargo y con cuáles cumple el empleado con discapacidad cognitiva con el que usted trabaja?

7		x		¿Qué competencias funcionales, sociales y personales cree usted que puede llegar a desarrollar una persona con discapacidad cognitiva en el proceso de inclusión laboral dentro del cargo XXXX? (Dar la definición de competencias funcionales, sociales y personales)
8	X			¿Por qué cree que es importante abrir espacios de inclusión en la empresa a personas con discapacidad cognitiva?
9	x			¿Cómo es la relación con sus empleados en condición de discapacidad calificándola como buena, regular o mala o de 1 a 5 donde uno es mala y 5 excelente? y ¿por qué? (creo que ha este tipo de preguntas se les puede apuntar a la cuantificación para que las respuestas no se vuelvan ambiguas y que dificulten la tabulación de la información)
10		x		¿De acuerdo con lo que usted conoce del proceso de inclusión, qué tipo de apoyo les da la empresa a las personas con discapacidad que trabajan en el club?
11	x			¿Qué tipo de apoyo brinda usted como jefe a un empleado con discapacidad cognitiva?
12	x			¿Ha evidenciado usted discriminación por parte de otros miembros de su compañía hacia los empleados en condición de discapacidad cognitiva?
13	x			Siendo jefe de una persona con discapacidad, ¿cuáles son las experiencias, aspectos, o situaciones más significativas que ha vivido?

Comentarios:

Creo que es importante evaluar la terminología usada y que al entrevistado en cada pregunta se le deje claro la definición que ustedes han planteado para esa palabra.

Adicionalmente, es importante que cierren un poco más las preguntas ya que algunas están muy generales.

### **Preguntas**

Interlocutor: Persona de la Institución RECA

1. ¿Cuál es la misión de la Fundación RECA?
2. ¿Qué tipo de apoyo brinda la Fundación?
3. ¿Qué requisitos tiene la Fundación para el ingreso de una persona a sus programas?
4. Nos podría describir, ¿cómo es el proceso de inclusión laboral en una persona con discapacidad cognitiva?
5. ¿Qué competencias funcionales, sociales y personales cree usted que puede llegar a desarrollar una persona con discapacidad cognitiva en el proceso de inclusión laboral?
6. ¿Cuáles son los factores que dificultan el proceso de inclusión en personas con discapacidad cognitiva?
7. ¿Las personas con discapacidad cognitiva reciben apoyo de otras entidades?
8. ¿La Fundación recibe apoyo de entidades privadas o gubernamentales?
9. ¿Qué dificultades se presentan a nivel institucional para llevar a cabo procesos de inclusión laboral?
10. Siendo apoyo de una persona con discapacidad, ¿cuáles son las experiencias, aspectos, o situaciones más significativas que ha vivido?

En el siguiente cuadro se solicita calificar cada una de las preguntas, marcando con una (X) Buena, Regular o Mala, donde la respuesta sea regular o mala se requiere que se realice la corrección correspondiente.

No. de pregunta	Calificación			Corrección
	Buena	Regular	Mala	
1	x			¿Cuál es la misión de la Fundación RECA?
2	X			¿Qué tipo de apoyo brinda la Fundación?
3	x			¿Qué requisitos tiene la Fundación para el ingreso de una persona a sus programas?
4	x			Nos podría describir, ¿cómo es el proceso de inclusión laboral en una persona con discapacidad cognitiva?
5	x			¿Qué competencias funcionales, sociales y personales cree usted que puede llegar a desarrollar una persona con discapacidad cognitiva en el proceso de inclusión laboral? (colocar la definición de competencias funcionales, sociales y personales y explicarlas en el momento de la entrevista)
6	X			¿Cuáles son los factores que dificultan el proceso de inclusión en personas con discapacidad cognitiva?
7		x		¿Las personas con discapacidad cognitiva reciben apoyo de otras entidades? (esta pregunta puede ser contestada con un si o un no y quedar sin información, modificarla si se quiere saber que tipo de instituciones dan ese apoyo)
8		X		¿La Fundación recibe apoyo de entidades privadas o gubernamentales? (esta pregunta puede ser contestada con un si o un no y quedar sin información, modificarla si se quiere saber que tipo de instituciones dan ese apoyo)
9	x			¿Qué dificultades se presentan a nivel institucional o empresarial para llevar a cabo procesos de inclusión laboral?
10				Siendo apoyo de una persona con discapacidad, ¿cuáles son las experiencias, aspectos, o situaciones más significativas que

				ha vivido?
--	--	--	--	------------

Comentarios:

### Preguntas

Interlocutor: Acudiente / padre de familia / cuidador

1. Cuéntenos, ¿cómo ha experimentado usted el proceso de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad cognitiva?
2. ¿Qué cambios ha evidenciado en la persona con discapacidad cognitivas a nivel personal, social y funcional desde que inició su vida laboral?
3. ¿Cuáles habilidades y conocimientos creen que ha desarrollado esta persona en su trabajo?
4. ¿Qué fortalezas evidencia usted en esta persona?
5. ¿Qué aspectos cree que se le han dificultado a él durante el proceso de inserción laboral?
6. ¿Qué tipo de apoyo brinda la familia al proceso de la persona?
7. ¿Reciben apoyo de otras entidades privadas o gubernamentales?
8. Siendo apoyo de una persona con discapacidad, ¿cuáles son las experiencias, aspectos, o situaciones más significativas que ha vivido?

En el siguiente cuadro se solicita calificar cada una de las preguntas, marcando con una (X) Buena, Regular o Mala, donde la respuesta sea regular o mala se requiere que se realice la corrección correspondiente.

No. de pregunta	Calificación			Corrección
	Buena	Regular	Mala	

ESTUDIO DE CASO, INCLUSIÓN LABORAL EN PERSONA CON DISCAPACIDAD COGNITIVA LEVE

1	x			Cuéntenos, ¿cómo ha experimentado usted el proceso de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad cognitiva?
2	x			¿Qué cambios ha evidenciado en la persona con discapacidad cognitivas a nivel personal, social y funcional desde que inició su vida laboral? (colocar las definiciones)
3	X			¿Cuáles habilidades y conocimientos cree que ha desarrollado esta persona en su trabajo?
4	X			¿Qué fortalezas evidencia usted en esta persona? (colocar la definición de fortalezas)
5	X			¿Qué aspectos cree que se le han dificultado a él durante el proceso de inclusión laboral? (cambio la palabra inserción por inclusión ya que así lo han manejado durante todas las entrevistas)
6	x			¿Qué tipo de apoyo brindan ustedes como familia al proceso de inclusión laboral de la persona con discapacidad?
7				¿Reciben apoyo de otras entidades privadas o gubernamentales?
8	x			Siendo apoyo de una persona con discapacidad, ¿cuáles son las experiencias, aspectos, o situaciones más significativas que ha vivido?

Comentarios:

	Nombre	Cédula	Firma
Elaboró:	Claudia Ximena Ríos Ruiz	1075667943	Ximena Ríos
	Nixon Cortés	1014253937	Nixon Cortes

Revisó y aprobó:	Nombre y Cédula	Cédula	Tarjeta profesional	Firma

	María Tanith Puentes Cortes	53106536	106873	Maria Tanith Puentes Cortes-
--	--------------------------------	----------	--------	---------------------------------

Perfil: Psicóloga de la Fundación Universitaria Konrad Lorenz, y especialización en psicología clínica de la niñez y la adolescencia en la Universidad de La Sabana. Con experiencia en psicología clínica, diagnósticos de población vulnerable; con conocimiento en diseño e implementación de talleres, personas en discapacidad cognitiva; alto compromiso de responsabilidad social y ética.

### **Revisión entrevista: Segunda psicóloga**

A continuación, encontrará preguntas las cuales se realizan a cada grupo de participantes identificados en la investigación, para obtener información relevante que cumpla con los objetivos planteados anteriormente.

#### **Preguntas**

Interlocutor: Persona en condición de discapacidad

1. Describa, ¿cómo ha sido el proceso de inclusión al mundo laboral?
2. ¿Cómo fue el proceso de adaptación a la empresa?
3. ¿Cuáles habilidades y conocimientos creen que ha desarrollado a partir de su vida laboral?
4. ¿Qué cambios a nivel personal ha notado en su vida desde que inició su vida laboral?
5. ¿Qué cambios a nivel social ha notado en su vida desde que inició su vida laboral?
6. ¿Qué es lo más significativo que ha aprendido desde que inició su vida laboral?
7. ¿Qué fortalezas tenían cuando inició su vida laboral y que fortalezas ha adquirido hasta ahora?
8. ¿Qué dificultades presentó al iniciar su vida laboral y qué dificultades presenta ahora?
9. ¿Cuánto tiempo tiene trabajando en esta compañía y qué labores desempeña?
10. ¿Cómo se siente con el trabajo que tiene actualmente?
11. ¿Cómo es su relación con su jefe?
12. ¿Cómo es su relación con los compañeros de trabajo?
13. ¿De quién ha recibido colaboración y apoyo durante todo el proceso de inclusión laboral?  
¿Qué tipo de apoyo obtuvo?

14. ¿Cuáles son las experiencias, aspectos, o situaciones más significativas que ha vivido desde que inició su vida laboral hasta el día de hoy?

En el siguiente cuadro se solicita calificar cada una de las preguntas, marcando con una (X) Buena, Regular o Mala, donde la respuesta sea regular o mala se requiere que se realice la corrección correspondiente.

No. de pregunta	Calificación			Corrección
	Buena	Regular	Mala	
1			X	Es una pregunta muy abierta, además se debe fragmentar la pregunta ya que la inclusión laboral incluye demasiados factores.
2		x		La terminología es muy avanzada, podrían preguntar lo mismo con términos más básicos y con más posibilidad de respuesta.
3		x		Entiendo la pregunta, pero porque no estructurarla más sencilla. Por ejemplo, que has aprendido en tu trabajo. Cuéntame 3 aprendizajes.
4		x		Igual que la pregunta anterior, se debe preguntar de manera más concreta para más posibilidad de respuesta y comprensión. Por ejemplo, lo que has aprendido en tu trabajo lo has realizado en tu vida diaria. Cuéntame 2
5			x	Igual que la anterior
6		x		Las preguntas están demasiado estructuradas para la información que quieren recoger. Pueden preguntar lo mismo, con preguntas más concretas ya que generan agotamiento cognitivo. Por ejemplo, ¿Qué es lo que más te ha gustado de trabajar en el Club el Nogal? Cuéntame una experiencia que te haya puesto más feliz, más triste y más enojado.
7			x	La pregunta no es relevante, ya han preguntado esto anteriormente.
8			x	Están preguntando 2 cosas diferentes al tiempo, dos preguntas en una no cumple la función esperada. De igual manera, está demasiado estructurada.
9		x		Igual que la pregunta anterior, son dos preguntas. Recuerden hay que realizar preguntas concretas y preferiblemente de a una. Sin embargo, están preguntas están adecuadas
10	x			Sin embargo, traten de redactarla más sencilla. Porque la posibilidad de respuesta de esta población es un “bien” no más.

11		x		De nuevo, la pregunta es muy abierta. Podría preguntar qué es lo que más te gusta de tu jefe.
12	x			Mejor, pero de igual manera redáctenla mas concreta
13		x		Dos preguntas en una, fragmentenla y redáctenla mas concretamente
14			x	¿Creerían que una persona con una condición de discapacidad cognitiva comprendería una pregunta tan larga y tan estructurada?. Es bueno que también se pongan en los zapatos de ella, y además sugiero realizar una prueba piloto con una persona de esta población y evaluar que dificultades tiene cada ítem para después si replicarlo.

### Comentarios:

Es necesario tener en cuenta que este instrumento va dirigido a personas con discapacidad cognitiva, motivo por el cual se requiere que las preguntas sean más sencillas en su redacción, concretas en lo que se desea preguntar, las opciones de respuesta sean más fáciles y en cada pregunta se centre en un aspecto, ya que se están preguntando dos temas en una misma pregunta. Además, esto permite que el análisis de las respuestas sea más veraz y productivo. Finalmente, se sugiere utilizar una escala tipo Likert, en tanto este tipo de escala no interfiera con el objetivo de investigación. En conclusión, se sugieren cambios significativos en el cuestionario que permitan una aprobación satisfactoria para su posterior uso en ámbitos organizacionales con personas con discapacidad cognitiva.

### Preguntas

Interlocutor: Empleador- Jefe directo de La Corporación Club El Nogal

1. Cuéntenos, ¿cómo ha experimentado usted el proceso de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad cognitiva?
2. ¿Cómo se adecua la compañía para incluir personal con discapacidad cognitiva?

3. ¿Cuáles habilidades y conocimientos creen que ha desarrollado esta persona en su trabajo?
4. ¿Qué fortalezas evidencia usted en esta persona?
5. ¿Cuáles son los factores que dificultan el proceso de inclusión en personas con discapacidad cognitiva?
6. ¿Qué competencias requiere el cargo y con cuales cumple el empleado con discapacidad cognitiva?
7. ¿Qué competencias funcionales, sociales y personales cree usted que puede llegar a desarrollar una persona con discapacidad cognitiva en el proceso de inclusión laboral?
8. ¿Por qué cree que es importante abrir espacios de inclusión en la empresa a personas con discapacidad cognitiva?
9. ¿Cómo es la relación con sus empleados en condición de discapacidad?
10. ¿Qué tipo de apoyo les da la empresa a estas personas?
11. ¿Qué tipo de apoyo brinda usted como jefe a un empleado con discapacidad cognitiva?
12. ¿Ha evidenciado usted discriminación por parte de otros miembros de su compañía hacia los empleados en condición de discapacidad cognitiva?
13. Siendo jefe de una persona con discapacidad, ¿cuáles son las experiencias, aspectos, o situaciones más significativas que ha vivido?

