



**Formación a empresarios para la inclusión laboral de personas con discapacidad
intelectual**

Ana Sofía Henao Palacio

Eliana Yaneth Monsalve Serna

Estefanía Montes Gómez

Trabajo de grado presentado para optar al título de Licenciado en Educación Especial

Asesora

Doris Adriana Ramírez Salazar, Doctor (PhD) en Ciencia de las Educación

Universidad de Antioquia

Facultad de Educación

Licenciatura en Educación Especial

Medellín, Antioquia, Colombia

2023

Cita	(Henao Palacio et al., 2023)
Referencia	Henao Palacio, A. S., Monsalve Serna, E. Y. & Montes Gómez, E. (2023). <i>Formación a empleadores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual</i> [Trabajo de grado profesional]. Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.
Estilo APA 7 (2020)	



Centro de Investigaciones Educativas y Pedagógicas (CIEP).



Centro de Documentación Educación

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

Universidad de Antioquia - www.udea.edu.co

Rector: John Jairo Arboleda Céspedes

Decano/Director: Wilson Bolívar Buriticá

Jefe departamento: Maribel Barreto Mesa

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

Dedicatoria

De manera especial queremos dedicar este trabajo con el cual honramos la memoria, dedicación y vocación de nuestra compañera y amiga Paula Andrea Pradilla Rivera que nos acompañó hasta en sus últimos días con su risa, cariño y enseñanzas. Sembrando en nosotras respeto, dedicación y amor por esta bella profesión.

Agradezco primeramente a Dios por tomarme en sus brazos y hacerme su hija a través de Jesucristo, cuidarme y rodearme de personas hermosas y fundamentales para este logro académico. A mi esposo Juan Carlos Miranda Díez, a mi hijo Juan Sebastián Miranda Monsalve, a mis suegros Inés Miriam y Nicolás, a mi cuñada Isabel Cristina que siempre con mucho amor me apoyaron y fueron fundamentales para empezar y culminar esta carrera.

Eliana Yaneth Monsalve Serna

Agradezco a mi familia, quienes fueron mi mayor motivación y creyeron en mí desde el inicio, a la Universidad por permitirme convertir en aquello que me apasiona, pero especialmente a mi hermana Valery que ha sido luz en mi vida. Gracias a todos por su amor, comprensión y enseñanzas.

Estefanía Montes Gómez

Me agradezco a mí principalmente por no desfallecer a pesar de las adversidades, a mis padres que son apoyo incondicional y mis hermanos María del Pilar y Juan Pablo que han sido mis pilares a lo largo de mi vida, a los compañeros y amigos con que compartí este proceso, en especial a Paula Pradilla quien fue mi gran amiga de universidad y de vida.

Ana Sofía Henao Palacio

Agradecimientos

Agradecemos a la Profesora Doris Adriana Ramírez Salazar por apoyarnos y dirigirnos sabiamente en esta etapa fundamental de la formación, a cada uno de los jóvenes de UIncluye que estuvieron prestos para aportar a nuestro trabajo de grado, a los empresarios y colaboradores por participar del curso.

Extendemos el agradecimiento al equipo pedagógico y educomunicativo de Ude@ de la Universidad de Antioquia que nos apoyaron y dirigieron en la virtualización del curso, especialmente a la docente Luisa Fernanda Osorio Correa por ser la asesora pedagógica del producto más valioso de este trabajo.

Agradecemos a la Universidad de Antioquia, a todo el equipo de Maestras y Maestros que hicieron parte de nuestra formación, a su vez a todos los compañeros y compañeras que nos aportaron sus sonrisas, sus saberes y amistad.

Tabla de contenido

Resumen	10
Abstract.....	11
Introducción	12
1 Planteamiento del problema.....	16
1.1 Antecedentes	20
1.1.1 Investigaciones y experiencias Internacionales.....	20
1.1.2 Investigaciones y Experiencia Nacionales	23
1.1.3 Investigaciones y Experiencias a Nivel Local.....	27
2. Justificación	29
3. Objetivos.....	32
3.1 Objetivo general	32
3.2 Objetivos específicos	32
4. Marco teórico	33
4.1 Discapacidad intelectual.....	33
4.2 Inclusión laboral.....	35
4.3 Legislación sobre inclusión laboral.....	40
4.4 Imaginarios de empresarios sobre discapacidad intelectual.....	45
4.5 Empleo con apoyo	48
4.6 Formación a Empleadores	49
5. Metodología	51
5.1 Enfoque, alcance y tipo de estudio.....	51
5.2 Técnicas e instrumentos para la recolección de información.....	52
5.3 Plan de Análisis	56
6. Resultados y análisis	58
6.1 Conceptualización	58
6.2 Relaciones laborales.....	60

6.3 Desempeño laboral y ajustes razonables	61
6.4 Normativa en inclusión laboral.....	63
Referencias	67
Anexos.....	75

Lista de tablas

Tabla 1. Categorías del cuestionario con su respectivo objetivo.	55
Tabla 2. Respuestas red de palabras	79
Tabla 3. Participantes del grupo focal y sector económico de interés.	84
Tabla 4. Cuestionario a empresarios previo a la realización del curso.	85

Lista de figuras

Figura 1.....33

Siglas, acrónimos y abreviaturas

AAIDD	Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo
DI	Discapacidad Intelectual
ECA	Empleo con Apoyo
RSE	Responsabilidad Social Empresarial
SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje
ONU	Organización de las Naciones Unidas

Resumen

Este trabajo investigativo fue realizado para optar al título de Licenciadas en Educación Especial, cuyo propósito fue explorar y proponer un nuevo campo de acción para el Educador Especial, que contribuya a la Inclusión Laboral de las personas con Discapacidad Intelectual.

Esta investigación se desarrolla desde una perspectiva cualitativa, tipo estudio de caso. Se utilizaron técnicas de recolección de información tales como: grupo focal, cuestionario y entrevista, las cuales permitieron un acercamiento a los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual del programa de extensión de la Universidad de Antioquia UIncluye, sus familias y las empresas participantes. Además, se utilizó la técnica de triangulación múltiple para el análisis de la información.

Para lograr el objetivo general de la investigación se diseñó y aplicó una propuesta formativa orientada a empresarios en la que se abordaron conceptos principales como la discapacidad intelectual, sus características y la inclusión laboral.

Como resultados de este trabajo de investigación se destaca la formulación de una serie de recomendaciones generales que pueden contribuir a la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual, a la formación de los empresarios y colaboradores de la empresa. Así mismo, se esboza la ampliación y diversificación del perfil del educador especial, en tanto se configura un nuevo escenario de acción profesional, particularmente en el ámbito de la inclusión laboral.

Palabras clave: personas con discapacidad intelectual, educación superior inclusiva, inclusión laboral, perfil del educador especial, empleo con apoyo.

Abstract

This research study was conducted to opt for the degree of Licentiates in Special Education, with the purpose of exploring and proposing a new field of action for special educators that contributes to the employment inclusion of people with intellectual disabilities.

The research was approached from a qualitative perspective, using a case study methodology. Information gathering techniques such as focus groups, questionnaires, and interviews were utilized, enabling a closer examination of the processes of employment inclusion for people with intellectual disabilities within the University of Antioquia's extension program, Uincluye, their families and participating companies. Additionally, the multiple triangulation technique was employed for data analysis.

To achieve the research's overall objective, a formative proposal aimed at businessmen was designed and implemented, addressing key concepts such as intellectual disabilities, their characteristics, and employment inclusion.

As a result of this research work, a set of general recommendations was developed that can contribute to the employment inclusion of people with intellectual disabilities and provide guidance for the training of businessmen and companies team. Additionally, the profile of the special educator is discussed in terms of potential expansion and diversification, considering the emergence of a new professional context, particularly within the field of employment inclusion.

Keywords: People with intellectual disabilities, Inclusive College Education, Labor Inclusion, Special Educator's profile, Supported employment.

Introducción

La situación de desempleo global que actualmente vive el mundo, la recesión económica de los países latinoamericanos y la precaria situación económica de un alto volumen de la población mundial, son factores que afectan la posibilidad de un desarrollo humano y un nivel de calidad de vida óptimos. De esta situación no se escapa la población con discapacidad intelectual. El informe mundial sobre discapacidad anticipa desde hace casi una década que:

“Las tasas de empleo son menores entre los varones y mujeres discapacitados (53% y 20%, respectivamente) que entre los varones y mujeres no discapacitados (65% y 30%, respectivamente). En 27 países, las personas con discapacidad en edad de trabajar, en comparación con sus homólogas no discapacitadas, experimentaban desventajas significativas en el mercado laboral y tienen peores oportunidades de empleo. En promedio, su tasa de empleo (44%) era ligeramente superior a la mitad de la de las personas sin discapacidad (75%). La tasa de inactividad era unas 2,5 veces mayor entre las personas sin discapacidad (49% y 20%, respectivamente)” (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2011, p. 269).

El empleo informal o no calificado, la baja remuneración y el estado de improductividad son escenarios que se pueden observar al momento en que una persona con discapacidad intelectual busca acceder al mundo laboral. Esta situación se convierte en un fenómeno social que limita el acceso, la participación y el ejercicio de los derechos de esta población como ciudadanos.

La tasa global de participación (TGP) indica la población que está en edad de trabajar frente al mercado laboral, durante el trimestre de marzo – mayo 2022 muestra que “la tasa de las personas con discapacidad fue de 24,3%, en comparación con la TGP de la población sin discapacidad de 66,0%, lo que significa una diferencia negativa de 41,7 puntos porcentuales entre ambas poblaciones.

En cuanto a la tasa de ocupación o empleo, se evidencia que hay una diferencia negativa de 37,4 puntos porcentuales (p.p) entre la población con discapacidad y sin discapacidad, pues para la primera, esta tasa es de 21,1% y para la segunda es de 58,5%. Por otro lado, al observar la tasa de desempleo se evidencia que hay una diferencia de 1,9 p.p dada por tasa de 13,2% para la población con discapacidad y 11,3% para las personas sin discapacidad” (Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE], 2022 p. 4).

En el contexto de la práctica pedagógica y como estudiantes en formación, se consideró importante realizar una investigación que incidiera a la posible transformación de imaginarios que

tiene un grupo de empleadores frente a las personas con discapacidad intelectual y su eventual inclusión laboral.

Con base en la revisión de literatura se lograron identificar algunos facilitadores de la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual en la ciudad de Medellín. Un ejemplo de facilitador sería el programa Pacto de Productividad (2018), el cual asesora a empresarios paso a paso para estructurar en su organización un proceso exitoso de inclusión laboral para personas con discapacidad, que benefician tanto a la empresa como a dicha población, al lograr obtener un trabajo digno acorde a sus competencias. (<http://www.pactodeproductividad.com/#>)

El Pacto de Productividad tiene como fin generar un modelo de inclusión laboral de personas con discapacidad, el cual tiene un enfoque territorial, es decir, tiene una incidencia directa en el rol que juegan los diferentes actores sociales del ecosistema de la inclusión laboral en una determinada región, sin suscribirse directamente a las acciones de una sola institución. Promueve el derecho de las personas con discapacidad a vincularse en un mercado laboral abierto como generadores de crecimiento económico y desarrollo. (<https://pactodeproductividad.cl/nosotros/>)

Este documento presenta la información condensada en doce apartados principales; en el primer apartado se encuentra el planteamiento del problema en el cual se realizó un rastreo en el plano internacional en materia de inclusión laboral de las personas con Discapacidad Intelectual y se contrastó con lo hallado a nivel nacional y local, de esta contextualización surge la pregunta de investigación y se plantea un objetivo general y tres específicos; en el segundo apartado se aborda la justificación con la cual se exponen las razones que motivaron la realización del proyecto.

En el tercer apartado se aborda el marco conceptual a través de una red de conceptos entre estos la definición de discapacidad intelectual desde un modelo ecológico, así como la contextualización del concepto de inclusión laboral y lo que a este compete; en el cuarto se exponen los antecedentes de algunas investigaciones y experiencias con respecto a la inclusión laboral de personas con discapacidad, tanto a nivel internacional, nacional como local.

En el quinto apartado se explicitan los objetivos propuestos para el desarrollo de la investigación, de los que se extrajeron un objetivo general y tres objetivos específicos; en el sexto apartado se encuentra la metodología implementada para la investigación, así como el enfoque, alcance y tipo de estudio, los sujetos participantes; técnicas e instrumentos de recolección de información utilizados y plan de análisis.

El séptimo apartado, presenta los resultados y análisis con base en cuatro categorías principales que atravesaron todo el proceso investigativo. En el octavo y noveno apartado se ubican

las conclusiones obtenidas de la investigación, y las recomendaciones que se consideraron necesarias para continuar con el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual.

En el décimo apartado se expone la propuesta de formación que fue implementada en la investigación; en el onceavo se indican las consideraciones éticas; y por último, en el doceavo apartado se encuentran los resultados obtenidos del trabajo de práctica pedagógica.

Esta investigación se inscribió en una perspectiva cualitativa y utilizó el estudio de caso único, los empresarios de diferentes sectores productivos fueron participantes de este proceso investigativo. Se usaron técnicas de recolección como el cuestionario, el grupo focal y la entrevista. Para lograr el objetivo general de la investigación se diseñó y aplicó una propuesta formativa orientada a dichos empresarios, esta propuesta fue un curso virtual autogestionable en el que se abordaron conceptos principales como la discapacidad intelectual, sus características y la inclusión laboral.

Cada una de las técnicas permitió realizar el proceso de investigación de una manera contextualizada, fluida y detallada. El grupo focal se realizó con una muestra de participantes del Programa UIncluye de la Universidad de Antioquia, para conocer sus intereses laborales, es decir, en qué sectores económicos tenían algún interés para comenzar su vida laboral. Una vez se identificaron los sectores económicos se hizo un rastreo de organizaciones y empresas que tuvieran alguna relación con los resultados del grupo focal, para invitarlos a participar de la propuesta formativa; una vez se consolidó el grupo de participantes para dicha propuesta se les envió un cuestionario, que tuvo como propósito identificar los posibles imaginarios que tenían estos participantes antes de comenzar el curso.

Luego de que los empresarios realizaron el curso virtual, se aplicó una entrevista con la que se buscó evidenciar los aprendizajes que habían adquirido después de su participación en la propuesta didáctica, e igualmente, contrastar las respuestas dadas en el cuestionario principal. A partir de los resultados obtenidos en la aplicación de instrumentos, se realizó un análisis de la información para evidenciar las posibles transformaciones de los imaginarios de los empresarios y colaboradores.

Con esta investigación se esperaba identificar los imaginarios que se tienen en el sector económico sobre la vinculación y desempeño de las personas con discapacidad intelectual dentro de los entornos laborales. Por su parte, la formación buscaba educar a los empresarios para derivar transformaciones en sus imaginarios y cualificar la conceptualización sobre la discapacidad

intelectual y la vinculación laboral, para intentar disminuir los factores de discriminación laboral y posibilitar la eventual inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual en el contexto de la empresa.

1 Planteamiento del problema

En la revisión de literatura, de manera general se encontraron aspectos que dificultan el ingreso y estabilidad en el mundo laboral para las personas. De acuerdo con Schkolnik (2005), existen diversos factores que permiten caracterizar las limitaciones en la inserción laboral. Entre ellos se encuentran la carencia de certificación y/o experiencia, rigidez en la contratación; y los desajustes o restricciones para cierta parte de la población; por el lado de la oferta: mayor probabilidad de rotación, el menosprecio a posiciones de entrada y la falta de información (Hernández, Hernández & Vives, 2019).

Por otra parte, la historia de la discapacidad ha estado atravesada por distintas miradas, perspectivas o modelos que reflejan las condiciones sociales y culturales de cada época. Sin embargo, siempre han estado presentes colectivos que se movilizan en busca de transformaciones que posibiliten la interacción de la población en situación de discapacidad en los distintos escenarios sociales. Como refieren Pérez & Chhabra (2019) en las últimas cuatro décadas los movimientos internacionales de personas con discapacidad han tenido influencia en las distintas organizaciones como las Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud. Estas acciones han posibilitado una actualización en el concepto de discapacidad.

Dicha actualización ha posibilitado avanzar y mitigar las situaciones de discriminación y desigualdad que ha tenido que enfrentar la población con discapacidad en la mayoría de los contextos y épocas. Es por esto por lo que se hace necesario reconocer a la población y sus características para que de esta manera se presenten o apliquen los apoyos y/o ajustes necesarios para seguir disminuyendo las brechas de discriminación y estigmatización de la población con discapacidad intelectual.

Por su parte, la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad (2008) en el Art. 4 de Obligaciones Generales, establece que “los Estados Parte se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad” (p. 6).

Colombia en unión con las distintas organizaciones que tienen como objetivo disminuir y/o erradicar actitudes y aptitudes sociales de discriminación ha presentado e implementado propuestas, proyectos y leyes que buscan cumplir con el objetivo anteriormente mencionado. Es importante entonces, que la persona con discapacidad se forme de manera tal que desarrolle y

fortalezca habilidades y capacidades para desempeñarse de manera eficiente, eficaz y proactiva en un entorno laboral; pero, en igual medida se requiere que el contexto posibilite acciones afirmativas que promuevan la inclusión laboral, dejando a un lado estigmatización e imaginarios negativos frente a la población.

En consecuencia, es necesaria la formación de aquellos que pertenezcan al contexto inmediato de la persona en situación de discapacidad familia, comunidad, escuela y empresa. La Ley 1618 de 2013 en el Art. 13 hace énfasis en el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en el numeral 2 apartado b resalta que desde el Ministerio de Trabajo se debe “fortalecer el programa de ubicación laboral de las personas con discapacidad, mediante estrategias de promoción direccionadas hacia el sector empresarial, incentivando además los servicios de apoyo de acompañamiento a las empresas” (Congreso de Colombia, 2013, p. 23).

