SISTEMATIZACIÓN DE UNA EXPERIENCIA DE ELABORACIÓN DE PERFILES OCUPACIONALES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL. RECA-ECR

INVESTIGACIÓN INSTITUCIONAL

GLORIA ISABEL BERMÚDEZ JAIMES

Autor

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA COLOMBIANA DE REHABILITACIÓN

FACULTAD DE TERAPIA OCUPACIONAL

GRUPO DE INVESTIGACIÓN CAPACIDADES HUMANAS, SALUD E INCLUSIÓN

BOGOTÁ, AGOSTO DE 2013

Tabla de Contenido

	Pág.
Índice de tablas	3
Índice de figuras	4
Resumen	5
Problema de Investigación	6
Marco de Referencia	12
Método	27
Resultados	32
Conclusiones y recomendaciones	47
Agradecimientos	53
Referencias	54
Anexos	58

Índice de tablas

Pág.

Tabla 1. *Estrategia, actores involucrados e instrumentos para la recolección de la información* 29

Tabla 2. *Crónica de las actividades desarrolladas en las cuatro fases del proceso de alianza REC-ECR según actividad, actores involucrados y fecha de ejecución* 33

Tabla 3. *Recurso humano aportado por la ECR* 40

Índice de figuras

Pág.

Figura 1. Etapas del proceso que involucran la alianza RECA-ECR 38

Resumen

El estudio se propuso documentar, ordenar y organizar la experiencia vivida en el marco del convenio de cooperación establecido entre la Fundación Red de Empleo con Apoyo –RECA- y la Escuela Colombiana de Rehabilitación –ECR-. La sistematización se construyó a partir de la comprensión del sentido que tuvo la experiencia para los actores involucrados, para lo cual se usaron técnicas de recolección de información como el análisis documental, la entrevista no estructurada y el grupo focal. Como resultado se identificó que la experiencia responde al entramado propio del funcionamiento de las redes, donde la ECR hace parte de los aliados con que cuenta RECA para hacer posible su propósito de trabajar por la inclusión socio-laboral de personas con discapacidad intelectual en Colombia.

Las motivaciones que movilizaron la alianza obedecen a un encuentro de intereses entre las dos instancias. La principal motivación de RECA fue la necesidad de cualificar sus procesos de valoración de candidatos; y para la ECR, fue el fortalecimiento de los procesos misionales: formación, investigación y proyección social. Un interés conjunto fue la necesidad de ganar visibilidad en el panorama nacional e internacional de actores que trabajan por la inclusión laboral de personas con discapacidad. La principal limitación fue la falta de tiempo para la planeación de las actividades. Como aprendizaje se reconoce el valor del trabajo en equipo y del aporte de cada profesión al proceso, así como la importancia de trabajar en Red.

Palabras clave: *Inclusión laboral, Discapacidad intelectual, Perfil ocupacional, Empleo con Apoyo*

Problema de Investigación

El abordaje de la discapacidad en Colombia responde a los avances que se producen en la comprensión de este fenómeno a nivel mundial. Hoy en día, la discapacidad es entendida como un constructo social en el que confluyen factores biológicos, sociales, históricos, culturales, económicos, políticos y éticos (Turnbull & Stowe, 2001; Cruz & Hérnandez, 2008; Hernández, 2005; Gómez & Cuervo, 2007; Cuervo, Pérez & Trujillo, 2008, OMS, 2011) que comprometen a los Estados y a sus ciudadanos en el propósito de reivindicar los derechos a esta población, y a trabajar por la eliminación de todas las formas de discriminación y exclusión que impidan su libre desarrollo y que afecten su calidad de vida (Palacios, 2008; ONU, 2008; OMS, 2011). Colombia no es agena a este propósito y por ello desde la promulgación de la Constitución política de 1991 ha definido un amplio marco normativo que busca favorecer la restitución de los derechos económicos, sociales y culturales que históricamente le han sido vulnerados a esta población (Moreno, 2007).

En este sentido, y atendiendo a los propósitos de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada en Colombia el 10 de mayo de 2011, la cual reconoce, entre otros, el derecho que tienen las personas con Discapacidad a vivir de forma independiente y a ser incluidas en la comunidad (Art.,19), así como de trabajar en igualdad de condiciones con los demás, incluido el derecho al trabajo y empleo que implica "ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y en un entorno laboral que sean abiertos, inclusivos y accesibles…" (Art., 27), la inclusión laboral de las personas con discapacidad debe ser un fin y una prioridad para el país.

De acuerdo con el Registro para la Caracterización y Localización de las Personas con Discapacidad, se sabe que, al día de hoy sólo un 23% de esta población se encuentra trabajando, es decir, sólo el 52% del total de personas con discapacidad en Colombia (Garavito & Rico, 2009). Además, se sabe que las posibilidades de acceder a un empleo en el país para esta población disminuyen con la edad, y que están determinadas por el nivel de escolaridad, el género y el acceso a la seguridad social.

Sobre la calidad y permanencia de las personas con discapacidad en el trabajo, los expertos coinciden en mencionar que no existen cifras claras y que hasta ahora lo conseguido en el ámbito nacional responde más a iniciativas ocupacionales basadas en el modelo de la medicalización donde se enfatiza en las connotaciones negativas de la discapacidad y en la provisión de servicios

terapéutico-rehabilitadores como única alternativa para lograr su desempeño laboral (Peñas, 2005). Estos programas ocupacionales son por lo general segregadores y centrados en la perpetua capacitación para el trabajo en actividades de baja complejidad y de poca cualificación, lo cual mantiene la segregación y la relación de dominio de las mayorías hacia esta población (Oliver, 1998, Peñas, 2005; Verdugo & Jenaro, 1993). A estas prácticas segregadoras se suma el desconocimiento de empleadores y de la sociedad en general respecto a las capacidades y potencialidades que tienen las personas con discapacidad para desenvolverse en el medio laboral, lo cual se traduce en barreras actitudinales, físicas, culturales, e incluso, legales que impiden su participación en el ámbito laboral colombiano (Hernandez, 2005; Peñas, 2005; Garavito & Rico, 2009).

Este difícil panorama demuestra que los esfuerzos y logros alcanzados hasta el momento son insuficientes y que en tal sentido aún es bastante el trabajo que queda por hacer. Además, invita a la reflexión sobre la pertinencia de mantener modelos de apoyo que han demostrado su ineficiencia y que atentan contra la dignidad de esta población y vulneran su derecho al trabajo. Al respecto, atendiedo al diagnóstico realizado por la Defensoría del pueblo y la Universidad de los Andes, para avanzar en la defensa del derecho al trabajo de las personas con discapacidad se debe trabajar en tres ejes: el mejoramiento del sistema de información, para hacer visible el problema; el diseño de un plan nacional para la eliminación de barreras laborales, y el fortalecimiento de las leyes antidiscriminatorias.

De acuerdo con Hernández (2005) la discusión sobre las implicaciones sociales de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el plano internacional responde a dos corrientes: la primera soporta sus argumentos en el respeto por la dignidad humana, y asume que negar la posibilidad de emplearse a las personas con discapacidad atenta contra este valor humano, pero elude la discusión sobre los límites y las condiciones de operativización de este ideal moral. La segunda corriente recurre a argumentos como la eficacia y la productividad para justificar la inclusión laboral de las personas con discapacidad como una ganancia para la persona, para el empleador y para el Estado.

Dentro de esta segunda corriente, en la década de los 80 surgió en Estados Unidos un modelo de intervención que busca hacer realidad la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad sin que ello genere perjuicios económicos para el empleador ni para el empleado, conocido como la metodología de *Empleo con Apoyo*. Gracias a su énfasis en la productividad, dicha metodología rápidamente ganó reconocimiento en Europa, tanto que al día de hoy se reconoce la *Unión Europea de Empleo con Apoyo* (*European Union of Supported Employment*) como el ente rector de los principios y valores del empleo con apoyo en toda Europa (EUSE, 2009; Verdugo & Jenaro, 1993).

Al día de hoy, la estrategia de empleo con apoyo ha sido implementada ampliamente en Estados Unidos y Europa. En España por ejemplo, un estudio encontró la existencia de 35 programas a nivel nacional y un total de 1389 personas que se habían beneficiado de estos programas (Verdugo & Jordán, 1998); mientras que en Estados Unidos se sabe que el origen de esta experiencia proviene de la psicología experimental y conductual. En contraste con este panorama, y pese al avance de la implementación de esta estrategia en el mundo, las experiencias en latinoamerica, y especialmente en Colombia son bastante escasas, siendo las prácticas más destacadas, las llevadas a cabo en Argentina (Ortiz & Vidal, 2010).

En Colombia en las últimas décadas se ha consolidado un marco normativo amplio que busca reducir la exclusión social de las personas con discapacidad en todas las esferas sociales, incluido el ámbito laboral. La Constitución Política de 1991 en su Art. 25, define el trabajo como un derecho y una obligación social que debe gozar de la protección del Estado, y al que todo ciudadano puede acceder en condiciones dignas y justas. Posteriormente, atendiendo a este mandado se promulgan las leyes 361 y 368 de 1997, 762 y 789 de 2002, y 1145 de 2007, entre otras, que se ocupan de manera directa e indirecta del tema de trabajo para personas con discapacidad en Colombia.

Pese a esto, los datos sobre experiencias de inclusión socio-laboral de personas con discapacidad en el país son escasos, pero se sabe que hasta finales de la primera década del siglo XXI la mayoría de población vinculada al mercado laboral lo hacía en condiciones de informalidad, subempleo o trabajo familiar no remunerado, a pesar de los esfuerzos locales por avanzar en este proceso (Peñas, 2005). Al respecto, los expertos (Aristizabal, 2005 y Hernández & Hernández, 2005) mencionan que la realidad socio-laboral de las personas con discapacidad no puede desligarse de la realidad laboral de la región latinoamericana, y particularmente del país, lo que explica las bajas tasas de inclusión de esta población en el contexto laboral. En contraposición a esta afirmación, otros consideran que este argumento se vuelve retórico y mantiene ocultas las verdaderas razones de la exclusión laboral de la que son objeto las personas con discapacidad en Colombia (Peñas, 2005).

El análisis del estado de acceso y permanencia de la población con discapacidad al entorno laboral colombiano muestra un alto índice de exclusión que se amplia con la edad y con otras características como los niveles de formación y los grados de limitación asociados a la deficiencia; pero principalmente, asociado a las actitudes y creencias que tiene el resto de la población respecto a las limitaciones que tienen estas personas para desempeñarse de forma autónoma y eficiente en el ámbito laboral (Rodríguez & Rico, 2009). Este panorama demuestra que la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad en Colombia es aún una tarea pendiente, para cuya realización se debe

superar la retórica del discurso de los derechos y avanzar hacia la consolidación de propuestas concretas y prácticas que se ajusten a las necesidades de esta población y que respondan a las características del medio laboral colombiano, pues sólo así será posible hacer realidad la garantía de este derecho a dicha población.

En esta labor se requiere del trabajo mancomunado de los diferentes actores sociales involucrados en el proceso, como el Estado, las empresas, las familias y agrupaciones de y para personas con discapacidad, la academia y demás entes de formación, y la sociedad en general. El papel de las Instituciones de Educación Superior en esta tarea es preponderante, en tanto que son las responsables de mostrar a través de la evidencia científica el amplio potencial laboral de esta población, así como de proponer estrategias innovadoras para la inclusión socio-laboral de personas con discapacidad soportadas en las nuevas perspectivas de comprensión y abordaje de la discapacidad a nivel mundial. Una estrategias para lograr este propósito es promover alianzas estratégicas entre la academia y las instituciones estatales y las ONG que trabajan por la inclusión social de las personas con discapacidad en Colombia, para desarrollar acciones conjuntas que redunden en beneficios para esta población y que contribuyan a la transformación social que se requiere para avanzar hacia la misma.

En la actualidad una de las experiencias de empleo con apoyo más reconocida en Colombia es la que desarrolla la Fundación Red Empleo con Apoyo RECA, la cual viene trabajando por la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad intelectual desde 2004. RECA tiene una estructura de Red que permite involucrar a los diferentes ámbitos de la sociedad en la labor de incluir social y laboralmente a las personas con discapacidad. Desde su constitución RECA ha logrado la vinculación al mercado laboral de cerca de 90 personas. Además trabaja en alianza con empresas e instituciones altamente reconocidas como el SENA, COMPENSAR y COTELCO, entre otras.

El convenio de cooperación establecido entre la Escuela Colombiana de Rehabilitación – ECR, y la Red de Empleo con Apoyo – RECA, se considera una alianza de vanguardia que redundará positivamente en la reducción de la exclusión laboral de que son objeto las personas con discapacidad en el país; y es precisamente por su alto carácter innovador que se hizo necesario recopilar de manera sistemática a través de la investigación, los alcances de esta experiencia, de manera que a futuro sirva de insumo tanto para mejorar los procesos existentes que se ejecuten en el marco de esta alianza, como para guiar iniciativas externas dentro y fuera del país que se ocupen de esta misma temática.

La consolidación de este convenio se dio en 2012, en respuesta a los intereses misionales, y en desarrollo de las funciones sustantivas de la educación superior en Colombia. El propósito de la alianza fue combinar la fortaleza teórico-conceptual y prácticas que tienen los programas académicos de la ECR (Fonoaudiología, Fisioterapia y Terapia Ocupacional) con la experiencia adelantada por la fundación RECA en procesos de inclusión socio-laboral de personas con discapacidad intelectual.

Para la ECR este proyecto contribuye a la realización de sus objetivos misionales (ECR, 2008), en la medida en que el estudio desarrollará conocimiento nuevo sobre la habilitación para la actividad ocupacional de un grupo poblacional que históricamente ha sido de su interés. Así mismo, le permite cualificar las labores de formación integral de sus educandos, pues se propone evaluar con espíritu crítico el papel de los profesionales de la Fonoaudiología, la Fisioterapia y la Terapia Ocupacional en el enfoque de Empleo con Apoyo, así como el énfasis que se debe dar a las prácticas que ofrece la institución a sus estudiantes en este escenario.

A nivel de desarrollo investigativo, se espera que este estudio contribuya al posicionamiento de la ECR como institución pionera en el abordaje y desarrollo de experiencias de inclusión socio-laboral de personas con discapacidad intelectual desde el enfoque del Empleo con Apoyo; y favorezca la visibilización de esta metodología en el país, la cual ha sido poco abordada, al tiempo que ayude a la consolidación de la experiencia de RECA como un proyecto sólido y riguroso, tanto en el plano nacional como internacional.

A este respecto, partiendo de la base de que esta iniciativa surgió de los intereses propios de la proyección social en la ECR, motivo por el cual resulta evidente el impacto que esta alianza generará en las personas con discapacidad intelectual beneficiarias del proyecto; se hizo necesario capitalizar esta experiencia como una oportunidad para vincular la investigación y la proyección social en busca del fortalecimiento, la cualificación y el análisis crítico de los resultados y aportes que este tipo de alianzas le retribuyen a la institución.

En este panorama, esta investigación se convirtió en el camino más apropiado para consolidar un proceso de documentación de estas experiencias y para derivar una reflexión sobre su pertinencia, su fundamento teórico y conceptual, así como su rigurosidad en el marco de desarrollo de los ejes disciplinares de los programas curriculares que ofrece la ECR.

Con este propósito el estudio indagó cómo se desarrolló el proceso de construcción de perfiles ocupacionales de personas con discapacidad intelectual llevado a cabo por la Fundación Red Empleo con Apoyo (RECA) y la Institución Universitaria Escuela Colombiana de Rehabilitación (ECR) y qué

aprendizajes generó esta experiencia en los actores involucrados. Para lo cual se planteó como preguntas de investigación las siguientes:

1. ¿Cuáles fueron los intereses y motivaciones que constituyeron la alianza RECA–ECR para desarrollar una experiencia de construcción de perfiles ocupacionales de personas con discapacidad intelectual?
2. ¿Qué métodos, acciones, medios y recursos se emplearon para realizar el proceso de construcción de perfiles ocupacionales de personas con discapacidad intelectual en el marco de esta alianza?
3. ¿Cuáles fueron los logros, las limitaciones y los aprendizajes generados por la experiencia para cada uno de los actores involucrados?