En el siguiente cuadro se solicita calificar cada una de las preguntas, marcando con una (X) Buena, Regular o Mala, donde la respuesta sea regular o mala se requiere que se realice la corrección correspondiente.

No. de pregunta	Calificación			Corrección
	Buena	Regular	Mala	

1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			
10	X			
11	X			
12	X			
13	X			

**Comentarios:**

En general las preguntas son adecuadas, pues están bien estructuradas y el lenguaje es claro para el tipo de persona a la que se está entrevistando. Por esto se espera que las respuestas sean claras y precisas.

**Preguntas**

Interlocutor: Persona de la Institución RECA

1. ¿Cuál es la misión de la Fundación RECA?
2. ¿Qué tipo de apoyo brinda la Fundación?
3. ¿Qué requisitos tiene la Fundación para el ingreso de una persona a sus programas?
4. Nos podría describir, ¿cómo es el proceso de inclusión laboral en una persona con discapacidad cognitiva?
5. ¿Qué competencias funcionales, sociales y personales cree usted que puede llegar a desarrollar una persona con discapacidad cognitiva en el proceso de inclusión laboral?
6. ¿Cuáles son los factores que dificultan el proceso de inclusión en personas con discapacidad cognitiva?

7. ¿Las personas con discapacidad cognitiva reciben apoyo de otras entidades?
8. ¿La Fundación recibe apoyo de entidades privadas o gubernamentales?
9. ¿Qué dificultades se presentan a nivel institucional para llevar a cabo procesos de inclusión laboral?
10. Siendo apoyo de una persona con discapacidad, ¿cuáles son las experiencias, aspectos, o situaciones más significativas que ha vivido?

En el siguiente cuadro se solicita calificar cada una de las preguntas, marcando con una (X) Buena, Regular o Mala, donde la respuesta sea regular o mala se requiere que se realice la corrección correspondiente.

No. de pregunta	Calificación			Corrección
	Buena	Regular	Mala	
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			
10	x			

### **Comentarios:**

En general las preguntas son adecuadas, pues están bien estructuradas y el lenguaje es claro para el tipo de persona a la que se está entrevistando. Por esto se espera que las respuestas sean claras y precisas.

### **Preguntas**

Interlocutor: Acudiente / padre de familia / cuidador

1. Cuéntenos, ¿cómo ha experimentado usted el proceso de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad cognitiva?
2. ¿Qué cambios ha evidenciado en la persona con discapacidad cognitivas a nivel personal, social y funcional desde que inició su vida laboral?
3. ¿Cuáles habilidades y conocimientos creen que ha desarrollado esta persona en su trabajo?
4. ¿Qué fortalezas evidencia usted en esta persona?
5. ¿Qué aspectos cree que se le han dificultado a él durante el proceso de inserción laboral?
6. ¿Qué tipo de apoyo brinda la familia al proceso de la persona?
7. ¿Reciben apoyo de otras entidades privadas o gubernamentales?
8. Siendo apoyo de una persona con discapacidad, ¿cuáles son las experiencias, aspectos, o situaciones más significativas que ha vivido?

En el siguiente cuadro se solicita calificar cada una de las preguntas, marcando con una (X) Buena, Regular o Mala, donde la respuesta sea regular o mala se requiere que se realice la corrección correspondiente.

No. de pregunta	Calificación			Corrección
	Buena	Regular	Mala	
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			
10	X			
11	X			

12	X			
13	X			
14	X			

**Comentarios:**

En general las preguntas son adecuadas, pues están bien estructuradas y el lenguaje es claro para el tipo de persona a la que se está entrevistando. Por esto se espera que las respuestas sean claras y precisas.

	<b>Nombre</b>	<b>Cédula</b>	<b>Firma</b>
<b>Elaboró:</b>	Claudia Ximena Ríos Ruiz	1075667943	Ximena Ríos
	Nixon Cortés	1014253937	Nixon Cortés

	<b>Nombre</b>	<b>Cédula</b>	<b>Tarjeta profesional</b>	<b>Firma</b>
<b>Revisó y aprobó:</b>	Luisa Perilla	1014246798 de Bogotá	148587	Luisa Perilla

**Perfil:** Psicóloga de la Universidad Minuto de Dios, actualmente estudiante de Especialización en psicología médica y de la salud en la Universidad el Bosque, con conocimiento y experiencia en el área clínica, y terapia en personas con discapacidad cognitiva leve y moderada en procesos de inclusión.

## **Apéndice 2 - Entrevista C**

**¿Cuánto tiempo llevas trabajando en el Club?**

3 años

**¿Cómo fue el proceso para iniciar a trabajar acá en el Club?**

Fue por ayuda del Sena y una Fundación que se llama reca (red de empleo con apoyo) que ayuda a personas con discapacidad y eso fue lo que me ayudó a ingresar acá, éramos cuatro y de los cuatro sólo queda uno que fui yo, entonces fue el procedimiento al principio fue un poco de nervios porque no sabía con quién me iba a tocar no sabía cómo era el procedimiento acá, pero ya después le fui cogiendo el tiro con los compañeros y me acomode aquí en parqueadero

**¿Has tenido experiencias laborales anteriores o es la primera vez que trabajas?**

No, es la primera vez, o sea, primera vez que entro a trabajar porque nunca lo he hecho o sea, cómo estaba estudiando entonces nunca había entrado a trabajar

**¿Estabas en el colegio?**

Si, estaba en el colegio y ahí entré al Sena

**Ahí en el Sena que estudiaste**

Auxiliar de servicio y apoyo logístico operativo, fue la carrera que me ayudó a entrar acá, es muy larga pero hasta el jefe se enredó Jajaja cuando le dije

**¿Cómo fue el proceso de adaptación a la empresa se te facilita las funciones que te daban las relaciones con otros o tuviste dificultades al inicio?**

Pues que le dijera, al principio sí tuve problemas al inicio por ejemplo en el puesto de trabajo, porque no sabía que me tocaba hacer o que me tocaba aprenderme, entonces uno se enredaba pero ya después poco a poco empecé a cogerle el tiro, o sea, así como a empezar a

mirar bien las cosas y no hacerlas tan rápido, no afanarme si no hacerlas despacio, y si, al principio fue un poquito incómodo pero ya después ya lo hice.

**¿Qué tipo de funciones tenías?**

Bueno en mi caso, yo tenía que planillar los carros y a mí se me dificultaba, porque bueno digamos la planilla va ahí, pero sin saber cómo ir al procedimiento que tocaba mirarle y ahí fue cuando mis compañeros me dijeron mire C toca anotarle los golpes de los carros las novedades, y ahí fue cuando yo empecé ya como a captar lo que mis compañeros me enseñaron ellos son los que me daban la inducción y me decían vea tiene que planear bien, mirar bien las novedades de cada carro, y pues ya de lo que llevo acá y los tres años ya le he cogido, se me dificulta un poquito cuando entran pero pues ya ya sé cuál es el método

**A nivel personal, es decir, tus metas tus creencias lo que quieres para tu vida ¿En qué piensas que te ha ayudado el trabajo?**

Pues que te digo, yo por ejemplo, así en mis metas por ejemplo, que quiero viajar me ha ayudado mucho porque de todo lo que queda, nada para que cuando más adelante cuando yo ya sea un profesional ya puedo irme, por ejemplo para Europa o no sé conocer nuevos países, también por ejemplo que hacer, por ejemplo también más adelante si Dios quiere ya cuando sea todo un profesional, ya me pueda casar, entonces me ayuda a venir, sólo me falta estudiar pero eso no importa el jefe me dijo que si sigo acá, y que si Dios quiere más adelante pues puedo hacer mi carrera porque estoy muy joven. Como dijo mi mamá, yo no puedo desaprovechar la oportunidad de seguir estudiando, si me gradué del Sena tengo que seguir, entonces aprovechar la oportunidad, y pues Dios quiera más adelante poder entrar a estudiar por todos los años que tengo, pues el Club me ha ayudado mucho en eso, en lo que son las metas que yo quiero para más adelante en el futuro

**Qué piensas estudiar**

No sé, estaba pensando de pronto estudiar contabilidad pública o administración de empresas

**A nivel social, a nivel de relaciones con otros, qué cambios has notado desde antes de trabajar en el club y ahora que estás trabajando es decir se te ha facilitado relacionarte con otras personas o se dificulta y como era antes**

Pues cuando yo entré acá al Club era diferente, pues como le digo no conocía a nadie, no tenía con quién tratar ni nada, y ya cuando estuve aquí en el Club entonces ya empecé a conocer a todo el mundo, algunos eran muy pequeños otros no, entonces fue cuando empecé a decir como bueno, conociendo a la gente, saludando a la gente, uno lo saludaba unas personas otras no, pero ya aprendí como es el procediendo

**Entonces te ayudo en tu relación acá con los compañeros, pero afuera ¿te ayudo a relacionarte con otros?**

Mira que si, a pesar de todo mis compañeros con los que yo estaba si me llevo bien, con mis compañeros lo mismo, con mis amigos ahí me trato con ellos de vez en cuando, cuando puedo cuando puedo hablar con ellos pero de resto no, pero sí, sí me ha ayudado mucho en las relaciones con ellos

**¿Qué es lo más significativo (lo más importante) que has aprendido trabajando acá en el Club?**

Lo más importante y todo lo que me enseñó el jefe por ejemplo, lo de los carros, que tenía que ir a un piso planillar los carros, luego ir a otro bajar abajo mirar cómo lo hacían los demás, y seguirlos eso fue lo que me ayudó mucho

**¿Qué fortalezas crees que has adquirido en todo el proceso? es decir, que tienes más habilidades que has aprendido cosas nuevas te relacionas mejor con la gente**

Por ejemplo eso que me dices, al principio de las fortalezas por ejemplo, lo de los recibos en las casetas por ejemplo cuando yo entré yo temblaba mucho, o sea, no se había un recibo de un socio no sabía cómo era el procedimiento pero ya no, ya le lleno el número de la cédula el nombre y listo y digamos, lo de la planilla que nos toca utilizar nos toca aprender las nomenclaturas, entonces tocaba aprender las de las novedades de todos los carros como venían entonces digamos qué H es golpeado qué tal ya le cogí y la empecé a coger el tiro, ya por ejemplo se cómo es que se planilla un carro cómo es que toca mirarlo, también por ejemplo cuando me piden un favor que les ayudará en la caseta a registrar los carros que salían. Entonces eso me ha ayudado ya a soltarme y más para que me sigan dando nuevas funciones; pero ya de los nervios ya eso quedó atrás, por ejemplo como cuando uno habla con una muchacha y se pone nervioso, porque a mí me pasó cuando entré acá yo miraba una niña y yo era así me decían, pero ven y yo no no no no quiero porque no podía hablarle a una niña pero ya ya dejé los nervios atrás, ya soy otra persona

**Desde que empezaste a trabajar en el Club, ¿has tenido las mismas funciones o has tenido la posibilidad de ascender y tener nuevas funciones?**

Pues pensaba de pronto controlador, y un concurso para ser controlador pero pues no se pudo, pero más adelante si Dios quiere, si voy a poder, y pues no, es aprovechar la oportunidad, sino inscribirme en los concursos para otro puesto y pues sí ascender no quedarme aquí si no en otro puesto ascender y pues no sé de pronto ayudar lo que usted me preguntó que era.

**Que si tenías las mismas funciones...**

No pues ahí sigo con las mismas, pero si me ha tocado ayudar, digamos me han pedido el favor que les ayude a los socios, ayudarlos hacer vueltas o a llevar las maletas o a la recepción o a colaborarle a la gente a llevar un recibo, eso es entonces, pues sigo con las de las funciones pero si Dios quiere puedo seguir con las mismas en otro puesto

**Actualmente, ¿te gusta lo que estás haciendo en el Club?**

Sí claro, pues si tengo que cambiarlo pues lo haría y siempre en este momento si me siento más cómodo con lo que estoy haciendo, pero sí me gustaría

**¿Cómo es tu relación con tu jefe?**

No bien bien, con J me llevo bien nada de problemas muy bien

**¿Él siempre está acompañando a tu proceso o hay alguien más?**

No, más que todo A (supervisor de parqueadero) ese es el que más me colabora él siempre me dice que le ayude cuando hay muchos eventos me dice que le ayude ahí en la bahía, voy hacer recibos o que me quedé en la caseta, pero con todos me llevo bien con J también me llevo bien con F con A me trató más

**¿Cómo es tu relación con tus compañeros de trabajo?**

Con ellos me llevo bien, a pesar de que les gusta molestar pero no, me llevo bien con ellos

**¿Has tenido alguna dificultad importante con alguno de ellos?**

Sí en general bien todo bien, no hemos tenido problemas

**¿Has tenido apoyo de alguien más?**

De mi mamá, como soy hijo único, de mi mamá ella es la que más me apoya, ella me dice mi hijo vea usted puede ascender, usted puede tener trabajo estable, ella es la que más me apoya, usted puede ser esto esto y lo otro, lo tiene que hacer su trabajo, ella es la que siempre me ha apoyado y me colabora en todo

**¿Cómo fue el proceso para ingresar a la fundación RECA?**

Fue por parte del Sena, digamos yo entre a estudiar del Sena por parte de una amiga de mi mamá, ella me ayudó meterme al sena, y ahí fue donde estaba trabajando, la Fundación nos ayudó y nos hicieron directamente entrevistas y a mí me tocó acá, éramos cuatro y entonces de 24 hicimos las pasantías 18 meses, estoy más en pasantías cuando nos dijeron, bueno si, nos citaron a todos pero que sólo uno iba a pasar y fui yo, mis compañeros y yo pues nos llevamos bien pero no... Eso fue incómodo porque yo sólo en una entrevista de trabajo así, y yo le preguntaba a J, me decía meta la mano acá y aguante la respiración porque yo estaba muy nervioso, y pues yo en la entrevista y todos mirándome, yo estaba muy nervioso; pero no, la fundación fue la que más me ayudó a trabajar yo aún tenía el botón que decía reca, ellos fueron los que más me ayudaron para trabajar, pues sí la fundación me ayudó mucho, gracias a dios me ayuda mucho me ayudó mucho a desempeñar, no porque yo parecía amarrado, yo estaba muy amarrado no me podía soltar, gracias fue cuando ya me empiece a soltar y ahí voy