En la mayoría de casos el contexto genera barreras de acceso, participación y permanencia a las personas con discapacidad; entendiendo estas barreras como todo aquello que impide que una persona con discapacidad goce de los mismos derechos y condiciones que las demás personas; estas pueden ser: **barrera físicas**, las cuales son de tipo arquitectónico, como escaleras, distribución de espacios u objetos que obstaculicen el desempeño de la persona con discapacidad; en el caso de la discapacidad intelectual las barreras físicas no son latentes a no ser que haya otra discapacidad relacionada a la movilidad (discapacidad motora); también están las **barreras actitudinales** que son entendidas como las acciones, posturas, conductas, sentires, imaginarios que impiden que las personas con discapacidad desempeñen sus labores; y por último, las **barreras comunicativas** son aquellas palabras, canales de comunicación que impidan que la participación plena de la persona con discapacidad en una conversación o actividades comunicativas. (Ministerio del Trabajo [MinTrabajo], 2018)

Por lo que es importante que al mismo contexto se le brinden espacios de formación acerca de las distintas habilidades, fortalezas, dificultades, derechos y deberes de las personas con discapacidad y la relevancia o pertinencia de su inclusión en el grupo de colaboradores de una empresa o entorno laboral. En el ámbito laboral, la eliminación de dichas barreras podría estar asociada al modelo de Empleo con Apoyo (ECA) que ha surgido desde los años 80 en Estados Unidos y que ha sido una herramienta para hacer grandes aportes a las políticas públicas en beneficio de las personas con discapacidad intelectual.

En cuanto a la inclusión laboral en el continente americano y europeo, el ECA, es definido como una modalidad encargada de facilitar el acceso, la permanencia y la promoción de las personas con discapacidad al interior de las empresas, a través de apoyos profesionales, materiales, dentro

y fuera del contexto laboral a lo largo del desarrollo profesional y/o laboral. (Jordán de Urríes y Verdugo, 2006)

Es necesario que las personas con discapacidad cuenten con igualdad de oportunidades en el acceso a todas las etapas que componen los procesos de selección laboral. Para ello, los empleadores deben actuar sin prejuicios infundados, ni actitudes discriminatorias; solo así podrán garantizar la participación de este sector de la población en sus procesos de reclutamiento y selección, enfocándose en las competencias de la persona aspirante al cargo y no en su condición de discapacidad. (Alcántara, 2019)

La revisión de literatura permitió evidenciar que en el contexto colombiano existe legislación que tiene como propósito el reconocimiento y acceso a la vinculación laboral de las personas con discapacidad en el país. Así como lo expresa el decreto 2177 del año 2017, el cual establece la conformación del Consejo para la Inclusión de la Discapacidad articulado al Sistema Nacional de Discapacidad, y plantea que su objetivo será “orientar al sector privado en el ejercicio de los derechos y la inclusión social, laboral y productiva de las personas con discapacidad, para promover el desarrollo de las capacidades a través de la formación para el trabajo, la producción y el empleo de las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores”(Ministerio de Justicia [MinJusticia], 2017, p. 74).

El programa Nacional Pacto de Productividad, contribuye en gran medida a que los empleadores disminuyan o erradiquen imaginarios y comportamientos que se identifican como barreras en la inclusión laboral. Desde este programa se les da la oportunidad a dichos agentes productivos de postular estrategias de inclusión con el fin de desarrollar y fomentar una conciencia colectiva sobre el valor de las diferencias y el desarrollo de entornos incluyentes y equitativos para su equipo humano y público de interés.

Un ejemplo de esto son las multinacionales como Colcafé, Grupo Éxito, Grupo Familia y Leonisa las cuales han sido asesoradas y acompañadas en su proceso de inclusión laboral y generando prácticas entorno a dicho proceso. Estas prácticas son implementadas con acciones como parte de una cultura organizacional, que poseen la característica de ser sistemáticas, eficaces, sostenibles y flexibles, realizadas por una empresa privada o pública, garantizando los derechos jurídicos y sociales de las personas con discapacidad, mejorando sustancialmente el ambiente de trabajo y las condiciones de vida de todos los miembros del entorno laboral, al hacer a todos parte de un proceso productivo enriquecido por la igualdad de oportunidades y la equidad laboral, sin distinciones de raza, sexo, religión, estrato social, discapacidad, o de cualquier otro tipo. (pactodeproductividad.com/empresas-inclusivas/buenas-practicas-en-inclusion-laboral)

“La participación y desempeño ocupacional está condicionado por la influencia de factores tales como el ambiente físico, social y actitudinal en el que viven las personas y conducen sus vidas, dichos factores se establecen, ya sea como facilitadores o barreras para laparticipación, puesto que favorecen o dificultan el desempeño ocupacional” (Mafla, Naspirán, Palles & Tumul, 2019, p. 62).

Disciplinas como la educación han estado en una búsqueda constante de transformar los imaginarios, prejuicios y estigmatizaciones que se tienen alrededor de la población con discapacidad. La educación especial hace parte de esas disciplinas que se ocupan de contribuir ala transformación de imaginarios y generación de oportunidades para la población con discapacidad. La Universidad de Antioquia cuenta con el programa y a través del perfil de formación se plantea que el egresado de esta licenciatura estará dotado de:

Conocimientos, habilidades y capacidades necesarias para desempeñarse como docentes competentes en la educación escolarizada y la formación para el trabajo y el desarrollo humano, en especial de grupos poblacionales con discapacidad, con capacidades y talentos excepcionalesy con dificultades para aprender a lo largo de la vida, enfrentando condiciones educativas y sociales en constante cambio (<https://n9.cl/siz5>).

En la mayoría de los contextos se cree que el educador especial solo aplica sus conocimientos dentro de un aula o contexto educativo, sin embargo, el campo profesional de este licenciado es tan amplio que puede llegar a permear lugares que no son exactamente un aula de clase. Desde su quehacer puede contribuir a transformar y disminuir los imaginarios, estigmatizaciones y discriminaciones que se tienen frente a la población con discapacidad. En este sentido, el contexto laboral se constituye en un escenario para el desarrollo del rol profesional; formar a las personas con discapacidad para que se desempeñen laboralmente de manera eficiente y equitativa es una función principal de este profesional, pero también, el acompañamiento y asesoría al sector empresarial, especialmente a los empleadores, teniendo en cuenta que a lo largo del proceso de formación se han evidenciado barreras frente al acceso y laparticipación de las personas con discapacidad a dicho sector.

Minimizar las barreras de acceso al trabajo digno de las personas con discapacidad es importante en el campo de la inclusión social, contribuyendo a la empleabilidad también se aporta a un cambio de visión respecto a la diversidad de capacidades de todos los seres humanosy la posibilidad de participar en el mercado laboral. (Gómez, López, Pérez & Medina, 2020)

Por todas las razones anteriores desde este proyecto de investigación se tuvo interés por la identificación de los imaginarios de los empleadores frente a las personas con discapacidad y si dichos imaginarios favorecían o no el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual.

Además, se diseñó una propuesta de formación que esperaba contribuir a que los empresarios reconocieran las características de las personas con discapacidad intelectual y consideraran la posibilidad de incluirlos en su empresa.

En este sentido también se aportó a la diversificación del rol del educador especial, en tanto se dimensiona otro espacio de acción profesional, es decir, la empresa y el acompañamiento a los procesos de selección e inclusión laboral de la población con discapacidad.

En síntesis, a través de esta investigación, se llevó a cabo una ruta metodológica de forma que se encontraran posibles respuestas a la siguiente pregunta de investigación: ¿De qué manera un proceso formativo acompañado por el educador especial incide en la transformación de los imaginarios y concepciones que tienen los empleadores frente a las personas con discapacidad intelectual, sus características y su eventual inclusión laboral?

1.1 Antecedentes

Con el fin de identificar algunas investigaciones y experiencias a nivel internacional, nacional y local, se realizó un rastreo bibliográfico que permitió establecer los antecedentes, acerca de la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. Para desarrollar esta búsqueda se utilizaron las siguientes palabras claves: vinculación laboral, inclusión laboral, personas con discapacidad intelectual, educación superior inclusiva e imaginarios de empresarios. En el rastreo bibliográfico se utilizaron algunas bases de datos como: Dialnet y Scielo, y buscadores como: Google Académico, y algunos Repositorios como el de la Universidad de Antioquia y el de la Universidad Estatal De Milagro. Esta revisión de literatura muestra el estado del arte a nivel internacional, nacional y local en el contexto de la inclusión laboral para esta población.

1.1.1 Investigaciones y experiencias Internacionales.

En el contexto internacional se han presentado distintas propuestas y proyectos para la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual. Una de estas es la experiencia de la Droguería Suizo Argentina la cual posibilitó la vinculación laboral de esta población; Matías Catalan gerente de recursos humanos hace un llamado a que en un futuro no se hable de una inclusión laboral sino simplemente de contratación de personas, enunciado que es relevante para la

investigación, ya que le da importancia a ese componente incluyente en el ámbito laboral, preservando el enfoque social de la discapacidad.

Teniendo en cuenta lo anterior, cabe resaltar algunos proyectos que ejemplifican la implementación de estrategias o ajustes razonables a los sectores empresarial con intención de vincular laboralmente a las personas con discapacidad intelectual.

En el contexto español, Plena Inclusión España con el apoyo de la Embajada de Estados Unidos presenta un proyecto piloto de empleo personalizado el cual busca “indagar nuevas estrategias de apoyo para que personas con más necesidades puedan acceder al mercado laboral abierto” (Plena Inclusión, 2018, p.14).

Este modelo se dinamiza a través de una combinación flexible de estrategias, servicios y apoyos diseñados para aumentar y generar oportunidades laborales para demandantes de empleo con grandes necesidades de apoyo y necesidades complejas a través de la autorrepresentación y la negociación personalizada. Esta metodología puede ser útil para todas las personas, independientemente de sus necesidades de apoyo y tiene como objetivo crear una situación única en la que la persona contribuye en la empresa de una manera específica desde el primer día, y en condiciones de no competitividad con otras personas. (Plena Inclusión, 2018).

Desde este modelo se destaca la individualización de las personas en cuanto a sus habilidades y capacidades, sobre las cuales se tomará la decisión de los roles y responsabilidades que tendrá la persona con discapacidad dentro del ámbito laboral; con el fin de que los empleadores puedan verse beneficiados con la labor desempeñada por la persona con discapacidad.

Otra de las experiencias es la de Centros especiales de Empleo (CEE), los cuales son empresas cuyo objetivo principal es proporcionar a los trabajadores con discapacidad la realización de un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y que facilite la integración laboral en el mercado ordinario de trabajo. Estos centros se caracterizan por tener dentro de su nómina por lo menos un 70% de personal en condición de discapacidad. (Diezgranados, 2017).

La investigación “Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual egresadas del Programa diploma en habilidades laborales de la Universidad Andrés Bello: Perspectiva de Empleadores” (2017) rescata la experiencia de un grupo de empleadores elegidos bajo los siguientes criterios:

- “Ser empleador/a de egresados del Programa Diploma en Habilidades Laborales de la Universidad Andrés Bello” (p.74).

- “Tener conocimiento de la persona en situación de discapacidad intelectual en cuanto a su desempeño en el entorno laboral” (p.74).

Los empleadores encuestados manifestaron que los jóvenes trabajan en equipo y respetan la opinión de los demás; de las habilidades destacadas fueron: trabajo en equipo, respeto por los demás y manejo de herramientas comunicacionales. Las habilidades que puntuaron más bajo fue la habilidad para reflexionar en torno a lo que sucede en el mundo a través del pensamiento globalizado y la habilidad para comunicarse a través del lenguaje escrito; sin embargo, a nivel mayoritario el impacto de la inclusión laboral de estos jóvenes ha impactado positivamente el equipo de trabajo, y es ejemplo de compromiso, puntualidad y motivación por el trabajo. Así mismo se evidenció en la investigación un reconocimiento por parte de los empleadores a las dificultades comunicacionales las cuales han sido sorteadas haciendo modificaciones en el cuidado de transmitir las observaciones o requerimientos. (Parker et al. 2017).

El contexto español se ha destacado notablemente por presentar la inclusión desde distintos ámbitos sociales. Uno de los ejemplos de programas de inclusión sería, la Fundación Alimerka la cual:

“Persigue el bienestar de los colectivos más vulnerables o desfavorecidos, procurando aliviar las carencias o necesidades originadas por la privación material, las enfermedades o cualquier otra circunstancia personal, incluida la diversidad funcional o social” (Fundación Alimerka, 2021).

Esta fundación fue constituida en el 2003, cuenta con 177 supermercados en Asturias, Castilla y León y Galicia. Entre 2005 y 2014, la fundación comenzó a crear una estrategia que permitiera la incorporación de personas con discapacidad intelectual a las empresas de dicho grupo. Para la implementación de esta estrategia diseñaron un protocolo con seis fases:

- Identificación de los puestos de trabajo y los contextos adecuados.
- Contacto con las organizaciones sociales.
- Selección y formación de candidatos.
- Formación y sensibilización de los compañeros de trabajo.
- Acogida y empleo con apoyo.
- Seguimiento y evaluación.

Con la creación y aplicación de este protocolo el programa de la Fundación Alimerka ha permitido la inclusión laboral de 17 jóvenes con discapacidad intelectual, de los cuales 9 cuentan con una contratación indefinida.

La experiencia y los resultados hasta la fecha son satisfactorios, tanto desde el punto de vista laboral como social, valoración que también podemos extender hacia los clientes y, especialmente, las familias de los trabajadores, que manifiestan haber detectado un incremento de la autonomía, integración social y satisfacción personal de sus hijos o hermanos (Blanco, 2015, p. 214).

1.1.2 Investigaciones y Experiencia Nacionales

Desde la reglamentación colombiana, se resaltan Leyes y Decretos encaminados a la vinculación laboral y a la dignificación del empleo en Colombia. En el título preliminar del Código Sustantivo del Trabajo (2007), se enmarca el Art. 11, el cual expone el derecho al trabajo de toda persona y el goce de libertad para escoger profesión u oficio.

En una de las conclusiones de la investigación “la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta”(2014), se refiere que el Estado debe diseñar e implementar nuevas opciones en la vinculación laboral, no tanto porque las personas no puedan ser incluidas en el mercado laboral como tal, sino por las barreras que se presentan para su acceso y la solución no solo está en manos de los empresarios, sino de quienes conforman la sociedad, ya que como sujetos políticos estamos en la obligación de hacer parte de la construcción de planes gubernamentales que estén en pro de la inclusión laboral para las personas en situación de discapacidad. (Garavito, 2014, p. 173).

Duran y Saénz (2018) realizan una investigación en la cual toman como muestra empresarios de establecimientos comerciales del municipio de Apartadó. Se propusieron investigar cuál es la actitud de estos frente a la inclusión laboral de las personas con cualquier tipo de discapacidad. “Con esta investigación se pretendía presentar las razones que expresan los empresarios del municipio para abstenerse de incluir laboralmente a personas con discapacidad, generando así una barrera para dicha población en el ámbito laboral” (p. 48).

En esta investigación expresan la necesidad de una formación por parte del Estado hacia el sector empresarial en la cual se tengan en cuenta los aspectos legales que determinan la necesidad de una inclusión laboral y la necesidad de transformar los imaginarios o prejuicios que se tienen frente a las personas con discapacidad en los entornos sociales, en especial, el entorno laboral.

Se hace necesario el acompañamiento y la capacitación a las empresas por parte de autoridades como la Secretaría de Salud y las ARL, la Secretaria de Educación y el SENA, y la

Secretaría de Trabajo, encargadas de la atención a la población con discapacidad, a fin de que los empleadores generen mayores oportunidades de trabajo para esta población y así adaptar puestos de trabajo mediante ajustes razonables para las personas con discapacidad y éstas puedan ser más útiles para la empresa (Duran & Saénz, 2018, p. 48).

Si bien es importante que el contexto se forme y comience a transformar los imaginarios que tienen sobre las personas con discapacidad frente al desarrollo de sus habilidades al desempeñarse en una actividad específica. También debe de ser relevante que la persona con discapacidad se capacite o forme de manera formal para que conozca las dinámicas que se pueden encontrar en el ámbito laboral.

Cruz y Enríquez (2018), realizaron una investigación con egresados del Instituto Tobías Emanuel de Cali, la cual buscaba educar para el trabajo y la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual. La investigación toma como muestra los egresados del instituto que hicieron parte del programa Educación para el Trabajo. Los investigadores se plantearon como objetivo “indagar sobre los aprendizajes a nivel laboral y personal de los egresados que posibilitaron su inserción en el mercado laboral” (p.35).

Luego de entrevistar a los egresados, los investigadores lograron llegar a conclusiones sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual, una de las principales fue que, “a partir del programa los jóvenes han desarrollado habilidades y destrezas laborales y personales que en la actualidad constituyen un mejor desenvolvimiento en la vida social y principalmente en su entorno laboral” (Cruz y Enríquez, 2018, p.76).

Otro proyecto que ha estado encaminado a promover inclusión laboral de las personas con discapacidad es el de Pacto de Productividad. Este Programa empresarial de promoción laboral para personas con discapacidad se planteó en el 2009 en Colombia desarrollando y acompañando las acciones innovadoras que dinamizan la implementación del modelo creado. Este programa busca con el desarrollo de sus acciones, generar cambios en cuanto a la adaptación del entorno laboral para acoger a la población en situación de discapacidad intelectual, así como transformar los imaginarios del sector empresarial frente a este grupo poblacional. (Pacto de Productividad, 2018).