El objetivo general del estudio fue sistematizar la experiencia de construcción de perfiles ocupacionales de personas con discapacidad intelectual llevada a cabo por la Fundación Red Empleo con Apoyo (RECA) y la Institución Universitaria Escuela Colombiana de Rehabilitación (ECR), a través de la identificación de los intereses y motivaciones que constituyeron la alianza; la descripción de los métodos, acciones, medios y recursos empleados para realizar el proceso, y la definición de los logros, las limitaciones y los aprendizajes generados por la experiencia para cada uno de los actores involucrados.

Se espera que este ejercicio investigativo retroalimente la institución en la reflexión que ella hace de manera permanente sobre el lugar de las profesiones de la rehabilitación en las perspectivas actuales de abordaje de la discapacidad y la inclusión.

Marco de Referencia

Este estudio aborda la experiencia de empleo con apoyo desarrollada por RECA-ECR en el marco de los principios de la inclusión social, la perspectiva de derechos y el enfoque diferencial. Con este propósito, en este apartado se presenta un breve recorrido por el origen de la discusión del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, hasta la consolidación de la metodología de empleo con apoyo como una alternativa de inclusión socio-laboral para esta población. Finalmente se presenta una revisión documental de la evidencia científica que se ha construido sobre la metodología de Empleo con Apoyo, y se mencionan algunas experiencias de inclusión socio-laboral desarrolladas en el contexto nacional.

Historia y Evolución del Derecho al Trabajo de Personas con Discapacidad

El trabajo se considera una actividad con fines de producción o recompensa que contribuye a la subsistencia y producción de las personas (Peñas, 2003 citado por Peñas, 2005). En las sociedades modernas el empleo es una de las características que define el estilo de vida adulta de todas los individuos, incluidas las personas con discapacidad. Para esta población, al igual que para el resto de personas, el tipo de empleo, el salario y las oportunidades que tengan de acceder a él, afectan directamente su autoestima, su autopercepción y su autonomía, e inciden en la forma en que el resto de la población los valora (Verdugo & Jenaro, 1993).

La preocupación por incorporar a la población con discapacidad al medio laboral no escapa de la lógica de desarrollo que ha sufrido el trabajo para la población en general, es decir, que sin querer reducir este análisis a la idea de que no existe un diferencial entre estas dos realidades, si puede decirse que las concepciones y formas de abordar la inclusión laboral de las personas con discapacidad responde a las lógicas de ocupación y empleo de la civilización occidental (Peñas, 2005). En el caso particular de las personas con discapacidad, de acuerdo con Oliver (1998) el sistema de producción es un factor esencial en el análisis de las condiciones de las personas con discapacidad en la medida en que determina las características de la mano de obra, la valoración de la actividad productiva y la aceptación social del su rol productivo.

En este sentido los teóricos de la discapacidad que la explican desde el modelo social, asumen el trabajo como un mecanismo capitalista que obedece a los intereses de la productividad (Barnes,

Mercer & Shakespeare, 1999), siendo esta la razón principal que ha dado paso a las dos posturas prevalecientes en el abordaje del empleo para personas con discapacidad. La primera asume a la población con discapacidad como personas dependientes e incapaces de generar producción, para cuyo cuidado y manutención se requiere mayor inversión y la pérdida de las posibilidades de producción de sus cuidadores, con todo el impacto económico que ello implica (Oliver, 1998); mientras que la segunda ve en ellos un potencial laboral susceptible de ser aprovechado si se generan los apoyos y las adecuaciones necesarias para ello (Verdugo & Jenaro, 1993).

Respecto a la primera postura, autores como Oliver (1998) denuncian que la exclusión laboral de las personas con discapacidad se produce por tres causas: el argumento basado en las limitaciones funcionales que presentan estos individuos; las actitudes y prácticas segregadoras de los empleadores; y la organización del trabajo en los sistemas de producción tradicionales. Estos argumentos se comprueba en un estudio que identifica la carencia de diagnósticos sobre necesidades de capacitación y de apoyos basados en las características de la persona con discapacidad, así como la falta de coordinación interinstitucional e intersectorial como las principales causas de esta exclusión laboral de esta población (Peñas, 2005).

La segunda postura, más vanguardista, ve a la población con discapacidad como potencialmente productiva y ha promovido el surgimiento de diferentes alternativas de abordaje para la inclusión laboral de esta población. Dentro de estas alternativas a nivel mundial al día de hoy se reconocen principalmente los centros ocupacionales, los centros especiales de empleo, el empleo competitivo, el empleo de transición, y el empleo con apoyo.

Los *centros ocupacionales.*

Fueron diseñados como una alternativa ocupacional para personas con limitaciones físicas y mentales severas una vez que culminan su escolaridad. La principal crítica que se hizo a este modelo fue el hecho de que estos centros preparaban a las personas con discapacidad para la vida laboral pero nunca se hacia la transferencia al contexto laboral real, lo cual terminó convirtiéndolos en instituciones de enseñanza no formal en los que se les desarrollan habilidades para la vida diaria y algunas competencias laborales procedimentales (Verdugo & Jenaro, 1993).

Los *Centros especiales de empleo.*

Es una alternativa de generación de empresa pensada para grupos de personas con discapacidad. En España y Estados Unidos estas experiencias han sido bastante exitosas lo que explica que aún se mantengan como alternativas viables. Sin embargo, se han criticado por considerársele una metodología segregadora por no permitir el contacto de los trabajadores con discapacidad con el resto de trabajadores. Además, los análisis desarrollados en Norteamérica demuestran problemáticas administrativas por desconocimiento y falta de experiencia de estas agremiaciones en labores de gestión empresarial, análisis de mercados y marketing (Verdugo & Jenaro, 1993).

El *empleo competitivo.*

Es una modalidad de intervención diseñada para personas con limitaciones moderadas que proporciona servicios de rehabilitación profesional transitoria a quienes así lo requieren. Los servicios que se ofrecen en estos programas se dividen en cuatro fases: *servicios de evaluación de* las capacidades y deficiencias de la persona con discapacidad, que tienen como objeto identificar las alternativas profesionales más ajustadas a las necesidades individuales; *servicios de pre-emplazamiento,* destinados a maximizar el potencial profesional de la persona con discapacidad; *servicios de emplazamiento,* dirigidos a ayudar a los sujetos a obtener un trabajo que les permita desarrollar su potencial profesional; y *servicios de post-empleo,* que tienen como objetivo favorecer el mantenimiento del empleo y la promoción en el mismo. La principal crítica que ha recibido este modelo es que excluye a las personas con limitaciones severas quienes requieren apoyo continuo, así como el énfasis en la rehabilitación, dejando de lado la oferta de otros servicios de apoyo claves para el éxito de la inclusión laboral de esta población (Verdugo & Jenaro, 1993).

El empleo con apoyo.

Fue concebida como una alternativa de inclusión laboral para personas con discapacidades moderadas y severas quienes requieren apoyos permanentes para poder desempeñarse en el entorno laboral. La unión europea de empleo con apoyo lo define como “una herramienta de intervención que se aplica a personas con capacidades diversas y a otros colectivos en desventaja para acceder a un empleo remunerado y mantenerlo dentro del mercado laboral abierto” (EUSE, 2009. p.1). El origen de esta estrategia se produjo en Estados Unidos donde se demostró el potencial laboral de las personas con discapacidad intelectual significativa en el entorno laboral abierto. A

finales de los años ochenta este modelo llegó a Europa y rápidamente se difundió por todo el continente, dando lugar a la creación de la Unión Europea de Empleo con Apoyo en 1993, organismo que desde ese momento ha trabajado por la difusión y fortalecimiento de esta iniciativa a nivel mundial. De acuerdo con Renzaglia y Hutchins (1988) (citados por Verdugo & Jenaro, 1993), el concepto de empleo con apoyo está claramente ligado a un enfoque comunitario del entrenamiento profesional.

Principios, valores y Procesos del Empleo con Apoyo - ECA

En Estados Unidos, por ejemplo, existen parámetros normativos que orientan el desarrollo de estos programas. Dentro de los lineamientos definidos se mencionan los siguientes principios: a) Empleo competitivo en un lugar de trabajo integrado, con servicios continuados destinado a individuos con discapacidades severas para quienes el empleo competitivo tradicionalmente no ha tenido lugar, o se ha visto interrumpido a consecuencia de su discapacidad; y b). Empleo de transición para individuos con enfermedades mentales crónicas.

En Europa también se han definido como principios del empleo con apoyo la individualidad, el respeto, la autodeterminación, la elección informada, el empoderamiento, la confidencialidad, la flexibilidad y la accesibilidad. La *individualidad* se refiere a la necesidad de centrar el proceso en el individuo teniendo en cuenta sus propios intereses, gustos, condiciones e historia personal. El *respeto* se manifiesta en la forma como se organizan las actividades atendiendo a la edad e intereses de cada persona. La *autodeterminación* contribuye al desarrollo de los intereses y preferencias de los individuos y a la definición de su proyecto de vida y su plan de trabajo. Este principio está directamente ligado con la *elección informada* en tanto que ayuda a los sujetos a tener plena conciencia de sus oportunidades, a elegir libremente dentro de sus opciones y a asumir las consecuencias de dicha elección. De la misma manera *el empoderamiento* permite involucrar a los individuos en la planificación, evaluación y desarrollo de los servicios que se le proveerán. La *confidencialidad* por su parte, se refiere al respeto que debe tener el proveedor del servicio por la privacidad de la información de las personas con discapacidad con las que se llevan a cabo estas experiencias. Finalmente los principios de *flexibilidad* y *accesibilidad* se refieren a la posibilidad que tienen los usuarios tanto de hacer uso efectivo del servicio de empleo con apoyo, como de que éste se ajuste a sus necesidades (EUSE, 2009).

La amplia acogida del modelo de empleo con apoyo se debe a los múltiples beneficios que esta metodología ofrece tanto a las personas con discapacidad como a sus familias. Entre estos beneficios se cuenta la posibilidad que tiene esta población de desempeñarse en un empleo remunerado, al tiempo que se relaciona con su comunidad, desarrolla sus habilidades, adquiere autonomía económica, ejercerse su autodeterminación, afianza su respeto y su dignidad. En cuanto a las familias, se ha demostrado que estas experiencias favorecen la imagen que éstas tienen de sus seres queridos en tanto que los asumen como miembros activos y productivos, alivianando la carga que supone para las familias el futuro incierto de estas personas.

Dado su interés tan explícito, la metodología de empleo con apoyo debe seguir unos principios claros para que pueda considerársele como tal. Estos requisitos tienen que ver con la integración, la obtención de salarios y el emplazamiento. La *integración* es la característica esencial del empleo con apoyo y se refiere a la oportunidad que esta metodología ofrece a las personas con discapacidad de trabajar junto a la población sin discapacidad. Se espera que esta integración se de en todos los niveles del trabaja incluidas las horas productivas, las horas de descanso y las horas de alimentación, pues se sabe que el nivel de integración es un indicador del éxito de los servicios de empleo con apoyo. Sobre esta particular se recomienda limitar el número de personas con discapacidad empleadas en un mismo entorno laboral al 5% del total de la población de la empresa, para evitar la segregación (Verdugo & Jenaro, 1993).

Otro de los principios rectores de esta metodología es la posibilidad que tiene cada persona con discapacidad de ser remunerada por el trabajo realizado como ocurre con cualquier otro empleado, así como de recibir un salario equivalente a la categoría profesional de cada individuo y al tipo de trabajo que ejecuta. De la misma manera, a los trabajadores con discapacidad se les deben garantizar las mismas ventajas respecto a las vacaciones, beneficio de seguridad social, bonificaciones, facilidades de transporte, y demás ventajas que supone cualquier relación contractual. Además, se recomienda que los programas de empleo con apoyo se organicen en cargas mínimas de veinte horas semanales de trabajo remunerado.

Atendiendo al interés de lograr una ubicación laboral y el éxito en el proceso, la metodología de empleo con apoyo, a diferencia de los programas laborales tradicionales, primero ubica a la persona en un trabajo y luego le ofrece formación directamente relacionada con la tarea que cada

persona desempeña; mientras que los programas tradicionales proporcionan una formación preparatoria para un futuro trabajo que en muchas oportunidades no llega a conseguirse.

Como se dijo anteriormente, en todo el mundo existen lineamientos claros respecto a lo que es y no es el ECA, de manera que para considerar una experiencia de inclusión laboral de personas con discapacidad como una metodología ECA ésta debe cumplir con cuatro fases a saber: planificación laboral, desarrollo laboral, instrucción, y apoyo continuado. A continuación se describen cada una de ellas retomando los postulados de Verdugo & Jenaro (1991).

La planificación laboral.

implica que las metas esperadas en la experiencia de inclusión laboral deben orientarse a la mejora de la calidad de vida de cada persona. Esto es, tener claro que no todas las personas trabajan por las mismas razones; por ejemplo, algunas lo hacen para ganar dinero y status económico, mientras que otras buscan aumentar su autoestima y su reconocimiento social. De acuerdo con la lógica de la ECA lograr un buen proceso de planificación laboral implica contar con un equipo de trabajo integrado por al menos 2 preparadores laborales y un psicólogo o trabajador social quienes se encargan de llevar a cabo este proceso.

El desarrollo laboral.

Se refiere a la fase de análisis que lleva a cabo el equipo de trabajo para determinar cuál es el mejor trabajo posible para cada individuo, ello es, que responda a sus intereses, gustos, capacidades y potencialidades. Este proceso también se conoce como de análisis de compatibilidad, pues implica valorar si existe un adecuado o pobre ajuste entre el trabajador con discapacidad y los posibles trabajos que puede llevar a cabo. En esta fase la clave del éxito está en construir un plan individual para cada sujeto en el que éste sea actor y protagonista, y saber identificar el circulo de apoyo que facilitará el proceso de inclusión (Familiares, amigos y compañeros de trabajo que apoyarán el proceso).

La fase de instrucción.

Corresponde al proceso que se sigue una vez localizado un empleo concreto. Durante esta fase el trabajador aprende las habilidades requeridas para el trabajo concreto que ejecutará, como otras

habilidades relacionadas con su desempeño en el ámbito laboral. La organización de la instrucción, así como la intensidad, duración y frecuencia de la instrucción varía en función del progreso de cada trabajador.

Apoyo continuado.

Responde a la premisa según la cual cada trabajador recibirá apoyo durante el tiempo que sea necesario para garantizar su éxito laboral. Esto supone que muchos trabajadores recibirán un apoyo continuado, a lo largo de su vida; aunque según reporta la experiencia, en la mayoría de los casos la intensidad del apoyo disminuye a lo largo del tiempo, y a medida que el trabajador va adquiriendo mayor independencia.

Beneficios para los Empresarios en la ECA

Uno de los factores decisivos en el éxito de la metodología ECA radica en los beneficios que su implementación genera para los empresarios (EUSE, 2009). Estas ventajas tienen que ver con:

- La oferta de un servicio de contratación gratuito y confidencial.
- La posibilidad de contar con empleados aptos para el puesto.
- Acceso al apoyo continuado de un preparador laboral titulado y con experiencia.
- Acceso a los beneficios de ley que los gobiernos aplican a las empresas que contratan persona con discapacidad, más los beneficios en imagen y posicionamiento con el cliente que se gana por este hecho.
- La posibilidad de responder a través de esta estrategia a su compromiso con la Responsabilidad Social Empresarial.