**¿Cómo tomaste la decisión de empezar a estudiar en el Sena fue por voluntad propia o tu mamá te dio la opción o cómo tomaste la decisión?**

Fue por computador, entonces había una opción para estudiar en el Sena estaban buscando aprendices del Sena para poder entrar a estudiar en el Sena para poder entrar a trabajar; de los profesores y que teníamos nos tocó hacer un desempeño muy largo, nos enseñaron muchas cosas, por ejemplo de las copas, cómo tender una mesa, cómo organizar las copas, como limpiarlas, cómo cogerlas, después de eso, nos tocó ahí en el salón nos tocaba hacer trabajos, no eso me tocó, fui el único allá, entonces me exigían, que esto que lo otro después cuando nos graduamos, fue cuando entré a trabajar

**¿Tuviste algún tipo de capacitación?**

Pues más que todo era en las habitaciones, y en lo del parqueadero y también había deportes en el fútbol, básquetbol, la salida de paseo, salidas, que más te cuento... Un día me equivoqué, porque estábamos en un paseo, en un calor impresionante y pasó una muchacha y le dije a mis compañeros muchachos miren esa muchacha tan linda, pues del calor que estaba haciendo yo me equivoqué y todos me decían, buena se enamoró de la profesora, y yo les decía que culpa la embarre, después tuvimos salidas al lago sol y todo eso, ya para terminar para grabar nos hicimos una despedida con baile y todo eso, y pues ya fue cuando le dijeron, bueno muchachos ya les toca trabajar ya se les acabaron las clases ya les toca trabajar, y fue cuando yo entré aquí como pasante de reca y después ya firmé un contrato con el Club

**Y ya para finalizar me gustaría que nos cuentes, ¿Cuál ha sido la experiencia más significativa o importante que has vivido trabajando en el Club?**

No pues, mis compañeros, la relación que tengo con ellos, con mis jefes, y con los socios, a nosotros nos enseñaron a no tutear a los socios, le digo señor señora o doctor por cariño, nos enseñarán a decirle señor o señora o por el nombre; me gusta las funciones que hacemos cada uno y la relación que tengo, que me llevo bien con todos, también me gusta cuando el jefe me dice que le ayude con los eventos y los campeonatos de fútbol que hacen en el Club, porque desde pequeño me gusta jugar fútbol mi mamá es la que siempre me apoya y ella siempre está ahí y si es en un campeonato este año yo soy el primero que digo bueno y estoy ahí

### **Apéndice 3 - Entrevista J**

**En todo el proceso específicamente con C, ¿cómo se ha experimentado la inclusión laboral con él?**

Bueno con C ha sido excelente, digamos que este muchacho lo primero es que, digamos llega con unas limitaciones muy precisas, en este caso la limitación de C es el manejo de los números y el manejo de la memoria; digamos hay que grabar unas cosas rápido unas placas cosas así pero entonces con este muchacho vemos que se empieza a hacer un trabajo que poco a poco empezamos a medir las capacidades y las actuaciones de él y con sorpresa vemos que el mismo muestra interés y él se va a haciendo cosas que no son labores de él, entonces por decir algo él empieza a planillar los vehículos y entonces hace su trabajo, pero entonces vemos que lo encontramos en la caseta de llaves mirando cómo se archivan los recibos cómo se recibe la plata, entonces es el interés de este muchacho por aprender no se limita a ser solamente sino que nosotros vamos detectando, nosotros los del parqueadero, detectamos que él tiene un interés por aprender no se limita solamente a eso empezamos a verle esas habilidades capacidades luego que vemos que es capaz y que él aprende, qué es de recibo y tan él coloque aquí, entonces esa parte asociativa la hace muy bien, luego entonces lo pasamos a las casetas para registrar a los socios y vemos con gran sorpresa que él esa actividad también la puede hacer de pronto con alguna limitación, por ejemplo el escribir despacio para mirar en el sistema lo hace un poco más lento que los compañeros pero digamos lo importante es que él tiene la mejor intención y lo puede hacer o sea no se limita el digamos su finalidad o su deseo es aprender pero también él es consciente que tiene una limitación pero no lo limita él no lo ve así

**Con respecto a lo que menciona, sobre la capacidad de él para aprender y la disposición que tiene dentro de la empresa, ¿él tiene alguna posibilidad de ascender?**

Sí fíjese que ahora participó en un concurso que se generó dentro del área de parqueadero para controlador, un controlador son los muchachos que registran a los socios en las casetas, ganar un poco más, tienen otras actividades diferentes a la de patrullero que es la que hace, con sorpresa superó los 80 puntos, que es el 80% que pedimos nosotros y él participó con 4 compañeros más y grata sorpresa los igualó en muchas cosas, o sea de verdad, es admirable este muchacho lo felicitamos, aprende rápido a pesar de sus limitaciones.

De pronto me devuelvo un poquito cuando él ingresa al Club digamos él viene, el proceso de él viene un año, él llega un año como una persona de reca que nos va a colaborar en el parqueadero, vimos tantas habilidades en el Club lo contrató, o sea él llega un año para hacer como una pasantía es un convenio que tiene el club con la fundación nosotros recibimos la persona 6 meses un año pero este caso de este muchacho fue extraordinario le vimos bastantes habilidades que decidimos contratarlo, él es de planta entonces tiene un mérito muy grande y acaba de salir del concurso con resultados muy buenos, estuvo muy cerca del que ganó ahorita estamos en un proceso de que practique en las casetas de que mire el sistema y todo pero lo mejor que tiene es que él reconoce la limitación que tiene pero no se queda y eso es lo importante el sigue.

**¿Cómo se adecua la empresa para la inclusión de estas personas con discapacidad cognitiva?**

Bueno digamos yo le puedo hablar de lo que conozco de parqueadero, de pronto conocí un poquito de alojamiento, ellos son ellos son personas que el Club les presta mucha ayuda porque digamos no se les discrimina, sí, es decir, ellos son iguales que todos digamos nosotros los recibimos pero internamente nosotros hablamos y decimos que con ellos hay que decir que hay que tener ciertos cuidados pero uno no se lo dice a ellos, es cómo el niño cuando va a aprender a

caminar, uno lo deja que gaste pero uno está listo que no se le vaya a caer con ellos es igual entonces nosotros los vamos soltando les vamos dando pero no se los decimos a ellos porque o sino los llenamos de miedos cuidado tal cosa y cuidado no no no, entonces nosotros les damos tareas como a los demás compañeros pero aquí en el Back Office o en la parte de atrás, sabemos que tenemos que estar ojo con ellos sí pero no lo llenamos de miedos es lo más importante, lo dejamos que salga a atender el público pero nosotros estamos pendientes, ellos no se sienten discriminados qué es lo más importante ellos hacen lo mismo que el que está aquí al lado y dicen me exigen igual los horarios son iguales trasnochan iguales no tienen mejor dicho no tienen ninguna ellos no se sienten en ese aspecto diferentes el uniforme es igual todo es igual eso nos ayuda a ellos a decir oiga yo soy igual que mi compañeros, entonces el cerebro de ellos ya saben que sí entonces el Club es muy juicioso en eso nosotros teníamos una en alojamientos una excelente muchacha luego pasó por lavandería excelente también por esa parte el Club es muy atento a eso

**¿Se ha realizado capacitaciones al Club por parte de reca?**

No no no, o sea que reca venga y nos dé capacitaciones no no, lo que sí ha habido es una comunicación muy importante con el supervisor de ellos y con nosotros, eso sí digamos cada uno de ellos tiene su propia hoja de vida como empleado entonces ellos vienen y le leen a uno y le dicen mire C tiene problemas con estos el caso de C es muy puntual él no sabe manejar la plata entonces viene la supervisora de él y nos dice él no sabe tengan cuidado él no sabe qué es un millón un millón y medio, entonces eso no lo advierten y nosotros les vamos ayudando en eso por ejemplo el caso de este muchacho le maneja la plata la mamá entonces hay un trabajo en equipo, nos hacen unas advertencias cuando ustedes lo entrevisten se van a dar cuenta que él habla mucho de su mamá y seguramente habla mucho del señor J, y seguramente habla mucho

del señor A y del señor F, porque en este momento nosotros somos una guía muy importante para él y lo que está logrando, lo está logrando con esas cuatro personas, su mundo en este momento somos nosotros tres y la mamá, ese es el mundo de él y él agradece porque estuvimos la semana pasada en el concurso, en la entrevista, él públicamente no lo dijo, miré les agradezco mucho, porque lo que es el dinero y ese tipo de cosas, él no lo sabe manejar entonces él habla de mi mamita y mi mamita sí entonces sí es importante la comunicación que nos dan de cada muchacho, no la entregan, no es ahí va un pasante sino que cada uno tiene una particularidad y nosotros la conocemos un pasante que ya terminó excelente también y un día a ese muchacho y parecía que no tuviera nada y le decía pero cuál es el problema de él, el problema era que tiene espacios en los que se le olvida el cassette sí pero sin embargo su comportamiento aquí de 6 meses fue excelente muy bueno ese muchacho excelente no lo pudimos contratar pero él está en la lista hay el día que necesitemos un muchacho lo llamamos muy bueno tan bueno como C sí el caso como lagunas y como lagunas otra cosa que nos advierten o que nos dicen que hay que hacer con ellos por ejemplo en el caso de C colocarlo hacer actividades reiterativas el hecho de planear y escribir eso les ejercita a ellos el sí entonces nosotros sabemos, los ponemos hacer o los ponemos a guardar recibos los recibos del parqueadero, tienen consecutivos entonces le decimos, no se le olvide C el 4 y usted pasó al 6, Ay Se me olvidó el 5, entonces ellos van ejercitando sí entonces ese trabajo sólo lo podemos hacer si nos advierte si nos advierte reca

**Aquí hay un par de preguntas que tienen que ver con las fortalezas las habilidades y aprendizajes que ha adquirido C, pero me parece que ya fueron respondidas,**

**¿Qué dificultades presenta el Club para contratar a este tipo de personas con discapacidad cognitiva?**

No yo le digo desde el punto de vista nuestro son bienvenidos, o sea eso sí, y lo que he visto en el Club ellos son bienvenidos ellos tienen unas cosas que lo dejan a uno asombrado, actúan con sentido de pertenencia, fidelidad, ellos cuentan todo, ellos no guardan, son honestos porque su mente no está digamos no están tan contaminados entonces ellos son muy honestos son auténticos. Si, entonces digamos yo la verdad en el Club y no veo problemas no conozco ningún problema delicado que haya habido qué es un trabajo en el que los jefes tenemos mucha responsabilidad porque por ejemplo no lo podría poner a él a manejar digamos un valet no podría yo no lo podría poner también en caja a manejar plata, es decir, yo la verdad a ellos los veo dentro de la inclusión y el adiestramiento. Yo veo que el Club les da todas las facilidades, o sea no lo veo como un problema al contrario yo lo veo como un reto un reto y no conozco los resultados finales, de pronto ustedes así tienen acceso de todos los pasantes de reca que han hecho como están valdría la pena mirar yo por lo menos tengo trabajando, sé que en steward tienen otro muchacho reca trabajando fijo pero sería parte interesante decir bueno de los que llegaron al hogar y que fueron 11 o 12 bueno que pasó por ejemplo que Pedrito, Pedrito está trabajando en Carvajal, Mario está trabajando en el banco Colombia, valdría la pena cómo hacerle seguimiento qué pasó después de que se fueron del Nogal y es así sería una forma de saber el ejercicio que hizo el nogal en qué aportó a la vida de ellos si podría lo peina hacerle seguimiento para decir bueno estuvo en el Nogal 6 meses pero de ahí para allá jum los contrataron en tal sitio incluso para nosotros saber qué pasa con los que no se quedan acá los que tenemos ahí están los resultados.