Este programa brinda el “sello de empresa incluyente” a las empresas que generen prácticas de inclusión laboral dentro de sus centros de trabajo. Ecopetrol ganó el sello de empresa incluyente al implementar en el 2019 el Programa de Diversidad e Inclusión, el cual busca fomentar una conciencia colectiva sobre el valor de las diferencias y el desarrollo de entornos incluyentes y equitativos para su equipo humano y su público de interés. A través de iniciativas y proyectos con

enfoque diferencial promueve una cultura de neutralidad de forma que esta genera mayor equidad e inclusión. Plantea, además, la diversidad e inclusión como principio cultural y base para el desarrollo de comportamientos, evaluación de desempeño, selección, entre otros procesos. (Pacto de Productividad, 2018).

Las cifras sobre las personas con discapacidad en Colombia están desactualizadas o tiene una cobertura nacional limitada. De acuerdo con la información del Censo General del 2005, había 2,6 millones de personas con discapacidad en el país, lo que supone una tasa de prevalencia de 6,3%. Por otra parte, datos más recientes del Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD) - creado por el Ministerio de Salud y Protección Social - señalan que, con corte a febrero de 2018, hay identificadas 1,4 millones de personas con discapacidad.

Una de las principales barreras que enfrentan las personas con discapacidad en Colombia para ingresar al mercado laboral formal es su baja formación educativa. De acuerdo con las estadísticas del RLCPD, el 42% de las personas registradas tienen como último nivel educativo aprobado la primaria, el 20% la educación secundaria y el 31% afirma no tener ningún nivel educativo. La poca inserción de las personas con discapacidad en los niveles de educación superior se explica por el difícil acceso a ella y la alta deserción que se presenta en edades tempranas, lo que se explica en buena parte por la falta de adecuación de las aulas a las necesidades de aprendizaje de las personas con discapacidad (Cárdenas & Campo, 2017).

En la investigación “Un vistazo a la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad en Colombia, un tema de Responsabilidad Social Empresarial” (2018) se alcanza a identificar el interés de la autora por visibilizar la baja participación que tienen las personas con discapacidad en ámbitos laborales y escolares. Díaz (2018) en su investigación, afirma que es la discriminación la principal causa de esta situación, ya que esta práctica crea limitaciones y barreras en la inclusión o integración de esta población en los ámbitos mencionados.

“Se evidenció que el gobierno nacional tiene planes, proyectos y propuestas donde están implícitos los beneficios con los que están amparadas las empresas que contraten con poblaciones vulnerables como son las personas en condición de discapacidad entre otras, pero que en un porcentaje alto las empresas lo desconocen y por lo tanto no lo aplican”.

Otra de sus conclusiones fue la importancia del trabajo, la influencia que este tenía en las personas, dignificando la condición de seres humanos y posibilitando que estas se sientan útiles para la sociedad. Estos aspectos se incrementan cuando se habla de las personas con discapacidad.

En el caso en que una persona en condición de discapacidad es contratada por una empresa, esta persona además de mejorar su calidad de vida; también mejora su autoestima, su autoconocimiento y a su vez logra mejorar la autoestima de su familia y de otras personas con discapacidad cercanas. Esta labor incrementa la creencia de ser capaz y de sentir que pueden aportar grandes cosas en un puesto de trabajo, a una empresa, más aún a la sociedad.” (Díaz, 2018, pág. 54)

Es importante resaltar que ya hay muchas empresas del país que cuentan con políticas y proyectos de inclusión y por eso Cabuya, Fonseca y Velasco (2017) quisieron analizar esas propuestas de inclusión laboral que tienen algunas grandes empresas colombianas. Estos quisieron analizar el papel de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en la implementación de los programas de dichas empresas.

La investigación estuvo basada en 6 empresas multinacionales que cuentan con un programa de inclusión laboral. Jumbo, L’Oreal, Gran Estación Centro Comercial, Éxito, Grupo Nutresa y Homecenter son el objeto de estudio principal de este proyecto de investigación. Con base en el análisis de estas empresas y sus programas de inclusión los autores pudieron concluir que:

El fomento de la inclusión laboral parte de la base de la necesidad económica pero no se enfoca en potencializar la independencia personal y autodeterminación, desde la necesidad de contribuir en el mejoramiento de la calidad de vida de esta población, vista desde el aspecto social, económico, político y cultural y a través del acompañamiento psicológico. (Cabuya, Fonseca & Velasco, 2017, p. 69)

La mayoría de las empresas construyen sus programas o políticas de inclusión laboral con la intención de acceder a los beneficios económicos que se dan por parte de las entidades gubernamentales, más no lo hacen en busca de una disminución de brechas de discriminación, ni para potencializar aspectos intra e interpersonales de las personas con discapacidad que participan de dichos procesos de inclusión.

Sin embargo, luego de que pasa un tiempo de aplicación de estos programas y se evidencian los resultados que estos traen, las empresas se enfocan en el mejoramiento de la calidad de vida de las personas con discapacidad que incluyen laboralmente.

Cada una de las organizaciones han implementado estos programas de responsabilidad social empresarial, con el fin de permitir y generar un cambio emocional, cognitivo y social, brindando oportunidades laborales que cambien su vida, mejorando su calidad, su entorno social y procediendo a la experiencia laboral, así mismo brindando beneficios para la comunidad en general,

sin dejar a un lado los beneficios recibidos por las organizaciones (Cabuya, Fonseca y Velasco, 2017, p. 70-71).

1.1.3 Investigaciones y Experiencias a Nivel Local

En la búsqueda de la inclusión laboral, la Alcaldía de Medellín en asocio con la Secretaría de Educación administra y direcciona un programa de formación integral para el trabajo a jóvenes y adultos con discapacidad intelectual. Este programa se desarrolla en la Institución Maestro Guillermo Vélez Vélez, el cual se encarga de formar a personas con discapacidad intelectual entre los 14 y 35 años.

El programa tiene una oferta de servicios que cuenta con varios procesos. El primero se denomina pre laboral, el cual está enfocado a la orientación vocacional; otro programa es el laboral en el que los estudiantes deciden lo que desean estudiar e inician un curso; también cuentan con el programa de inclusión laboral, proceso que desarrolla formación titulada en niveles de auxiliar, operario o técnico, e incluye prácticas laborales o la creación de una unidad productiva (Secretaría de Educación, 2021).

En la misma línea, la investigación “discapacidad cognitiva en el ámbito laboral. Una aproximación de la inclusión laboral” pretende destacar esos procesos que se hacen desde los entes gubernamentales para la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual. Este rastreo lo hacen específicamente desde la Alcaldía de Medellín y los diferentes programas que tienen dicho enfoque de inclusión. De las diferentes alternativas y programas que resalta la autora en la investigación, presenta que la Alcaldía de Medellín empezó a implementar comités de apoyo local, en los cuales se dieron como prácticas de inclusión a través de redes sociales, para generar empleo a las personas con discapacidad intelectual y que la inclusión laboral sea efectiva.

Según estadísticas de la Secretaría de Inclusión de la Alcaldía de Medellín, se brindaron asesorías y acompañamiento en la formación de mil ciento dieciséis (1116) personas, a través de 106 programas sociolaborales, adicionalmente se pretende solicitar al Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, la creación de un programa técnico para las personas con discapacidad cognitiva. (López, 2019, p.15)

Demostando así el compromiso por parte de las entidades gubernamentales locales por la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual, pretendiendo que los sectores empresariales y las personas con discapacidad intelectual se formen de tal manera que se pueda lograr centros de trabajo diversos, resaltando las capacidades y habilidades de cada persona que desempeñe sus funciones en dichos centros.

Una de las experiencias a nivel local es la de la empresa Procafecol, la cual tiene como base 3 ejes programáticos: proveeduría sostenible, plan amigo caficultor, economía circular y mitigación del cambio climático. El primer y segundo eje abarcan acciones enfocadas alrededor de la proveeduría de materias primas y suministros. Allí se desarrollan 3 programas enfocados en tres grupos priorizados por la estrategia (Comunidades Vulnerables, Jóvenes Caficultores y Mujeres Caficultoras), con el fin común de integrarlos a su cadena de valor, de la mano de un acompañamiento multidimensional.

Desde allí se estableció el programa de compras inclusivas el cual busca contar con una cadena de abastecimiento con productos cuyos proveedores sean personas pertenecientes a grupos vulnerables, dichos proveedores tienen acceso a criterios diferenciales que les permitan fortalecerse para ser más competitivos en el mercado. (Pacto de Productividad, 2018)

Por último, se reseña el programa de inclusión laboral de Empresas Públicas de Medellín (EPM), el cual ha sido reconocido por su innovación y compromiso al haberse convertido en la primera empresa pública del país, de su categoría, en iniciar un proceso intencionado de inclusión laboral de personas con discapacidad, a partir de la generación de oportunidades de empleo en el nivel técnico, tecnológico y profesional; fomentando un entorno laboral incluyente y respetuoso de la diversidad a través de su evolución cultural.

En la actualidad, están contratadas 73 personas con discapacidad en cargos de gerencia media, trabajadores calificados y trabajadores semi y no calificados, los cuales se encuentran distribuidos por toda la organización, y 23 aprendices patrocinados que ya obtuvieron el título de técnicos en asistencia administrativa con el SENA (EPM, 2017).

2. Justificación

En el transcurso del tiempo se han identificado movimientos u organizaciones que buscan visibilizar y velar por los deberes y derechos de las personas con discapacidad en el entorno social, laboral y académico. Así como lo hace la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2008) esto se evidencia en el preámbulo de su documento:

Reconociendo que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (p.1).

Acciones como estas han contribuido a que las posibilidades del desarrollo integral para la población con discapacidad se amplíen. Sin embargo, siguen permaneciendo conductas en el contexto social que limitan su participación y su ejercicio de derechos como ciudadanos.

Dado que en este proyecto se abordó la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual, es preciso definirla, para ello se retomó la definición que expone la Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (AAIDD) en la cual se explica que la discapacidad intelectual se caracteriza por limitaciones importantes tanto en funcionamiento intelectual como en conducta adaptativa. Estas limitaciones comienzan antes de los 22 años. (AAIDD, 2021).

Cuando se hace referencia al funcionamiento intelectual se refiere específicamente a el Coeficiente Intelectual (CI) de las personas con discapacidad intelectual, así mismo, se evalúan aspectos como el aprendizaje, el razonamiento, la resolución de problemas, en otras palabras, el funcionamiento intelectual está relacionado directamente con el concepto de inteligencia.

Igualmente, se observa y analiza la conducta adaptativa de la persona, en esta categoría se tienen en cuenta las habilidades conceptuales (lenguaje, lectura y escritura; conceptos relacionados con los números y el tiempo); habilidades sociales (habilidades interpersonales, responsabilidad social, autoestima, seguimiento de las normas) y habilidades prácticas (actividades de la vida diaria, laborales, de cuidado de la salud, uso del transporte, seguimiento de horarios y rutinas, seguridad, uso del dinero). Se debe tener en cuenta que el funcionamiento intelectual y la conducta adaptativa son condiciones que se deben presentar en los diferentes contextos que se desenvuelve la persona.

Desde esta nueva definición se le da gran importancia al sistema de apoyos, y al entorno cercano de la persona con discapacidad intelectual, ya que desde allí, se puede generar conciencia y sensibilización frente a la condición de la persona. El entorno y la implementación del sistema de

apoyos, puede promover el acceso y la participación de esta población, en su contexto inmediato, como lo es el escolar, el laboral y el social.

Generalmente, al momento de realizar una vinculación laboral, los centros laborales tienen en cuenta distintos aspectos personales y profesionales del aspirante para la vacante disponible. En la mayoría de los casos, la población joven no tiene todas las habilidades requeridas para el desempeño en un puesto de trabajo. Sin embargo, es posible que con un proceso formativo, se pueda contribuir a superar dichos vacíos. No obstante, para la población con discapacidad, es más complejo este proceso y en ocasiones las mismas empresas enfrentan miedos, que obstaculizan las posibilidades de una efectiva inclusión laboral.

Se “requiere ir más allá del compromiso social y plantear obligaciones claras para las empresas, así como garantías a los empleadores y trabajadores que participen activamente en la minimización de barreras para la participación y la igualdad de condiciones” (Gómez, Pérez, López & Medina, 2020, págs. 19-20).

Por otra parte, los imaginarios sociales que se tienen frente a la discapacidad generalmente están mediados por el prejuicio y la estigmatización de las personas hacia la población con discapacidad, en especial hacia las personas con discapacidad intelectual. “Se estima que uno de los principales obstáculos en materia de inclusión laboral es debido a los imaginarios o supuestos que se tienen respecto a sus condiciones de salud y capacidades para relacionarse en la sociedad” (Gómez, Pérez, López y Medina, 2020, p. 11).

La falta de accesibilidad y participación de las personas con discapacidad sigue siendo una realidad en las sociedades contemporáneas, incluso a pesar de las distintas adaptaciones sociales y políticas que se van generando. En tal sentido, se hace evidente la necesidad de diseñar procesos formativos tanto en el sector educativo, como empresarial, que ayuden a identificar las fortalezas y dificultades de la población con discapacidad para conocer, reconocer y acoger en dichos contextos y lograr un desarrollo integral que ayude a mejorar sus condiciones vitales.

Los esfuerzos por la inclusión de las personas, y en este caso las personas con discapacidad intelectual deben trascender de la normativa a las diferentes esferas de la vida, con el fin de posibilitar un desarrollo en todas las dimensiones que hacen parte del ser humano.

En síntesis, esta investigación se orientó a contribuir a la transformación de los imaginarios que tiene el sector empresarial con respecto a las personas con discapacidad intelectual en el contexto de la inclusión laboral. Así mismo, se pretendió diseñar un curso de formación dirigido al sector empresarial, que abordó la caracterización de la población en situación de discapacidad

intelectual, y con base en la iniciativa de inclusión laboral construida por los participantes del curso, se analizó y describió sí se observaron transformaciones en los imaginarios asociados a la inclusión laboral de esta población.

3. Objetivos

3.1 Objetivo general

Contribuir a la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual, mediante una acción educativa que forme a los empresarios en las características de la población y promueva la transformación de sus imaginarios frente a su eventual inclusión en el campo laboral.

3.2 Objetivos específicos

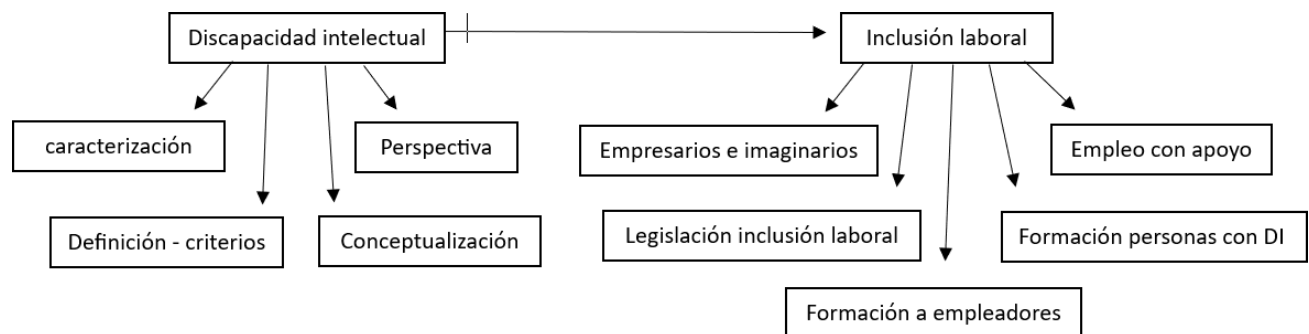
- Identificar los imaginarios que tienen un grupo de empresarios relacionados con las personas con discapacidad intelectual, sus características y su eventual inclusión laboral.
- Diseñar e implementar un curso de formación para empresarios, que les permita identificar las características de las personas con discapacidad intelectual y su eventual inclusión laboral.
- Analizar las posibles transformaciones de los imaginarios de los empleadores frente a la discapacidad intelectual, sus características y su eventual inclusión en el campo laboral, después de participar en un curso de formación virtual autogestionable.

4. Marco teórico

Para el desarrollo del marco teórico se definieron una red de conceptos que se articularon desde la perspectiva del modelo ecológico que concibe la discapacidad no solo desde las condiciones del individuo, sino también de su entorno como un creador de facilitadores o barreras.

Figura 1.

Red de conceptos



Nota. Elaboración propia

4.1 Discapacidad intelectual

El concepto de discapacidad intelectual (DI) se ha ido construyendo a lo largo de la historia, buscando favorecer una mayor participación de estas personas en los distintos escenarios sociales.

Desde la última actualización que realizó la Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (AAIDD) se define la discapacidad intelectual como “una condición caracterizada por limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como en el comportamiento adaptativo que se origina antes de los 22 años” (<https://www.aaid.org/intellectual-disability/definition>, 2021).

Para el diagnóstico de la DI se toman en cuenta tres criterios principales como lo son funcionamiento intelectual (FI), el comportamiento adaptativo (CA) y la edad de inicio (EI). El

funcionamiento intelectual hace referencia al coeficiente intelectual (CI) de la persona, con base en distintas pruebas donde evalúan la inteligencia, el aprendizaje, el razonamiento y la resolución de problemas. Cuando la prueba del CI arroja como resultado de 70 a 75 puntos indica que la persona puede llegar a tener una limitación significativa en el funcionamiento intelectual.

Cuando se analiza la conducta adaptativa se tienen en cuenta las habilidades conceptuales, sociales y prácticas que adquieren las personas en el desarrollo de su vida cotidiana. Dentro de estas habilidades está el manejo de los conceptos de dinero, tiempo; así como la responsabilidad social, la autoestima, la capacidad de seguir órdenes y las actividades de la vida diaria en general.