Estado del Arte de la Investigación sobre la Metodología ECA

Como se ha mencionado a lo largo de este documento, la metodología de empleo con apoyo es cada vez más reconocida a nivel mundial; sin embargo son las experiencias de países como EEUU, España, Canadá, Australia y Japón las más reconocidas. En Latinoamérica la experiencia ECA apenas estás ganado visibilidad en países como Argentina, Chile y Colombia. Respecto a la evidencia investigativa generada alrededor de esta temática se encuentra que la mayoría de la producción corresponde a EEUU (Wehman & Kregel, 1992) y España (Verdugo & Jordán, 1998, López & Seco, 2005), y además se identifica que la mayoría de esta producción corresponde a textos que explican la

metodología, sus orígenes y fases (Brooke, Revell, & Green, 1997; Green, Brooke, Revell, West & Inge, 1997; Wehman & Revell, 2000; Brooke, Revell & Wehman, 2008), pero que son pocos los estudios que se ocupan de documentar los efectos de la puesta en marcha de esta estrategia.

Dentro de esta segunda tendencia se destaca el estudio llevado a cabo en España por el Instituto de Integración en la Comunidad (INICO) de la Universidad de Salamanca en colaboración con la Asociación Española de Empleo con Apoyo para evaluar la situación cuantitativa del empleo con apoyo en dicho país. La investigación se realizó a través del análisis de los programas de empleo con apoyo, por medio de llamadas telefónicas con cada uno de los programas a finales de 1996. Adicionalmente se realizó un cuestionario con datos de evolución y estado actual del mismo. El estudio muestra la existencia de 35 programas en el país con un total de 1389 beneficiarios. De lo cual se puede concluir que la metodología del empleo con apoyo está extendida por casi todo el país, aún existen varias comunidades autónomas en las que no existe ningún programa de estas características como Aragón, Castilla y León, Cantabria y la Rioja.

Los principales hallazgos del estudio indican un aumento progresivo del número de puestos de trabajo y el grado de mantenimiento de los mismos. Identifica a las personas con Discapacidad Psíquica como los principales beneficiarios de estos programas, seguidos de las personas con discapacidad física o sensorial, y en menor proporción a las personas con discapacidad psíquica y psiquiátrica. En sentido inverso encontró que las personas con discapacidad con mayores índices de desempleo son aquellas con discapacidad mixta. Así mismo, identifican una directa relación entre las poblaciones que requieren mayores grados de apoyo y las que más pierden la vinculación laboral, dentro de los que se encuentran las personas con discapacidad física y sensorial. Además, argumentan que esta dificultad tiene que ver con los requerimientos técnicos y tecnológicos que es necesario incorporar para garantizar el éxito laboral de estas personas. Finalmente comentan la escasa formación de preparadores laborales y la falta de apoyo económico estatal para llevar a cabo estas iniciativas (Verdugo & Jordán, 1998).

En esta misma dirección en 2005, López y Seco describieron los avances alcanzados en España a partir de la implementación de la metodología ECA. La investigación presenta tres consideraciones básicas: la primera tiene que ver con la idea según la cual históricamente las personas con discapacidad han sufrido un proceso de señalamiento debido a su condición; la segunda, la cual explica que en las sociedades modernas la forma fundamental de integración se da a través del trabajo; y la tercera, que señala el proceso de integración social de las personas con alguna discapacidad. Así mismo menciona que la comprensión actual de la discapacidad supone la tarea

fundamental, no es diagnosticar y clasificar a las personas con retraso mental para determinar los tratamientos específicos y servicios a los que debe hacer uso, sino evaluar de forma integral sus capacidades y sus desempeños en interacción con el entorno para suplir sus necesidades, para velar por su dignidad y para favorecer su autonomía.

Los datos demográficos de los participantes indican que el grupo de trabajadores en los Centros de Empleo de España CEE, están mayoritariamente conformado por varones (86.1%). También se identificó que el grupo de edad principal se sitúa entre 31 y 40 años (47%). Además se evidenció que si bien hay un grupo amplio entre 22 y 30 años de edad (30.6%), una mayoría vive en el hogar familiar (77.8%), y su nivel de estudios es principalmente de formación ocupacional (58.3%).

El estudio concluye que a pesar de los resultados conseguidos a nivel normativo y de los esfuerzos por adelantar la implementación de modalidades de inclusión laboral como la ECA, ninguna de estas experiencias se ha consolidado completamente. Sin embargo, demuestra cambios significativos que han ocurrido en España en la última década con el fin de avanzar en la inclusión laboral de personas con discapacidad. Reconociendo como fortalezas del proceso, los avances en la transformación de los imaginarios sociales, adecuaciones arquitectónicas y accesibilidad física, así como sensibilización de los empresarios y de la sociedad en general para alcanzar este propósito.

Otra muestra importante de los avances logrados en España en torno a la inclusión laboral de personas con discapacidad a través de la metodología ECA es la construcción de la "Guía de empleo con apoyo para familias de hijos trabajadores" (s.f.), diseñada por la Federación Española de Síndrome de Down para orientar a las familias respecto al papel que ellas cumplen en el éxito de esta metodología. Esta guía destaca la ECA como la metodología más apropiada para lograr la inclusión laboral de personas con Síndrome de Down en tanto que promueve la autonomía y la vida independiente.

La guía fue elaborada con el auspicio de la Fundación Mapfre. En ella se describen cada una de las etapas del itinerario de inclusión laboral que se sigue en la metodología ECA. Además incluye casos y experiencias prácticas dirigidas a familiares de personas con discapacidad. Otra ventaja que ofrece es un apartado de preguntas frecuentas que ayudan a los padres a resolver sus dudas e inquietudes a lo largo de cada etapa del proceso.

Otro estudio llevado a cabo en este mismo país, es el desarrollado por Hernández, Cerrillo e Izuzquiza (2009), denominado "la inclusión de discapacitados intelectuales en el mundo laboral". Este estudio revela cómo se ha llevado a cabo la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual que han seguido un proceso de formación laboral en la Universidad Autónoma de Madrid. Dicho estudio se realizó con 15 jóvenes seleccionados a quienes se les realizó un estudio de caso. Se utilizó

un enfoque interpretativo. Para esto se utilizaron los diarios de campo de 9 mediadores laborales con el fin de conocer el proceso de inserción laboral. El sistema de registro fue realizado diariamente en donde se tenía en cuenta: a) el aprendizaje de nuevas tareas u otros cambios; b) el puesto de trabajo, c) la relación con la mediadora, compañeros y jefes, d) la relación consigo mismo.

El estudio concluye que el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad no concluye con la firma del contrato, en tanto que el éxito del proceso radica en la garantía de permanencia en el puesto de trabajo, lo cual está directamente asociado a la prolongación del apoyo en el tiempo. Entre los hallazgos del estudio se destacan las siguientes conclusiones:

- El mediador laboral es una figura clave, en tanto que prepara la inserción en el puesto específico de una empresa, en un contexto concreto y para un trabajador particular.
- La labor del mediador comienza en ensayo de itinerarios para acceder al lugar de trabajo y de las tareas que de manera habitual realizará el trabajador. Prepara y adapta materiales para hacer mas comprensibles las tareas.
- Respecto a las dificultades mediará con los compañeros de trabajo y jefes para ajustar las demandas.
- Ha de proporcionar estrategias que den autonomía al joven, tanto en las tareas como en las relaciones e interacción con los compañeros y jefes.
- El joven trabajador ha de tener una buena actitud hacia el trabajo y afán de superación de sus dificultades.
- Comprender las claves de las relaciones de los grupos, ajustar su vestuario y sus interacciones al lugar en el que se encuentra.
- La organización, el orden, medir los tiempos de realización o priorizar las tareas demandadas son algunas de las competencias que debe adquirir el futuro trabajador.
- La formación laboral inicial es básica para conocer las tareas especificas de un puesto trabajo pero también para profundizar en competencias de carácter transversal comunes a todos ellos como las relaciones humanas, la adaptabilidad a los cambios o la buena predisposición a aprender y trabajar en equipo.
- La formación continua y su relación con la mediación laboral permite subsanar carencias en la formación o afrontar con éxito situaciones novedosas no previstas en la formación inicial.
- El éxito de la inclusión de los jóvenes con discapacidad en un entorno laboral no depende de un factor único sino que han de dar una serie de elementos que, de modo sinérgico, permitan una buena adaptación al puesto de trabajo y a un grupo social concreto. La formación laboral

es una pieza clave, pero sin duda el plantear la incorporación al trabajo entendida como un proceso, requiere coordinar diferentes elementos tales como: la formación inicial laboral, el centro de trabajo (los compañeros y jefes han de entender como se han de relacionar), las familias y el propio trabajador. En todo este proceso el factor clave que integra diferentes ámbitos es el del mediador laboral el cual contribuirá a un proceso de integración/inclusión satisfactorio y persistente en el tiempo.

En el plano latinoamericano se resalta el estudio de De Jesús, Girón y García (2009) quienes estudiaron la relación entre la modalidad de empleo -protegido o con apoyo- y el nivel de calidad de vida laboral de las personas con discapacidad intelectual leve del área metropolitana de Caracas, Venezuela. Mediante un diseño no experimental, de tipo transeccional – correlacional, se midió la relación entre ambas variables. Dadas las dificultades de ubicación de estos individuos se hizo importante considerar la mayor cantidad de casos posibles, por lo cual se identificaron, bajo un muestreo intencional, todas las instituciones con programas de inserción laboral para estos individuos en el área metropolitana de Caracas (localizadas principalmente por medio de referencias personales y/o profesionales) y se trató de abarcar toda la población de individuos en dichas instituciones. La muestra quedó conformada por 132 personas con discapacidad intelectual leve, de los cuales 50 se encontraban bajo la modalidad de Empleo Protegido y 82 bajo la modalidad de Empleo con Apoyo. Para la recolección de información se utilizó un instrumento elaborado a partir de la operacionalización de la variable “calidad de vida laboral”, para lo cual se tomaron como referencia diversas aproximaciones teóricas e instrumentos de referencia.

Se identificaron todas las instituciones con programas de inserción laboral para individuos con discapacidad intelectual leve que estuviera en el mercado de trabajo bajo la modalidad de empleo protegido o empleo con apoyo en el área metropolitana de Caracas (Venezuela); los criterios de inclusión fueron: Individuos con discapacidad intelectual leve, es decir que hubieran alcanzado una completa autonomía para el cuidado personal y en actividades diarias, que contaran con estabilidad en el lugar de trabajo de mínimo 6 meses debido a que el nivel de calidad de vida no mejora inmediatamente después de la colocación en la empresa ordinaria, y que se encontraran trabajando bajo una de las modalidades de empleo, bien fuera empleo protegido o con apoyo.

Los resultados muestran niveles promedio de calidad de vida laboral, considerados altos para el caso de los individuos que trabajan bajo las dos modalidades de empleo, lo cual resulta positivo en consideración de los factores sociales que condicionan la satisfacción individual. Se concluye,

igualmente, que no existe relación entre la variable calidad de vida laboral y la modalidad de empleo bajo la cual laboran estos individuos, probablemente porque la calidad de los propios programas de inserción laboral, independientemente de la modalidad que sean, puede determinar la calidad de vida laboral que puedan alcanzar los individuos.

El estudio concluye que más allá de los logros alcanzados debe trabajarse en lograr una mayor cobertura de estos programas para abarcar una cantidad de población más significativa. Así mismo afirma que es necesario considerar las modalidades de empleo más adecuadas según las características de los individuos y del contexto. Igualmente, aclara que resulta difícil hablar de procesos de inserción laboral de individuos en sociedades que ni siquiera han logrado resolver estos mismos problemas para la mayoría de la población, razón por la cual en el estudio se identificaron problemas o limitaciones estructurales que involucran diferentes actores de la sociedad, especialmente al Estado.

Los resultados muestran una relación moderada y significativa (r = -0,442**) entre modalidad de empleo y calidad de vida laboral de acuerdo a la dimensión como: oportunidades para usar y desarrollar las capacidades humanas, lo que indica que mientras la modalidad de empleo es más protegida, las oportunidades para usar y desarrollar las capacidad humanas son mayores. Al respecto los autores llaman la atención el hecho de que estas oportunidades sean brindadas bajo la modalidad de *Empleo Protegido* cuando se supone que bajo la modalidad de *Empleo con Apoyo* los individuos deberían visualizar mayores oportunidades de crecimiento laboral. Así mismo, el estudio recalca que la calidad de vida laboral parece estar más relacionada con las condiciones particulares que se ofrezcan en el lugar de trabajo, independientemente de la modalidad de empleo. Aclarando que la calidad de vida laboral es un movimiento social interdependiente con otros aspectos de la vida.

Afirma además, que la calidad de los propios programas de inserción laboral, independientemente de la modalidad que sean, puede determinar la calidad de vida laboral que puedan alcanzar los individuos, es decir, per se, un empleo con apoyo, cualquiera que sean sus características, no garantiza una mayor satisfacción que un empleo protegido, especialmente si este último posee niveles óptimos de calidad. De hecho, podría inclusive darse una relación contraria, que la calidad de vida laboral o que algunas de las dimensiones de esta variable presenten mayores niveles para el caso de individuos en empleo protegido en contraste con aquellos que trabajen bajo la modalidad de empleo con apoyo.

Finalmente el estudio ofrece algunas recomendaciones para los programas de inserción laboral dirigidos a personas con discapacidad intelectual tales como: mantener una evaluación continua de

los programas a fin de incorporar las mejoras necesarias para lograr una colocación laboral exitosa; procurar un acercamiento entre los entes rectores y demás instituciones con el fin de crear alianzas en esta materia, que permitan la inserción exitosa de estas personas en las empresas y en la sociedad. Recomiendan también que los programas sean integrales y sostenidos, es decir, no deben culminar con la entrada del individuo a la organización. Además, recalca que las instituciones que lideran estos programas deben procurar la conformación de una red consolidada entre los actores que contribuya con la consolidación de estas iniciativas y que contribuya realmente con la generación de una cultura de receptividad y no discriminación.

Menciona además que el Estado debe cumplir y hacer cumplir las leyes en materia de discapacidad y, específicamente, en materia de inserción laboral diseñando y desarrollando programas donde se vincule a todos los actores sociales. Respecto a las organizaciones públicas o privadas que reciben a individuos con discapacidad como trabajadores menciona que deben garantizar el cumplimiento de la normativa nacional en materia de contratación e inserción laboral de personas con discapacidad, donde se garantice el respeto de sus derechos como cualquier otro ciudadano, y en especial como cualquier otro trabajador.

Recomienda que las empresas diseñen e implementen políticas de no discriminación y apoyar el desarrollo y difusión de una cultura de inclusión, dejando a un lado los prejuicios sobre las potencialidades y capacidades reales de estas personas. Toda empresa debe garantizar el desarrollo y crecimiento profesional y personal de todos sus trabajadores, sobretodo de sus trabajadores con discapacidad intelectual, evitando así posibles frustraciones sobre el mantenimiento del empleo. Estas organizaciones deben hacer esfuerzos por dejar atrás la visión de que la incorporación de individuos con discapacidades constituye tan sólo una iniciativa para cumplir con el rol de responsables socialmente, para comenzar a pensar que estos individuos realmente pueden ser productivos y contribuir al logro de los objetivos de la organización.

Finalmente frente a las personas con discapacidad asume que éstas deben conocer sus deberes y derechos, a fin de tener un rol activo y participativo frente a las instituciones y empresas donde laboran. En este sentido, es importante conservar una actitud positiva frente al empleo, sabiendo que son capaces de realizar un trabajo digno y remunerativo, como cualquier otra persona; el apoyo de las familias resulta fundamental para la generación de estas actitudes positivas hacia el trabajo.

Finalmente recomienda desarrollar investigaciones cuyo objetivo sea contrastar la situación laboral de individuos con discapacidad que se encuentran laborando con la de los individuos sin discapacidad, también incorporados al mercado de trabajo, pues esto permitirá resaltar las limitaciones y

obstáculos que poseen los primeros frente a los segundos. Igualmente, se reconoce la importancia de desarrollar futuras investigaciones en las cuales se indague sobre las diferencias en cuanto a la calidad de vida entre individuos con discapacidad que trabajan y aquellos que no han podido incorporarse al mercado de trabajo; indagar sobre la experiencia laboral de individuos con discapacidad intelectual que hayan trabajado pero que hayan abandonado el mercado de trabajo; y dirigir algunos estudios al diagnóstico y a la mejora de los programas de inserción laboral en sus distintas modalidades.