### **¿Cómo es la relación de los compañeros de área con C?**

Con ellos es muy buena, ellos son muy nobles, entonces nosotros y por ejemplo aquí en parqueadero había un grandulón grandulón le decimos porque es el más grande y el mayor y

trataba como de molestarlos entonces el vino y me dijo J es que S me molesta mucho y entonces se les da protección entonces llamó a S venga hombre no sea cansón hombre sí entonces por ejemplo que le hacen así lo molestan así y ellos muchas veces no están para ese tipo de cosas aunque ellos en el día a día van conociendo el juego porque usted sabe que son jóvenes el juego es parte de la convivencia, de ellos es muy difícil es inevitable que los jóvenes se hagan chanzas es muy complicado tener uno o tenerlos, pero él al principio no entendía entonces miré C ellos en los ratos libres son canciones que el coscorrón y la cosa pero entonces usted no haga lo mismo, o con el tiempo puede que usted haga lo mismo entonces no se preocupe por eso, eso no es personal no es que lo están acostando. Sí, porque él decía que están acosándome entonces yo hablé con S y le dije S tenga cuidado usted no puede chancearse con él como se chancea con los demás compañeros y S dijo ah no listo J pero en general ellos tienen una convivencia muy sana

**Aparte de estas situaciones que se generan dentro de la convivencia, ¿ha habido situaciones de discriminación hacia los empleados en condición de discapacidad cognitiva?**

No no no, que yo conozca no ellos son muy queridos no yo no conozco ninguna en mis áreas son bienvenidos

**Siendo jefe directo de personas con discapacidad cognitiva, ¿qué es lo más significativo o qué situaciones rescataría de todo el proceso?**

Pues lo que pasa es que eso se vuelve un reto, digamos bueno yo hablo de mi situación no sé si de pronto X que ha estado aquí pues conoce que yo soy famoso, yo soy el jefe famoso porque yo recibo de todas las áreas, yo tengo un número grande de personas reubicadas siempre dicen enviémoselos al señor J, yo recibo personas aquí con dificultades reubicadas el reubicado es que está enfermito o que adquirió una enfermedad laboral y en otras áreas, por ejemplo capitán de servicio, él no puede por ejemplo llevar esta bandeja me dicen J se lo puedo enviar y

yo si lo yo lo puedo ubicar aquí sí señor entonces en mis áreas tengo un buen número de personas reubicadas eso es un trabajo de mucha paciencia todo el mundo no está dispuesto a hacer eso pero J yo sí lo hago entonces yo los recibos son bienvenidos yo tengo personas que se han recuperado de su salud otros que vivían incapacitados en esas áreas y me lo enviaron a mí y las incapacidades disminuyeron o sea que eso es un ahorro para la empresa porque una persona incapacitado le cuesta a la empresa entonces en el caso mío son bienvenidos yo no me asustó con las personas reubicadas son personas muy agradecidas si usted los trata bien son felices colabora son felices hablan bien del grupo hablan bien oiga chévere si algunos tenían era malas relaciones con sus jefes y ellos llegan aquí y encuentran otro sí entonces a mí me ha ido bien con las personas reubicadas ya algún caso muy puntual por ejemplo de indisciplina pues ya es con otro tratamiento sí porque si la persona está ubicada y no se porta bien pues nos toca pedir un cambio o hacer algo pero la mayoría son muy nobles

**Cuánto tiempo lleva C en ese puesto**

C creo yo que 4 años hay que contarle uno de la pasantía y tres con contrato, entonces creo que son 4

**Ya nos hablaste qué le aporta el club a C pero en lo personal en estos tres años que llevas trabajando con él ¿qué te ha aportado?**

A mí digamos que siento es admiración por él, en la entrevista que tuvimos hace 15 días en el concurso yo siento es admiración por el verlo cómo llegó y cómo está para mí es un ejemplo porque tenemos otras personas que son 100% de la salud y son más complicados de que él que tiene unas limitaciones entonces digamos es admirable ver a ese muchacho pero no claro que uno se infla y uno se hincha de ver que uno ayudó a qué dónde está el eso para mí es un es un es un reto como seguramente es para un médico lograr que un paciente que está enfermito le pueda dar

la mano y decirle bueno miijo se va para la casa ese gesto de del médico decirte que se puede ir para la casa y el médico se siente bien y del enfermo también.

Entonces con este muchacho, permitirle participar en un concurso, porque nosotros pudimos decirle que no, más grato ver que tiene por encima del 80% pues para nosotros fue muy grato y en preguntas escritas y en todo le fue muy bien, entonces para nosotros es una satisfacción y seguramente para él también ver que lo hemos apoyado y va bien, va a la par, él es un compañero más, lo más bonito es que reconoce que tiene las limitaciones pero vuelvo y le digo él las hace a un lado y sigue y él solicita y el pide y uno le puede dar responsabilidades y el cumple.

#### **Apéndice 4 -Entrevista M**

##### **¿Cómo fue todo el proceso de inclusión con su hijo C al nogal?**

Eso fue por parte del Sena el hizo una carrera tecnológica de apoyo logístico, de apoyo logístico y entonces él pues lo llevaron al nogal a hacer pasantías y allá cuando él hizo las pasantías creo que fue 18 meses fue duraron allá el jefe pues gusto del trabajo de él y todo y dijo que lo iba a recibir, me llamó y me dijo que él iba a entrar como una persona normal o sea que no iba a entrar con discapacidad de ninguna clase y allá está... ahí va...

##### **¿El entró directamente por el Sena o fue la fundación?**

El Sena, el Sena, no le hizo las pasantías con el Sena cuando termino las pasantías me llamaron y me dijeron que lo querían recibir, entonces el ya entró directamente por el nogal, él está con el nogal

##### **¿ La fundación RECA ahí colaboró en algo para las prácticas?**

No, no, pues dejaron, dejaron tres muchachos creo, uno en vestir otro en cocina y el otro en parqueadero... hacen sus pasantías y pues hasta ahora C yo no sé, no sé los demás como fue, pero C se quedó de una, o sea a J le gustó mucho el trabajo de él, a don F, todos ellos y ya J me llamo acá y habló conmigo que quería dejarlo pero que él me decía que hablo con C y le dijo que si él se aguantaba de todo entonces él dijo que sí y ahí está

##### **¿Tu como madre de C como has vivido todo ese proceso?**

Pues.. Pues para mí ha sido duro, porque siempre que le digan a uno que su hijo, pues cuando él nació dizque no iba a llegar ni a una primaria eso es muy duro, la psicóloga decía, pero no yo lo tuve en colegio especial, mal, mal hecho entonces ya me toco cambiarlo, lo metí en colegio regular y allá terminó su bachillerato yo he tratado de darle todo a lo que más pueda, le

di el curso de inglés, si no que sabe que es lo que le falta a él como verraquera, o sea arrancar y si el hizo... yo le digo a C ya hizo ingles repase que hasta allá le puede servir a usted en su trabajo... que chévere que usted pueda ayudar a traducir y a todo lo que sea con gente extraña... he extranjeros, he es duro porque uno aspira que su hijo llegue muy lejos no?... pero eso ya depende del sí?... que él tiene muchas ganas de seguir estudiando que no sé qué pero tiene que reforzar, yo sé que él tiene cosas.. Falencias es que se llama? como se dice? Debilidades... si, o sea que le falta... poner de parte de él... ahorita me dijo que iba a presentar nuevamente lo del ices porque quiere estudiar algo, yo lo dejo, entonces él tiene... es muy poquito pero si tiene algo, es muy... muy leve, la psiquiatra que lo vio y todo me decía que él llega lejos, vamos a ver, yo lo único que le pido a diosito que me ayude para que salga adelante...y entonces eso

### **¿Cómo te enteras que C tiene discapacidad cognitiva?**

A los 18 meses pero el... por una convulsión por fiebre entonces fue ahí cuando me dijeron pero más adelante le hicieron exámenes y todo y él presentaba he... hidrocefalia compensada, o sea que es eso?... que se les va agrandando la cabecita y llega un momento en que pues, pues puede morir entonces tenían que colocarle dizque una válvula que no sé qué, eso fue... yo les digo a ustedes que nadie vive eso como... para la familia para todos fue muy duro y más que él no tiene el papa, me tiene solo a mi o sea yo soy el papá y mamá de él entonces el médico dijo que tenía que colocarle una válvula que no sé, que eso se llegó a muchas casa, al final cuando le hicieron ya la resonancia que era lo último, porque es que el me convulsiono 15 veces, entonces pierde uno las neuronas, no las recupera, yo no sé si Javier, no sé si les diría el, yo como nunca le cuento eso, pues él tiene más o menos idea pero nunca le dije eso, para qué? uno no debe tampoco hacerlo sentir menos que nadie y no cuando llegamos a la... ahí fue cuando yo entré acá a satena entonces teníamos el hospital militar entonces allá fue que me dijeron que lo

tenían que operar y no el día que ya hicieron la resonancia y decidían cuando lo operaban no apareció nada, desapareció, entonces pero siempre las convulsiones hicieron que el bajara unas cosas más que todo como la matemáticas y todo eso los afectó, pero ahí va, ahí ustedes lo pudieron ver como esta y como es, parece paisa cierto? habla más que yo y no hablaba, o sea él habló hasta los cuatro años bien, porque cuando eso lo consentíamos él era por señas todo, entonces eso me regañaban también, imagínese si uno no... Y yo lo he protegido demasiado yo tengo que soltarlo pero no crean yo sufro mucho por eso pero bueno, ahí voy... que más les puedo contar, eso o sino me pongo a llorar...

**En todo este proceso desde que C empieza a trabajar ¿qué fortalezas crees que ha adquirido?**

A mí se me hace que el atender como al personal a los socios a mí se me hace que él se hace querer no se pues ese es el concepto que tengo yo, no sé exactamente porque como no estoy allá y ahí veces le falta como... no en el trabajo si, él es muy entregado a su trabajo, muy dedicado, es juicioso... pero si es que hay gente allá que... yo he notado según lo que él me cuenta que yo como no sé cómo es... a mí se me hace que son como mayores que él, ustedes conocen al personal de allá?

**Si...**

Ya son señores cierto? y le han tirado duro, a C le han dado duro y eso si me ha dolido porque yo no hablo ni digo nada porque dirán no pues es que la mama esta al... pero C me cuenta todo, yo sufro todo, todo lo guardo y a mí me da mal genio porque pues si él tuvo sus cosas pues tampoco se aprovechen como de eso... si, que es el consentido, que es el no sé qué, por ahí me cuenta el, que quieren que haga cierre, yo no sé... eso sí me mata porque yo soy la que madrugo con él y salimos a las 4 de la mañana cuando está en la mañana lo espero hasta las 11

que llega si me entiende pero no es porque él no pueda defenderse sino que a mí me da miedo como la situación que ahora se está viviendo, tanta inseguridad y tanta cosa, allá yo creo que... se defiende como en el trabajo... si se me hace él se ha defendido mucho se ha despertado que le faltan cositas si...

**Él nos comentaba que al principio si lo molestaban con comentarios y cosas así pero ¿nunca hubo por parte de ellos exclusión o discriminación?**

No, yo como no sé cómo será allá, pero él me cuenta el... claro que no se hace sentir como... o sea no es como tan melancólico, él no, él es más fuerte pero él lo que me cuenta si se me hace que si hubo cosas, siempre tuvieron cositas como roces y no deja de haber, un señor ya tan viejo y meterse con él, que lo agarró del cuello...

**A nivel personal y social ¿has percibido algún cambio de como era antes y después de entrar a trabajar en el club?**

Pues él se parece mucho a mí, pues nos damos a la gente, hablamos y todo pues no se... no igual es como igual yo lo veo igual porque él siempre ha sido así charlatán... se parece en ciertas cosas a mi... no yo lo veo como igual, si yo lo veo igual

**¿Con quién conviven en el hogar?**

Vivo en la casa de mi papá, entonces vivimos con una hermana mía y mi sobrina y mi papa...

**¿Cómo describirías la relación con cada uno en la casa...?**

Pues bien, él es muy apegado al abuelo también, claro que ahorita está en una edad que es como que le gusta estar solo pero yo creo que es por esto (celular) es por esto, pero bien, bien, yo creo que bien... y con la tía se pelean pero.. lo normal porque ella también lo controla mucho, ella me lo ayudo a cuidar cuando estaba pequeñito y mi mama, alma bendita ya no está mi mamá

entonces ella, ella siempre le echa ojito que va a salir que va a hacer, ahí ... si lo normal o sea las cosas ... ahorita está ahí, yo creo que conmigo esta como aburrido... conmigo esta como... yo lo noto que le da como mal genio... él no es rencoroso ni nada, pero entonces yo creo que le fastidia porque yo lo molesto mucho, de verdad esto... yo quisiera botar ese celular a la alberca por dios, es que él se empendeja en eso, él no lo lleva al trabajo porque allá está prohibido no se, el cumple con su labor pero llega y eso es pegado, entonces nosotros peleamos es por eso pero de resto no él es noble, él se deja... se deja hablar, aconsejar, uno le dice muchas cositas, no?... y lo normal, pues bien

### **¿C tiene vecinos o amigos cercanos...?**

Nosotros ahí no, ahí es que eso ya todo como es negocios se ha rentado entonces... no, no, él los amiguitos que tiene son de RECA, él no tiene grupos así digamos que salgo con compañeros así a tomar o eso, nada de eso, nada de eso , el sale con los chicos van a los centros comerciales, pero ellos no tienen así amigos no, nunca me ha trasnochado que voy y vuelvo, no, no ve que no, él es muy sano, claro que le falta como mucha cosa también... pero así como ustedes lo ven...

### **¿Específicamente qué debilidades notas en C?**

Las matemáticas y yo sé que la del error soy yo, porque C no sabe contar la plata, eso es error mío y lo he puesto, le saque un papelito para que él se ayude, o sea, si?... que haga los grupos y que separe... va bien y cuando... a mí eso me tiene muy triste, o sea yo digo, donde yo le falte... lo tumban, porque donde la gente se dé cuenta yo sé que va a ser así, yo ya lo he puesto, usted tiene tanto, y como él va haciendo su ahorro, entonces lo pongo a que cuente su plata, le saque un papelito para que él vaya separando por billetes, por monedas por todo, eso, eso es lo que... eso fue error mío porque de pronto de pequeñito no lo dejábamos que fuera con un billete a

comprar, por lo que le digo uno lo tiene muy protegido y todavía yo creo que está muy protegido, claro que me ha dicho que se quiere ir y pues que se vaya... pero me duele arto eso, que se defienda, que lo que le deje, lo que le pueda dejar yo no se lo deje robar, a él cualquiera lo tumba...

**¿Él ha asistido a capacitaciones o terapias?**

Si...él iba a terapias cuando pequeñito... de lectura... ahí estuvo en curso de lectura rápida, le fue bien... lo de... les daban capacitaciones en lo del habla y todo eso, terapias él tuvo terapias... terapias de lenguaje, para motricidad y todo eso... y todos los cursos...