En las anteriores definiciones se planteaba que la edad de diagnóstico de esta discapacidad debía ser antes de los 18 años, sin embargo, en la nueva definición se dice que esta es una discapacidad del desarrollo y las personas pueden llegar a desarrollarse hasta los 22 años.

La conducta adaptativa se entiende como "el conjunto de habilidades conceptuales, sociales y prácticas aprendidas por las personas para funcionar en su vida diaria" (Luckasson, 2002, pág. 73).

Dentro de la discapacidad intelectual las limitaciones en la conducta adaptativa afectan a la persona en su vida diaria así como los cambios que se generen en la misma con las demandas ambientales que esto conlleva; estas limitaciones coexisten con capacidades en otras áreas por lo que la evaluación se realiza de manera diferencial y dentro del contexto social y ligado también a las necesidades individuales de apoyo que la persona requiera "por medio del uso de medidas estandarizadas con baremos de la población general, incluyendo personas con y sin discapacidad" (Luckasson, 2002, pág. 76).

Para la evaluación o análisis de la conducta adaptativa se hace observación a la luz de las habilidades conceptuales, prácticas y sociales. Cada una de estas habilidades plantean unas conductas y unos dominios específicos que en ocasiones se le dificultan a la persona con discapacidad intelectual, pero que pueden ser disminuidos con la aplicación de ajustes razonables o apoyos acordes a la necesidad o dificultad que tenga la persona al momento de desarrollar una actividad específica.

“De este modo las habilidades conceptuales incluyen factores cognitivos, de comunicación y habilidades académicas, autodeterminación y lenguaje. Las habilidades prácticas o habilidades de vida independiente vienen dadas por la capacidad física para el mantenimiento, actividades profesionales y de la vida diaria. Las habilidades sociales o de competencia social se refieren a

habilidades necesarias para las relaciones sociales e interpersonales, competencia emocional y social y responsabilidad” (Verdugo et al., 2010. p. 65).

El conjunto de estas habilidades les permite a las personas interactuar y participar en cualquier ámbito que le sea de su interés; el dominio y manejo de estas habilidades posibilita aprender y comprender con mayor facilidad las dinámicas que se pueden presentar en los diferentes contextos sociales, educativos, laborales, culturales, entre otros. El desarrollo de la autonomía e independencia se hace muy importante, mucho más cuando está en el camino de comenzar su vida adulta. Es por esto, por lo que se hace necesaria la formación de las personas con discapacidad en estas habilidades y fortalecerlas cada vez en la interacción y comunicación con los demás.

El desarrollo de habilidades como el manejo del dinero, la responsabilidad social, la autoestima, la capacidad de seguir órdenes y realización de actividades de la vida diaria son elementos de gran relevancia al momento de pensar en una eventual inclusión laboral de una persona con discapacidad intelectual.

Si bien las personas con discapacidad presentan unas características que limitan significativamente su participación en la mayoría de los contextos que se encuentren, es evidente que en algunos casos los contextos también generan barreras que obstaculizan que las personas con discapacidad puedan aprender las habilidades necesarias para poder interactuar con las demás personas en los diferentes ámbitos, en este caso, en el ámbito laboral.

“Las barreras que tiene la población en condición de discapacidad básicamente recaen en lo cultural, lo físico, lo socioeconómico y en el lenguaje, siendo estos aspectos problemáticos tanto para el Estado como para las empresas y la sociedad civil” (Rodríguez y Rico, 2009, p. 33).

Es por esto, por lo que se hace relevante y necesario que desde los espacios laborales se conozca y reconozca el concepto de discapacidad intelectual, las características de la población y la manera en que estas personas pueden ingresar al mundo laboral y productivo, teniendo como base sus capacidades para favorecer los diferentes procesos empresariales.

4.2 Inclusión laboral

De acuerdo con el Ministerio del Trabajo (2018), en su guía para el proceso de inclusión laboral de la persona con discapacidad, se plantea que este proceso se entiende como una “estrategia de la empresa para acceder a nuevos talentos sin discriminación. Asimismo, constituye una opción para que la persona con discapacidad pueda mostrar sus habilidades y ejercer su derecho al trabajo y a tener un ingreso digno, a partir del cual se derivan otros derechos y deberes como ciudadano, que le proporcionan a cada persona un desarrollo personal y profesional” (p. 8). Podría afirmarse

que la inclusión laboral permite trabajar en igualdad de condiciones para las personas y hace posible que las personas con discapacidad desarrollen sus habilidades, ejerzan un rol y reciban una remuneración justa de acuerdo con las funciones que cumplen en una organización.

Que el sector empresarial abra sus puertas para la generación de prácticas de inclusión laboral para las personas con discapacidad da paso a la transformación de imaginarios acerca del desempeño de la población al momento de enfrentarse a un ámbito laboral. En la misma medida, el acceso de las personas con discapacidad intelectual a la vida laboral abre la posibilidad de que estas logren demostrar y/o desarrollar habilidades que puedan ser remuneradas dignamente; lo cual hace necesaria una corresponsabilidad ciudadana.

Ducón & Cely (2014) aportan la conceptualización de inclusión laboral, afirmando que este concepto está configurado “bajo los parámetros de la formalidad del empleo, lo cual incluye tanto los derechos y obligaciones que se establecen por ley (aportes a salud, pensión, pago de impuestos, entre otros), estableciendo a las personas con discapacidad son sujetos tributarios para el Estado a cambio de la obtención de aquellas garantías que reflejan la tensión Derechos Humanos-Deberes Ciudadanos” (p.4).

Incluir laboralmente a personas con discapacidad en los ámbitos empresariales refleja beneficios a nivel laboral y social. El Ministerio de Trabajo (2018) plantea algunos de estos beneficios, tales como: cambios positivos en el clima laboral y en la cultura organizacional, posibilidades de innovación y eficiencia, proceso de selección a partir de las habilidades, capacidad de concentración y el mayor rendimiento por parte de la persona con discapacidad, empleado comprometido y leal con la empresa y las personas con discapacidad tienen más probabilidad de permanecer en un puesto de trabajo, evitando altos costos en rotación laboral.

La Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) en el 2021 publica un documento en el que comparte los distintos aspectos que intervienen en la eventual inclusión laboral de las personas con discapacidad, es por esto que presentan el paso a paso para desarrollar un proceso exitoso de inclusión laboral con personas con discapacidad.

La vinculación de una persona con discapacidad debe de ser planeada, sistemática y organizada, ya que son varios los pasos que hay que seguir:

1. “Tomar la decisión y cambiar la mentalidad: es necesario cambiar los tabús respecto a las personas con discapacidad y entender que estas tienen las mismas capacidades que los demás y que, aunque realicen las funciones y tareas de manera diferente, pueden obtener los mismos resultados (ANDI, 2021, pág. 28).”

2. “Política de inclusión: la elaboración de una política de inclusión laboral declarada dentro de la compañía con el fin de tener una base sólida en aspectos jurídicos y organizacionales. Un acta en la que quede consignada la intención de la compañía de incluir, eliminar barreras e incorporar en igualdad de condiciones laborales a la población vulnerable.
3. Análisis de cargos: no se trata de crear puestos de trabajos específicos para las personas con discapacidad, sino de ubicar a estas en las vacantes disponibles o enaquellas que efectivamente se requiera crear. Es importante contar con un perfil de cargos, el cual debe estar enfocado en las competencias, aptitudes y habilidades. Es esencial tener en cuenta los tipos de discapacidades de las personas que pretenden vincular a la empresa y la compatibilidad de cada persona con las competencias necesarias para desempeñar cada cargo.
4. Diagnóstico inicial de la empresa: descripción detallada de la empresa en la cual se identifiquen barreras y facilitadores. Es necesario inspeccionar la infraestructura física y tecnológica para conocer el estado actual y realizar los ajustes que se requieren, igualmente, se deben conocer las categorías de discapacidad, sus necesidades y particularidades, para así realizar las adaptaciones y ajustes necesarios para mejorar las condiciones de trabajo” (ANDI, 2021, pág. 29).
5. “Plan de sensibilización empresarial: es importante que el área de gestión humanalidere el proceso y esté involucrado desde el inicio. Este plan tiene como objetivo aclarar prejuicios, reducir el miedo a lo desconocido y facilitar la inclusión efectiva de las personas con discapacidad en todos los entornos de la empresa.
6. Proceso de selección: definir qué pruebas se realizan para el proceso de selección de candidatos, si dichas pruebas son accesibles dependiendo del tipo de discapacidad o si son sustituibles, según las competencias que se quiere identificar. Igualmente, aclarar las dudas o temores que puedan tener los profesionales de gestión humana, de manera tal que puedan garantizar el acceso al proceso en igualdad de condiciones con los candidatos que no se encuentran en una situación de discapacidad.
7. Proceso de vinculación: el proceso de vinculación inicia con la firma del contrato, es importante que en este primer momento se suministren los ajustes

razonables pertinentes para garantizar que la persona con discapacidad conozca los compromisos que asume. Así mismo, realizar un proceso adecuado de inducción a la empresa y al puesto de trabajo, para facilitar la adaptación y sostenibilidad de la vinculación laboral” (ANDI, 2021, pág. 30).

8. “Seguimiento a la persona con discapacidad y a la empresa: cuando la persona inicie su trabajo, junto con el área de gestión humana y el jefe inmediato se deben hacer visitas periódicas para evaluar su desempeño en el puesto de trabajo y su adaptación a la cultura organizacional (ANDI, 2021, pág. 31)”

En la misma línea, la Universidad de Santander en convenio con otras entidades, presenta una investigación, en la que proponen un Modelo desde la Gestión Humana para una Inclusión Laboral Sostenible de Personas con Discapacidad (2014). En este Modelo describen las prácticas ajustadas e idóneas que deben aplicar en el área de Gestión Humana cuando se habla del proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad.

1. “Planificación del talento humano: El presente Modelo sugiere procesos de selección abiertos y diseños universales de cargos. Se reconoce la importancia de las convocatorias abiertas, en aras de que se dé realmente un proceso para todos, sin caer en la discriminación o segregación. Por otra parte, el Modelo propone que los diseños de puestos de trabajo sean bajo un enfoque universal, que parta de las capacidades y limitaciones de las personas.

2. Selección: con el objeto de garantizar un proceso de inclusión laboral en términos reales, se plantea la necesidad de conocer previamente las condiciones de la discapacidad (capacidades y limitaciones) para que de esta manera se puedan hacer los ajustes a los que haya lugar. De igual manera, insistimos en que es crucial en cualquier proceso de selección que los instrumentos que se usen guarden estrecha relación con el perfil del cargo, con el fin de que efectivamente se evalúe lo que se requiere evaluar.

3. Contratación y compensación: debe darse en términos de igualdad de oportunidades, equidad e inclusión.

4. Formación y desarrollo: se deben tener objetivos claros de formación, identificando tanto las necesidades de la organización, como las necesidades de aprendizaje de las personas con discapacidad en el trabajo, lo cual permitirá el diseño de una formación ajustada.

5. Gestión del desempeño: la gestión del desempeño de las personas con discapacidad exige el seguimiento permanente a todos los aspectos que atañen a su proceso de inclusión, pues de ello depende su desempeño, y lógicamente, sus resultados. El Modelo de inclusión laboral, propone la evaluación 360 grados, dado que esta ofrece una mirada completa del proceso realizado por el sujeto. Asimismo resalta la importancia de que en esta práctica se tenga en cuenta la revisión de los ajustes o adecuaciones que se hayan hecho e incluya la voz de la persona con discapacidad” (López, Rico et al. 2014, pág.156).

6. “Calidad de vida laboral: en esta práctica se deben conocer las características y necesidades de las personas con discapacidad, debido a que aborda componentes como bienestar laboral e higiene y seguridad, lo que implica la necesidad de hacer ajustes en cuanto al abanico de opciones sobre los beneficios que ofrece la empresa; igualmente, se requiere incorporar técnicas de higiene y seguridad que otorguen garantías de protección a las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con los demás colaboradores” (López et al. 2014, pág. 157).

Si bien es importante que las empresas creen políticas de inclusión que generan mayor diversidad en los entornos laborales, también es relevante que cuando se comiencen los procesos de contratación se identifique que los postulados que tengan alguna discapacidad, en este caso intelectual, cumplan realmente con los requisitos para ocupar el puesto de trabajo al que se está postulando.

“Las personas con discapacidad, al igual que las demás personas que forman parte de una organización, deben estar preparadas para los cargos que desempeñen, por lo que un proceso de selección que comprenda los ajustes razonables a los que haya lugar, permitirá encontrar la persona idónea” (López, et al. 2014, pág.160).

Por esto, es importante resaltar que no se debe buscar incluir solo para cerrar las brechas de exclusión, discriminación y segregación que se tiene con las personas con discapacidad intelectual. Sino que se debe pensar en estas propuestas para buscar el desarrollo y fortalecimiento de las aptitudes y actitudes, que le permitan a la persona con discapacidad intelectual poder incluirse y adaptarse en el mundo laboral de manera eficiente, eficaz y equitativa.

“El entorno corporativo demanda un sujeto productivo que tenga una serie de competencias acordes con las necesidades del mercado laboral, ante las cuales emergen empresas encargadas de

realizar procesos de intermediación laboral con el propósito de favorecer los procesos de contratación” (Ducón & Cely, 2015, p. 4).

En el proceso de inclusión laboral de una persona con discapacidad intelectual, es relevante tener en cuenta las habilidades y competencias necesarias que esta tenga para desempeñarse de la mejor manera en el cargo y funciones que se le hayan asignado. En igual medida, debe haber un reconocimiento de las posibles barreras o dificultades que se encuentran en el entorno laboral, las cuales pueden llegar a obstaculizar la eficiencia a la hora de cumplir con sus funciones específicas.

En el proceso de inclusión laboral es necesario tener presente las dificultades que tenga la persona al momento de vincularse laboralmente y para realizar sus funciones, al tener esto claro se deben realizar unos ajustes razonables que vayan de acuerdo con la necesidad o dificultad de dicha persona. Los ajustes pueden ser de tipo actitudinal, comunicativo o físico; ninguno de estos debe generar un uso excesivo de recursos económicos, ya que se pueden realizar de manera sencilla, los cuales también pueden ser de ayuda para los demás colaboradores y para el mejoramiento de su eficiencia y eficacia.

Las organizaciones pueden buscar y solicitar acompañamiento de entidades que apoyan y hacen seguimiento a este tipo de procesos, ofreciendo a la empresa las posibles soluciones y ajustes que pueden aplicar para prosperar el ambiente y desempeño laboral de la organización.

4.3 Legislación sobre inclusión laboral

Desde una legislación internacional se toma como referente la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2008), la cual en el artículo 27 reconoce:

El derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. (p. 22)

En igual medida, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) en su artículo 23°, declara que toda persona tiene “derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo” (p.48), igualmente, tienen derecho a ingresar al contexto laboral sin ningún tipo de discriminación alguna y deben de ser remunerados igual que los demás trabajadores. (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 1948).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1983 publica el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo, este Convenio es aprobado por la legislación colombiana en la Ley 82 de 1988 dicho Convenio en el artículo 1 pretende que:

Todo miembro deberá considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad. (Función Pública, 1988, párr. 2)

En el contexto colombiano se puede encontrar legislación que tiene como propósito el reconocimiento y la promoción de la vinculación laboral de las personas con discapacidad en el país. Desde la Constitución Política de Colombia de 1991, se hace mención en diferentes artículos sobre las obligaciones de incluir a las personas con discapacidad. En el artículo 13 del capítulo 1 de derechos fundamental, se afirma que:

Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan. (<https://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Colombia/colombia91.pdf>, p. 2).

En este mismo documento legal se hace referencia a las obligaciones del Estado y los empleadores en el contexto laboral, esto se expone en artículo 54 del capítulo 2 de los derechos sociales, económicos y culturales:

Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud. (<https://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Colombia/colombia91.pdf>, p. 9).

El Ministerio del Trabajo, presenta el Decreto 1263 de 2021 por el cual se crea el Observatorio Nacional de Inclusión Social y Productividad para personas con discapacidad, el cual tiene como propósito “recopilar información, hacer seguimiento, análisis, investigación y recomendaciones a la implementación de las políticas públicas de discapacidad e inclusión social,

planes, programas y proyectos que tienen incidencia en la inclusión social y productiva de las personas con discapacidad (párr. 3).”

La normativa colombiana ofrece información a los empleadores sobre los posibles ajustes razonables que deberían de tener en cuenta al momento de comenzar el proceso de inclusión laboral. Por ejemplo, el decreto 2177 del año 2017, establece la conformación del Consejo para la Inclusión de la Discapacidad articulado al Sistema Nacional de Discapacidad. Su propósito es orientar al sector privado en:

El ejercicio de los derechos y la inclusión social, laboral y productiva de las personas con discapacidad, orientadas al desarrollo de las capacidades a través de la formación para el trabajo, la producción y el empleo de las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores (MinJusticia, 2017, p. 74).

La Ley 361 de 1977 en el artículo 22 del capítulo IV de integración laboral, establece que:

El Gobierno dentro de la política nacional de empleo adoptará las medidas pertinentes dirigidas a la creación y fomento de las fuentes de trabajo para las personas con limitación, para lo cual utilizará todos los mecanismos adecuados a través de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, Salud Pública, Educación Nacional y otras entidades gubernamentales, organizaciones de personas con limitación que se dediquen a la educación, a la educación especial, a la capacitación, a la habilitación y rehabilitación. Igualmente el Gobierno establecerá programas de empleo protegido para aquellos casos en que la disminución padecida no permita la inserción al sistema competitivo. (Función Pública, 1997).