Experiencias Exitosas de Inclusión Laboral en Colombia

En Colombia la inclusión laboral de personas con discapacidad ha sido un tema de interés para diversas ONG que desde hace varios años viene trabajando en pro de este propósito. Sin embargo, el ingreso de la metodología ECA como alternativa de inclusión laboral para esta población es muy reciente, siendo muy pocas las organizaciones que hoy en día han implementado esta metodología. A continuación se describirán dos experiencias locales que aplican la ECA.

En Bogotá la corporación JABES UNIFEE es una Organización Social que trabaja por la habilitación profesional y la inclusión socio-laboral de personas con discapacidad intelectual, a través de una formación profesional integral, en competencias para la vida y en competencias Laborales, en función del desarrollo humano, de la productividad y del trabajo. Esta corporación admite estudiantes semestralmente para los programas de formación y capacitación técnico-laboral, organizados en dos proceso**:** el Programa Pre- Unifee de nivelación de competencias básicas generales; y el Programa UNIFEE de formación en competencias laborales.

Como reconocimiento a los participantes la corporación entrega a cada persona un certificado de aptitud laboral que acredita su participación y cumplimiento de la intensidad en horas de formación técnica, a quienes ya han cumplido y estén alcanzando satisfactoriamente las Normas de Competencia Laboral Técnico Específicas. Además, desarrolla el aula efectiva, conjugando el espacio institucional y las experiencias reales del mundo empresarial ordinario, promoviendo la autogestión personal en la construcción, apropiación y aplicación de los conocimientos en un espacio altamente reflexivo. También ofrecen un programa de extensión a la comunidad que se ocupa del seguimiento y acompañamiento tutorial a los egresados dentro de la filosofía y política institucional de educación y empleo con apoyo.

Otra experiencia exitosa de carácter local es la llevada a cabo por la Corporación Síndrome de Down, la cual desde 2009 viene desarrollando el programa de apoyo a la inclusión laboral. Este programa ha sido concebido en coherencia con los principios y valores de la ECA. Se fundamenta en la formación por competencias, cuyo propósito es desarrollar conocimiento, habilidades y destrezas, así como actitudes y valores requeridos para el logro de un desempeño apropiado en cualquier entorno productivo. Dicha formación enfatiza en la capacitación para el apoyo logístico-administrativo, y para el apoyo logístico a servicios. Como resultado de esta experiencia, al día de hoy la corporación manifiesta que los beneficiarios de este programa se caracterizan por ser una fuerza laboral altamente productiva, contar con madurez socio-emocional, mejoría en la calidad de vida y diversificación de las empresas para las que laboran.

Perspectivas de la ECA a Nivel Mundial y Papel de Colombia en Este Proceso

La EUSE es sin duda la organización más importante a nivel mundial en la conceptualización, formación y promoción de la metodología ECA. En el caso particular de Colombia, son cada vez más los profesionales que se han formado con esta organización para ejercer como promotores laborales, siendo, la mayoría de ellos, quienes lideran los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad más sobresalientes. En Octubre de 2012, Fernando Bellver Silvan, vicepresidente de la EUSE visitó Colombia con el fin de promocionar la ECA y establecer convenios con programas locales. En esta visita, el señor Bellver comentó que actualmente la EUSE viene trabajando en la formulación de los referentes de calidad o estándares de calidad ECA. El propósito de generar estos estándares es garantizar la calidad de los programas a nivel mundial que implementan esta metodología, de manera que en pocos años las organizaciones puedan ser certificadas por esta organización. Así mismo la EUSE adelanta un diseño de un modelo de contrato laboral para personas con discapacidad que sirva como referentes a nivel mundial para las diferentes organizaciones que trabajan bajo este modelo.

Otras importantes conclusiones que quedaron de la visita del representante de la EUSE a Colombia fue la necesidad de constituir la Asociación Colombiana de Empleo con Apoyo y promover la investigación para proveer la evidencia científica que se requiere para demostrar la eficacia de la metodología ECA.

Método

De acuerdo con Martinic (1998), la sistematización de experiencias es un proceso de reflexión que pretende ordenar u organizar procesos para explicar el curso de los mismos. La sistematización de experiencias, reconocida como una modalidad de la investigación evaluativa, se asocia a la tradición interpretativa, buscando comprender una realidad social que se construye intersubjetivamente, y donde las relaciones son complejas y multivaridas (Glaser & Strauss, 1967, citados por Martinic, 1998).

En este mismo sentido, Jara (2012) afirma que esta explicación se propone como una interpretación crítica de la experiencia, a partir de su ordenamiento y reconstrucción; lo que supone identificar la lógica del proceso vivido, los factores que han intervenido en dicho proceso y la forma en que se relacionan entre sí. Esta metodología se ubica dentro de la denominada investigación-acción-participativa en la medida en que construye conocimiento a partir de la comprensión del sentido que tiene la experiencia para cada uno de los actores involucrados, valiéndose de las técnicas de recolección de información propias de los métodos etnográficos tales como las entrevistas no estructuradas y los métodos naturales conversacionales.

Procedimiento

Siguiendo la estructura de la metodología de sistematización de experiencias, el estudio se desarrolló en 3 momentos o fases:

Momento 1. Fase de documentación de la experiencia.

En esta fase se revisó y organizó lainformación documental de la experiencia de construcción de perfiles ocupacionales constituída por 11 documentos de la siguiente tipología:

- 2 convenios interinstitucionales (marco y específico para las actividades propias de la valoración de candidatos con discapacidad intelectual)

- 3 instrumentos elaborados por RECA para el registro de información de los candidatos (ficha de registro de habilidades, formato de hoja de vida y encuesta al empleador)

- 4 informes de valoración elaborados por la ECR: valoración por Fisioterapia, valoración por Fonoadiología, valoración por Terapia Ocupacional e informe de determinación del perfil ocupacional de los candidatos valorados

- 1 informe general de resultados de la actividad de evaluación elaborado por RECA

- 1 informe de práctica de extensión generado por una estudiante de último semestre de Fonoaudiología de la ECR, quien acompaño el proceso.

Como fruto de esta fase se identificaron los actores involucrados, las actividades que constituyeron el proceso, y la secuencia en el tiempo con que fueron ejecutadas.

Momento 2. Fase de contextualización de la experiencia.

En esta fase se identificaron los métodos, estrategias, acciones, medios y recursos (humanos, materiales y financieros) empleados en la ejecución de la experiencia a partir de la perspectiva dada por los actores involucrados. Para este efecto se considerarán como participantes del estudio:

- 2 directivas: la directora de RECA y la rectora de la ECR quienes sucribieron el Convenio.

- 2 profesionales de RECA involucrados en el proceso de selección y evaluación de candidatos.

- 5 docentes de los programas de Fonoaudiología, Fisioterapia y Terapia Ocupacional que participaron como docentes de práctica en las valoraciones del periodo 2012-1 y 2013-1

- 7 estudiantes de la ECR: 3 estudiantes que participaron en el proceso de valoración de candidados llevado a cabo en 2012-1 de las facultades de Terapia Ocupacional, Fisioterapia y Fonoaudiología; y 3 estudiantes que participaron en el proceso 2013-1. En el caso de Fisioterapia el estudiante elegido participó tanto en la valoración de 2012-1 como en la de 2013-1.

- 10 aprendices del SENA y sus familias, quienes participaron en el proceso de valoración llevado a cabo en las instalaciones de la ECR en el periodo 2012-2, y que fueron seleccionados como candidatos.

El proceso de recolección de la información se llevó a cabo a través de la recuperación de fuentes documentales, entrevistas a los actores involucrados y una estrategia de recolección de información grupal para la fase diagnóstica. La tabla 1., muestra la relación entre la estrategia de recolección de información, los instrumentos a emplear y las fuentes a consultar.

Tabla 1.

Estrategia, actores involucrados e instrumentos para la recolección de la información

Estrategia	Fuente	Instrumento
Revisión documental	11 fuentes documentales construidas en el marco de la experiencia.	Fichas individuales de revisión documental Matriz analítica para la clasificación y caracterización de las fuentes
Entrevistas individuales de tipo informal conversacional	1 Directora general de RECA 1 Rectora de la ECR 2 Profesionales de apoyo de RECA 1 Jefe de Proyección Social de la ECR 10 Candidatos con Discapacidad Intelectual	Cuestionario guía con preguntas generadoras para conocer la participación, expectativas, motivaciones y logros de los participantes en torno a la experiencia vivida.
Grupos focales	Grupo 1. Estudiantes ECR Grupo 2. Docentes ECR	Guía de entrevista para cada grupo focal para conocer la experiencia vivida.

Momento 3. Fase análisis de aprendizajes.

El análisis de esta información se llevó a cabo a partir un proceso de categorización inductiva en el que se identificaron patrones y recurrencias emergentes asociadas a la identificación de logros y limitaciones por parte de los participantes.

En esta fase se identificaron los logros y las limitaciones de la experiencia, así como los conocimientos adquiridos que permitieron direccionar acciones de mejoramiento para favorecer futuras réplicas de la experiencia y la toma de decisiones para el desarrollo de las fases posteriores del proceso de inclusión laboral que lleva a cabo RECA.

Instrumentos y materiales

Para la recolección de la información se diseñaron 7 instrumentos:

- *1 Ficha de revisión documental* (Anexo 1). Se diligenció una ficha por cada documento, informe y/o acta revisada en la fase documental del presente estudio. En total se diligenciaron 12 fichas correspondientes a: convenios (marco y específico), material de divulgación y de recolección de datos diseñado por RECA antes de la alianza con la ECR, formatos para valoración de los candidatos e informes de valoración individual por especialidad (Fonoaudiología, Fisioterapia y Terapia Ocupacional) y el informe consolidado cuantitativo y cualitativo entregado a cada candidato evaluado. El propósito de esta ficha fue permitir la identificación de los intereses, métodos, acciones, medios y recursos empleados en cada actividad reportada en el documento revisado.
- *1 Guión de entrevista a directivos* (Anexo 2). Incluye una lista de 7 preguntas generadoras que tienen como propósito orientar la conversación con los directivos de las dos instituciones involucradas (RECA y ECR) para facilitar la recuperación de información sobre sus percepciones y experiencias vividas a lo largo del proceso.
- *1 Guión para el grupo focal con docentes ECR* (Anexo 3). Incluye una lista de 10 preguntas generadoras que tienen como propósito orientar el grupo focal con docentes, para facilitar la recuperación de información sobre sus percepciones y experiencias vividas a lo largo del proceso.
- *1 Guión para el grupo focal con estudiantes ECR* (Anexo 4). Incluye una lista de 10 preguntas generadoras que tienen como propósito orientar el grupo focal con estudiantes, para facilitar la recuperación de información sobre sus percepciones y experiencias vividas a lo largo del proceso.
- *1 Guión de entrevista para personas con discapacidad intelectual y sus familias* (Anexo 5). Incluye 8 preguntas dirigidas a los aprendices RECA y a sus cuidadores con el propósito de obtener información sobre sus conocimientos, percepciones y experiencias vividas en el proceso.
- *1 Guión de entrevista para profesionales de campo de RECA* (Anexo 6). Incluye 9 preguntas dirigidas a los profesionales de campo de RECA que participaron en el proceso, con el propósito de obtener información sobre sus conocimientos, percepciones y experiencias vividas en el proceso.

- *1 Formato de registro anecdótico* (Anexo 7). Diseñado para recopilar la información de las acciones llevadas a cabo en la fase II de la experiencia. Fue diligenciado por estudiantes de práctica de Terapia Ocupacional en el periodo 2012-2 con la orientación de la docente. Allí se describen las actividades desarrolladas señalando: fecha, actividad, hora de incio y finalización de la actividad, así como el nombre de quien registra la información.

Todas las entrevistas y los grupos focales fueron llevada a cabo por la investigadora principal del estudio. Tanto las entrevistas como los grupos focales fueron grabados y transcritos, respectivamente. Las transcripciones estuvieron a cargo de las asistentes de la investigación.

Consideraciones éticas

Atendiendo a las recomendaciones de Galeano (2012) respecto a las consideraciones éticas que deben ser tenidas en cuenta en la investigación cualitativa, los cuidados éticos que fueron considerados en esta investigación fueron:

- El derecho que tienen los participantes a decidir su participación y a retirarse del estudio cuando así lo desearan. Para ello todos los participantes firmaron un consentimiento informado (anexos 8) y/o consintieron su participación de forma oral, la cual quedo consignada en las grabaciones de las entrevistas y de los grupos focales. En el caso de las personas con discapacidad, atendiendo a las consideraciones que sobre ellos dicta la resolución 8430 de 1993, se diseñó un formato de consentimiento informado diferente para esta población el cual fue firmado por el acudiente.
- El derecho a ser informados sobre la realización de grabaciones de video y audio, las condiciones en que se harían y el destino final que éstas tendrían. El consentimiento dado por los participantes para la realización de las grabaciones quedó consignado en las mismas.
- El grado de confidencialidad de la información fue discutido con cada participante como requisito para su participación, dado que la metodología elegida requiere revelar el nombre de los actores y de las instituciones involucradas.
- Se informó a los participantes sobre los propósitos del estudio, las condiciones de realización y financiación, y las formas de difusión de resultados que se emplearían.

Resultados

La experiencia de elaboración de perfiles ocupacionales de personas con discapacidad intelectual, llevada a cabo en convenio de cooperación entre la Escuela Colombiana de Rehabilitación ECR y la Red de Empleo con Apoyo RECA en 2012, responde al entramado propio del funcionamiento de las redes, donde la ECR hace parte de los aliados con que cuenta RECA para hacer posible su propósito de trabajar por la inclusión socio-laboral de personas con discapacidad intelectual en Colombia.

El proceso de inclusión laboral desarrollado por RECA involucra 5 fases: *pre-ubicación; capacitación y formación; búsqueda de empleo; ubicación, y pos-ubicación*. En cada una de estas fases actúan diferentes aliados según los propósitos perseguidos. La participación de la ECR se dio en las fases 1 y 3. Su papel en la primera fase está asociado a la valoración integral ocupacional, comunicativa y motriz de candidatos con discapacidad intelectual, que para el caso de 2012-1, fue de 45 personas (34 hombres y 11 mujeres), pertenecientes al programa de inclusión laboral de RECA. Luego de esta valoración se determinó el perfil laboral de cada candidato.

La participación de la ECR involucró docentes y estudiantes de práctica de las facultades de Fonoaudiología, Fisioterapia y Terapia Ocupacional. Los estudiantes de la Facultad de Fonoaudiología se encargaron de evaluar el desempeño comunicativo de los candidatos en diferentes contextos, los estudiantes de Fisioterapia evaluaron el desempeño de su motricidad gruesa y de su fuerza muscular; mientras que los estudiantes de Terapia Ocupacional evaluaron la capacidad de los participantes para desarrollar actividades de la vida diaria de manera indepediente. Al final de la valoración, la ECR entregó a RECA un informe consolidado en el que se determinó el perfil ocupacional de cada candidato. Cada valoración, así como la determinación del perfil ocupacional de los candidatos se hizo a partir de la aplicación dela bateria denominada: Modelo Integral de Evaluación Ocupacional (MIEO), desarrollado por el Grupo Latinoamericano de Rehabilitación Profesional –GLARP- (1998). Esta batería permite el análisis ocupacional, a través de ocho categorías, y la evaluación ocupacional a apartir de seis aspectos a considerar en el usuario.

En la fase 3 (2012-2), la ECR participó con los estudiantes de práctica laboral -nivel III- de la Facultad de Terapia Ocupacional, quienes hicieron el análisis de 3 puestos de trabajo: todero, lavandería y auxiliar de ama de llaves en una empresa de la industria hotelera, y de dos puestos de trabajo en una empresa de insumos electrónico: almacén y aseo. El propósito del levantamiento de este análisis fue obtener un insumo para el proceso de adaptación al puesto de trabajo de los 45

candidatos valorados en la fase 1. Además, los estudiantes adelantaron labores de acompañamiento y adaptación al puesto de trabajo con las personas valoradas, propias de la fase de pos-ubicación (Fase 4).