**¿Eso ha generado algún progreso en él?**

Si claro, es que decirme a mí que él no iba a salir de una primaria, si no entendía que él era retardado, no sé qué me decían y C no, ustedes lo pueden ver... a mí no me parece, es más fregado y más enamorado... y yo he fallado en que lo tengo todavía como conmigo... Pero qué más si es lo único que uno tiene... eso

**¿El tiene pareja?**

Si el tiene una novia, esa niña también es de reca, por eso se la pasa pegado al celular yo creo, se la pasara hablando con ella... pero ella sí creo que no trabaja ni nada, eso no me gusta pero pues él decide con quien quiere estar, desde que el este feliz...

**¿Qué factores crees que favorecen todo el proceso de inclusión con C?**

Pues yo creo que ahorita que él sí estudie, o sea que haga otra cosa, que él mismo se dé cuenta que debilidades tiene, porque a mí todo el mundo me echa la culpa, ay pero es que usted no quiere a su hijo por qué no lo pone en la universidad, yo sé que una universidad no, yo le digo a C una universidad no, algo tecnológico, algo que él se defienda en la vida, una carrera es gastar

millonadas porque eso se gasta y que tal que el no dé, entonces que el mismo se dé cuenta, pero... no se... le cuento que no se...

**¿Qué tipo de apoyo han recibido ustedes, o específicamente C de entidades privadas o gubernamentales?**

No, ninguno, solo me ha tocado a mí, cuando empezó pequeñito me decían que un colegio especial, pues yo lo tenía en la... 53, ya se me olvido el nombre... yo pagaba 200 cuando eso, carísimo, carísimo, pero yo pensé que eran niños con poquito... discapacidad y no terrible, pero ya después, gracias a mi mami me dijo no mételo en un colegio normal, pero no ninguna ayuda todo ha sido... pues apoyo de mi familia, mi papa, mi mama, que le ayuden a uno con cualquier cosa, y la empresa acá, pero así que hayan dicho que de pronto la empresa me daba la mitad de... porque yo entre en una época que no alcance a ese beneficio, porque acá había una compañera que tenía un hijo con discapacidad y le pagaban el colegio... no yo no, todo fue por cuenta mía

**¿Qué factores crees tú que pueden ser negativos para C en todo el proceso?**

Que se quedara sin trabajo... ahí yo que hago, o sea no sabría qué hacer, recurrir a que o... claro que acá en la empresa me han dicho que de pronto lo recibían... pero ya uno sabe, que lo van a recibir... no, eso sí me daría susto, no he pensado más allá...en RECA tocaría hablar... yo lo lleve para lo del certificado de discapacidad y tenía que tener una discapacidad de más del 50% pero el doctor dijo que no, que él no me la podía dar, que él no tenía todo eso, si no tal vez como por ayudarme, porque no lo sacaran de ese grupo o si no me lo habrían sacado, él dijo que más o menos un 25% tenía el de discapacidad, pero que él lo mejoraba... no, eso usted viera a C eso le decía al médico un montón de cosas que iban a decir que tiene discapacidad, nada... yo le dije no vaya a decir que terminó bachillerato, no vaya a decir hizo el curso de inglés que hizo el de

lectura, no yo le decía... que, eso fue allá y le dijo todo al doctor...

**¿Cómo conociste la fundación RECA?**

Porque yo donde iba a hacerme el manicure la chica que me arreglaba en el salón tenía una hermana que trabajaba allá en RECA... en ese del Sena... no ella no trabajaba en RECA, trabajaba en el Sena y sabía de ese... de RECA... esa institución... él tenía que entrar con un poco de cosas... yo le escribí a ese grupo y entonces con ayuda de la chica que trabajaba ahí me lo dejaron hicieron entrevista y la chica dijo que sí que lo dejaba entonces ellos van diferentes empresas donde ayudan a los chicos con discapacidad, no solamente el nogal, hay muchas pero ellos no van sino a presentar unas pasantías como para decirles que ellos pueden llegar a ... pero a veces no llegan si no a eso y no más no consiguen casi... pues Javier porque lo dejaron ahí... terminó su carrera y ya y pasó allá al nogal y allá lo dejaron

**¿Tú sabes qué labores desempeña C en el cargo que tiene?**

Si, patrullero, que recibe... eso me dice que se planilla hasta cinco hojas de los carros que llegan y se presentó... el hizo pasantías ahí en el nogal de controlador, eso sí me ha dolido mucho, el terminaba su turno y llegaba allá super temprano para hacer sus pasantías, pues les cuento a ustedes pero a mí eso si no me gustó mucho, porque se esforzó demasiado y lo entendió porque él capta las cosas, puede que matemáticas no, peor hay cosas que sí yo sé que él puede salir adelante, él hizo sus pasantías, se mató porque semejantes trasnochadas, llega a las 11 y levantarse súper temprano porque nosotros somos muy madrugadores para no llegar tarde a hacer sus pasantías e hicieron el concurso y quedó un muchacho que no lleva sino un año, o sea es nuevo y que no, y yo les cuento a ustedes... él estaba muy ilusionado que saco 9, algo así me dijo y el chico sacó 9 algo, el quedo muy triste no les dijo, él llegó mami estoy muy triste, yo le había dicho a él no se, porque creo que el muchacho que quedó es como recomendado de J...

pues... y ese muchacho no tiene lo que supuestamente tiene C , o sea es diferente... pero bueno y habrá oportunidad en otra cosa

**¿C qué otras actividades hace aparte de trabajar?**

El fútbol, el celular y ahorita se va a poner a estudiar para presentar la prueba del icfes porque a él le fue mal en esa prueba, pero por eso, él es muy descomplicado, él cree que todo el mundo es bueno que las cosas son fáciles yo no sé... tan chévere ser uno así... y el fútbol, él y su fútbol

**¿A él en el colegio le fue bien?**

Pues sí, claro que la matemática yo no sé cómo pasó... a él le cuesta... y yo no tengo paciencia para enseñarle...

**¿Ya para finalizar cuál ha sido la experiencia más significativa que han vivido a partir del proceso de inclusión con C?**

Pues no, el apoyo de ellos, porque eso es mucho apoyo, yo estoy muy agradecida con el nogal, con J, con don F y creo que A también es otro de los jefes de él que a mí se me hace que ha recibido mucho apoyo de ellos eso es de agradecer, uno no tiene como agradecerles de verdad que el den la oportunidad, yo he visto eso, o sea ha sido algo muy muy, yo lo agradezco y ojala sea por mucho tiempo y cuando hable con J la primera vez él me dijo que ojala C se pudiera quedar por muchos años más pero yo quiero que el avance, que no se quede ahí... yo he notado que encuentro al vocabulario, yo le digo, no C usted está aprendiendo cosas que yo... y pues es que los muchachos es diferente, o sea él es como diferente conmigo porque él sabe que yo lo apreté demasiado en eso si he notado, yo no me imagino como hablaran por allá... pero yo le agradezco mucho a ellos de verdad que si... mejor dicho no tengo con que... después de dios a ellos, a agradecerles que le hayan dado la oportunidad... y ojala dure mucho tiempo... claro que

don A me decía que él tenía como temperamento pero en parte yo en el fondo me alegro que él se defienda... y yo siempre le digo a C cualquier cosa buena o mala que tenga que contarme cuenta lo que es no se ponga con los compañeros, no hable con el que es o con J o con don F pero no se quede callado...

## **Apéndice 5 - Entrevista R**

### **¿Tú eres la directora de la fundación?**

Si yo soy la fundadora con otro grupo de padres de familia, personas con discapacidad en el 2010 decidimos ya fundar RECA, RECA venía de un programa que se llamaba empleo especial FEDES en el cual yo también fui como la que gestó ese programa que nació como en el 2004 después en una junta directiva ya se decidió que era conveniente abrir una fundación específicamente para el tema de inclusión laboral y fue cuando dijimos pues hagamos RECA y se fundó RECA, estudiamos y nos graduamos en España de un curso virtual de la metodología de empleo con apoyo entonces nacimos con el chip de la inclusión no como muchas otras fundaciones que fueron más asistencialistas y después ya tomaron la inclusión como un progreso de la evolución del concepto de discapacidad, nosotros nacimos con el chip de la inclusión

### **¿Cuál es la misión de la fundación?**

Trabajar por el reconocimiento y la inclusión laboral de las personas con discapacidad, básicamente respetando sus derechos mejorando su calidad de vida y la de sus familiares

### **¿Cuál es el apoyo que le brinda la fundación a las personas con discapacidad?**

Yo creo que como tal RECA es una red, es una red y cuando nos constituimos entendimos claramente que hacer inclusión socio-laboral no era un asunto que podíamos hacer nosotros solos, entonces RECA ha ido construyendo una red de aliados como han sido el Sena, como ha sido la caja de compensación familiar compensar, como han sido universidades como la Konrad Lorenz, la pedagógica, la escuela colombiana de rehabilitación, la universidad de los andes, entonces viene un usuario y muchas veces uno tiene que entender ese muchacho, esa familia que necesidad específica tiene, entonces si están niños uno quiere que todavía estudien y que tengan digamos el mayor desarrollo posible a nivel educativo si están todavía en una edad

escolar, entonces a veces llegan familias con un chico de 16 años que quiere trabajar, todavía no lo metan a trabajar, trate de que avance más en todo lo que sea su proceso de formación escolar, con la liga colombiana de autismo, se me olvidó mencionar, a veces llegan chicos con unos temas en que la familia todavía no ha comprendido el diagnóstico, saben que tiene un problema, pero no saben que tiene el muchacho, entonces lo primero es obviamente a ver la familiar, hacer que sepa la familia qué tipo de necesidades especiales tienen los muchachos que tienen esquizofrenia entonces pues obviamente la esquizofrenia es un tema muy complejo que a veces tiene implícito una discapacidad intelectual pero por el hecho que presenten episodios convulsivos, es muy difícil que las personas puedan integrarse a un nivel educativo o incluso a un nivel laboral, más que todo RECA en primera instancia oye a la persona, oye su necesidad y su contexto familiar y trata de si los podemos ayudar directamente los ayudamos o sino los tratamos de remitir a entidades donde puedan recibir la atención apropiada, en RECA pues tenemos diferentes programas, entonces a veces les decimos a las personas, hemos tenido un convenio con el Sena de formar muchachos que no han tenido contrato de aprendizaje, porque el contrato de aprendizaje es un tema que se puede hacer una sola vez en la vida, entonces a veces vienen que hicieron un contrato de aprendizaje en un convenio con Best Buddies o con Alkosto o con otras fundaciones o con el propio Sena y firmaron un convenio entonces ese chico digamos ya no puede volver a hacer otro convenio, no porque RECA no quiera sino porque el Sena no permite sino hacer una vez un convenio de contrato de aprendizaje, entonces si el chico es apto para eso entonces hacemos una valoración integral donde obviamente miramos sus intereses, sus capacidades, sus necesidades de apoyo, sus necesidades de mejora porque a veces el muchacho quiere trabajar pero la familia no lo deja, o a veces es al contrario la familia quiere que trabaje pero el chico está en una situación de confort que yo porque voy a querer madrugar, yo porque

voy a querer... si, el chico no quiere, entonces ese chico no es apto para el programa porque no tiene como el interés de trabajar entonces direccionarlos muy bien, aquí hacemos las valoraciones, orientamos a la familias para que saquen los certificados de discapacidad para que puedan acceder a la ley 361 que es la de los beneficios que reciben los empleadores, apoyamos muchas veces a las familias con talleres de orientación para que entiendan la dimensión de la discapacidad porque a veces los papás ya son muy mayores de los adultos con discapacidad normalmente pasa que los papás ya están cansados, están viejitos, entonces para que los hermanos también asuman un rol un poco más participativo, entonces digamos que RECA hace eso y busca... tenemos convenios, entonces con este convenio con compensar nosotros hacemos toda la parte de apoyo en las empresas y como viste ahí, tenemos intérprete de lengua de señas, tenemos psicólogos, tenemos terapeuta ocupacional, tenemos educador especial, por qué.. porque esas personas con discapacidad necesitan unos ajustes razonables... el tema, el tema es el empleo con apoyo y los ajustes razonables es un lenguaje muy importante porque?... porque una persona con discapacidad puede trabajar en una empresa, pero lo que no puede hacer la empresa pues es... es... si no tengo ascensor, no tengo rampas, no tengo baño pues seguramente va a ser muy costoso, hoy en día las nuevas construcciones por ley deben tener esas adecuaciones, pero todavía pues muchas empresas no las tienen, si va a entrar una persona sorda pues es diferente la necesidad puntual a si va a tener una persona con discapacidad intelectual, si es una persona sorda es todo lo que tiene que hacer es el énfasis en las alarmas visuales para las evacuaciones, el manejar estrategias de comunicación, porque es una persona que no te habla... que no te habla el español porque no es su lengua materna, la persona con discapacidad auditiva habla es en pictogramas, entonces el sordo no te entiende la lectura porque esa no es su lengua materna, entonces por ejemplo los contratos, hay que leer el contrato e interpretar el contrato porque si

no entiende el contrato no maneja los conductos regulares, no maneja que si tienen un permiso, que si tienen el horario, el cumplimiento de las obligaciones así como de las faltas graves, pues todo se lo tienen que hacer, también para una persona con discapacidad intelectual debe ir el padre o acudiente a firmar el contrato porque el chico entiende pero no es lo mismo a que el padre o acudiente sepa las responsabilidades, el horario y el papa tiene que saber a qué están exponiendo al chico, el muchacho debe ser bastante autónomo pero también hay ciertas cosas que no es que nosotros le digamos a la empresa el chico necesita, pero si es el apoyo natural, va a de pronto tener que mandarle una nota al papa si hay un cambio sustancial, la empresa se va a mudar de sede eso pasa, a partir del 20 del próximo mes ya no tiene que venir a la carrera 63 b sino tiene que mudarse a nuestra nueva sede que la familia los acompañe varias veces en el trayecto de ir y venir, que la familia sepa que el muchacho debe llevar un celular por si tiene una emergencia puede comunicarse con la familia porque la empresa puede con la discapacidad pero ante esas situaciones que a todos nos puede pasar que se prevean un poco más con la persona con la discapacidad... que si no paso la ruta f porque hubo disturbios en la nacional que sepa que tiene que llegar en otro plan b o que se comunique y el muchacho puede pedir ayuda, entonces hacemos todo el proceso de acompañamiento y levantamiento del cargo, que ese cargo esté a la medida de esa persona de que hay un match adecuado entre las funciones, las responsabilidades, y lo que van a poner a hacer a la persona.