En esta misma Ley se declaran los beneficios legales y tributarios al momento de crear una política de inclusión en sus entornos laborales y por ende, se generan vinculaciones de personas con discapacidad o alguna otra población vulnerable. Los beneficios que se expresan en el artículo 24 son:

9. Preferencias en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, sean estos públicos o privados.
10. Prelación en el otorgamiento de créditos o subvenciones del Estado.
11. Beneficios arancelarios en la importación de maquinaria y equipos destinados al trabajo de PcD.

Y los beneficios que se dan desde las disposiciones del artículo 31 son:

1. Deducción en el impuesto de renta del 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable.
2. Disminución del 50% en la cuota de aprendices que está obligado a contratar empleador.

Desde la “Ley 762 de 2002 por medio de la cual se aprueba la Convención interamericana para la eliminación de las formas de discriminación contra las personas con discapacidad” (MinTrabajo, 2018, pág. 19).

La Ley 1346 de 2009 aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas.

Basándose en la anterior Ley, la Corte Constitucional, mediante la sentencia C - 293 de 2010, estableció que el ordenamiento interno debía actualizarse de acuerdo con las realidades sociales que se venían evidenciando y, que el dinamismo del concepto y tratamiento de la discapacidad obligaba al Estado Social de Derecho Colombiano a tener como objetivo la protección especial de las personas con discapacidad (Aguirre, 2020, p. 19).

En igual medida, la Ley 1145 de 2007 “organiza el Sistema Nacional de Discapacidad. Esta ley tiene como objeto impulsar la formulación en implementación de la política pública en discapacidad, en forma coordinada entre las entidades públicas del orden nacional, regional y local.” (Ministerio de Trabajo, 2018, p. 19)

Desde esta Ley se busca entender el principio de accesibilidad universal en el que se promuevan la construcción de espacios laborales, sociales, arquitectónicos y culturales basados en acciones afirmativas, encaminadas a implementar diseños universales y ajustes razonables que posibiliten a las personas con discapacidad la garantía de la existencia de la unión entre el sujeto social y el sujeto de derecho, la igualdad de oportunidades desde la inclusión, la autonomía y la participación social. (Congreso de Colombia, 2007).

En la Ley 1306 de 2009 “se dictan normas para la protección de personas con discapacidad mental y se establece el régimen de la representación legal de incapaces emancipados.” (Ministerio de Trabajo, 2018, p. 20).

En una de las leyes específicas de trabajo e inclusión laboral en la normativa colombiana, se habla de la formalización y generación de empleo, la Ley 1429 de 2010 o la Ley del Primer Empleo

En el párrafo 5.o del artículo 3 declara que los programas de formación y capacitación tendrán prioridad para jóvenes con discapacidad. Asimismo, en su artículo 10 contempla un descuento en el impuesto sobre la renta y complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina para los empleadores que contraten personas en situación de desplazamiento, en proceso de reintegración o en condición de discapacidad (Ministerio de Trabajo, 2018, p. 20).

Una de las mayores leyes que vela por garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad es la Ley Estatutaria de 1618 de 2013 la cual “mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y ajustes razonables, eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad” (Ministerio de Trabajo, 2018, p. 20).

La Ley 1752 de junio de 2015 llega para modificar la Ley 1428 de 2011 y penalizar todo acto de discriminación contra las personas con discapacidad, así mismo como por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual. Esta Ley se conecta con el Código Penal en el artículo 134A en el que se define actos de discriminación como:

Artículo 134A. Actos de discriminación. El que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes. (Función Pública, 2015).

Sin embargo, es importante resaltar que, aunque exista normativa a nivel nacional e internacional todavía se hace necesario que los empleadores cumplan a cabalidad con las orientaciones de una manera espontánea, ya que todavía se evidencian diversas barreras que reducen el acceso y permanencia de personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Frente a la inclusión social y productividad de la población con discapacidad intelectual, Colombia ha promovido una serie de incentivos e iniciativas para garantizar su participación laboral. Una de las medidas recientes fue la expedición del Decreto 2011 de 2017 por parte del Ministerio del Trabajo. Esta norma tiene como objetivo establecer un porcentaje de vinculación laboral de las personas con discapacidad en todas las entidades del sector público del orden nacional, departamental, distrital y municipal de las tres ramas del poder público. Esta medida promueve la creación de trabajos formales para las personas con esta condición; sin embargo, su éxito dependerá de la preparación de las oficinas de gestión humana y de los ajustes necesarios

para que las personas con discapacidad puedan desarrollar satisfactoriamente sus deberes (Fundación Saldarriaga Concha, 2018).

Por esto, es entonces el Estado, el encargado de promulgar y ejecutar políticas de acción integración social para las personas con discapacidad, con las que se promueva la construcción de espacios físicos y sociales accesibles (Aguirre, 2020, pág. 19).

4.4 Imaginarios de empresarios sobre discapacidad intelectual

El imaginario es el producto de la facultad de la imaginación entendida como capacidad creadora y lo opuesto a la objetividad y la ciencia. El insumo de la imaginación son las percepciones y una vez trabaja sobre ellas se producen los imaginarios, que pueden ser radicales-individuales si no se han socializado o expresado en la realidad concreta; o pueden ser imaginarios sociales en caso contrario y una vez hayan sido sometidos al imaginario instituido o instituyen. (Arias, Corrales, Rosero, 2013, p. 29).

En los distintos contextos sociales se puede evidenciar la presencia de los imaginarios sociales, y el contexto laboral no se escapa a esta situación, más aún cuando de inclusión laboral se trata. La baja contratación a personas con discapacidad se debe a varios factores, entre estos están los imaginarios sociales respecto a la discapacidad lo cual muestra la incidencia de estos al momento de la inclusión laboral. (Rodríguez, 2013).

Si la inclusión laboral es un tema relevante en el país, se debe formar constantemente acerca de las características y potencialidades que tienen las personas con discapacidad. Esto contribuiría a disminuir en gran medida las dudas, mitos o imaginarios que se presentan en relación con la productividad, la rotación y los costos de adecuaciones locativas que en mayor medida son la inquietud más común entre los empresarios a la hora de considerar vincular contractualmente personas con discapacidad. (Ducón & Cely, 2015)

Los imaginarios se pueden tomar como una barrera al momento de intentar una posible inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. Las barreras hacen referencia a todo aquello que impide a una persona con discapacidad gozar de una participación plena en los diferentes contextos que interactúan, entre estos el contexto laboral. Las principales barreras son:

- Barreras físicas: estas son de tipo arquitectónico, como escaleras, distribución de espacios u objetos que obstaculicen en la estadía de la persona con discapacidad en algún lugar específico. En el caso de la discapacidad intelectual las barreras físicas no se evidencian a primera vista, a no ser que la persona con discapacidad intelectual también tenga discapacidad motora. Sin embargo, se debe

observar y analizar constantemente por si posiblemente, la persona con discapacidad intelectual deba desplazarse fuera del lugar de trabajo, se le apliquen los ajustes pertinentes para su movilización y desplazamiento.

- Barreras actitudinales: son entendidas como las acciones, posturas, conductas, sentires, imaginarios que impiden que las personas con discapacidad desempeñen sus labores. En el caso de la discapacidad intelectual esta barrera se evidencia cuando se piensa que no aprenden con facilidad, no observan o identifican lo que pasa a su alrededor, no se tiene en cuenta sus opiniones, el uso de palabras como “bobos” o cualquier sobrenombre peyorativo relacionado a la discapacidad.

- Barreras comunicativas: son aquellas palabras, canales de comunicación que impiden la participación de la persona con discapacidad en una conversación o actividades comunicativas. En la discapacidad intelectual se da cuando se hace uso de términos técnicos los cuales no son familiares para la persona con discapacidad intelectual, además, no se le explica de manera práctica o de una forma que sea comprensible para esta, igualmente, cuando las indicaciones se dan de manera rápida o imprecisa sin tener en cuenta que la persona haya podido comprender lo que se le comunicó.

En consecuencia, los imaginarios en el contexto laboral constituyen una barrera de tipo actitudinal, “el componente actitudinal se refiere a la actitud del sujeto hacia el propio desempeño dentro de una conducta específica bajo determinadas circunstancias.” (Gutiérrez & Celis, 2010, p.8); afectando así, la generación de espacios accesibles e inclusivos para las personas con discapacidad.

Crear que la persona con discapacidad intelectual no cumplirá con las expectativas u objetivos que se tienen dentro de una compañía a causa de su discapacidad, se considera un imaginario y por ende, una barrera. Identificar la condición de estas personas y reconocer las diferentes características con las que puede aportar en un proceso empresarial, permitirá que se disminuyan las barreras y vayan erradicando todo tipo de conductas prejuiciosas, para comenzar a abrir espacios de inclusión en los diferentes contextos.

Esta investigación identificó los imaginarios que tiene un grupo de empresarios acerca de la discapacidad intelectual, así mismo a través de una estrategia formativa, se buscó incidir en la transformación o transición de esas concepciones erradas, prejuiciosas; mitos e imaginarios, que

alguna manera pueden incidir e interferir en la vinculación laboral de esta población. Los imaginarios se agruparán en cuatro categorías:

La primera categoría está asociada con la conceptualización sobre la discapacidad intelectual y la inclusión laboral. Esta categoría permitió identificar qué percepción tienen los empleadores o empresarios sobre las personas con discapacidad intelectual y cómo esto incide en el proceso de inclusión laboral.

La segunda categoría está referida a las nociones de interacción y relacionamiento de la población con discapacidad intelectual con sus pares y superiores. Aquí se tuvo en cuenta qué prejuicios tienen los empleadores acerca de la manera en que se relacionan estas personas cuando hacen parte de un equipo de trabajo.

La tercera categoría está relacionada con los imaginarios que tienen los empleadores frente al desempeño laboral de las personas con discapacidad intelectual al momento de pensar en una eventual inclusión laboral y de qué manera o con qué tipos de ajustes razonables se puede potenciar o mejorar ese desempeño laboral. Esto teniendo como base que pensar a las personas con discapacidad como personas improductivas o ineficaces es uno de los mayores imaginarios en este sector.

La cuarta categoría tuvo como propósito que la literatura especializada sobre legislación sea conocida o recordada por los empleadores y puedan relacionarla o aplicarla dentro de su contexto de inclusión laboral.

Anteriormente se podía evidenciar que alrededor de las personas con discapacidad, se tejían un sinnúmero de imaginarios sociales, que obstaculizan la inclusión de esta población en la sociedad, especialmente en el sector productivo. Así mismo, los procesos de gestión humana no corresponden con las capacidades, habilidades y dificultades de las personas con discapacidad que se presentaban a las convocatorias de las vacantes. (López et al. 2014).

Los imaginarios dentro de una cultura empresarial pueden incidir en el proceso de inclusión laboral de una persona con discapacidad intelectual. Por esto, se hace necesario que aquellos entornos laborales que estén en búsqueda de una inclusión laboral comiencen procesos de información, sensibilización y concientización con el personal que hace parte de la compañía; generando espacios de aprendizaje se va a posibilitar con mayor facilidad la inclusión y adaptación de las personas con discapacidad intelectual que ingresen de manera activa y participativa en el mundo laboral.

El diseño de estrategias les permitirá a las organizaciones identificar las habilidades y dificultades de la persona con discapacidad intelectual y así comenzar a crear y aplicar los ajustes que sean necesarios para que la persona cumpla con sus funciones y de esta manera contribuya al logro de los objetivos y metas de la empresa.

En el ámbito laboral se requieren de ambientes incluyentes, que posibiliten el desarrollo eficiente de las actividades de los trabajadores, sin que haya obstáculo por falta de herramientas, conocimiento sobre la situación en la que se encuentra el trabajador, o porque la empresa o el puesto del trabajo no tiene las condiciones óptimas para el trabajador. En ese sentido, los ajustes razonables constituyen la manera en la cual se va a atender de forma efectiva a la discapacidad, según los diversos tipos que existen (Aristizábal et al 2021, p. 11-12).

4.5 Empleo con apoyo

“El empleo con apoyo surge ante la necesidad de buscar alternativas para acceder al mundo del trabajo para aquellas personas con discapacidad que, incluso dentro del propio colectivo, mostraban mayores dificultades para acceder al empleo” (Jordán Urries, 2008, p.12).

Desde el Programa Iberoamericano para el Empleo de las Personas con Discapacidad, el cual es coordinado por la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) con la participación de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) se plantea que el Empleo con apoyo es una modalidad para la inserción laboral, que se caracteriza por la participación de una figura mediadora nombrada como preparador laboral o tutor, el cual brinda al trabajador con discapacidad el apoyo requerido para adaptarse al puesto de trabajo.

A su vez, el Programa Iberoamericano para el Empleo de las Personas con Discapacidad plantea que las estrategias a implementar dentro del empleo con apoyo pueden combinar ayudas personales con otras clases de apoyos que no necesariamente se dan dentro del lugar de trabajo como podría ser visitas regulares al lugar de trabajo o cuando lo requiera el empleador, con el propósito de atender dificultades que pudieron haberse presentado; las ayudas o apoyos proporcionados a la persona con discapacidad están en función de las necesidades de cada individuo, por lo que la extensión en el tiempo variará de acuerdo a las necesidades y al progreso de la persona en su puesto de trabajo. (Organización Iberoamericana de seguridad social [OISS], 2014).

El ECA ha sido un método o estrategia con la que se ha obtenido resultados significativos en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en diferentes países. La implementación de este ha requerido la generación o modificación de marcos legales y normativos, sin embargo,

esto ha permitido que se fomenten acciones encaminadas al desarrollo de las habilidades y conductas sociales para así favorecer la autonomía e independencia de la población principal.

Dentro del concepto de empleo con apoyo hay distintos agentes que permiten que este pase de lo teórico a lo práctico. El preparador laboral es uno de esos apoyos tangibles que hacen parte del proceso de inclusión laboral, este profesional es una compañía fundamental para la persona con discapacidad intelectual que está en busca de ingresar al mercado laboral.

La figura del preparador laboral pretende dar al trabajador con discapacidad el apoyo que requiere para que este se adapte a su puesto de trabajo. Esta mediación se hace mediante la preparación para el desarrollo de habilidades y tareas necesarias, así como el seguimiento y acompañamiento en el puesto de trabajo (Igirio, Marcucci, Aristizábal, 2021).

4.6 Formación a Empleadores

La formación para el empleador se da por la necesidad de brindar un acompañamiento a quienes apuestan por la inclusión de personas con discapacidad; a su vez se toma como una herramienta para facilitar el goce de los derechos de las personas con discapacidad intelectual a un trabajo digno. La formación está encaminada a “brindar asesoría a empresarios sobre los mecanismos de inclusión laboral de las Personas con Discapacidad y de los servicios de intermediación laboral.” (<https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad>).

La continua formación va a permitir tanto al empleador como a los empleados estar a la vanguardia de todo lo que esté sucediendo a nivel social y que de manera directa o indirecta influye en los objetivos o políticas que tenga una pequeña, mediana o gran empresa. Acá se ve reflejado el concepto de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), el cual hace referencia a la manera en que las empresas son conscientes de las consecuencias o contribuciones que se dan desde las actividades empresariales sobre las sociales.

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) o Responsabilidad Social Corporativa (RSC), puede incidir en la mejoría de aspectos sociales, económicos y políticos, así como el desarrollo y fortalecimiento del potencial humano. Garavito (2014) resalta la importancia de la responsabilidad social empresarial (RSE), al momento de generar políticas de inclusión laboral. Este aclara que la RSE puede apoyar el cumplimiento de medidas obligatorias por parte de las empresas y así, generar conciencia para brindar un carácter social en la justificación de dichas políticas.

Este tipo de responsabilidad social busca que desde los sectores productivos y económicos se generen propuestas de inclusión y así se disminuyan o erradiquen barreras que no permiten la participación de ciertas poblaciones vulnerables. Es por esto que en la construcción de este proceso se debe hacer de manera voluntaria por partes de los agentes involucrados.

“La RSC parte de un requisito previo que es el cumplimiento de la legislación aplicable, es un requisito excluyente, si no se cumple la ley no se puede siquiera optar a ser responsable, ni como empresa ni como individuo.” (Martín, 2014, p. 17).

Es aquí donde se resalta la importancia e influencia que tienen las prácticas que aplica el sector empresarial o corporativo en el ámbito social. Es por esto que se hace necesario la formación a los agentes representantes de este sector para que repliquen sus conocimientos siendo estos los que dan cara a los procesos e iniciativas, y al mismo tiempo, son el reflejo o ejemplo para los demás integrantes de la empresa, causando iniciativa en el desarrollo y participación de las distintas poblaciones.

La Comisión de las Uniones Europeas (2001) aclara que “ser socialmente responsable no significa solamente cumplir plenamente las obligaciones jurídicas, sino también ir más allá de su cumplimiento invirtiendo «más» en el capital humano, el entorno y las relaciones con los interlocutores” (p.7).

Desde los entes gubernamentales se presenta un acompañamiento y una retribución hacia los empleadores y sus empresas, al momento de comenzar un proceso de inclusión laboral dentro de sus territorios, pero se presenta un gran desconocimiento frente a estos apoyos.

5. Metodología

5.1 Enfoque, alcance y tipo de estudio

Esta investigación se desarrolló a partir de un enfoque cualitativo, se buscó identificar los imaginarios de los empleadores en cuanto a la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual y sus características en diferentes sectores productivos. Aunque este tema ha sido foco de investigación a nivel internacional, desde la revisión de literatura se identificó que a nivel nacional y local no abundan estudios alrededor de esta problemática. Generalmente los estudios reseñados, se concentran en describir las acciones que se aplican dentro de las empresas para propiciar espacios incluyentes en el ambiente laboral.