La Tabla 2., muestra el desarrollo de las fases del proceso de inclusión laboral llevado a cabo por RECA y describe la participación de la ECR en el proceso.

Tabla 2.

Cronología de las actividades desarrolladas en las cuatro fases del proceso de la alianza RECA-ECR según actividad, actores involucrados y fechas de ejecución.

Cronología de la Fase 1. Pre-Ubicación (2012-1)													
Actividad	**Actores de la alianza involucrados**	**Meses**											
		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Inducción de práctica	**ECR** Estudiantes y docentes de práctica de las 3 facultades	30,31	1,2										
Presentación de la nueva alianza ECR-RECA	**ECR** Decanas y docentes de práctica de las facultades de Terapia Ocupacional, Fisioterapia y Fonoaudiología 1 docente del Dpto. de investigación Jefes de las dependencias de: Educación continuada, Investigación y Proyección Social **RECA** Directivas y profesionales de apoyo Madres de Personas con Discapacidad Intelectual miembros de RECA		8										
Reunión para el reconocimiento de instrumentos y organización de las fases de evaluación	**ECR** Decanas de las 3 facultades Docentes de práctica de las 3 facultades Jefe Dpto. Investigación Jefe de Proyección Social		13										

Actividades	Actores de la alianza involucrados	Meses											
		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Socialización del instrumento de evaluación (batería MIEO) y organización del proceso de evaluación (tiempos, espacio, etc.)	**ECR** Docentes y estudiantes de práctica de las 3 Facultades		20										
Reconocimiento del material	**ECR** Estudiantes y docentes de las 3 facultades		21										
Delegación de funciones que le competen a las facultades de Fonoaudiología, Fisioterapia y Terapia Ocupacional, en el desarrollo del instrumento.	**ECR** Estudiantes y docentes de las 3 facultades		22										
Conocimiento del material de Fonoaudiología	**ECR** Estudiantes y docente de práctica Fac. Fonoaudiología		23										
Presentación de la planeación de ECR a RECA	RECA y Rectoría ECR		23										
Capacitación para uso del MIEO	**ECR** Estudiantes y docentes de las 3 facultades		28										
Realización del material fonoaudiológico para discriminación auditiva (senso-percepción)	**ECR**		29	1									
Valoración de candidatos y socialización de resultados	**RECA y ECR**			6-7 13-14 20-21 27-28									
Análisis de resultados y redacción de perfiles	**ECR** Estudiantes y docentes de las 3 facultades			8-9 15-16 22-23 29-30									

Cronología de la Fase 2. Capacitación y formación (2012-1)

Actividad	Actores involucrados	Meses											
		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Reunión para acordar la nueva fase del proyecto	**RECA** Profesionales de campo **ECR** Estudiante Práctica de Extensión Fonoaudiología				10								

Actividad	Actores de la alianza involucrados	Meses											
		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Reunión	**RECA** Profesionales de campo **ECR** Estudiante Práctica de Extensión Fonoaudiología				16-17								
Entrevistas en el SENA con candidatos seleccionados	**RECA**				19								
Evaluación nuevos aprendices	**RECA**				23								
Entrevista con Padres de los nuevos aprendices	**RECA**				24								
Socialización de los resultados de la valoración con cada aprendiz	**RECA**				25								
Entrevista con los nuevos aprendices	**RECA**				27								
Reunión con acudientes de candidatos no seleccionados	**RECA**					8							
Reunión con los nuevos aprendices para informarles su ingreso al programa	**RECA**					14							
Proceso de matricula y carnetización de los nuevos aprendices en el SENA	**RECA**					29							
Cronología de la fase 3. Ubicación (2012-2)													
Inducción a la práctica 2012-2	**ECR** Estudiantes y docentes de la Facultad de Terapia Ocupacional (práctica nivel II)							26					
Revisión del documento de evaluación MIEO								27					
Descripción e introducción al programa RECA	**ECR** Estudiantes y docentes de la Facultad de Terapia Ocupacional (práctica nivel II) **RECA** profesional de campo								2				

Actividades	Actores de la alianza involucrados	Meses											
		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Realización de ficha de evaluación del puesto de trabajo	**ECR** Estudiantes y docentes de la Facultad de Terapia Ocupacional (práctica nivel II)								3				
Reunión para presentar el proceso	**ECR** Estudiantes y docentes de la Facultad de Terapia Ocupacional (práctica nivel II) Decanas de las 3 facultades Docente líder del proyecto de investigación **RECA** Directivas y profesionales de apoyo								9				
Clasificación de los puestos de trabajo para los aspirantes de RECA	**ECR** Estudiantes y docentes de la Facultad de Terapia Ocupacional (práctica nivel II)								10				
Ejercicio practico, verificación del instrumento de evaluación									16				
Reunión para informar cronograma de actividades para las estudiantes, retroalimentación del formato.	**ECR** Estudiantes y docentes de la Facultad de Terapia Ocupacional (práctica nivel II) **RECA** Profesionales de apoyo								17				
Se cancela reunión, las estudiantes aplican el formato a funcionario de la universidad, pautas para la realización del informe	**ECR** Estudiantes y docentes de la Facultad de Terapia Ocupacional (práctica nivel II)								23				
Análisis de los puestos de trabajo	**ECR** Estudiantes y docentes de la Facultad de Terapia Ocupacional (práctica nivel II) **RECA** 2 Aprendices								24				

Actividad	Actores de la alianza involucrados	Meses											
		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Reunión para describir la experiencia y diligenciar ficha de análisis de puesto de trabajo	**ECR** Estudiantes y docentes de la Facultad de Terapia Ocupacional (práctica nivel II)								30				
Consolidación de los puestos de trabajo									31				
Análisis de compatibilidad de aprendices vs. análisis de puesto de trabajo										6 y 7			
Cronología de la fase 4. Pos-ubicación (2012-2)													
Se inicia la visita con la presentación de la parte administrativa de la empresa, análisis de puesto de trabajo	**ECR** Estudiantes de la Facultad de Terapia Ocupacional (práctica nivel II) **RECA** Profesional de apoyo									10			

Hasta aquí se ha descrito la forma en que se desarrollaron las acciones conjuntas RECA-ECR correspondientes a la ejecución del proceso de elaboración de perfiles ocupacionales de personas con discapacidad intelectual en el año 2012. Para ello se identificaron las diferentes fases del proceso en las que hubo participación conjunta, mencionando los actores involucrados y las tareas realizadas. Este recorrido permite identificar la participcpción activa de diferentes instancias de la ECR en el proceso, el cual involucró desde la rectoría de la institución y otras directivas, hasta el cuerpo docentes y estudiantil de los diferentes programas, quienes se encargaron del componente operativo del proceso.

A continuación se describirán las acciones, medios y recursos empleados en el proceso; así como los intereses y motivaciones que justificaron la alianza; para finalizar identificando los logros, limitaciones y aprendizajes que se derivaron de esta experiencia. La figura 1., muestra las etapas del proceso que involucra la alianza RECA-ECR.

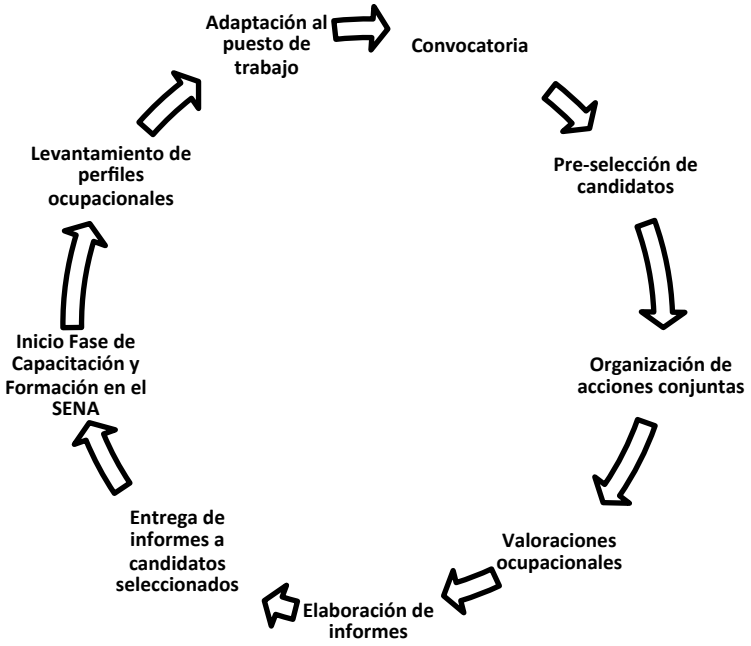

Figura 1. Etapas del proceso que involucran la alianza RECA-ECR

Acciones, medios y recursos

***Acciones*.** Para poder hacer posible la experiencia de elaboración de perfiles ocupacionales de personas con discapacidad pertenecientes al programa de inclusión laboral que lleva a cabo RECA fue necesario adelantar un proceso de trabajo conjunto y continuo que implicó acciones específicas tales como:

Fase 1. Pre-ubicación (2012-1)

- *Reuniones:* entre las partes para definir el propósito y el alcance del proceso, para determinar las acciones a seguir y para llevar a cabo la toma de decisiones conjuntas.
- *Sesiones de trabajo:* principalmente entre docentes de práctica y estudiantes de las tres facultades para seleccionar el instrumento a emplear; para diseñar el material requerido para la valoración de los candidatos RECA; para preparar a los estudiantes y docentes en la aplicación del instrumento.
- *Valoraciones:* implicó la evaluación de 45 personas con discapacidad intelectual (34 hombres y 11 mujeres) pertenecientes al programa de inclusión laboral de RECA. Consistió en la evaluación de las habilidades de cada candidato en ocho dimensiones: *procesos mentales* (comprensión, atención, memoria, observación, comprensión espacial, iniciativa),

sensopercepción (Visión, percepción del color, la forma, el tamaño, el tiempo, orientación espacial, audición, ubicación de fuente sonora, discriminación auditiva, sensibilidad superficial, esterognosias, barognosias, propiocepción y olfato), *motricidad gruesa* (Dezplazamiento, transportar peso, alcanzar, halar, empujar, levantar, posición sentado, de pie, de rodillas, agacharse y equilibrio estático)*, motricidad fina* (Agarres, exactitud, agilidad, armonía)*, comunicación* (oral y gestual), *conocimientos académicos* (lectura, escritura, matemáticas)*, condiciones del ambiente organizacional y social* (jornada, periodos de descanso y adaptación)*, y responsabilidad* (herramientas y equipos, materiales y producción, información y valores, trabajo de otros, seguridad de otros).

- *Redacción de informes:* soporte escrito de toda la valoración con los datos particulares de cada candidato, y con los datos generales de todo el proceso. Esta tarea fue asumida especialmente por los estudiantes y docentes de práctica de las tres facultades.

Fase 3. Ubicación (2012-2)

- *Reuniones:* entre las partes para definir el propósito y el alcance del proceso, para determinar las acciones a seguir y para llevar a cabo la toma de decisiones conjuntas.
- *Sesiones de trabajo:* Entre docentes de práctica y estudiantes de la Facultad de Terapia Ocupacional para diseñar el instrumento a emplear; el material requerido, y para preparar a los estudiantes para el proceso.
- *Levantamiento de perfiles ocupacionales:* Proceso llevado a cabo por estudiantes de la práctica del nivel II de la Facultad de Terapia Ocupacional que impicó visitas a las empresas en las que fueron ubicados algunos aprendices SENA pertenecientes al programa de inclusión laboral de RECA. Este proceso implicó: clasificación de los puestos de trabajo; análisis del puesto de trabajo; y análisis de la compatibilidad entre los aprendices y el análisis de los puestos de trabajo. Toda esta información quedó como insumo para el proceso posterior de adaptación de los puestos de trabajo (Fase 4).

Medios y recursos. La experiencia de valoración de candidatos RECA implicó 3 tipos de recursos: humanos, físicos y materiales. A continuación se describen los aportes de la ECR en cada caso.

- *Recursos humanos.* La valoración de candidatos RECA implicó la destinación de tiempo laborales para personal administrativo y docente de las tres facultades de la ECR. La tabla 3., muestra la distribución del recurso humano de la ECR involucrado en el proceso.

- *Recursos Físicos.* La valoración de candidatos RECA se llevó a cabo en las instalaciones de la ECR, para lo cual la institución prestó los laboratorios especializados de la IPS, así como otras áreas comunes como salones, la sala de juntas y la cafetería.
- *Recursos materiales.* La valoración de los candidatos implicó el diseño y adquisición de materiales especializados a emplear en las pruebas. Estos materiales fueron diseñados y agenciados por los estudiantes de práctica de las 3 facultades.

Tabla 3.
Recurso humano aportado por la ECR

Dependencia	*Recurso humano*	*Cantidad*
Facultad de Terapia Ocupacional	Decana	1
	Docente de práctica	2
	Estudiantes	Práctica laboral
Facultad de Fisioterapia	Decana	1
	Docente de práctica	2
	Estudiantes	Práctica laboral
Facultad de Fonoaudiología	Decana	1
	Docente de práctica	1
	Docente asesor	1
	Estudiantes	Práctica de extensión Práctica de audiología en IPS
Proyección social	Jefe	1
Investigación	Jefe	1
	Docente investigador	1

Intereses y motivaciones

Los intereses y motivaciones identificados por los diferentes actores de la experiencia se relacionan con los dos protagonistas de la misma: la Red de Empleo con Apoyo –RECA- y la Institución Universitaria Escuela Colombiana de Rehabilitación –ECR-. En cuanto a los intereses que movilizaron la alianza, desde RECA se reconoce la necesidad de cualificar el proceso de valoración de candidatos del programa de inclusión laboral. Al respecto, tanto directivas como profesionales de campo de RECA reconocen en la ECR un aliado más de la red que puede aportar con su saber y experiencia al fortalecimiento de los instrumentos de evaluación, al desarrollo de la valoración y a la construcción de los informes derivados de este proceso. RECA esperaba obtener de la ECR el soporte conceptual necesarios tanto para la valoración como para el resto del proceso. Esta misma percepción sobre las motivaciones de RECA para establecer la alianza la comparten los docentes y la jefatura de proyección social de la ECR.

Al respecto, inicialmente RECA identificó la experticia y especialidad de las carreras ofrecidas por la ECR como una fortaleza, en tanto que el saber disciplinar de las profesiones de Fonoaudiología, Fisioterapia y Terapia Ocupacional permitió estructurar con mayor rigor y soporte teórico la actividad de valoración inherente a la fase 1 del proceso de inclusión laboral. Más adelante, por efecto del desarrollo del propio proceso, fue evidente también la colaboración que los docentes y estudiantes de la ECR podían hacer a las fases posteriores del proceso. Esto explica la participación de este actor en las fases 3 y 4. Otro interés que motivo la alianza desde la perspectiva de RECA fue la posibilidad de contar con la planta física de la ECR como sede de referencia para adelantar las actividades del proceso de inclusión laboral que implican convocar a las personas con discapacidad intelectual y sus familias.

En cuanto a la ECR se identificó como principal motivación el fortalecimiento de los procesos misionales que le son propios, en tanto institución de educación superior: la formación, la investigación y la proyección social. Si bien es cierto que inicialmente fue el componente de formación el que más rápidamente se vinculó en la alianza, también es cierto, que pronto surgieron acciones asociadas a los componentes de proyección social e investigación. En cuanto a la formación, la ECR buscaba diversificar los escenarios de práctica que ofrece a los estudiantes de las tres carreras: Fonoaudiología, Fisioterapia y Terapia Ocupacional. En busca de este propósito la ECR identificó en RECA un escenario rico en experiencia para sus estudiantes, en tanto que promueve el trabajo en equipo con enfoque interdisciplinar, al tiempo que les permite acercarse al trabajo con población con

discapacidad desde la perspectiva de inclusión, más allá de la rehabilitación funcional. Al respecto, las directivas y profesionales de RECA coinciden en reconocer que la experiencia ofrece a los estudiantes de la ECR un espacio de formación en el que pueden vivir la inclusión social y transformar su rol en estos procesos. Adicionalmente, las directivas de RECA consideran que este espacio permite que los docentes se actualicen en la aplicación de la metodología ECA.