### **¿Tienen algún requisito para el ingreso de las personas a la fundación?**

Pues que sean mayores de edad, básicamente porque los jóvenes menores de 18 no trabajan, entonces nosotros pedimos que sean mayores de edad, como tal RECA no lo solicita pero las empresas si no lo solicitan que tengan un certificado de discapacidad, porque no es que yo tenga discapacidad, como la discapacidad intelectual es bastante invisible para muchas

personas y a veces hay unos chicos que uno... no se da uno ni cuenta, entonces si están en un programa de inclusión laboral hay que tener esa certificación entonces que la traiga por su es que para acceder a los beneficios de la ley 361 debe tener un mínimo de 25% entonces hay que tener ese certificado, ayudamos a que las personas se enteren como sacarlo, les damos unos tips para que lo saquen porque es un poco difícil que la persona con discapacidad que va a trabajar en una empresa, se quiere mostrar muy hábil, muy capaz a que puede con mucho pero cuando va a sacar su certificado y va allá y dice si yo me transporto solo, yo conozco la plata, yo sé hacer mandados, yo sé de sistemas, entonces le van a dar un porcentaje muy chiquito entonces no accede a los beneficios de contratar personas con discapacidad, entonces hay que saber preparar a la persona para ir a la entrevista, muchas veces para ir a sacar los certificados se requieren unos exámenes, digamos el WAIS en el caso de las personas con discapacidad intelectual, entonces hay que pedir la historia clínica, a veces estos exámenes tienen un costo por la eps los hacen pero por la eps se le va a demorar, entonces sáquele aquí por este otro lugar que tenemos que es una entidad que lo saca, entonces remitir a la entidad, pero ya ahí es responsabilidad de la familia, nosotros aquí no queremos que la familia crea que nosotros les vamos a hacer las vueltas, esas vueltas que la familia y la persona tiene hacer, o sea se empodera la familia y se empodera la persona porque eso es el mundo del trabajo real, no son con niñera pues para hacer las cosas, no usted tiene que ir, usted tiene que saber que hay que madrugar, y les preguntamos usted si quiere trabajar, usted se siente capaz de cumplir un horario y si usted vive en tal parte, pues obviamente RECA que busca, pues si el muchacho vive muy al norte pues se busca un trabajo relativamente en el norte, si vive al sur pues un trabajo... pero Bogotá es grande, Bogotá es difícil el transporte para todas las personas y para estas personas indudablemente más.

**¿Ya nos hablaste de cómo es todo el proceso de inclusión, podrías hablarnos de como es el proceso con el club el nogal?**

Entonces cuando una empresa dice yo quiero tener inclusión laboral, lo que nosotros hacemos es que se acompaña a la persona a la entrevista, después hacemos un taller de sensibilización, donde le damos a los de recursos humanos, a los jefes inmediatos, tenemos varias sesiones de sensibilización para que las personas sepan el contexto de la discapacidad, si es una persona que presenta convulsiones hacemos una presentación adicional pues para que sepa la persona como reaccionar, ahí por ejemplo debemos tener una familia muy muy comprometida, pues si a la persona le dio una convulsión a veces la logra anticipar, o le da un dolor o le da un sudor, le da algo, entonces si la persona sabe que no le de miedo sino que anticipe que le va a dar, entonces a veces hay una enfermería, por ejemplo el club el nogal es ideal porque hay enfermería, hay inclusive un médico 24 horas todo el tiempo, pero que la familia en este caso se comprometa a ir rápidamente a recoger al chico porque pues obviamente la mejor persona que puede cuidar de su muchacho es la familia, hacemos también una evaluación cuando es una empresa nueva, una evaluación de accesibilidad y de identificación de barreras y facilitadores, porque... porque hablábamos de diferentes discapacidades, básicamente para la intelectual lo que se requiere es que el grupo y el equipo de trabajo respeten el ritmo de aprendizaje de la persona, chicos que aprenden más rápido, por ejemplo en niveles tecnológicos, estos chinos manejan celulares, manejan... son muy habilites en unas cosas pero en otras de pronto su memoria a largo plazo o a corto plazo o a veces aprenden por demostración, entonces que sus procesos de capacitación, inducción, sean un poco más paulatinos, hacemos un levantamiento de cargo porque muchas veces se crean cargos a la medida, si el club o la empresa quiere contratar a alguno de los chicos pero definitivamente hay que hacer unos ajustes,

digamos las empresas grandes tienen en sus manuales de funciones, estas son las funciones para el cargo de auxiliar tal cosa, pero el chico puede hacer, pero no puede hacer estas funciones, entonces hay que hacer algunos ajustes al cargo y pues hacemos los acompañamientos hacemos planes de mejoras, entonces el chico está fallando porque tiene olvidos en los procesos, o no sabe hacer la rutina bien, se le olvidan algunas funciones, entonces ahí entran los planes de mejora

**¿Qué competencias funcionales, sociales y personales cree usted que puede llegar a desarrollar una persona con discapacidad cognitiva en el proceso de inclusión laboral?**

Por ejemplo las empresas lo que más piden es capacidad de seguimiento de instrucciones, o sea una labor el chico la tiene que poder hacer... y estas personas generalmente logran aprender y se sienten cómodos repitiendo una cosa muy bien como muy rutinaria y repetitiva, entonces labores de empaque para ellos son muy buenas, labores de empaque, labores repetitivas, también por ejemplo que en la empresa se nombre un padrino o una madrina, pues reca no puede estar 100% en la empresa entonces tiene que haber alguien en la empresa que sea padrino o madrina para que el chico siempre sepa referirse y si la persona esta va a viajar o se va a incapacitar pues que la empresa prevea capacitar a otra persona y que nos avisen y nos anticipen los cambios porque a veces la empresa cambia y no avisan al chico y entonces eso desestabiliza, pues si lo desestabiliza... los cambios en general desestabilizan a cualquier persona pero a ellos mucho más, ellos son mucho más sensibles

**¿En el caso particular de C como ven desde la fundación el desarrollo de estas competencias?**

Bueno, en el caso de ese muchacho pues no tenemos mucha información con respecto a esos puntos, porque él se vincula con reca durante su proceso con el sena, entonces él termina en

el sena e inicia de una su actividad laboral con el nogal, con respecto al acompañamiento que se le hizo durante las entrevistas y durante el proceso de inclusión evidenciamos que el muchacho se comunica con facilidad, entiende y se hace entender, es decir, hay muchachos que son un poco incoherentes a la hora de hablar de pronto se les pregunta una cosa y responden otra, el no, el es muy coherente en las cosas que dice, responde con claridad lo que se le pregunta, al principio si se veía un poco tímido pero en general se nota que se comunica adecuadamente, además de eso viendo que tuvo la posibilidad de quedarse allá en el nogal, firmar un contrato y que además ya lleva varios años trabajando nos deja ver que se le facilitó adaptarse a los ritmos de trabajo en el club, que se interesa por aprender y crecer dentro de su empresa, igualmente que cumple con sus funciones, con las actividades que le asignan... pues eso, eso es lo que hemos podido ver en él, se lleva bien con sus compañeros, se relaciona con los muchachos que también son de reca....

**¿Además del acompañamiento que se hace al principio tienen otras visitas establecidas?**

Generalmente es todo el proceso de incursión, todo el proceso de acompañamiento, a la semana vamos y después al mes durante 6 meses, eso es con compensar, en nuestro programa de aprendices con el Sena era hasta que los graduábamos durante 18 meses, era mucho más intenso

**¿Qué factores creen que pueden dificultar el proceso?**

Hay dos cosas la falta del certificado de discapacidad, la falta de compromiso y apoyo de la familia y hay una ley que habla que las empresas... las personas con discapacidad de todas las discapacidades tienen algo que se llama el fuero de protección reforzada, es el artículo 26 de la ley 361 que ninguna persona podrá ser sacada del cargo o despedida por cuenta de su discapacidad entonces todo el tema de despido de personas con discapacidad se ponen complejos, hay que pedir permisos al ministerio de trabajo y a veces el empleador dice no, yo

tengo suficientes rollos, la competencia, las cosas económicas del país digamos que son difíciles tener un empleado vale mucha plata porque es una responsabilidad para la empresa y pues empresas que tienen muchos empleados pues son muchas responsabilidades

**¿Qué dificultades se pueden presentar a nivel institucional?**

Nuestra dificultad es los recursos que necesitamos para poder hacer el trabajo porque RECA, por decir el recurso económico depende de que logremos gestionar por nosotros mismos porque no tenemos una fuente de recursos por una partida del ministerio, entonces conseguir nuestros propios recursos es un reto

**¿Cómo apoyo para una persona con discapacidad que experiencias significativas han vivido en todo el proceso?**

Personas con discapacidad, tenemos videos, que dicen, es que yo trabajando me olvidé que tenía discapacidad, porque se sienten completamente competentes, familias que el chico hoy en día es jefe de familia de hogar, o sea que el chico logró que su mamá que era de pronto sola ya el ayudar a sostener a su familia, es muy gratificante, hay gente muy agradecida, hay gente muy muy comprometida, gente muy buena que uno dice qué maravilla es la fuerza que le alimenta a uno el alma para seguir trabajando, otras familias que son supremamente... dejadas... si o sea que buscan que uno acá les resuelva el problema de tenerle el chino y no no no... Entonces digamos que eso es muy difícil porque RECA no puede, RECA no puede hacer ese trabajo sola, necesitamos el compromiso familiar

**¿Es decir que los factores que más impactan en el éxito del proceso es el asesoramiento de ustedes y el apoyo de la familia sobretodo...?**

Y que la empresa los acoja, porque es que entonces vemos los diferentes ámbitos pero hay una frase muy bonita, no sé exactamente de quién es y es que en la familia se gesta y es la

familia la responsable de que la persona salga adelante, no necesariamente la persona con discapacidad o sea de todos, o sea es ese núcleo familiar, que sea una familia funcional y eso desafortunadamente pasa mucho que aquí cuando nace un chico con discapacidad, se ve que el papa ahí no eso si es muy duro para mi entonces abandonan a la mama con el niño y con los otros hermanitos y termina la mama siendo pues... mamá y papá de 5 hijos, recicladora, usualmente la población es de bajos recursos, hay de todo, hemos tenido chicos de estatus muy altos, pero la mayoría es de bajos recursos entonces llegan con esas historias y nosotros ayudamos, si RECA tiene dentro de su vocación, la vocación de servicio pero cuando las personas tienen un nivel de capacidad de pago pues también les decimos aporten voluntariamente a la causa, necesitamos que nos aporten porque pues hay que pagar arriendos, hay que pagar profesionales, el transporte, todo nos vale, entonces vemos que el reto es grande, pero si si, llegamos a conocer muy bien a los chicos y las familias...

**¿Actualmente cuántas personas ha asistido?**

En todos estos años desde el 2010 hasta ahorita el 2017 van como 395 personas que se han involucrado que han tenido un trabajo, experiencia laboral y de ellos un número significativo, cerca de unos 80 tienen un trabajo estable en condiciones de salario legal, pagado, trabajo, a veces es triste, el chico va bien no sé qué y de pronto resuelve renunciar y no nos llamaron, o sea los habíamos apoyado a lo largo de todo el proceso y de pronto el chico se fue...

**¿Ya nos comentaste algo con respecto a la relación que tienen con otras entidades, en términos de convenios con las empresas por ejemplo, además de eso ustedes tienen relación o reciben apoyo económico de otras entidades privadas o gubernamentales?**

No nosotros acá como ya se había explicado, somos netamente los aportes son de los empresarios voluntarios y de los papitos voluntarios, nosotros no... Que el ministerio de

educación, que el ministerio de integración que tal proyecto, a veces las fundaciones se van por un congresista o por alguien, nosotros somos catalina y sus tres profesionales y ya

**¿Han notado eventos o situaciones de exclusión dentro de las empresas?**

Como ya se mencionó es el miedo, es como tengo miles de problemas sin discapacidad ahora me van a meter un chico ... ellos piensan en una carga más, las empresas que hemos tenido son abiertas, se dejan hablar, se dejan hacer las sensibilizaciones pertinentes, empresa que no deje hacer sensibilización, chico que no va, si, puerta que se cierra automáticamente, porque un proceso que se tiene que respetar es esa sensibilización porque no todos son educadores especiales, no todos saben de inclusión... cuando ya se pasan los 12 meses ya se hace es una capacitación externa, si, como un taller enfocado a la discapacidad, entonces el empresario dice, bueno ustedes ya se me van, denme tips con esta discapacidad, este tipo de persona... uno ya los capacita, es una capacitación de 20 horas, no es mucho pero aprende como el grupo inmediato a manejar las situaciones que se les presenten.... entonces nuestra presencia ahí ya no es tan necesaria en ese proceso....

**¿Además del acompañamiento, acá en la fundación ellos tienen algún tipo de formación directa?**

Pues con los convenios que tenemos con las universidades pues vienen chicos a hacer talleres, de la Konrad vienen psicólogos, de la pedagógica vienen educadores, por ejemplo el esta semana vienen a hacer taller de padres, pero usualmente es con los chicos, y pues además de eso pues hacemos la valoración integral entonces los chicos pasan por cada profesional...