En tal sentido la investigación tuvo un alcance exploratorio, en el que se hizo uso de distintos métodos de búsqueda, así como las referencias de distintas investigaciones que se enfocan en los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad. Lo que permitió analizar y comprender la problemática que se evidenció en cuanto al poco conocimiento sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual.

Por medio de esta investigación se diseñó y aplicó una propuesta de formación dirigida a un grupo de empresarios. Con esta propuesta se buscó el reconocimiento de las características de las personas con discapacidad intelectual y la relevancia de brindar oportunidades laborales a esta población. Además, se identificó a través de los resultados de la investigación las posibles transformaciones de los imaginarios frente a la discapacidad intelectual y su eventual inclusión laboral. Esta investigación se desarrolló a través del estudio de caso, el cual según Soto y Escribano (2019) tiene:

La intención de estudiar y evaluar un caso determinado, a fin de llegar a explicar objetivamente la evolución de este, sus particularidades y las causas que generan la situación que demanda llevar a cabo un proceso investigativo de esta naturaleza. (p. 7).

El estudio de caso se realizó en el contexto del programa de Extensión de la Universidad de Antioquia denominado UIncluye. Es un proyecto de investigación desde el cual se pretende contribuir a la disminución de las barreras de jóvenes con discapacidad intelectual para su inclusión en el contexto educativo, social y ocupacional. Mediante el diseño y validación de un programa para el desarrollo humano, basado en el enfoque de las capacidades y las inteligencias múltiples, se promueve la vinculación de estos jóvenes a la educación superior. (<https://grupodidactica.com/uincluye-2/>).

Las técnicas de recolección de información utilizadas fueron: Un grupo focal con 6 jóvenes que aún no han iniciado su proceso de práctica laboral, pero han recibido formación, y se encuentran en la etapa de exploración de intereses laborales. Se indagó por los intereses laborales y con base en ello se seleccionaron 7 empresas. Otra técnica de recolección fue un cuestionario, con el que se pretendió identificar los imaginarios que tenían los empresarios participantes del curso sobre inclusión laboral. Luego de que los empresarios participaran en la propuesta formativa y realizaran las actividades correspondientes a este; se aplicó una entrevista a cada uno de los participantes, que permitió analizar, comparar si hubo o no una posible transformación de los imaginarios por parte de los empresarios hacia la población con discapacidad intelectual, sus características y eventual inclusión laboral.

5.2 Técnicas e instrumentos para la recolección de información

En esta investigación se tuvo en cuenta los intereses y aspiraciones que tienen los participantes del Programa UIncluye, el cual acompaña el proceso formativo de 22 jóvenes con discapacidad intelectual en el contexto de la preparación para la vida adulta, la inclusión a la educación superior y la inclusión laboral. Este grupo de jóvenes ha participado en un conjunto de talleres de planificación centrada en la persona, con el fin de identificar sus habilidades e intereses para construir su proyecto de vida. Uno de los aspectos que se trabaja es el interés por la vinculación laboral en un sector específico al momento en que van a realizar sus prácticas profesionales, es por esto, que se realizó un grupo focal con los estudiantes que estén en dicho proceso.

Un grupo focal consiste en una entrevista grupal dirigida por un moderador a través de un guion de temas o de entrevista. Se busca la interacción entre los participantes como método para generar información. El grupo focal lo constituyen un número limitado de personas. “A través de él se consigue información en profundidad sobre lo que las personas opinan y hacen, explorando los porqués y los cómo de sus opiniones y acciones” (Prieto y March, 2002, p. 366)

Para realizar un grupo focal se recomienda seguir los siguientes pasos: definir el objetivo de la investigación, seleccionar las preguntas para el proceso de discusión, establecer a un moderador, reclutar a los participantes, obtener el consentimiento de los participantes y comenzar la investigación. (<https://www.questionpro.com/blog/es/que-son-los-grupos-focales/>).

El grupo focal se realizó con 6 jóvenes que aún no han iniciado su proceso de práctica laboral, pero han recibido formación, y se encuentran en la etapa de exploración de intereses

laborales. Se indago por los intereses laborales y con base en ello se seleccionaron 7 empresas a quienes se les aplicó un cuestionario para identificar las percepciones que tenían frente a las personas con discapacidad intelectual y su eventual proceso de inclusión laboral, teniendo en cuenta las cuatro categorías sobre los imaginarios, las cuales son: conceptualización (el concepto paradigma que tienen los empresarios frente a la discapacidad), las relaciones laborales (las posibles interacciones que se dan entre persona con discapacidad y su entorno laboral), el desempeño laboral y ajustes razonables (conocimiento frente adaptaciones individuales y creencias acerca de la productividad de las personas con discapacidad intelectual) y normativa de inclusión laboral (conocimiento y aplicación).

El objetivo principal del grupo focal fue indagar por los sectores económicos en que los jóvenes participantes del Programa UIncluye tienen algún interés laboral. Bajo unos criterios específicos para la selección de los participantes como:

- Los participantes son los jóvenes pertenecientes al Programa UIncluye que tengan interés en ingresar al sector productivo del país.
- Los jóvenes deben contar con la disposición para participar en el grupo focal de manera presencial.

Dicho grupo focal se desarrolló en un solo encuentro con cuatro momentos:

- 1. Saludo y bienvenida:** Se dio la bienvenida, seguidamente se socializó la agenda y el objetivo del grupo focal.
- 2. Actividad de los sentidos:** Tenía como propósito un momento de apertura y acercamiento entre los participantes y las mediadoras, mediante una actividad que relaciona los sentidos y diferentes elementos que se llevaron a propósito del desarrollo del espacio.
- 3. Video y socialización:** A través del video <https://www.youtube.com/watch?v=FdRa-SWSktQ>, se observó las diferentes habilidades y características de una persona con discapacidad a nivel personal y laboral.
- 4. Red de palabras:** Por medio de cinco categorías, cada una identificada con un color determinado se hace una red de palabras; se realiza con el propósito de investigar los intereses y motivaciones de los participantes en algún sector económico.

A. Categoría: Fortalezas

Pregunta orientadora: ¿Cuáles crees que son tus fortalezas? Por ejemplo, si eres paciente, ordenado, atento, etc.

Color: Verde

B. Categoría: Gustos

Pregunta orientadora: ¿Qué es lo que más le gusta hacer?

Color: Azul

C. Categoría: Sueños

Pregunta orientadora: ¿Cuáles son los mayores sueños que quiere cumplir en la vida?

Color: Amarillo

D. Categoría: Formación académica

Pregunta orientadora: ¿Qué estudios has realizado?

Color: Morado

E. Categoría: Empresa o sector económico en el que les gustaría trabajar

Pregunta orientadora: ¿En qué empresa o en qué te gustaría trabajar?

Color: Rojo

En la misma medida, para llevar a cabo la investigación y explorar los imaginarios que tenían los empresarios frente a la discapacidad intelectual y su eventual inclusión laboral, se realizó un cuestionario, el cual es entendido como:

Un documento formado por un conjunto de preguntas que deben estar redactadas de forma coherente, y organizadas, secuenciadas y estructuradas, de acuerdo con una determinada planificación, con el fin de que sus respuestas puedan ofrecer toda la información necesaria. El cuestionario permite estandarizar e integrar el proceso de recopilación de datos, y es en definitiva un conjunto de preguntas respecto a una o más variables que se van a medir. Los cuestionarios cualitativos se utilizan cuando hay necesidad de obtener información exploratoria o de probar una hipótesis. (<https://www.euroinnova.ec/blog/que-es-el-cuestionario-en-una-investigacion>).

El cuestionario se diseñó con base en las 4 categorías que se usaron para la dirección y realización del curso para los empresarios. Las categorías fueron conceptualización (el concepto

paradigma que tienen los empresarios frente a la discapacidad), las relaciones laborales (las posibles interacciones que se dan entre persona con discapacidad y su entorno laboral; además del conocimiento frente adaptaciones individuales), el desempeño laboral y ajustes razonables (creencias acerca de la productividad de las personas con discapacidad intelectual), normativa de inclusión laboral (conocimiento y aplicación). Cada una de las categorías tenían un objetivo específico los cuales se muestran en la tabla 1.

El diseño del cuestionario que se implementó fue de selección múltiple con justificación, en el que se indagó sobre las percepciones que tenían frente a la población con discapacidad intelectual antes de participar en el programa de formación. Este mismo se diseñó por medio de la plataforma Google Forms, la cual permitió que se compartiera con los empresarios de una manera más fácil y rápida.

Este cuestionario se envió a través de correo electrónico, haciéndolo llegar a cada uno de los correos suministrados por cada uno de los participantes. Esto facilitó la recolección y análisis de la información.

Tabla 1. *Categorías del cuestionario con su respectivo objetivo.*

Categoría	Objetivo
Conceptualización	Identificar el conocimiento sobre los conceptos de discapacidad intelectual e inclusión laboral.
Relaciones laborales	Identificar la percepción sobre la participación de la persona con discapacidad intelectual en el ambiente laboral.
Desempeño laboral y ajustes razonables.	Inferir el reconocimiento que se le da al desempeño laboral y ajustes necesarios para la realización de funciones de la persona con discapacidad intelectual al ser incluido laboralmente.
Normativa de inclusión laboral	Reconocer los saberes sobre la normativa de inclusión laboral y la aplicación de esta.

Este curso se realizó bajo la modalidad autogestionable, donde los participantes pudieron acceder a él en los tiempos y espacios que consideraron más pertinentes para su realización. Seguido a este proceso formativo se hizo uso de la entrevista como técnica de recolección de información, la cual se implementó de manera sincrónica, fue grabada y transcrita con el fin de tenerla como insumo para el análisis.

La entrevista es definida por el diccionario de las ciencias de la educación como “una técnica de gran utilidad en la investigación cualitativa para recabar datos; se define como una conversación que se propone un fin determinado distinto al simple hecho de conversar” (Díaz, 2013, p. 163).

La entrevista con un enfoque cualitativo es íntima, flexible y abierta, donde hay un intercambio de información (entrevistador - entrevistado (s)) y de construcción conjunta de significados respecto a un tema.

Para la entrevista de corte cualitativo se recomienda seguir un orden de formulación, comenzando por las preguntas generales y fáciles, luego las preguntas complejas, las preguntas sensibles y delicadas y se finaliza con las preguntas de cierre. La entrevista en el enfoque cualitativo puede ser estructurada, semiestructurada y abierta. En esta investigación se aplicó la entrevista semiestructurada, que ofrece al entrevistador un margen de flexibilidad, se basan en una guía que previamente está organizada, sin embargo, permite que el entrevistador pueda introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener más información.

El conjunto de categorías que se tuvieron en cuenta para la aplicación de la entrevista en esta investigación fueron las mismas que estructuraron el cuestionario antes mencionado la conceptualización, las relaciones laborales, el desempeño laboral y ajustes razonables, y normativa de inclusión laboral.

5.3 Plan de Análisis

Para el análisis de la información recolectada se utilizó la técnica de triangulación de información la cual es definida como: “el uso de varias estrategias al estudiar un mismo fenómeno, por ejemplo, el uso de varios métodos (entrevistas individuales, grupos focales o talleres investigativos)” (Okuda & Gómez, 2005, p. 119)

Dentro de esta técnica existen varias posibilidades para su aplicación de acuerdo con la fuente de la información a triangular. “Existen diversas posibilidades a la hora de triangular, entre ellas, podemos destacar la triangulación de datos, triangulación de investigador,

triangulación teórica, la triangulación metodológica, la triangulación múltiple” (Aguilar, S. & Barroso, J. 2015, p. 74)

En el caso de esta investigación la triangulación de datos fue la metodología de análisis que se utilizó, ya que se contrastó la información suministrada en las actividades realizadas en el curso, como foros, propuesta formativa y demás herramientas para la recolección de información como el cuestionario diligenciado por los ocho (8) participantes del curso y la entrevista semiestructurada a cuatro (4) participantes escogidos aleatoriamente.

6. Resultados y análisis

Para la realización de este trabajo de investigación y el cumplimiento del objetivo general del mismo, se hizo uso de diferentes técnicas e instrumentos que permitieron la recolección de la información necesaria para obtener los resultados y realizar su respectivo análisis. El cuestionario, grupo focal y la entrevista fueron los instrumentos que permitieron recolectar información, así mismo, diseñar y aplicar el curso dirigido a empresarios.

Sin embargo, para la realización de este análisis se tuvo en cuenta específicamente el cuestionario inicial y la entrevista posterior a la finalización del curso. Para esto, se crearon categorías que transversalizaron todo el proceso investigativo: conceptualización, relaciones laborales, desempeños laborales y ajustes razonables; y normativa en inclusión laboral.

De acuerdo con esto, se trianguló la información recogida en el cuestionario inicial y la entrevista final. Con esto se buscó analizar e identificar los posibles cambios en los imaginarios de los empresarios después de la realización del curso, frente a la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual.

El trabajo de campo se realizó con 11 empresarios de diferentes sectores económicos. De los cuales, Ocho (8) respondieron el cuestionario inicial, antes de comenzar la participación el curso; Ocho (8) culminaron el curso Inclusión Laboral: conocer, para reconocer y acoger.

De manera aleatoria, se tomó una muestra de cuatro (4) empresarios que fueron participantes del curso, para llevar a cabo la entrevista final, con el propósito de identificar la posible transformación de los empresarios frente a la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual.

Teniendo en cuenta lo anterior, a continuación, se refiere cada una de las categorías, los resultados obtenidos y su respectivo análisis.

6.1 Conceptualización

En esta categoría se buscaba identificar el conocimiento que tenían los empresarios acerca de dos conceptos base: discapacidad intelectual e inclusión laboral.

Con base en lo anterior, en las respuestas del cuestionario se encontró que tres (3) de ocho (8) participantes expresaron tener conocimiento sobre el concepto de inclusión laboral.

Podría afirmarse que la inclusión laboral permite trabajar en igualdad de condiciones a las personas de acuerdo con su individualidad. Este proceso hace posible que desarrollen sus habilidades, ejerzan un rol y reciban una remuneración justa de acuerdo con las funciones que cumplen en una organización (Sujeto 7).

Si bien la mayoría de los empresarios no se han enfrentado a realizar un proceso de inclusión laboral dentro de sus organizaciones, tienen nociones acerca de el propósito de este y lo que se debería de tener en cuenta al momento de construirlo y aplicarlo.

Sin embargo, frente al concepto de discapacidad intelectual, se evidenció que seis (6) de las ocho (8) personas que respondieron el cuestionario no tenían claridad sobre este y dos (2) manifestaron que sí, una de estas la definió como:

Considero que son personas que pueden tener dificultad para adquirir algunos conocimientos, pero con capacidades superiores para desarrollar otros, con dificultades para la comunicación verbal pero con grandes capacidades sociales (Sujeto 7).

Hecho que cambió después de la realización del curso, y se evidenció en las respuestas a las preguntas de la entrevista los participantes tenían más certeza con respecto a los conceptos de discapacidad intelectual e inclusión laboral, algo que fue muy notorio en las propuestas de inclusión laboral construidas por cada uno de estos, en las que se debían reflejar la apropiación de los conceptos antes mencionados.

La discapacidad intelectual no es una etiqueta, ni un nombre para una persona, es solo un diagnóstico que implica una serie de limitaciones en las habilidades que la persona puede aprender, cómo: procesamiento de la información, comunicación, gestión emocional, manejo del tiempo, dinero, entre otras. Sin embargo, las personas con discapacidad intelectual no sólo presentan dificultades, sino también capacidades que les pueden ayudar a desempeñarse en los diferentes ámbitos de la vida (Sujeto 8).

Dentro de las actividades que debían llevar a cabo en el curso fue notorio que había una disposición frente a la inclusión laboral, aunque, el miedo a implementarla seguía latente.

Considero que el hecho de vincular a una persona con discapacidad no se debe tomar como un acto de solidaridad, creo que se trata más de igualdad y de posibilidades para que las organizaciones se reinventen (Sujeto 6).

En las iniciativas de inclusión laboral creadas por los empresarios se pudo reconocer que estos acogieron de manera positiva y con motivación los conceptos de discapacidad intelectual e inclusión laboral para sus futuros proyectos inclusivos dentro de sus organizaciones.

El primer paso para implementar la inclusión de personas con discapacidad intelectual para nosotros y para cualquier entidad es la decisión gerencial, romper el prejuicio como ya se ha hecho históricamente con otras predisposiciones sociales como la inclusión de la mujer en el mundo laboral, la abolición del racismo, etc. (Sujeto 1).

6.2 Relaciones laborales

En esta categoría se tuvo como propósito reconocer los imaginarios que tenían los empresarios acerca de las relaciones interpersonales y laborales de las personas con discapacidad intelectual con sus pares y superiores.

Al momento de indagar en el cuestionario sobre si se puede presentar algún cambio en el ambiente laboral al contratar a una persona con discapacidad intelectual, se encontró que seis (6) de las ocho (8) personas que respondieron el cuestionario, expresaron que el ambiente laboral mejoraría, uno (1) que el ambiente empeoraría y uno (1) que seguiría igual.

Mejora, Porque son personas que efectivamente son muy especiales y las personas en general se comportan de manera más cariñosa y afectiva cuando están con una persona de estas (Sujeto 7).

Si bien la mayoría de los empresarios reconocieron que se va a presentar una mejora en el ambiente laboral con el ingreso de una persona con discapacidad intelectual. Uno de los empresarios justificó dicha mejoría con el argumento de que esta población o tipo de personas se caracterizan por ser afectivas, esto da paso a identificar uno de los imaginarios que se tienen frente a dicha población y sus características. Idealizando sus comportamientos y sentimientos al momento de relacionarse con los diferentes agentes que hacen parte de la organización.