Finalmente, se identificó un interés conjunto de RECA y de la ECR por ganar visibilidad y reconocimiento en el panorama nacional e internacional de actores que trabajan por la inclusión laboral de personas con discapacidad a partir de la implementación del modelo ECA.

Limitaciones y dificultades

Para el caso de las valoraciones llevadas a cabo en 2012-1, la principal dificultad para todos los actores fue el factor tiempo, el cual fue bastante limitado desde el inicio. Al respecto las directivas, tanto de RECA como de la ECR, mencionan que hubo poco tiempo para preparar las actividades de empalme entre las dos instituciones. Así mismo, los docentes mencionan que ya habían iniciado las prácticas cuando recibieron la noticia de la incorporación de la práctica de RECA, lo cual les implicó un esfuerzo de tiempo extra, tanto a ellos como a los estudiantes (En menos de un mes debieron empalmar con RECA, seleccionar el instrumento para la evaluación, ajustar el instrumento a los requerimientos de la valoración, diseñar el material para las pruebas y entrenar a los estudiantes para el proceso). A esta dificultad, además, se sumó el desconocimiento que tenían los docentes de los programas de Fonoaudiología y Fisioterapia del instrumento seleccionado para la valoración (MIEO).

Otra dificultad derivada de la escasez de tiempo se vio reflejada en el momento de las valoraciones, pues tanto docentes como estudiantes, reportan que el proceso de redacción de los informes les implicó un efuerzo adicional, dado que en la planeación del proceso no se contempló esta actividad. Esta dificultad demandó de su parte trabajo extra, fuera de la práctica. De acuerdo con los docentes, los informes de los estudiantes llegaban con muchas deficiencias y ellos debían destinar horas extra a la corrección de los mismos. De la misma manera, la Jefatura de Proyección social manifiesta que la calidad de los informes de las facultades de Fonoaudiología y Terapia Ocupacional era deficiente, por lo que fue preciso revisarlos y ajustarlos antes de entregarlos a RECA. Al respecto, cabe mencionar que también los profesionales de RECA mencionaron que la falta de tiempo para la elaboración de los informes se vio reflejada en la calidad de los mismos.

Una dificultad identificada tanto por docentes como por estudiantes, fue la fuerte demanda de trabajo que suponía responder de manera simultánea a dos prácticas, pues tanto para el proceso 2012-1 como para el de 2013-1, la práctica de RECA se programó sólo 2 días a la semana, y los 3 días restantes correspondían a la práctica Laboral en el caso de Fisioterapia y Terapia Ocupacional (2012-1), y la de educación para el caso de Fonoaudiología (2013-1). En el caso de la práctica de Fonoaudiología (2012-1) fue distinto dado que la práctica de audiología en la IPS no tenía mucha demanda.

Los docentes manifiestan que la incorporación sorpresiva de la práctica de RECA implicó justificar la ausencia de los estudiantes en los otros sitios de práctica durante los 2 días correspondientes a la valoración. Para el caso particular de Terapia Ocupacional, esto se convirtió en un problema mayor, dado que puso en riesgo la posibilidad de continuar la práctica en el otro sitio de práctica, pues la institución manifestó inconformidad con los cambios sorpresivos en la dinámica del trabajo de la ECR. A esta dificultad se sumó además, la inconformidad de los estudiantes quienes resintieron el peso de la doble carga, especialmente porque al inicio no comprendían el valor que tenía la experiencia de RECA. Por su parte, los estudiantes de Fonoaudiología se manifestaron inconformes, pues su práctica era en audiología y la experiencia RECA se asociaba a otras áreas propias de la fonoaudiología, y no necesariamente de la audiología. En el caso particular de Fisioterapia, se identifica como una dificultad la falta de claridad respecto al área a la cual se vincula la práctica de RECA, pues actualmente los estudiantes rotan tanto en el primer nivel de práctica laboral, como en la práctica de profundización en comunidad, sin encontrar diferencia alguna entre las dos experiencias.

Otra dificultad reportada por los docentes es el esfuerzo que les ha implicado establecer los límites de la participación de los estudiantes en el proceso frente a las demandas de RECA, dado que en su criterio, RECA espera colaboración de los estudiantes en tareas netamente operativas que no aportan necesariamente a los objetivos de formación que tiene la práctica.

El volumen de estudiantes que rotan por esta práctica es una dificultad para Fonoaudiología y para Fisioterapia, aunque de formas distintas para cada caso. En Fonoaudiología, la dificultad radica en la escasez de estudiantes disponibles para apoyar el proceso, lo cual implica una mayor demanda de trabajo tanto para los estudiantes como para el docente. En Fisioterapia, por el contrario, el volumen de los estudiantes es muy alto, y ello ocasiona que se tengan que destinar muchos estudiantes para ejecutar una misma actividad (Muchos estudiantes haciendo la valoración a un solo

candidato le producen mayor ansiedad al participante y esto puede afectar su desempeño en las pruebas, menciona un docente).

Los estudiantes identifican como una dificultad del proceso la demanda económica que les impicó, dado que tuvieron que incurrir en gastos para la construcción de los materiales de las pruebas. Al respecto, los docentes comentan que en principio se mencionó que estos costos les serían retribuidos, pero que una dificultad en la legalización de las facturas impidió llevar a cabo este proceso. Gracias a este aprendizaje, esta dificultad fue prevista para la valoración de 2013-1.

Las directivas de la ECR y de RECA coinciden en identificar como una dificultad la coordinación de tiempos, recursos y responsabilidades de las partes en el proceso, pero en ambos casos se asume como una característica propia del inicio de este tipo de alianzas. Muestra de ello, es que para el proceso 2013-1 muchas de estas dificultades fueron superadas.

Una dificultad manifestada por los docentes y por los profesionales de campo de RECA tuvo que ver con la tensión que generó entre las partes, la selección del MIEO como instrumento de valoración. Al respecto, los profesionales de RECA explican que esta bateria es fuerte en la identificación de habilidades y destrezas específicas, pero deja de lado desempeños que en su criterio son escenciales como las habilidades sociales, la interacción con otros, la autonomía para la alimentación, el manejo del dinero, y la capacidad para enfrentarse a problemas que pueden presentarse en la cotidianidad de la vida laboral. Los docentes, por su parte, mencionan que en un principio se desconcertaban frente a la reacción de los profesionales de RECA cuando daban poco peso a la valoración en el proceso de selección de candidatos, y daban prioridad a otros elementos evidenciados en la entrevistas con las familias; pero afirman que poco a poco fueron comprendiendo que había factores más valiosos para el proceso de inclusión laboral, que no necesariamente se veían en la valoración. Este descubrimiento por parte de los docentes, justificó el fortalecimiento del instrumento de evaluación para la valoración de 2013-1 con la incorporación de nuevas variables comportamentales para el caso de Terapia Ocupacional, y tareas específicas en asociación y agrupación, metáfora cognitiva, sinonimia y antonimia, para el caso de Fonoaudiología.

Los profesionales de RECA identificaron como una limitación del proceso, la falta de conocimiento que tenían los estudiantes de RECA y del propósito de la valoración.

Finalmente, en el caso de los aprendices (personas con discapacidad intelectual que fueron seleccionados en el proceso de valoración y que actualmente se encuentran en la fase de formación y capacitación en el SENA), ninguno de los participantes menciona dificultades asociadas al proceso de valoración llevado a cabo en las instalaciones de la ECR. En su lugar, reconocen esta experiencia como

el momento en el que pudieron demostrar sus capacidades y destrezas, y asumen que la razón por la que fueron seleccionados fue su buen desempeño en esta valoración.

Aprendizajes

Los aprendizajes son tan variados como los participantes consultados. En el caso de los estudiantes, éstos reconocen como el principal aprendizaje de la experiencia la posibilidad que les ofreció la práctica de "ver a las personas con discapacidad intelectual como personas con capacidades diversas y no como personas incapaces", "aprender a valorarlas por sus capacidades antes que a juzgarlas por lo que no tienen o no hacen". Los estudiantes narran con sorpresa y fascinación el reconocimiento que lograron sobre el interés y las ganas que tiene las personas con discapacidad por trabajar. Al respecto un estudiante menciona: "RECA es la única práctica que nos permite vivir la inclusión y tener contacto con las personas con discapacidad de forma distinta".

Otra ganancia que valoran los estudiantes es la posibilidad del trabajo interdisciplinar que ofrece este espacio. Además, consideran que gracias a esta experiencia lograron comprender el valor que tienen las otras profesiones y la importancia de la participación de todas las carreras en el proceso. Esta ganancia reconocida por los estudiantes, fue mencionada también por los docentes y por los profesionales de RECA.

Finalmente, dentro de los aprendizajes reportados por los estudiantes aparecen las ganancias en autonomía y responsabilidad desarrolladas por ellos, fruto del trabajo directo con los usuarios y sus familias. Además, afirman que esta práctica les permitió explorar un rol profesional que era desconocido para ellos. Por esta razón, coinciden en recomendar que todos los estudiantes puedan rotar por esta práctica.

Todos los actores del proceso reconocen como aprendizaje las limitaciones y dificultades detectadas, dado que se transformaron en oportunidades de mejora y en su mayorían pudieron ser solucionadas en el proceso 2013-1.

Los docentes reconocen como una ganacia la integración que se ha logrado entre el equipo RECA y el equipo ECR.

Tanto las directivas de RECA como de la ECR identifican como aprendizaje el reconocimiento del valor del trabajo en red y del esfuerzo que ello supone. Así mismo, reconocen el valor del trabajo interdisciplinario y de la forma como la praxis complementa la teoría y viceversa en estos procesos. Por lo tanto, las directivas de RECA y sus profesionales consideran que el aporte se da en doble vía.

Para el caso de la ECR, las directivas consideran que el principal aprendizaje que deja la experiencia es la reflexión sobre los retos que tienen las Instituciones de Educación Superior en la formación de profesionales de rehabilitación en los escenarios de inclusión de personas con discapacidad.

Finalmente, las personas con discapacidad intelectual y sus familias manifiestan que la principal ganacia del proceso de inclusión laboral que llevan con RECA es el desarrollo de habilidades personales y sociales como mayor expresión oral, mayor responsabilidad, y más capacidad para relacionarse con los demás. También reconocen el proceso en el SENA como una oportunidad valiosa de aprendizaje y de socialización.

Conclusiones y Recomendaciones

La sistematización de la experiencia de elaboración de perfiles ocupacionales de personas con discapacidad intelectual, llevada a cabo en el marco de la alianza RECA-ECR, permitió su reconstrucción a partir de la identificación de los conocimientos, intereses, percepciones y vivencias de sus protagonistas. La asignación de sentido a los hallazgos de esta indagación surge de una mirada crítica de la misma, que pretende retomar elementos estructurales, internos y externos, que determinan la naturaleza de la experiencia documentada. Con este propósito en este apartado se propone un diálogo entre 5 categorías que corresponden a los referentes que estructuran la experiencia observada y los resultados del estudio, para decantar algunas reflexiones que se espera, se conviertan en insumos para mejorar las futuras replicas de la experiencia, así como las acciones que se llevan a a cabo en el contexto colombiano para favorecer la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad intelectual.

Las 5 categorías de análisis establecidas son: 1) el concepto de inclusión social de personas con discapacidad y sus aplicaciones al ámbito laboral; 2) la perspectiva de derechos desde la que se definen las acciones que el Estado colombiano lleva a cabo para favorecer la inclusión laboral de esta problación; 3) Las características que estructuran el modelo de Empleo con Apoyo para personas con discapacidad; 4) Las funciones sustantivas de las Instituciones de Educación Superior en Colombia, a las que debe responder la ECR, y 5) Las necesidades de información y circulación del conocimiento que demuestra el marco de referencia del presente estudio.

La experiencia RECA-ECR y la perspectiva de derechos

Al respecto de la primera categoría, se reconoce el valor del esfuerzo llevado a cabo por la Red de Empleo con Apoyo Colombia – RECA- quien con su trabajo a lo largo de casi una década ha contribuido al logro del derecho a vivir de forma independiente que reconoce la Convención de Derechos de Personas con Discapacidad (ONU, 2008); así como al derecho que les asiste de trabajar en igualdad de condiciones, a ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y en un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible.

RECA, al acoger el modelo ECA y proponer una adaptación del mismo al contexto colombiano, aporta a la consolidación de una mirada de la inclusión laboral de personas con discapacidad centrada

en el reconocimiento de las capacidades y aptitudes que tienen estas personas para vincularse al mundo laboral y responder a las demandas de productividad y eficiencia que este ámbito exige a cualquier trabajador.

Además, la experiencia de RECA aporta evidencia que demuestra que el éxito del proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad está directamente asociado al apoyo continuo y prolongado en el tiempo que requiere este tipo de proceso. El proceso de inclusión no concluye con la firma del contrato sino en la permanencia en el puesto de trabajo, la cual está directamente asociada a la prolongación del apoyo en el tiempo, como lo afirman en su investigación De Jesús, Girón y García (2009).

Finalmente, la experiencia vivida indica la necesidad de replicar y ampliar la cobertura de este tipo de programas a nivel nacional para lograr un impacto mayor en cuanto a la cantidad de personas con discapacidad intelectual que pueden beneficiarse de este tipo de iniciativas.

Contribuciones de la experiencia al propósito de la inclusión socio-laboral de personas con discapacidad intelectual

Se reconoce como una contribución de la experiencia el aporte a la transformación de imaginarios que logra tanto en los empresarios que se involucran en el proceso, como en las familias de las personas con discapacidad, en los estudiantes de la ECR y en la sociedad en general, al mostrar que la inclusión si es posible y que su éxito depende sobretodo de la eliminación de las barreras actitudinales, físicas, culturales y legales.

Las narraciones de la experiencia vivida que hacen tanto las personas con discapacidad intelectual que participaron en el estudio, como sus familias, demuestra que el tipo de empleo, el salario y las oportunidades que tengan de acceder a él afectan directamente la autoestima, autopercepción y autonomía de estas personas, e incide en la forma en que el resto de la población los valora. Tal como lo mencionan (Verdugo y Jenaro, 1991).

> *"el ha superado mucho, ha mejorado mucho, se expresa bien, habla bien y eso fue por haber entrado allá. Esto fue un programa muy muy bonito. Yo les agradezco en el alma todo lo que han hecho"* (María, madre de un Camilo, aprendiz SENA)

> *"que él se siente útil, se siente mejor como persona, y para nosotros es una felicidad muy grande, a través de esto hemos aprendido muchas cosas de él"* (Adriana, madre de Ciro, aprendiz SENA)

> *"Que se desenvuelven mejor, habla, se le ha desarrollado más la inteligencia, se ha vuelto más despierto ahora con los compañeros ha tenido esa unión entre ellos. Tiene muchas cosas que las integra en la casa, ahora tiene más amigos, comenta lo que le pasa, el cambio ha sido positivo, que también es algo para que el aprenda a defenderse".* (Martha, hermana de Edgar, Aprendiz SENA)

De la misma manera, la experiencia vivida en RECA ha permitido a personas con discapacidad intelectual, algunas de las cuales no saben leer y escribir a pesar de que han alcanzado la mayoría de edad, contar con una oportunidad laboral, la cual, muchos llevaban años esperando, pues como lo menciona Peñas (2005) la exclusión del entorno laboral de la que son objeto las personas con discapacidad intelectual en Colombia se amplía con la edad, el nivel de formación y los grados de limitación asociados a la deficiencia.

> *"Pues lo que más me ha gustado es que ha sido una buena experiencia después de haber tocado tantas puertas, cada día me acoplo mas, me gusta el trabajo porque así puedo ahorrar"* (Javier, aprendiz SENA).