**¿Con respecto al proceso de inclusión directo con las empresas, las empresas vienen y dicen necesitamos a alguien para tal cargo o ustedes buscan el espacio?**

Sí, es el empresario el que abre las puertas y si el empresario dice yo quiero un auxiliar

contable, pues tenemos que buscar un auxiliar contable en cualquier discapacidad, entonces acá seleccionamos a los chicos aptos según sus capacidades para cada cargo.

## Apéndice 6 – Consentimientos Informados

### Consentimiento informado participante C



**LOS LIBERTADORES**  
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA

FECHA		
28	10/11	2017.

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO ENTREVISTA

Yo, Javier Augusto Girardo identificado(a) con C.C. 1030611974 de Bogotá por voluntad propia doy mi consentimiento para la participación en la entrevista de la investigación de inclusión laboral en personas con discapacidad cognitiva leve, que está siendo ejecutada por parte de los estudiantes en psicología Nixon Cortes y Ximena Ríos Ruiz para su proyecto de tesis en la Fundación Universitaria los Libertadores.

Manifiesto que recibí una explicación clara y completa del objetivo de la entrevista y el propósito de su realización. También, recibí información sobre la grabación o filmación y la forma en que se utilizarán los resultados. Autorizo para que el manejo de dicha información sea con fines académicos e investigativos.

Hago constar que he leído y entendido en su totalidad este documento, por lo que en constancia firmo y acepto su contenido.

Javier Augusto

FIRMA DEL PARTICIPANTE

**Consentimiento informado participante J**



**LOS LIBERTADORES**  
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA

FECHA		
028	10/11	2021

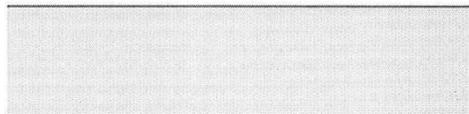
**CONSENTIMIENTO INFORMADO ENTREVISTA**

Yo, Carlos A. UCHAMA identificado(a) con C.C. 19348526 de Bogotá por voluntad propia doy mi consentimiento para la participación en la entrevista de la investigación de inclusión laboral en personas con discapacidad cognitiva leve, que está siendo ejecutada por parte de los estudiantes en psicología Nixon Cortes y Ximena Ríos Ruiz para su proyecto de tesis en la Fundación Universitaria los Libertadores.

Manifiesto que recibí una explicación clara y completa del objetivo de la entrevista y el propósito de su realización. También, recibí información sobre la grabación o filmación y la forma en que se utilizarán los resultados. Autorizo para que el manejo de dicha información sea con fines académicos e investigativos. ✓

Hago constar que he leído y entendido en su totalidad este documento, por lo que en constancia firmo y acepto su contenido.

**FIRMA DEL PARTICIPANTE**



**Consentimiento informado participante M**



**LOS LIBERTADORES**  
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA

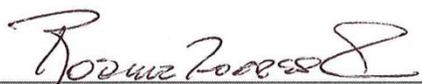
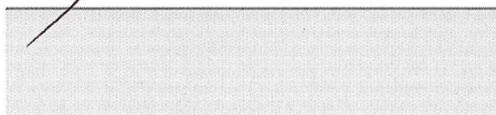
FECHA		
20	04/1	2020

**CONSENTIMIENTO INFORMADO ENTREVISTA**

Yo, ROSARITA TORRES P identificado(a) con C.C. 51'556.864 de BTA por voluntad propia doy mi consentimiento para la participación en la entrevista de la investigación de inclusión laboral en personas con discapacidad cognitiva leve, que está siendo ejecutada por parte de los estudiantes en psicología Nixon Cortes y Ximena Ríos Ruiz para su proyecto de tesis en la Fundación Universitaria los Libertadores.

Manifiesto que recibí una explicación clara y completa del objetivo de la entrevista y el propósito de su realización. También, recibí información sobre la grabación o filmación y la forma en que se utilizarán los resultados. Autorizo para que el manejo de dicha información sea con fines académicos e investigativos.

Hago constar que he leído y entendido en su totalidad este documento, por lo que en constancia firmo y acepto su contenido.

  
\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL PARTICIPANTE  


**Consentimiento informado participante R**



**LOS LIBERTADORES**  
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA

FECHA		
11/9	10/4	2017.

**CONSENTIMIENTO INFORMADO ENTREVISTA**

Yo, Ana Catalina Salazar identificado(a) con C.C. 35.467.876 de Bogotá por voluntad propia doy mi consentimiento para la participación en la entrevista de la investigación de inclusión laboral en personas con discapacidad cognitiva leve, que está siendo ejecutada por parte de los estudiantes en psicología Nixon Cortes y Ximena Ríos Ruiz para su proyecto de tesis en la Fundación Universitaria los Libertadores.

Manifiesto que recibí una explicación clara y completa del objetivo de la entrevista y el propósito de su realización. También, recibí información sobre la grabación o filmación y la forma en que se utilizarán los resultados. Autorizo para que el manejo de dicha información sea con fines académicos e investigativos.

Hago constar que he leído y entendido en su totalidad este documento, por lo que en constancia firmo y acepto su contenido.

*Ana C. Salazar*

FIRMA DEL PARTICIPANTE CC. 35 467.876.



**Apéndice 7 -Matrices de resultados****Matrices categoría competencias funcionales**

A continuación, se exponen cuatro matrices, en las cuales, se presentan fragmentos relacionados específicamente con las subcategorías de habilidades funcionales y posibilidad de ascenso dentro de la empresa.

<b>Código fragmento</b>	<b>Código subcategoría</b>	<b>Fragmento</b>	<b>Código Transcripción</b>	<b>Código sujeto</b>
1	FH	"el manejo de la memoria"	1	J
2	FH	"grabar unas cosas rápido unas placas cosas así"	2	J
3	FH	"empieza a hacer un trabajo que poco a poco empezamos a medir las capacidades"	3	J
4	FH	"él va haciendo cosas que no son labores de él"	4	J
5	FH	"él empieza a planillar los vehículos"	5	J
6	FH	"lo encontramos en la caseta de llaves mirando cómo se archivan los recibos, cómo se recibe la plata"	6	J

7	FA	"no se limita a ser solamente"	7	J
8	FH	"empezamos a verle esas habilidades y capacidades"	8	J
9	FH	"vemos que es capaz y que él aprende"	9	J
10	FH	"esa parte asociativa la hace muy bien"	10	J
11	FH	"lo pasamos a las casetas para registrar a los socios"	11	J
12	FA	"participó en un concurso que se generó dentro del área de parqueadero para controlador"	12	J
13	FA	"con sorpresa superó los 80 puntos"	13	J
14	FH	"aprende rápido"	14	J
15	FH	"los igualó en muchas cosas, o sea de verdad, es admirable este muchacho"	15	J
16	FA	"vimos bastantes habilidades que decidimos contratarlo"	16	J

17	FA	"estamos en un proceso de que practique en las casetas, de que mire el sistema y todo"	17	J
	FH	"le damos tareas como a los demás"		J
18	FH	"exigen igual, los horarios son iguales, trasnochan iguales"	18	J
19	FH	"hacer actividades reiterativas, el hecho de planear y escribir"	19	J
20	FH	"los ponemos a guardar recibos, los recibos del parqueadero, tienen consecutivos entonces le decimos, no se le olvide Javier el 4 y usted pasó al 6, Ay Se me olvidó el 5"	20	J
21	FH	"actúan con sentido de pertenencia, fidelidad, ellos cuentan todo, ellos no guardan, son honestos"	21	J
22	FA	"4 años, hay que contarle uno de la pasantía y tres con contrato"	22	J

23	FA	"en preguntas escritas y en todo le fue muy bien"	23	J
----	----	---	----	---

**Tabla 7. Matriz categoría competencia funcional - entrevista J**

<b>Código fragmento</b>	<b>Código subcategoría</b>	<b>Fragmento</b>	<b>Código Transcripción</b>	<b>Código sujeto</b>
1	HF	"yo tenía que planillar los carros"	24	C
2	FH	"me daban la inducción y me decían vea tiene que planear bien, mirar bien las novedades de cada carro, y pues ya de lo que llevo acá y los tres años ya le he cogido"	25	C
3	FH	"ir a un piso planillar los carros, luego ir a otro"	26	C
4	FH	"lo de los recibos en las casetas por ejemplo...ya le lleno el número de la cédula el nombre y listo"	27	C

5	FH	"lo de la planilla que nos toca utilizar nos toca aprender las nomenclaturas, entonces tocaba aprender las de las novedades de todos los carros"	28	C
6	FH	"ya por ejemplo se cómo es que se planilla un carro cómo es que toca mirarlo"	29	C
7	FA	"que les ayudará en la caseta a registrar los carros"	30	C
8	FA	"eso me ha ayudado ya a soltarme y más para que me sigan dando nuevas funciones"	31	C
9	FA	"un concurso para ser controlador"	32	C
10	FA	"inscribirme en los concursos para otro puesto y pues sí ascender no quedarme aquí si no en otro puesto ascender"	33	C

11	FA	"me han pedido el favor que les ayude a los socios, ayudarlos hacer vueltas o a llevar las maletas o a la recepción o a colaborarle a la gente a llevar un recibo"	34	C
12	FA	"si Dios quiere puedo seguir con las mismas en otro puesto"	35	C
13	FH	"ayude cuando hay muchos eventos, me dice que le ayude ahí en la bahía voy hacer recibos"	36	C
14	FH	"nos enseñaron muchas cosas, por ejemplo de las copas, cómo tender una mesa, cómo organizar las copas, como limpiarlas, cómo cogerlas, después de eso, nos tocó ahí en el salón nos tocaba hacer trabajos"	37	C

**Tabla 8. Matriz categoría competencia funcional - entrevista C**

ESTUDIO DE CASO, INCLUSIÓN LABORAL EN PERSONA CON DISCAPACIDAD COGNITIVA LEVE

Código Fragmento	Código Subcategoría	Fragmento	Código Transcripción	Código Sujeto
1	FH	“se quiere mostrar muy hábil, muy capaz a que puede con mucho”	38	R
2	FH	“yo me transporto solo, yo conozco la plata, yo sé hacer mandados, yo sé de sistemas”	39	R
3	FH	“chicos que aprenden más rápido”	40	R
4	FH	“en niveles tecnológicos, estos chinos manejan celulares”	41	R
5	FH	“son muy habilites en unas cosas”	42	R
6	FH	“aprenden por demostración”	43	R
7	FH	“capacidad de seguimiento de instrucciones”	44	R
8	FH	“logran aprender”		R
9	FH	“se sienten cómodos repitiendo una cosa muy bien como muy rutinaria”	46	R
10	FH	“labores de empaque para ellos son muy buenas, labores de empaque, labores repetitivas”	47	R
11	FH	“seleccionamos a los chicos aptos según sus		R

		capacidades para cada cargo”	48	
12	FH	“cumple con sus funciones, con las actividades que le asignan”	49	R

**Tabla 9. Matriz categoría competencia funcional entrevista R**

Código Fragmento	Código Subcategoría	Fragmento	Código Transcripción	Código Sujeto
1	FA	“el jefe pues gusto del trabajo de él”	50	M
2	FH	“lo metí en colegio regular y allá terminó su bachillerato”	51	M
3	FA	“que chévere que usted pueda ayudar a traducir”	52	M
4	FH	“a mí se me hace que el atender como al personal a los socios”	53	M
5	FH	“el cumple con su labor”	54	M
6	FH	“estuvo en curso de lectura rápida, le fue bien...”	55	M
7	FH	“planilla hasta cinco hojas de los carros que llegan”	56	M
8	FA	“el hizo pasantías ahí en el nogal de controlador”	57	M
9	FH	“él capta las cosas”	58	M

**Tabla 10. Matriz competencia funcional – entrevista M**

**Matrices categoría competencia social**

Las siguientes matrices se refieren a los fragmentos tomados en las entrevistas, relacionados con las subcategorías de habilidades sociales básicas y relaciones interpersonales.