En contraste con el grupo que se seleccionó para la aplicación de la entrevista, tres (3) de los cuatro (4) entrevistados reconocieron que el desconocimiento y la falta de información son de las principales causas que afectan la relación entre los demás colaboradores y la persona con discapacidad dentro de la empresa, así mismo, resaltaban la necesidad de hacer un acercamiento previo o sensibilización antes de vincularla al equipo.

...Es muy importante tener un acercamiento previo antes de abrir la contratación, porque pues realmente hay muchas personas bueno, acá tenemos personas de muchas edades, cierto desde

los 18 hasta los 48 o 52 años que obviamente, pues cada persona en la etapa de vida en la que ésta tiene un concepto diferente, cierto entonces si incluimos en ese momento una persona con discapacidad intelectual dentro de los colaboradores, lo más seguro es que sí podría afectar el relacionamiento (Sujeto 6).

Las empresas en el proceso de inclusión laboral no solo tuvieron en cuenta a la persona con discapacidad intelectual sino también a los demás empleados, ya que estos también tienen características que los hacen únicos y diversos, así que también deben de ser tenidos en cuenta en el proceso de inclusión laboral.

En el mismo sentido, tres (3) de los cuatro (4) expusieron que la persona con discapacidad se puede adaptar con mayor facilidad dentro del ambiente laboral.

Sí, sí se puede adaptar fácilmente porque eso no tiene que ver nada con la discapacidad, sino con la habilidad o la disposición que tenga esta persona para el cargo en el que esté (Sujeto 2).

En este punto es importante resaltar cómo después de la realización del curso los empresarios se enfocan en las habilidades y disposiciones que tiene la persona con discapacidad intelectual y no en las dificultades de esta. El comprender esto posibilitará que las organizaciones no tengan ningún tipo de predisposición frente al proceso de inclusión laboral.

6.3 Desempeño laboral y ajustes razonables

Esta categoría tenía como objetivo inferir el reconocimiento que se le da al desempeño laboral y ajustes necesarios para la realización de funciones de la persona con discapacidad intelectual al ser incluido laboralmente.

Frente al desempeño laboral se indaga si las personas con discapacidad intelectual deben desempeñar funciones distintas a los demás empleados; de las ocho (8) personas cuatro (4) respondieron que sí debían desempeñar labores diferentes, mientras que las otras cuatro (4) expresaron que pueden desempeñar en las mismas labores que los demás.

A mi juicio siento que no puedo medir con los mismos parámetros a una persona que tenga discapacidad intelectual con otra que no la tenga desarrollando las mismas funciones, portanto, lo ideal es que no desarrollen las mismas (Sujeto 1).

La respuesta de uno de los empresarios permitió visibilizar uno de los posibles imaginarios que tienen al contratar a una persona con discapacidad intelectual. Al momento en que se da el proceso de inclusión laboral tanto la empresa como la persona con discapacidad intelectual debe tener claro que se deben cumplir con unas obligaciones de parte y parte.

La condición de discapacidad no es justificante para que a la persona con discapacidad no se le exija de la misma manera que a las demás, eso sí, teniendo en cuenta que antes se deben hacer los ajustes razonables para que la persona pueda adaptarse y cumplir con lo que se le exige.

En la entrevista final se evidenció que tres (3) de los cuatros (4) entrevistados, expusieron que la persona con discapacidad intelectual realizaría funciones específicas, no cualquier tipo de función dentro de la empresa; una (1) compartió que si la persona con discapacidad cuenta con las habilidades y competencias necesarias podría desempeñar cualquier función.

Eso va a depender mucho del cargo que le pongamos a desempeñar por que sí, obviamente yo le propongo en un cargo que no sea acorde con sus habilidades, con sus competencias, es una persona que puede ser no tan productiva en ese cargo, pero si yo reviso muy bien el tema del entrenamiento, de cuáles son esas capacidades que tiene antes de yo consideraría que puede podría tener el mismo nivel de productividad de una persona que no tenga ninguna condición (Sujeto 5).

El que las empresas reconozcan que se deben enfocar en las habilidades de las personas con discapacidad intelectual y no en sus dificultades, permite identificar que se dio una posible transformación en los imaginarios frente al desempeño laboral de dicha población.

En cuanto a los ajustes razonables las respuestas del cuestionario declararon que las personas con discapacidad intelectual algunas veces requerían de ajustes razonables o apoyos para la realización de sus funciones. En este mismo sentido, los entrevistados manifestaron que estaban dispuestos a realizar los ajustes necesarios al momento de hacer el proceso de inclusión laboral.

En el curso virtual se presentó un caso hipotético sobre la creación de ajustes razonables para una persona que se desempeñaba como cajera y tenía dificultades en la realización de cálculos mentales de forma rápida, su aprendizaje era viso-manual, pero evitaba utilizarlo debido a que para algunos de sus compañeros era molesto, pues creían que esto retrasaría el despacho de clientes y momento de cierre. Uno de los empresarios creó la estrategia como ajuste razonable.

Podría crearse una caja con condiciones especiales, es decir, una caja de no más de 5 artículos, todos que tengan código de barras, que en la caja solo se pueda pagar con tarjeta de chip, que el software que se maneje en esta caja sea gráfico, asignarle jornadas cortas o intermedios en los que se pueda distraer o hacer alguna pausa activa, entre otras estrategias que le faciliten el trabajo y le haga agradable la experiencia a los usuarios (Sujeto 7).

6.4 Normativa en inclusión laboral

En esta categoría se buscaba reconocer los saberes que tenían los empresarios sobre la normativa de inclusión laboral y la aplicación de esta.

En las respuestas del cuestionario se demostró que solo dos (2) personas de las ocho (8) conocían el contenido de la normativa colombiana sobre inclusión laboral. El no conocer este tipo de reglamentaciones y los beneficios dados por las mismas no posibilita que los empresarios piensen el proceso de inclusión laboral, ya que desconocían los apoyos o agentes que acompañan este tipo de procesos.

En comparación a las respuestas de la entrevista. Las cuatro (4) personas que fueron entrevistadas luego de finalizar el curso, expresaron que identificaban algunas de las normativas en inclusión laboral y los beneficios que estas ofrecen.

Uno de los principales o como los que más fuerza conozco todo el tema que va ligado al tema de Responsabilidad Social Empresarial, otro que la verdad no conozco exactamente no recuerdo en este momento la norma, pero hay una disminución en el tema de impuestos, se rebaja significativamente en el momento de declarar de la empresa, declarar el tema si tenemos contratados personas con discapacidad intelectual (Sujeto 6).

7. Conclusiones

El desarrollo de esta investigación con las diferentes técnicas, instrumentos y propuesta que estuvieron encaminadas al cumplimiento del objetivo general, conllevan a distintas conclusiones en torno a la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual.

Se logró identificar que todavía prevalece en el imaginario de los empresarios la mirada desde la perspectiva de las dificultades de las personas con discapacidad, es decir, al momento de pensarse la participación de esta población en cualquiera de los escenarios laborales, no se hace conciencia sobre las habilidades y capacidades que estas pueden desarrollar y fortalecer. Lo que dificulta el proceso de inclusión laboral de esta población.

Así mismo, dentro de las relaciones laborales, los empresarios expresaron que si bien se puede dar un buen ambiente laboral con el ingreso de una persona con discapacidad intelectual, de la misma manera a causa del desconocimiento y desinformación de los demás colaboradores, se pueden evidenciar dificultades en el ambiente laboral. Por esto, manifiestan que es necesario generar espacios de sensibilización y concientización dentro de las empresas para evitar situaciones incómodas de discriminación o exclusión hacia los colaboradores con discapacidad intelectual.

Igualmente, se evidenció en los empresarios un desconocimiento sobre las leyes, normativas y beneficios, no solo para garantizar los derechos de la persona con discapacidad intelectual en el ámbito laboral, sino también para aquellas empresas que realizan procesos de inclusión, entre dichos beneficios el que más se resaltó por parte de los empresarios fue el tributario.

La formación a los empresarios generó en ellos motivación para diseñar procesos de inclusión laboral dentro de sus organizaciones, teniendo en cuenta los diferentes beneficios que este proceso representa, para la empresa, los colaboradores y por supuesto la persona con discapacidad intelectual.

Al incluir a las personas con discapacidad intelectual en el contexto laboral y realizar de manera adecuada los apoyos y/o ajustes razonables necesarios de acuerdo con el cargo que vayana

desempeñar, se puede contribuir al mejoramiento del desempeño laboral, no solo de la persona con discapacidad sino también de los demás colaboradores.

Si bien algunas empresas no tienen constituidos procesos de inclusión laboral o desconocen los mismos, se podría interpretar que el sector laboral ha tomado conciencia respecto a la inclusión laboral, lo cual ha ido disminuyendo las brechas que se conservan actualmente frente a las poblaciones con discapacidad.

Finalmente, se destacó que el rol del educador especial no está netamente relacionado a los entornos escolares. Es decir, como profesionales y desde el saber específico, el educador especial está en la capacidad de acompañar diferentes poblaciones para la formación y creación de espacios inclusivos.

8. Recomendaciones

Se considera importante y necesario que se generen espacios de formación acerca de inclusión laboral para los diferentes sectores económicos y productivos a nivel nacional y local, así mismo, brindar formación a la población con discapacidad intelectual para desarrollar y fortalecer las diferentes habilidades y capacidades que les permita incluirse dentro del contexto laboral, cumpliendo con las diferentes exigencias que este plantea. En dicha formación es relevante que se haga una mayor divulgación sobre la normativa en inclusión laboral. Esto servirá como orientación para que las empresas generen mayor empleo para dicha población, garantizando la participación de todos.

Como resultado de esta investigación se deja un aporte para la formación a empresarios y colaboradores de diferentes sectores económicos que estén dispuestos a implementar la contratación e inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual o cualquier otro tipo de población, que reconozca tanto las necesidades o dificultades como las capacidades y habilidades de la persona. Este aporte es el curso virtual autogestionable ubicado en la plataforma Moodle de la Universidad de Antioquia, el cual debería ser utilizado por la institución para formar a los empresarios del Departamento de Antioquia en temas relacionados con la discapacidad intelectual y la inclusión laboral.

Con el diseño, elaboración e implementación del curso se mostró la necesidad de que el Licenciado en Educación Especial reciba formación para aplicar sus conocimientos en los diferentes contextos o campos de acción, entre esos, ser formador para la inclusión laboral ya sea acompañando a las empresas y sus profesionales o a las personas con discapacidad que estén motivadas en pertenecer al sector económico y productivo.

Referencias

- Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (2021). *Definición de Discapacidad Intelectual*. https://www.aaid.org/docs/default-source/default-document-library/aaid_spanish-2021.pdf?sfvrsn=2b763b21_0
- Aguilar, S. y Barroso, J. (2015). *La triangulación de datos como estrategia en investigación educativa*. Universidad de Sevilla, Dpto. Didáctica y organización educativa. (73-88). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36841180005>
- Asociación Síndrome de Down Argentina. (2015). *La experiencia en contratación de personas con discapacidad intelectual* [Vídeo]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=_Vw3WigSQok
- Asociación Nacional de Empresarios de Colombia. (2021). *Más allá de la discapacidad: una oportunidad de inclusión laboral*. <https://www.andi.com.co/Uploads/M%C3%A1s%20all%C3%A1%20de%20la%20Discapacidad,%20una%20oportunidad%20de%20inclusi%C3%B3n%20laboral%20cr.pdf>
- Alcántara, A. (2019). *Análisis de la discriminación hacia las personas con discapacidad en los procesos de selección de personal*. *Revistas de la Universidad de Granada*, 9(16), 109-132. <https://doi.org/10.30827/tsg-gsw.v9i16.7858>.
- Arzola Franco, D. M. (coord.) (2019). *Procesos formativos en la investigación educativa. Diálogos, reflexiones, convergencias y divergencias* (p. 203 - 221). Chihuahua, México: Red de Investigadores Educativos Chihuahua AC. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=736410>
- Aguirre Calle, K. (2020). *Accesibilidad al derecho fundamental del trabajo de las personas con discapacidad en Colombia*. Repositorio Institucional Universidad de Antioquia. <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/17093>.
- Aristizábal Gómez, K. V., Rodríguez Buenahora, O., & Blanquiceth Ulloa, V. A. (2020). *Los ajustes razonables: Estrategia de inclusión laboral para las personas con diversidad funcional en Colombia*. *JURÍDICAS CUC*, 17(1), 9-42. <https://doi.org/10.17981/juridcuc.17.1.2021.01>
- Berrios, O. (2022). *La discapacidad intelectual tiene una nueva definición y la explicamos*. *Plena inclusión*. <https://www.plenainclusion.org/noticias/la-discapacidad-intelectual-tiene-una-nueva-definicion-y-la-explicamos/>

- Blanco, A. (2015). *Responsabilidad social empresarial e integración laboral de personas con discapacidad intelectual. Estudio de caso*. Revista Española de Discapacidad, 3 (1): 211-217. <http://dx.doi.org/10.5569/2340-5104.03.01.12>
- Benavides, M. O. y Gómez Restrepo, C. (2005). *Métodos en investigación cualitativa: triangulación*. Revista Colombiana de Psiquiatría, 34(1), 118-124. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000100008&lng=en&tlng=es.
- Cabuya Muñoz, M. C., Fonseca Guarín, N. P., Velasco, X. (2017). *Las estrategias de responsabilidad social empresarial el ámbito de la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad física y su aporte al desarrollo humano*. Repositorio Universidad Piloto de Colombia. <http://repository.unipiloto.edu.co/handle/20.500.12277/560>
- Cerrato Reyes, K. M., Argueta, L. R., & Zavala, J. C. (2017). *Determinantes de la empleabilidad en el mercado laboral*. Economía y Administración (E&A), 7(1), 21-40. <https://doi.org/10.5377/eya.v7i1.4292>
- Cegarra, José. (2012). *Fundamentos Teórico Epistemológicos de los Imaginarios Sociales*. Cinta de moebio, (43), 01-13. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-554X2012000100001>
- Celis Bedoya, M. C., y Gutiérrez Pinzón, L. V. (2019). *Actitud de los empleadores frente a la inserción laboral de personas en condiciones de discapacidades auditiva*. Repositorio Institucional Universidad Piloto de Colombia. <http://repository.unipiloto.edu.co/handle/20.500.12277/6213>
- Cruz Cruz, K., y Enríquez Bocanegra, P. A. (2020). *Educación para el trabajo e inclusión laboral de cinco personas con discapacidad intelectual egresadas del Instituto Tobías Emanuel de la ciudad de Cali*. Universidad Del Valle. Biblioteca Digital. <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/handle/10893/17333>
- Congreso de Colombia. (2007) *Ley 1145 de 2007*. https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY%201145%20DE%202007.pdf
- Congreso de Colombia. (2013). *Ley estatutaria 1618 de 2013*. Corte Constitucional. Diario Oficial No. 48717. <https://discapacidadcolombia.com/phocadownloadpap/LEGISLACION/LEY%20ESTATUTARIA%201618%20DE%202013.pdf>

Comisión de las Comunidades Europeas. (2001). *LIBRO VERDE Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. [https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com\(2001\)366_es.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com(2001)366_es.pdf)

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2022). *Mercado laboral de las personas con discapacidad - Información histórica*. DANE. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/mercado-laboral-de-las-personas-con-discapacidad/mercado-laboral-de-las-personas-con-discapacidad-informacion-historica>

Díaz Bravo, L., Torruco García, U., Martínez Hernández, M., y Varela Ruiz, M. (2013). *La entrevista, recurso flexible y dinámico*. Investigación en educación médica, 2(7), 162-167. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009&lng=es&tlng=es.

Díaz Monsalve, M. A. (2018). *Un vistazo a la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad en Colombia, un tema de responsabilidad social empresarial*. Repositorio Institucional UNAD. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/17977>

Diazgranados Quimbaya, L. A., (2017) *Discapacidad: tratamiento laboral y protección social*.

Universidad Católica de Colombia.

<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/15930/1/discapacidad-tratamiento-laboral-proteccion-social.pdf>

Durán Díaz, W. E. y Sáenz Rodríguez, J. F. (2020). *Exclusión y desigualdad laboral de las personas en situación de discapacidad en Apartadó, un hecho social que afecta a esta población*. Repositorio Institucional Universidad Cooperativa de Colombia. <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/17746>

Ducón Salas, J., y Cely Torres, L. (2015). *La inclusión laboral de personas con discapacidad: una mirada desde la productividad y el desarrollo humano*. Revista Colombiana De Rehabilitación, 14(1), 28-36. <https://doi.org/10.30788/RevColReh.v14.n1.2015.16>

Empresas Públicas de Medellín. (s.f.). *Programa de inclusión de personas con discapacidad en EPM*. <https://cu.epm.com.co/institucional/linkedin/programa-de-inclusion-de-personas-con-discapacidad-en-epm>

Fedesarrollo. (2018). *Inclusión laboral de las personas con Discapacidad. Informe Mensual del Mercado Laboral*.

<https://www.fedesarrollo.org.co/sites/default/files/5imlmayo2018web.pdf>

Fundación ConTrabajo. (2022). *En pocas palabras: ¿Qué significa inclusión laboral?*

ConTrabajo Fundación de Inclusión Laboral.

<https://www.fundacioncontrabajo.cl/blog/cultura-inclusiva/que-es-inclusion-laboral/>

Función Pública. (1997). *Ley 361 de 1997*.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=343>

Función Pública. (2015). *Ley 1752 de 2015*.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=61858>

Fundación Alimerka (2021). *Quiénes somos*. <https://www.fundacionalimerka.es/quienes-somos/> Garavito Escobar, D. (2014). *La inclusión de las personas con discapacidad en el mercado*

laboral colombiano, una acción conjunta.