> *"Me ha parecido muy bueno, porque él nunca había podido trabajar en ninguna parte, todo nos gusta porque él estaba aquí sin hacer nada y eso lo ponía muy mal y a nosotros también"* (Concepción, madre de Javier).

Aportes de la experiencia al desarrollo de las funciones misionales de la Escuela Colombiana de Rehabilitación

La experiencia de elaboración de perfiles ocupaciones de personas con discapacidad intelectual pertenecientes al programa de inclusión laboral de RECA fue y sigue siendo una oportunidad valiosa para el logro de los objetivos misionales de la ECR, en tanto que contribuyen con la formación, la proyección social y la investigación.

Para la formación constituye un espacio de práctica único y distinto a cualquier otro de escenario que ofrezca la ECR a sus estudiantes, en tanto que les permite vivenciar la inclusión social y desempeñar un rol profesional distinto. El reconocimiento de este valor agregado de la práctica puede convertirse a futuro en un rasgo distintivo de la formación que reciben Fonoaudiólogos, Terapeutas Ocupacionales y Fisioterapeutas en la ECR, y convertirse en una competencia adicional de los egresados. Para que esto sea posible es necesario lograr que esta experiencia permee el currículo

más allá de la práctica, a través de cursos electivos y/o de profundización dirigidos a todos los programas; así como cursos de educación continuada que permitan a los agresados acercarse a este campo de acción desde la metodología ECA.

En cuanto a la investigación y la proyección social, a través de esta experiencia, la ECR puede contribuir al campo de estudios relacionado con la inclusión laboral de personas con discapacidad ofreciendo orientación a otras instituciones interesadas en estos proceso, diseñando cursos y programas de formación en la materia, y desarrollando proyectos que evaluén el valor de estas experiencias a la luz de los principios de la ECA. Para ello es necesario tener mayor acceso a todas las fases del proceso y a todos los actores involucrados, pues sólo así será posible obtener un panorama completo del programa de inclusión laboral que lleva a cabo RECA.

Concluida la primera version de esta experiencia se evidencia distancia entre algunos intereses de la ECR en relación con los de RECA, pues mientras la ECR considera que puede participar en todas las fases del proceso, RECA considera que la ECR es un miembro más de la red y por tanto su papel se limita a acciones específicas, que si bien pueden ampliarse, no necesariamente involucran todo el programa de inclusión laboral que lleva a cabo RECA.

Cabe mencionar que los actores involucrados reconocen como principal aprendizaje el reconocimiento del valor del trabajo en equipo y del aporte que cada profesión ofrece al proceso. A nivel de instituciones, se evidencia un reconocimiento de la importancia de trabajar en Red para el logro de la verdadera inclusión social de personas con discapacidad. Además, en lo personal, cada ente reconoce como aprendizaje la demanda que implica la operativización de este ideal, en términos de logística, recursos económicos y talento humano.

Como oportunidades de mejora al proceso se recomienda establecer la práctica de RECA como una práctica independiente, lo cual facilitará las limitaciones de tiempo identificadas por los diferentes actores, y un mayor tiempo para la preparación del proceso y para la formación de los involucrados.

De acuerdo con las limitaciones y dificultades detectadas por los diferentes actores es importante que los docentes encargados de las prácticas en todos los programas reciban procesos de formación complementaria en la metodología ECA, y en la fase de preparación de la práctica tenga un mayor conocimiento de la participación de la ECR en las fases posteriores a la valoración.

Llama la atención el alto nivel de agradecimiento y satisfacción que muestran las personas con discapacidad y sus familias frente a RECA y al SENA, mientras que a la ECR sólo la reconocen como el referente operativo en el que fueron llevadas a cabo las valoraciones iniciales. Algunos nisiquiera

recuerdan su nombre, y otros no tiene claridad sobre el tipo de institución que es la ECR, pues la confunden con un centro de rehabilitación para personas con discapacidad.

La experiencia vivida a la luz de la metodología de Empleo con Apoyo

La contrastación de la experiencia objeto de esta sistematización con los principios de la ECA, evidencia la necesidad de seguir trabajando para alcanzar principios como la *individualidad*, pues aunque el proceso de selección y valoración de candidatos se propone contar con un perfil de habilidades que permita su posterior ubicación laboral, el proceso no parece centrarse en el individuo, sus intereses, gustos, condiciones e historia personal, sino en la necesidad de suplir unas plazas laborales disponibles. A favor de la experiencia es preciso no perder de vista que resulta difícil hablar de procesos de inserción laboral de personas con discapacidad en sociedades como la colombiana, que ni siquiera han logrado resolver estos mismos problemas para la mayoría de la población (De Jesús, Girón y García, 2009). De manera que, la realidad del país obliga a muchas personas (no sólo a las personas con discapacidad) a ajustarse a las plazas disponibles, más allá de sus gustos e intereses personales.

En este mismo sentido, se requiere fortalecer el proceso para alcanzar el principio de *empoderamiento*, pues hasta ahora las personas con discapacidad intelectual que participan en RECA no fungen como protagonistas de su proceso, en tanto que no participan activamente de la planificación, evaluación y desarrollo de los servicios que se les proveen. Esto no quiere decir que ellas no sean tenidas en cuenta, ni que sus intereses no sean escuchados, se refiere más bien a la evidente prioridad que se da en el proceso a la necesidad de surtir las plazas disponibles de las empresas aliadas, dejando de lado aquellas personas cuyo perfil no es apto para ocupar dichos empleos. Los motivos que justifican esta tendencia tienen que ver con la escasez de recursos con que cuenta RECA para disponer profesionales que acompañen a profundidad el proceso de los participantes que no logran vincularse laboralmente con las empresas aliadas.

Respecto a las características de las ECA, la experiencia muestra una alta coincidencia con aspectos como la *integración*, en tanto que permite a las personas con discapacidad intelectual trabajar junto a la población sin discapacidad. Les da la posibilidad de ser remunerados por el trabajo realizado, y de recibir un salario equivalente a la categoría profesional de cada individuo y al tipo de

trabajo que ejecutan, y de recibir los demás beneficios laborales propios del trabajo formal (seguridad social, transporte, vacaciones, bonificaciones, etc.).

Finalmente, respecto a las fases del Empleo con Apoyo se halla una coincidencia entre las 5 fases llevadas a cabo por RECA y las 4 fases descritas por la ECA. La principal diferencia radica en que la metodología ECA propone dar inicio a la fase de instrucción solo cuando se ha logrado la ubicación laboral de la persona; mientras que RECA inicia el proceso con la fase de formación en el SENA, dado que la vinculación con esta entidad es la que permite la consecución de los contratos de aprendizaje que son los que realmente permiten el ingreso de los participantes a las empresas.

Para culminar puede decirse que esta experiencia responde a los objetivos de la ECA, en tanto brinda a las personas con discapacidad intelectual la posibilidad de desempeñarse en un empleo remunerado, al tiempo que se relaciona con su comunidad, desarrolla sus habilidades, adquiere autonomía económica, ejercerse su autodeterminación, afianza su respeto y su dignidad. Otro rasgo distintivo de la experiencia desde el modelo ECA tiene que ver con la imagen favorable que desarrollan las familias respecto a sus seres queridos luego de que éstos ingresan al programa de inclusión laboral de RECA, pues los asumen como miembros activos y productivos, alivianando la carga que supone para ellos el futuro incierto de estas personas.

Recomendaciones para futuros estudios en el área

Se sugiere que futuros estudios lleven a cabo mediciones del impacto nacional que ha tenido la ECA en Colombia, identificando datos con la cantidad de usuarios beneficiados alcanzados, diferenciándolos por las limitaciones de base que poseen, e incorporando indicadores de mantenimiento y permanencia en el empleo logrados. Sobre este mismo aspecto es importante caracterizar la población y las empresas que han accedido a incluirlos laboralmente, señalando el sector productivo al que pertenecen y el tipo de trabajo que ofertan a esta población.

Finalmente se espera que futuras investigaciones indaguen por el papel de las diferentes profesiones ofertadas por la ECR (Fonoaudiología, Fisioterapia y Terapia Ocupacional) en los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad desde la metodología ECA.

Agradecimientos

La autora agradece su inmensa colaboración a los estudiantes de la Escuela Colombiana de Rehabilitación que participaron como asistentes de la investigación, quienes contribuyeron al logro de esta meta. Mil gracias a Erika Magny, estudiante de Fisioterapia, Elkin Alarcón y Diana Montenegro, estudiantes de Fonoaudiología.

Por su valiosa participación y su contribución en el proceso de recolección de información de la fase 2 de la experiencia, a la profesora Fontayin Horta de la Facultad de Terapia Ocupacional.

Y en general a todos los participantes del estudio por compartir conmigo sus conocimientos, experiencias y sentires. En especial a las Personas con Discapacidad Intelectual y sus familias quienes me demostraron el valor del trabajo en la dignificación de la persona.

Referencias

Aristizabal, M. (2005). La integración laboral de las personas con discapacidad, una deuda pendiente. En: Cuervo, C., Trujillo, A., Vargas, D., Mena, B. & Pérez, L. (2005). *Discapacidad e Inclusión social. Reflexiones desde la Universidad Nacional de Colombia*. Bogotá: Banco de ideas Publicitarias Ltda.

Barnes, C., Mercer, G. & Shakespeare, T. (1999). *Exploring disability. A sociological introduction*.Washington: National Academy Press.

Brooke, V., Revell, G., & Green, H., 1997. Long term supports. IN: Brooke, V., Inge, K., Armstrong, A., & Wehman, P. (Eds.) *Supported employment handbook: A customer driven approach for persons with significant disabilities*. Richmond, VA., Virginia Commonwealth University.

Brooke, V., Revell, G. & Wehman, P., 2008. Quality Indicators for competitive employment outcomes. IN: Wehman, P., Kregel, J. & Brooke, V. (Editors). *Workplace Supports and Job Retention: Promoting Long Term Employment of Persons with Disabilities*. Richmond, VA: Virginia Commonwealth University RRTC on Workplace Supports and Job Retention.

Cruz, I. & Hernández, J. (2008). Magnitud de la discapacidad en Colombia: una aproximación a sus determinantes. *Revista Ciencias de la Salud*, 6 (3), 23-35.

Cuervo, C., Pérez, L. & Trujillo, A. (2008). *Modelo Conceptual Colombiano de discapacidad e inclusión social*. Cuaderno de trabajo No. 1. Bogotá: Linotipia Martinez.

De Jesús, A.; Girón, I.; 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), disponible en http://redalyc.uaemex.mx/pdf/181/18111430018.pdf

Escuela Colombiana de Rehabilitación. (2008). *Proyecto Educativo Institucional*. Bogotá. Documento de circulación interna.

EUSE (2009). *Caja de Herramientas de la EUSE*. España: EMPLEA.

Federación Española de Síndrome de Down (s.f.). *Guía de empleo con apoyo para familias con hijos trabajadores.* España. Down España.

Galeano, M. E. (2012). *Estrategias de investigación social cualitativa*. La Carreta Eds. Medellín, Colombia. 239 pp.

Garavito, C. & Rico, L. (2009). *Dis-capacidad y derecho al trabajo*. Bogotá: Nomos impresores.

Gómez, C. & Cuervo, C. (2007). *Conceptualización de discapacidad. Reflexiones para Colombia*. Bogotá: Unibiblios.

Green, H., Brooke, V., Revell, G., West, M., & Inge, K., 1997. Quality supported employment services. IN: Brooke, V., Inge, K., Armstrong, A., & Wehman, P. (Eds.) *Supported employment handbook: A customer driven approach for persons with significant disabilities*. Richmond, VA., Virginia Commonwealth University.

Grupo Latinoamericano de Rehabilitación Profesional –GLARP- (1998). *Modelo Integral de Evaluación Ocupacional – MIEO-*.

Hernández, J. (2005). El costo social de la exclusión en el empleo basándose en la discapacidad. *Revista Ciencias de la Salud*, 3 (1), 92-97.

Hernández, J. & Hernández, I. (2005). Una aproximación a los costos indirectos de la discapacidad en Colombia. *Revista Salud Pública*, 7 (2), 130-144.

Hernández, R; Cerrillo, r.; Izuzquiza, D. (2009). La inclusión de discapacitados intelectuales en el mundo laboral: análisis cualitativo. Estudio de un caso. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva. 3*(2), 27-46.

Jara, O (2012). Sistematización de experiencias, investigación y evaluación: aproximación desde tres ángulos. Revista Internacional sobre Investigación en Educación Global y para el Desarrollo 1, 56-70.

López, C. & Seco, E. (2005). Discapacidad y empleo en España. Su visibilidad. *Revista de ciencias administrativas y sociales*, 15 (26). 59-72.

Martinic, S. (1998). El objeto de la sistematización y sus relaciones con la evaluación y la investigación. En: *Sistematización de prácticas de animación sociocultural y participación ciudadana en América Latina*. Medellín, Fundación Universitaria Luis Amigó-CEAAL, 12-14 agosto 1998.

Moreno, M. (2007). *Políticas y Concepciones en Discapacidad: un binomio por explorar*. Bogotá: National Graphics Ltda.

Oliver, M. (1998). *¿Una Sociología de la Discapacidad o una sociología discapacitada?* En: Bartón (1998). Discapacidad y Sociedad. Madrid: ediciones morata.

ONU (2008). *Convención sobre los derechos de las personas con Discapacidad y protocolo facultativo*. Bogotá: Fundación Saldarriaga Concha.

Ortiz, H. & Vidal, R. (2010). Empleo con apoyo: un camino para la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en chile. *Revista académica*. No. 39. Diciembre. Chile: universidad UC Maule.

Organización Mundial de la Salud (OMS) y Banco Mundial (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad*. Ginebra.

Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Madrid: CINCA.

Peñas, O. (2005). Trabajo y productividad en el esenario de la inclusión/exclusión social. En: Cuervo, C., Trujillo, A., Vargas, D., Mena, B. & Pérez, L. (2005). *Discapacidad e Inclusión social. Reflexiones desde la Universidad Nacional de Colombia*. Bogotá: Banco de ideas Publicitarias Ltda.

Rodríguez, C. & Rico, L. (2009). *Dis-capacidad y derecho al trabajo*. Bogotá: ediciones Uniandes.

Turnbull, H.R. & Stowe, M.J. (2001). Five models for thinking about disability: implications for policy responses. *Journal of Disability Policy Studies*, 12 (3), 198-205.

Verdugo, M. A. & Jenaro, C. (1993). El empleo con apoyo una nueva posibilidad laboral para personas con discapacidad. *Siglo Cero*, 147, 5-12.

Verdugo . M. A.& Jordán, B. (1998). *Situación actual del empleo con apoyo en españa*. Salamanca: Asociación Española de Empleo con apoyo. http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/gladnetcollect/251

Wehman, P. y Kregel, J. (1992): Supported employment: growth and impact. En P. Wehman et al.: Supported employment, strategies for integration of workers with disabilities , 3 - 28. Boston: Andover Medical Publishers.

Wehman, P., & Revell, G. (2000). Strategies for funding supported employment: A review of federal programs. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 14(3), 179-182.

Wehman, P., Revell, G., & Kregel, J. (1998). Supported employment: A decade of rapid growth and impact. *American Rehabilitation*. 24(1), 31-43.