<b>Código fragmento</b>	<b>Código subcategoría</b>	<b>Fragmento</b>	<b>Código Transcripción</b>	<b>Código sujeto</b>
1	SB	"lo dejamos que salga a atender el público"	59	J
2	SI	"él habla mucho de su mamá y seguramente habla mucho del jefe directo, y seguramente habla mucho de los supervisores de parqueadero porque en este momento nosotros somos una guía"	60	J
3	SB	"ellos cuentan todo, ellos no guardan, son honestos"	61	J
4	SI	"Con ellos es muy buena, ellos son muy nobles"	62	J

5	SI	"ellos en el día a día van conociendo el juego porque usted sabe que son jóvenes el juego es parte de la convivencia"	63	J
6	SI	"en general ellos tienen una convivencia muy sana"	64	J
7	SB	"en preguntas escritas y en todo le fue muy bien"	65	J
8	SI	"reconoce que tiene las limitaciones pero vuelvo y le digo él las hace a un lado y sigue"	66	J

**Tabla 11. Matriz categoría competencia social – entrevista J**

Código fragmento	Código subcategoría	Fragmento	Código Transcripción	Código sujeto
1	SI	"aquí en el Club entonces ya empecé a conocer a todo el mundo"	67	C
2	SB	"conociendo a la gente, saludando a la gente, uno lo saludaba unas personas otras no, pero ya aprendí como es"	68	C

3	SI	"mis compañeros con los que yo estaba si me llevo bien, con mis compañeros lo mismo, con mis amigos ahí me trato con ellos de vez en cuando, cuando puedo cuando puedo hablar con ellos"	69	C
4	SI	"sí me ha ayudado mucho en las relaciones con ellos"	70	C
5	SB	"ya dejé los nervios atrás, ya soy otra persona"	71	C
6	SI	"con Don Carlos me llevo bien, nada de problemas muy bien"	72	C
7	SI	"con todos me llevo bien con mi jefe directo también me llevo bien con los supervisores de parqueadero, me trató más"	73	C
8	SI	"Con ellos me llevo bien, a pesar de que les gusta molestar pero no, me llevo bien con ellos"	74	C
9	SB	"no hemos tenido problemas"	75	C

10	SB	"nos hicieron directamente entrevistas y a mí me tocó acá"	76	C
11	SB	"yo les decía que culpa la embarre"	77	C
12	SI	"nos hicimos una despedida con baile y todo eso"	78	C
13	SI	"mis compañeros, la relación que tengo con ellos, con mis jefes, y con los socios"	79	C
14	SB	"nos enseñaron a no tutear a los socios, le digo señor señora o doctor por cariño, nos enseñarán a decirle señor o señora o por el nombre"	80	C
15	SI	"me llevo bien con todos"	81	C

**Tabla 12. Matriz categoría competencia social – entrevista C**

Código Fragmento	Código Subcategoría	Fragmento	Código Transcripción	Código Sujeto
1	SB	“si tiene una emergencia puede comunicarse con la familia”	82	R
2	SB	“se comuniqué y el muchacho		R

		puede pedir ayuda”	83	
3	SB	“se comunica con facilidad”	84	R
4	SB	“entiende y se hace entender”	85	R
5	SB	“él es muy coherente en las cosas que dice”	86	R
	SB	“responde con claridad lo que se le pregunta”	87	R
6	SB	“se nota que se comunica adecuadamente”	88	R
7	SI	“se lleva bien con sus compañeros”	90	R
8	SI	“se relaciona con los muchachos que también son de RECA”	91	R

**Tabla 13. Matriz categoría competencia social – entrevista R**

Código Fragmento	Código Subcategoría	Fragmento	Código Transcripción	Código Sujeto
1	SB	“habla más que yo y no hablaba”	92	M
2	SI	“él se hace querer”	93	M
3	SB	“él siempre ha sido así charlatán”	94	M
4	SI	“él es muy apegado al abuelo”	95	M
5	SB	“él es noble, él se deja... se deja hablar, aconsejar”	96	M
6	SI	“el los amiguitos que tiene son de RECA”	97	M

7	SI	“el sale con los chicos van a los centros comerciales”	98	M
8	SI	“si él tiene una novia”	99	M
9	SI	“se la pasara hablando con ella”	100	M

**Tabla 14. Matriz categoría competencia social – entrevista M**

### Matrices categoría competencia personal

Las matrices que se presentan a continuación, representan los fragmentos de las entrevistas en relación con las subcategorías de capacidad de adaptación y motivación e intereses.

Código mento	Código ategoria	Fragmento	Código Transcr n	Código sujeto
1	PD	"con sorpresa vemos que el mismo muestra interés y él se va a haciendo cosas que no son labores de él"	101	J
2	PE	"detectamos que él tiene un interés por aprender no se limita"	102	J
3	PE	"él tiene la mejor intención y lo puede hacer, o sea, no se limita el digamos su finalidad o su deseo es aprender"	103	J
4	PD	"él es consciente que tiene una limitación pero no lo limita, él no lo í"	104	J

5	PD	"él participó con 4 compañeros más "	105	J
6	PD	"acaba de salir del concurso con resultados muy buenos, estuvo muy cerca del que ganó"	106	J
7	PD	"estamos en un proceso de que practique en las casetas"	107	J
8	PD	"él solicita y el pide y uno le puede dar responsabilidades y el cumple"	108	J

**Tabla 15. Matriz categoría competencia personal – entrevista J**

<b>Código fragmento</b>	<b>Código subcategoría</b>	<b>Fragmento</b>	<b>Código Transcripción</b>	<b>Código sujeto</b>
1	PD	"Le fui cogiendo el tiro con los compañeros y me acomode aquí en parqueadero"	109	C

2	PD	"uno se enredaba pero ya después poco a poco empecé a cogerle el tiro, o sea, así como a empezar a mirar bien las cosas y no hacerlas tan rápido"	110	C
3	PD	"al principio fue un poquito incómodo pero ya después ya lo hice"	111	C
4	PD	"yo tenía que planillar los carros y a mí se me dificultaba"	112	C
5	PD	"ahí fue cuando yo empecé ya como a captar lo que mis compañeros me enseñaron"	113	C
6	PD	"se me dificulta un poquito cuando entran pero pues ya ya sé cuál es el método"	114	C
7	PE	"así en mis metas por ejemplo, que quiero viajar"	115	C
8	PE	"cuando más adelante cuando yo ya sea un profesional ya puedo irme"	116	C

9	PE	"cuando sea todo un profesional, ya me pueda casar"	117	C
10	PE	"más adelante pues puedo hacer mi carrera porque estoy muy joven"	118	C
	PE	"si me gradué del Sena tengo que seguir, entonces aprovechar la oportunidad"	119	C
11	PE	"estaba pensando de pronto estudiar contabilidad pública o administración de empresas"	120	
12	PD	"cuando yo entré yo temblaba mucho, o sea, no se había un recibo de un socio no sabía cómo era el procedimiento pero ya no "	121	C
13	PD	"ya dejé los nervios atrás, ya soy otra persona"	122	C
14	PD	"es aprovechar la oportunidad, sino inscribirme en los concursos para otro puesto"	123	C

15	PD	"Sí claro, pues si tengo que cambiarlo pues lo haría"	124	C
16	PD	"yo estaba muy amarrado no me podía soltar, gracias fue cuando ya me empiece a soltar y ahí voy"	125	C
17	PD	"me exigían, que esto que lo otro después cuando nos graduamos fue cuando entré a trabajar"	126	C
18	PE	"me gusta cuando el jefe me dice que le ayude con los eventos y los campeonatos de fútbol"	127	C
19	PE	"desde pequeño me gusta jugar fútbol mi mamá es la que siempre me apoya y ella siempre está ahí y si es en un campeonato este año yo soy el primero"	128	C

**Tabla 16. Matriz categoría competencia personal – entrevista C**

Código Fragmento	Código Subcategoría	Fragmento	Código Transcripción	Código Sujeto
1	PD	"se empodera la familia y se empodera la persona porque eso es el mundo del trabajo real"	129	R
2	PD	"ellos son mucho más sensibles"	130	R

3	PE	“se sienten completamente competentes”	131	R
4	PE	“el chico hoy en día es jefe de familia de hogar, o sea que el chico logró que su mamá que era de pronto sola ya el ayudar a sostener a su familia”	132	R
5	PD	“se le facilitó adaptarse a los ritmos de trabajo en el Club”	133	R
6	PE	“se interesa por aprender y crecer dentro de su empresa”	134	R

**Tabla 17. Matriz categoría competencia personal – entrevista R**

Código Fragmento	Código Subcategoría	Fragmento	Código Transcripción	Código Sujeto
1	PE	“él tiene muchas ganas de seguir estudiando”	135	M
2	PE	“dijo que iba a presentar nuevamente lo del icfes porque quiere estudiar algo”	136	M
3	PD	“él es muy entregado a su trabajo, muy dedicado, es juicioso”	137	M
4	PD	“se defiende como en el trabajo”	138	M
5	PD	“él se ha defendido mucho se ha despertado”	139	M
6	PD	“no es como tan melancólico”	140	M
7	PD	“él es más fuerte”	141	M
8	PE	“ahorita está en una edad que es		M

		como que le gusta estar solo”	142	
9	PE	“que se quiere ir”	143	M
10	PE	“él decide con quien quiere estar”	144	M
11	PE	“el celular”	145	M
12	PD	“él es muy descomplicado”	146	M
13	PE	“el fútbol, él y su fútbol”	147	M
14	PD	“me decía que él tenía como temperamento”	148	M

**Tabla 18. Matriz categoría competencia personal – entrevista M**

### Matrices categoría redes de apoyo

Las matrices que se exponen a continuación, exponen fragmentos que tienen relación con las subcategorías de confianza y afianzamiento de las habilidades y expectativas, y comunicación entre institución de apoyo, empleador y familia:

Código fragmento	Código subcategoría	Fragmento	Código Transcripción	Código sujeto
1	YX	"hay que tener ciertos cuidados"	149	J
2	YX	"nosotros estamos pendientes"	150	J
3	YX	"el Club es muy atento"	151	J

4	YZ	"lo que sí ha habido es una comunicación muy importante con el supervisor de ellos y con nosotros"	152	J
5	YZ	"él no sabe manejar la plata entonces viene la supervisora de él y nos dice"	153	J
6	YZ	"el caso de este muchacho le maneja la plata la mamá entonces hay un trabajo en equipo, nos hacen unas advertencias"	154	J
7	YZ	"en este momento nosotros somos una guía muy importante para él y lo que está logrando, lo está logrando con esas cuatro personas, su mundo en este momento somos nosotros tres y la mamá"	155	J
8	YZ	"es importante la comunicación que nos dan de cada muchacho"	156	J
9	YX	"colocarlos hacer actividades reiterativas...eso les ejercita a ellos"	157	J

10	YZ	"es un trabajo en el que los jefes tenemos mucha responsabilidad"	158	J
11	YX	"permitirle participar en un concurso"	159	J
12	YX	"para nosotros es una satisfacción y seguramente para él también ver que lo hemos apoyado y va bien, va a la par, él es un compañero más"	160	J

**Tabla 19. Matriz categoría red de apoyo – entrevista J**

<b>Código o fragmento</b>	<b>Código o subcategoría</b>	<b>Fragmento</b>	<b>Código Transcripción</b>	<b>Código sujeto</b>
1	YX	"mis compañeros me enseñaron ellos son los que me daban la inducción"	161	C
2	YX	"el Club me ha ayudado mucho en eso, en lo que son las metas que yo quiero para más adelante en el futuro"	162	C
3	YX	"más que todo Forero Alex (supervisor de parqueadero) ese es el que más me colabora"	163	C

4	YX	"ella es la que siempre me ha apoyado y me colabora en todo"	164	C
5	YZ	"la Fundación nos ayudó"	165	C
6	YZ	"ellos fueron los que más me ayudaron para trabajar"	166	C
7	YX	"me ayudó mucho a desempeñar"	167	C

**Tabla 20. Matriz categoría red de apoyo – entrevista C**

Código Fragmento	Código Subcategoría	Fragmento	Código Transcripción	Código Sujeto
1	YX	“trabajar por el reconocimiento y la inclusión laboral de las personas con discapacidad, básicamente respetando sus derechos mejorando su calidad de vida y la de sus familiares”	168	R
2	YZ	“RECA ha ido construyendo una red de aliados”	169	R
3	YZ	“hacer que sepa la familia qué tipo de necesidades especiales tienen los muchachos”	170	R

4	YZ	“tratamos de remitir a entidades donde puedan recibir la atención apropiada”	171	R
5	YX	“hacemos una valoración integral donde obviamente miramos sus intereses, sus capacidades, sus necesidades de apoyo, sus necesidades de mejora”	172	R
6	YX	“aquí hacemos las valoraciones”	173	R
7	YZ	“orientamos a las familias”	174	R
8	YZ	"apoyamos muchas veces a las familias con talleres de orientación para que entiendan la dimensión de la discapacidad”	175	R
9	YZ	“nosotros hacemos toda la parte de apoyo en las empresas”	176	R
10	YX	“hacemos todo el proceso de acompañamiento y levantamiento del cargo”	177	R
11	YX	“hay que saber preparar a la persona para ir a la entrevista”	178	R
12	YZ	“se empodera la familia y se empodera la persona porque eso es el mundo del trabajo real”	179	R
13	YX	“se acompaña a la persona a la entrevista”	180	R
14	YX	“hacemos un taller de sensibilización”	181	R
15	YX	“evaluación de accesibilidad y de identificación de barreras y facilitadores”	182	R

16	YX	“hacemos un levantamiento de cargo porque muchas veces se crean cargos a la medida”	183	R
17	YX	“hacemos los acompañamientos hacemos planes de mejoras”	184	R
18	YZ	“también por ejemplo que en la empresa se nombre un padrino o una madrina, pues reca no puede estar 100%”	185	R
19	YZ	“en la familia se gesta y es la familia la responsable de que la persona salga adelante”	186	R
20	YX	“hacemos la valoración integral entonces los chicos pasan por cada profesional...”	187	R

**Tabla 21. Matriz categoría red de apoyo – entrevista R**

Código Fragmento	Código Subcategoría	Fragmento	Código Transcripción	Código Sujeto
1	YX	“le di el curso de inglés”	188	M
2	YZ	“ella me lo ayudo a cuidar cuando estaba pequeñito y mi mama”	189	M
3	YZ	“ella siempre le echa ojito que va a salir que va a hacer”	190	M
4	YX	“y lo he puesto, le saque un papelito para que él se ayude, o sea, si?...”		M

		que haga los grupos y que separe...”	191	
5	YX	“lo pongo a que cuente su plata”	192	M
6	YX	“le saque un papelito para que él vaya separando por billetes, por monedas por todo”	193	M
7	YX	“todavía yo creo que está muy protegido”	194	M
8	YX	“terapias él tuvo terapias... terapias de lenguaje, para motricidad”	195	M
9	YX	“ahorita que él sí estudie”	196	M
10	YX	“pues apoyo de mi familia, mi papa, mi mama, que le ayuden a uno con cualquier cosa”	197	M
11	YZ	“en la empresa me han dicho que de pronto lo recibían”	198	M
12	YZ	“con ayuda de la chica que trabajaba ahí me lo dejaron hicieron entrevista y la chica dijo que sí que lo dejaba”	199	M
13	YZ	“pues no, el apoyo de ellos, porque eso es mucho apoyo, yo estoy muy agradecida con el Nogal”	200	M
14	YZ	“ha recibido mucho apoyo de ellos”	201	M

**Tabla 22. Matriz categoría red de apoyo – entrevista M**