Anexos

Anexo 1. Ficha de revisión de documentos

ESCUELA COLOMBIANA DE REHABILITACIÓN
PROYECTO 086: SISTEMATIZACIÓN DE UNA EXPERIENCIA DE ELABORACIÓN DE PERFILES OCUPACIONALES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL
FICHA DE REVISIÓN DE DOCUMENTOS

TITULO DEL DOCUMENTO: _____

TIPO DE DOCUMENTO: _____

AUTOR: _____

DESTINATARIO: _____

FECHA DE EXPEDICIÓN: _____

PROPÓSITO DEL DOCUMENTO: _____

RESUMEN	
OBSERVACIONES PARA EL ANÁLISIS	
Intereses	
Métodos	
Acciones	
Medios y recursos	

Anexo 2. Guión de entrevista a directivos RECA-ECR

ESCUELA COLOMBIANA DE REHABILITACIÓN
PROYECTO 086: SISTEMATIZACIÓN DE UNA EXPERIENCIA DE ELABORACIÓN DE PERFILES OCUPACIONALES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL
GUIÓN DE ENTREVISTA A DIRECTIVOS RECA-ECR

FECHA: _____

ENTREVISTADO: _____

HORA DE INICIO: _____

HORA DE FINALIZACIÓN: _____

ENTREVISTADOR: _____

CUESTIONARIO GUÍA

PROPÓSITO DE LA ENTREVISTA

Recopilar información sobre los conocimientos, percepciones y experiencias vividas por las directivas institucionales como actores, gestores y direccionadores de la alianza RECA-ECR

PROCEDIMIENTO

1. Informar al entrevistado el propósito de la entrevista.
2. Registrar el consentimiento del entrevistado de participar en el estudio.
3. Explicar la metodología de la entrevista indicando duración y mecanismos de registro de la información
4. Desarrollar la entrevista informal conversacional

TÓPICOS A ABORDAR EN LA CONVERSACIÓN

1. ¿Cómo surgió la alianza RECA-ECR?
2. ¿Cuáles fueron los intereses y motivaciones que justificaron esta alianza?
3. ¿Cuál fue el alcance que se proyecto para esta alianza? ¿Qué cambios y transformaciones han ocurrido en el camino con relación a este alcance? ¿Por qué?
4. ¿Qué papel cumplió la ECR en este proceso? ¿Qué tipo de esfuerzos e inversión implicó para la institución?
4. Una vez realizada esta experiencia ¿en su criterio cuál es la principal ganancia para la ECR? ¿Por qué?
5. ¿Cuáles han sido las principales dificultades y limitaciones que se han vivido en el proceso? ¿A qué se deben? ¿Se resolvieron? ¿Cómo?
6. ¿Cuáles han sido los principales aprendizajes que la experiencia ha dejado?
7. ¿Qué expectativas de dar continuidad al proceso existen y en qué condiciones sería preciso establecer esta continuidad? ¿Qué cambio o ajustes supone?

OBSERVACIONES:

Anexo 3. Guión de entrevista para grupo focal de docentes

ESCUELA COLOMBIANA DE REHABILITACIÓN
PROYECTO 086: SISTEMATIZACIÓN DE UNA EXPERIENCIA DE ELABORACIÓN DE PERFILES OCUPACIONALES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL
GUIÓN DE ENTREVISTA A DIRECTIVOS RECA-ECR

FECHA: _____
ENTREVISTADO: _____
HORA DE INICIO: _____
HORA DE FINALIZACIÓN: _____
ENTREVISTADOR: _____

CUESTIONARIO GUÍA

PROPÓSITO DEL GRUPO FOCAL

Recopilar información sobre los conocimientos, percepciones y experiencias vividas por los docentes de la ECR como agentes operativos de la alianza RECA-ECR

PROCEDIMIENTO

1. Informar al entrevistado el propósito del grupo focal
2. Registrar el consentimiento de los participantes.
3. Explicar la metodología del grupo indicando duración y mecanismos de registro de la información
4. Desarrollar la discusión

TÓPICOS A ABORDAR EN LA CONVERSACIÓN

1. ¿Cuál es su nombre? ¿A qué Facultad pertenece y qué rol cumple o cumplió en la práctica de RECA?
2. Describan, según el grado de conocimiento que cada uno posee ¿cuándo, cómo y por qué se abrió esta práctica?
3. ¿Qué papel cumplió RECA y qué papel cumplió la ECR en este proceso?
4. ¿Qué esfuerzos implicó la apertura de esta nueva plaza de práctica para la Facultad y particularmente para usted como docente del programa?
5. ¿Qué esfuerzos implicó para los estudiantes?
6. Una vez realizada esta experiencia ¿en su criterio cuál es la principal ganancia para la ECR? ¿Por qué?
7. ¿Cuáles han sido las principales dificultades y limitaciones que se han vivido en el proceso? ¿A qué se deben? ¿Se han resuelto? ¿Cómo?
8. ¿Cuáles son los principales logros y ganancias del proceso? ¿A qué se deben?
9. ¿Cuáles han sido los principales aprendizajes que la experiencia ha dejado?
10. ¿Qué expectativas de dar continuidad al proceso existen y en qué condiciones sería preciso establecer esta continuidad? ¿Qué cambio o ajustes supone?

OBSERVACIONES:

Anexo 4. Guión de entrevista para grupo focal de estudiantes

ESCUELA COLOMBIANA DE REHABILITACIÓN
UNA EXPERIENCIA DE
OCUPACIONALES DE PERSONAS
GUIÓN GRUPO FOCAL CON ESTUDIANTES ECR

FECHA: _____

PARTICIPANTES 1. _____

2. _____

3. _____

HORA DE INICIO: _____

HORA DE FINALIZACIÓN: _____

MODERADOR:

CUESTIONARIO GUÍA

PROPÓSITO DEL GRUPO FOCAL

Recopilar información sobre los conocimientos, percepciones y experiencias vividas por los estudiantes de la ECR como agentes operativos de la alianza RECA-ECR

PROCEDIMIENTO

1. Informar al entrevistado el propósito del grupo focal

2. Registrar el consentimiento de los participantes.

3. Explicar la metodología del grupo indicando duración y mecanismos de registro de la información

4. Desarrollar la discusión

TÓPICOS A ABORDAR EN LA CONVERSACIÓN

1. ¿Cuál es su nombre? ¿A qué Facultad pertenece o pertenecía y qué rol cumple o cumplió en la práctica de RECA?

2. Describan, según el grado de conocimiento que cada uno posee ¿cuándo, cómo y por qué se abrió esta práctica?

3. ¿Qué papel cumplió RECA y qué papel cumplió la ECR en este proceso?

4. ¿Qué esfuerzos implicó la apertura de esta nueva plaza de práctica para la Facultad y particularmente para usted como estudiante del programa?

5. Una vez realizada esta experiencia ¿en su criterio cuál es la principal ganancia para ustedes como estudiantes? ¿Por qué?

6. ¿Cuáles fueron o han sido las principales dificultades y limitaciones que se han vivido en el proceso? ¿A qué se deben? ¿Se han resuelto? ¿Cómo?

7. ¿Cuáles han sido los principales aprendizajes que la experiencia les ha dejado?

8. ¿Qué cambios o ajustes sugieren para mejorar esta práctica?

9. Sienten que sus percepciones sobre las personas con Discapacidad intelectual cambiaron a partir de su rotación por esta práctica ¿por qué?

10. A partir de su paso por esta práctica cambio su percepción sobre el quehacer de su profesión frente a esta población ¿por qué?

OBSERVACIONES:

Anexo 5. Guión de entrevista para personas con discapacidad intelectual y sus familias

ESCUELA COLOMBIANA DE REHABILITACIÓN
UNA EXPERIENCIA DE
OCUPACIONALES DE PERSONAS
GUIÓN ENTREVISTA CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ECR ESCUELA COLOMBIANA DE REHABILITACIÓN

GUIÓN DE ENTREVISTA PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL Y SUS FAMILIAS

FECHA: _____

ENTREVISTADO: _____

HORA DE INICIO: _____

HORA DE FINALIZACIÓN: _____

ENTREVISTADOR: _____

PROPÓSITO DE LA ENTREVISTA
Recuperar los conocimientos, percepciones y experiencias vividas por las personas con discapacidad intelectual y sus familias como protagonistas del proceso de elaboración de perfiles ocupacionales, llevado a cabo en el marco de la alianza RECA-ECR.

PROCEDIMIENTO
1. Informar al entrevistado el propósito de la entrevista.
2. Registrar el consentimiento del entrevistado y de su representante legal para participar en el estudio.
3. Explicar la metodología de la entrevista indicando duración y mecanismos de registro de la información
4. Desarrollar la entrevista informal conversacional

TÓPICOS A ABORDAR EN LA CONVERSACIÓN

1. ¿Cómo supiste de RECA?
2. ¿Desde cuándo estás vinculado con RECA?
3. Desde que estás con RECA ¿Qué has hecho?
   (Identificar en cuál de las cuatro fases del proceso está el aprendiz: pre-ubicación, capacitación y formación, búsqueda de empleo y ubicación).
4. ¿Qué es lo que más te ha gustado de estar con RECA? ¿Por qué?
   (Indagar fase por fase. Hacer especial énfasis en la fase de pre-ubicación que incluye la valoración hecha en la ECR).
5. ¿Qué no te ha gustado? ¿Por qué?
   (Indagar fase por fase. Hacer especial énfasis en la fase de pre-ubicación que incluye la valoración hecha en la ECR).
6. ¿Qué cambiarías o mejorarías para que la ayuda de RECA para ti y para otras personas como tú sea mejor?
7. ¿Sabes que es la Escuela Colombiana de Rehabilitación? ¿Qué hace?
8. ¿Conoces alguna persona de la Escuela Colombiana de Rehabilitación? ¿cómo la conociste?

¡gracias por tu participación!

Anexo 6. Guión de entrevista para profesionales RECA

ESCUELA COLOMBIANA DE REHABILITACIÓN
PROYECTO 086: SISTEMATIZACIÓN DE UNA EXPERIENCIA DE ELABORACIÓN DE PERFILES OCUPACIONALES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL
GUIÓN DE ENTREVISTA A PROFESIONALES RECA

INSTITUCION UNIVERSITARIA ECR ESCUELA COLOMBIANA DE REHABILITACIÓN

FECHA: _____
ENTREVISTADO: _____
HORA DE INICIO: _____
HORA DE FINALIZACIÓN: _____
ENTREVISTADOR: _____

CUESTIONARIO GUÍA

PROPÓSITO DE LA ENTREVISTA

Recopilar información sobre los conocimientos, percepciones y experiencias vividas por los profesionales de RECA como agentes operativos de la alianza RECA-ECR

PROCEDIMIENTO

1. Informar al entrevistado el propósito de la entrevista.
2. Registrar el consentimiento del entrevistado de participar en el estudio.
3. Explicar la metodología de la entrevista indicando duración y mecanismos de registro de la información
4. Desarrollar la entrevista informal conversacional

TÓPICOS A ABORDAR EN LA CONVERSACIÓN

1. ¿Cuál es su profesión y qué rol cumple usted en RECA?
2. ¿Cuál fue su papel en el proceso de elaboración de perfiles ocupacionales que se llevó a cabo en el marco de la alizanza RECA-ECR?
3. Describa según el grado de conocimiento que usted posee ¿cómo se originó este proceso? y ¿Cómo se ejecutó?
4. ¿Qué papel cumplió RECA y qué papel cumplió la ECR en este proceso?
5. Una vez realizada esta experiencia ¿en su criterio cuál es la principal ganancia para RECA? ¿Por qué?
6. ¿Cuáles han sido las principales dificultades y limitaciones que se han vivido en el proceso? ¿A qué se deben? ¿Se resolvieron? ¿Cómo?
7. ¿Cuáles son los principales logros y ganancias del proceso? ¿A qué se deben?
8. ¿Cuáles han sido los principales aprendizajes que la experiencia ha dejado?
9. ¿Qué expectativas de dar continuidad al proceso existen y en qué condiciones sería preciso establecer esta continuidad? ¿Qué cambio o ajustes supone?

OBSERVACIONES:

Anexo 7. Registro anecdótico

ESCUELA COLOMBIANA DE REHABILITACIÓN
PROYECTO 086: SISTEMATIZACIÓN DE UNA EXPERIENCIA DE ELABORACIÓN DE PERFILES OCUPACIONALES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL
REGISTRO ANECDÓTICO FASE II

INSTITUCION UNIVERSITARIA ECR ESCUELA COLOMBIANA DE REHABILITACIÓN

FECHA: _____
ACTIVIDAD: _____
HORA DE INICIO: _____
HORA DE FINALIZACIÓN: _____
NOMBRE DE QUIEN REGISTRA: _____

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

OBSERVACIONES:

Anexo 8. Consentimiento informado para participantes sin discapacidad

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo _____ identificado con cédula de ciudadanía No. _____ de _____ residente en la ciudad de _____, acepto participar en el estudio titulado: "SISTEMATIZACIÓN DE UNA EXPERIENCIA DE ELABORACIÓN DE PERFILES OCUPACIONALES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL" a cargo de la investigadora GLORIA ISABEL BERMÚDEZ JAIMES, profesional en FONOAUDIOLOGIA, miembro del grupo CAPACIDADES HUMANAS, SALUD E INCLUSIÓN, de la Escuela Colombiana de Rehabilitación.

El objetivo de este proyecto es sistematizar la experiencia de construcción de perfiles ocupacionales de personas con discapacidad intelectual, llevada a cabo por la Fundación Red Empleo con Apoyo (RECA) y la Institución Universitaria Escuela Colombiana de Rehabilitación (ECR).

La participación está sujeta a los fines académicos propios de la investigación y ésta implica la realización de:

1. Un grupo focal en el que los estudiantes y/o docentes de la ECR que participaron en la experiencia de elaboración de perfiles ocupacionales hablaran sobre las percepciones, anécdotas, aprendizajes y vivencias que les dejó el proceso.

2. La participación en este grupo focal estará dirigida por la investigadora principal del estudio, quien direccionará las intervenciones de los participantes a través de la formulación de algunas preguntas.

3. Los grupos focales serán videograbados.

Los procedimientos anteriormente descritos no implican ningún riesgo físico y/o psicológico para los participantes. La investigadora se compromete a informarle sobre los resultados del estudio a través de una socialización pública del mismo, una vez éste haya culminado.

La información recolectada será utilizada para los fines de la investigación reservando la confidencialidad de la información obtenida y protegiendo la identidad del participante.

Usted podrá retirar su consentimiento de participación en el estudio en cualquier momento durante el proceso de investigación.

Firma Participante	Firma investigador
C.C	C.C

Anexo 9. Consentimiento informado para personas con discapacidad intelectual

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo _____ identificado con cédula de ciudadanía No. _____ de _____ residente en la ciudad de _____, y actuando como representante legal de _____ con _____ años de edad, quien presenta una discapacidad intelectual, acepto que participe en el estudio titulado: "SISTEMATIZACIÓN DE UNA EXPERIENCIA DE ELABORACIÓN DE PERFILES OCUPACIONALES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL" a cargo de la investigadora GLORIA ISABEL BERMÚDEZ JAIMES, profesional en FONOAUDIOLOGIA, miembro del grupo CAPACIDADES HUMANAS, SALUD E INCLUSIÓN, de la Escuela Colombiana de Rehabilitación.

El objetivo de este proyecto es sistematizar la experiencia de construcción de perfiles ocupacionales de personas con discapacidad intelectual, llevada a cabo por la Fundación Red Empleo con Apoyo (RECA) y la Institución Universitaria Escuela Colombiana de Rehabilitación (ECR).
La participación está sujeta a los fines académicos propios de la investigación y ésta implica la realización de:

1. Un grupo focal en el que algunas personas con discapacidad intelectual y sus acudientes, quienes participaron en la experiencia de elaboración de perfiles ocupacionales, hablaran sobre las percepciones, anécdotas, aprendizajes y vivencias que les dejó este proceso.

2. La participación en este grupo focal estará dirigida por la investigadora principal del estudio, quien direccionará las intervenciones de los participantes a través de la formulación de algunas preguntas.

3. Los grupos focales serán videograbados.

Los procedimientos anteriormente descritos no implican ningún riesgo físico y/o psicológico para la persona con discapacidad intelectual ni para su cuidador. La investigadora se compromete a informarles sobre los resultados del estudio a través de una socialización pública del mismo, una vez éste haya culminado.

La información recolectada será utilizada para los fines de la investigación reservando la confidencialidad de la información obtenida y protegiendo la identidad del participante.

Usted como representante legal de la persona con discapacidad intelectual podrá retirar su consentimiento de participación en el estudio en cualquier momento durante el proceso de investigación.

Firma Acudiente	Firma investigador
C.C	C.C