<http://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/51854>

Gómez, N., Pérez, A. L., López, D. M., Medina, M. F. (2020). *Personas con discapacidad: barreras de acceso al empleo y algunas alternativas de inclusión en Colombia*. Revista CES Derecho. 11 (2), 3-24. <https://doi.org/10.21615/cesder.11.2.1>

Grupo de investigación didácticas y nuevas tecnologías. (s.f). *UIncluye*.

<https://grupodidactica.com/uincluye-2/>

Hernández Garavito, J. F., Hernández Palacios, M. E., y Vives Rivero, D. A. (2019). *La discriminación en los procesos de selección laboral: el caso de las personas con discapacidad en Lima Metropolitana*. Repositorio Institucional Universidad del Pacifico. <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2698>

Igirio Orozco, J. A., Marcucci Vargas, M., Aristizábal Gómez, K. V. (2021). *Evolución de empleo con apoyo como estrategia de inclusión laboral para las personas con discapacidad cognitiva*. Verba Luris, (46), 69–83. <https://doi.org/10.18041/0121-3474/verbaiuris.2.8491>

- Jordán de Urríes, B., y Verdugo Alonso, M. Á. (2005). *Principios éticos y estándares de calidad para inserción en empleo ordinario mediante Empleo con Apoyo. El modelo de la EUSE*. *Psychosocial Intervention*, 14(3), 343-354.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179817547007>
- Jordán de Urríes Vega, F. B. (2008). Fundamentos del empleo con apoyo.
<https://gredos.usal.es/handle/10366/113076>
- López Velásquez, A. M, Rico Balvín, D., Gómez Peláez, E., Bermúdez Correa, C. P., Mejía García, J. A., Colorado Castillo, C. C., Velásquez Ramírez, A. Aristizábal García, D- C. (2014). *Modelo desde la gestión humana para una inclusión laboral sostenible de personas con discapacidad*. Repositorio Iberoamericano sobre Discapacidad.
<http://riberdis.cedid.es/handle/11181/4495>
- Mafla Zambrano, L. A., Naspirán Martínez, D. F., Palles Moran, N. K., & Tumul Enríquez, A. C. (2019). *Vista de Inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva*. Universidad Mariana. Boletín informativo CEI.
<http://editorial.umariana.edu.co/revistas/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/2003/2058>
- Martín Rodríguez, J. A. (2014). *Guía sobre estrategias de Responsabilidad Social Corporativa y Discapacidad (RSC-D) para las Administraciones y resto del Sector Público*. Repositorio Iberoamericano sobre discapacidad. <http://riberdis.cedid.es/handle/11181/5087>
- Ministerio del trabajo. (2018). *Inclusión laboral de personas con discapacidad*.
<https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad>
- Ministerio de trabajo. (2007). *Código Sustantivo del Trabajo*. [https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Codigo/30019323Reglamento interno detrabajo](https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Codigo/30019323Reglamento%20interno%20detrabajo).
- Ministerio de trabajo. (2017). *Decreto 2177 de 2017*. <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad>
- Ministerio de trabajo. (2018). *Guía para el proceso de inclusión Laboral de personas con discapacidad. Guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad*.
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59111836/GUIA+PARA+EL+PROCESO+DE+INCLUSION+LABORAL+DE+PCD.pdf/1d8631c0-58d5-8626-69cb->

780b169fcd7?version=1.0

- Ministerio de trabajo. (s.f.). *Reglamento Interno de Trabajo*.
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59665581/02EE2018410600000045686++Reglamento+interno+de+trabajo.pdf>
- Muñoz Uribe, J. F. (2020). *Empleo para discapacitados o ¿discapacidad para emplearlos?*. *Universitas Científica*, 22(2), 16–19.
<https://revistas.upb.edu.co/index.php/universitas/article/view/572>
- Naciones Unidas. (2008). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*.
<https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Condiciones de trabajo*.
<https://www.ilo.org/global/topics/working-conditions/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Igualdad y discriminación*.
<https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (2002). *Empresa Inclusiva: Herramientas de apoyo para la inclusión laboral*. <http://www.empresainclusiva.cl/empresa-inclusiva/inspiraciones/articulos/comoserempresainclusiva/>
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social. (s.f). *Medidas para la promoción del empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica. Empleo con apoyo*.
<https://iberinclusion.org/libro/empleo-con-apoyo>
- Organización Mundial de la Salud. (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad*.
https://www.afro.who.int/sites/default/files/2017-06/9789240688230_spa.pdf
- Organización de las Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf
- Pintos, J. L., (1995). *Los Imaginarios Sociales: La nueva construcción de la realidad social*.
<https://books.google.com.co/books?id=XUxQ3v4Cn7QC&pg=PA20&dq=imaginarios&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiR3dOzxO73AhXzTDABHRriCj4QuwV6BAgHEAc#v=onepage&q=imaginarios&f=false>

- Pallisera Díaz, M., (2010) *La inclusión laboral y social de los jóvenes con discapacidad intelectual. el papel de la escuela.*
<https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/37879/LaInclusionLaboraIYSocialDeLosJovenesConDiscapacidad3426259.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pérez, M. E. y Chhabra, G. (2019). *Modelos teóricos de discapacidad: un seguimiento del desarrollo histórico del concepto de discapacidad en las últimas cinco décadas.* Revista Española de Discapacidad, 7 (1), 7-27.
<https://www.cedid.es/redis/index.php/redis/article/view/429/339>
- Plena Inclusión. (2018). *Empleo Personalizado Una oportunidad para crear situaciones únicas.*
<https://www.plenainclusion.org/publicaciones/buscador/empleo-personalizado-una-oportunidad-para-crear-situaciones-unicas/>
- Plena Inclusión (2022). *La discapacidad intelectual tiene una nueva definición y la explicamos.*
<https://www.plenainclusion.org/noticias/la-discapacidad-intelectual-tiene-una-nueva-definicion-y-la-explicamos/>
- Pacto de productividad. (2018). *Programa empresarial de promoción laboral para personas con discapacidad.*
<http://www.andi.com.co/Uploads/Empresas%20Incluyentes%20a%20edicio%CC%81n.pdf>
- Parker. V., Blanch. J., Ordenes. F., y Navarro. D., (2017). *Inclusión laboral de personas en situación de discapacidad intelectual egresadas del programa diploma en habilidades laborales de la Universidad Andrés Bello: perspectiva de empleadores.* Revista Chilena de Terapia Ocupacional, 1 (01), 71-80.
<https://revistaterapiaocupacional.uchile.cl/index.php/RTO/article/view/46379/52472>
- Prieto Rodríguez, M. A., March Cerdá, J.C, (2002). *Paso a paso en el diseño de un estudio mediante grupos focales.* Atención Primaria. 29 (6), 366-373.
[https://doi.org/10.1016/S0212-6567\(02\)70585-4](https://doi.org/10.1016/S0212-6567(02)70585-4).
- Secretaría de Educación. (2021). *412 estudiantes con discapacidad cognitiva y mental reciben formación integral para el trabajo.* <https://www.medellin.edu.co/412-estudiantes-con-discapacidad-cognitiva-y-mental-reciben-formacion-integral-para-el-trabajo/>

Universidad de Antioquia. (2021). *Perfil de egreso del Licenciado en educación especial*.

<https://n9.cl/siz5>

Universidad de Costa Rica. (2013). *Barreras actitudinales limitan inserción laboral de*

población con discapacidad. <https://www.ucr.ac.cr/noticias/2013/07/01/barreras-actitudinales-limitan-insercion-laboral-de-poblacion-con-discapacidad.html>

Verdugo Alonso, M. Á., Crespo, M., Nieto, T. (2010). Aplicación del paradigma de calidad de vida: VII Seminario de Actualización Metodológica en Investigación sobre Discapacidad.

La conducta adaptativa en personas con discapacidad intelectual. (65 - 83).

<http://hdl.handle.net/10366/82466>

Vidal, E. R., Cornejo V. C. & Arroyo H.L. (2013). *La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile*. *Convergencia Educativa*, (2), 93-102.

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

Anexos

Anexo 1. Descripción técnica de recolección: grupo focal a jóvenes con discapacidad intelectual

Estrategia: Grupo Focal

Modalidad: Presencial

Objetivo General: Indagar por los sectores económicos en que los jóvenes participantes del Programa UIncluye tienen algún interés laboral.

Muestra: 6

Criterios:

- Los participantes son los jóvenes pertenecientes al Programa UIncluye que tengan interés en ingresar al sector productivo del país.
- Los jóvenes deben contar con la disposición para participar en el grupo focal de manera presencial.

Acuerdos:

- Escucha atenta ante la palabra de mi compañero o compañera.
- Respeto la opinión de mis pares.
- Generar un ambiente de confianza y empatía por medio del entendimiento que todas las opiniones son importantes.
- Dar información veraz.

Agenda:

- Saludo y bienvenida
- Actividad de los sentidos

- Video y socialización
- Red de palabras
- Conversatorio de experiencias y despedida

Desarrollo:**Saludo y bienvenida**

La realización del grupo focal comenzó con la socialización de la agenda que estaba propuesta para el encuentro, esta fue escrita en un tablero para que los participantes tuvieran la visibilización de esta. Se les dio la bienvenida a los participantes y se les preguntó por qué creían que se estaba realizando dicha actividad, entre las diferentes respuestas uno de los participantes acertó diciendo que hacía parte del trabajo de grado de las mediadoras. Luego de esto, se les explicó que el objetivo del grupo focal era identificar en qué sectores económicos estaban interesados ellos, para comenzar su vida laboral y así desde el trabajo de investigación se proponía una estrategia que posibilite la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual.

Actividad de los sentidos**Propósito:**

Posibilitar un momento de apertura y acercamiento entre los participantes y las mediadoras y así preparar para las actividades posteriores.

Descripción:

En la mesa se colocaron distintos objetos como: vela aromática, araña de juguete, cubo rubik, flauta y un alimento, estos elementos hacían alusión a cada uno de los sentidos. En el mismo lugar se encontraban unas fichas donde se plasmaba una imagen que representaba una parte del cuerpo relacionada con uno de los sentidos. Cada participante iba eligiendo al azar una ficha, la cual se encontraba boca abajo, por lo que no se veía a simple vista cuál de los sentidos iba a salir. De acuerdo con la ficha que eligiera debía seleccionar un objeto que estuviera relacionado con el sentido que le había correspondido; los participantes se quedaban con los objetos que seleccionaron.

Esta actividad permitió amenizar la apertura del encuentro y que los participantes entraran en confianza y estuvieran dispuestos para la realización de las actividades que se les iban a proponer posteriormente.

Video y socialización

Propósito:

Observar las diferentes habilidades y características que tiene una persona en situación de discapacidad dentro del ámbito laboral y personal.

Descripción:

Se proyectó un video mediante el cual se podía observar cómo distintas personas con discapacidad intelectual se desenvolvían de manera individual en diferentes espacios de la vida cotidiana. Este vídeo evidenciaba el día a día de dichas personas, así mismo, mencionaban las capacidades y habilidades que tenían a la hora de desempeñarse tanto en el ámbito laboral, como en el personal. Al momento de terminar el video se les preguntó a los participantes qué opinaban de la vida de cada una de estas personas que aparecían en el vídeo; estos expresaban que les gustaría tener el nivel de independencia y autonomía que mostraban las personas del vídeo, resaltaban las fortalezas que evidenciaron en estas y llamó su atención la independencia económica que podían llegar a tener.

Esta actividad permitió que los jóvenes visualizarán a otras personas que tenían su misma condición pero que con los apoyos necesarios habían podido desarrollar habilidades para ingresar al ámbito social y participar activamente de este.

Red de palabras

Propósito:

Investigar cuáles son los intereses y motivaciones de los participantes, especialmente en un sector económico

Descripción:

Luego de que los participantes analizaron el vídeo y pensaran en las características similares que tenían las personas del vídeo con cada uno de ellos se les propuso construir una red de palabras, esta se realizó con base en 5 categorías, las cuales tuvieron preguntas orientadoras que permitieron que los participantes comprendieran el objetivo de cada categoría y pudieran responder con mayor facilidad.

Estas categorías estaban basadas en las distintas dimensiones del ser humano, esto con la intención de reconocer de qué manera coincidían cada una de estas con los intereses laborales de cada uno de los participantes, igualmente, se le asignó un color específico a cada categoría para que los participantes pudieran identificar la diferencia entre cada una de estas.

Las moderadas después de explicarle la actividad a los participantes comenzaron a mencionar y a explicar cada una de las categorías para que estos le dieran respuesta y luego las colocaran en una red hecha con lana, que había sido puesta en el espacio que se estaba realizando la actividad. Durante la actividad no se hizo necesario agregar o añadir alguna categoría, por esto las categorías con sus respectivas preguntas orientadoras fueron:

A. Categoría: Fortalezas

Pregunta orientadora: ¿Cuáles crees que son tus fortalezas? Por ejemplo, si eres paciente, ordenado, atento, etc.

Color: Verde

B. Categoría: Gustos

Pregunta orientadora: ¿Qué es lo que más le gusta hacer?

Color: Azul

C. Categoría: Sueños

Pregunta orientadora: ¿Cuáles son los mayores sueños que quiere cumplir en la vida?

Color: Amarillo

D. Categoría: Formación académica

Pregunta orientadora: ¿Qué estudios has realizado?

Color: Morado

E. Categoría: Empresa o sector económico en el que les gustaría trabajar

Pregunta orientadora: ¿En qué empresa o en qué te gustaría trabajar?

Color: Rojo

Esta actividad permitió que los participantes hicieran una actividad de introspección y analizaron esos aspectos personales que hacen parte de cada uno y hacen posible crear unas metas y cumplirlas.

Respuestas red de palabras

Las respuestas de los participantes se agruparon de manera que fuese más fácil su lectura y análisis, es por eso que en el siguiente cuadro se podrán leer las respuestas que dieron los jóvenes a cada una de las categorías y así poder relacionar estas para concluir cuál es el sector económico que tiene mayor interés para cada uno de ellos.

Tabla 2. *Respuestas red de palabras*

Respuestas red de palabras					
Participantes	Categorías				
	Categoría: fortalezas Pregunta orientadora: ¿Cuáles crees que son tus fortalezas? Por ejemplo, si eres paciente, ordenado, atento, etc.	Categoría: gustos Pregunta orientadora: ¿Qué es lo que más te gusta hacer?	Categoría: sueños Pregunta orientadora: a: ¿Cuáles son los mayores sueños que quiere cumplir en la vida?	Categoría: formación académica Pregunta orientadora: a ¿Qué estudios has realizado?	Categoría: empresa o sector económico en el que les gustaría trabajar. Pregunta orientadora: ¿En qué empresa o en qué te gustaría trabajar?
Participante #1	“Fortalezas soy muy paciente y soy atento”	“Salir a comer helado, con mi familia, ver partidos de futbol y escuchar música”	“Quiere viajar a París, tener una familia, tener mi propia empresa que sea de celulares y tener mis propias decisiones”	“Yo soy graduado de bachiller: los cursos que que realice fue manipulación de alimentos, servicio al cliente y cursos de computado	“Empresa o sector económico en el que más te gustaría trabajar me gustaría en la de los drones”

				res en este momento en prácticas en Tigo”	
Participante #2	“Soy buena comunicación, soy puntual, soy amable, responsable, soy buena amiga, soy buena haciendo videos, soy buena pintando y soy buena creando ideas”.	“Pintar mandalas, estar con mi familia, montar bicicleta, escuchar música, hacer videos, ver películas, salir con amigos, pensar lo que voy hacer en el futuro, comer y leer”	“Quiero tener un esposo, quiero ser independiente quiero viajar, tener mi propia casa de campo, quiero tener mi propio estudio, me gustaría trabajar en diseño general, en arte, ser guía turística, que tenga de informática , conocer famosos”	“Soy graduada, curso de lengua señas, curso de artes, porrismo, redes sociales, en estos momentos estoy en Auxiliar Administrativa Atención al cliente”	“Quiero trabajar en artes, restaurantes, empresas de turismo, diseño, fotografías, organización de eventos, baile”
Participante #3	“ Fortalezas Ordenado: Soy responsable Ordenado la casa porque, ayudó a la familia a organizar, ayudando a organizar los productos para la venta y cuando termino de comer lavar la loza etc. Todas esas cosas me ayudan a fortalecer el orden.”	“¿Qué es lo que más le gusta hacer? A mí me gusta mucho ayudar a la familia preparando las cosas para vender, me gusta mucho escuchar música como Linkin Park y Caramelle Dash,	“Sueños yo quiero continuar con mi emprendimiento y seguir ahorrando Para que Pueda Planear hacer un viaje con mi familia y amigos, pero	“Formación Académica Yo estudié en la primaria de Nuestra Señora: En nuestra señora me enseñan mucho curso de inglés, matemáticas, Ed	“En qué Empresa o sector les gustaría trabajar A mí me gustaría conseguir un trabajo como por ejemplo: preparar mis productos de panadería y repostería, vender los productos para poder

		también me gusta trabajar dibujo y perspectiva y pintar ”.	también quiero con mi etapa de vida y seguir adelante Y también conseguir un trabajo en la repostería Y conseguir a futura novia Para casarme”	Física y Artística etc. Eso me ayuda a aprender de todo y por eso me gradué y pude mejorar cosas con fundament o, en el bachillerat o estudié en Alcaravane s y en la secundaria aprendí muchas cosas como aprender a estudiar y conseguir amigos etc.”	ahorrar Para viajar, consignar la plata en confiar para conseguir una cuenta de ahorro para confiar. y ahorrar con la cuenta de Bancolombia en código Q.R. Y así tener el dinero suficiente para tener guardado como un tesoro.”
--	--	--	--	---	--

<p>Participante #4</p>	<p>“Orden, equidad, comunicación, empatía, responsabilidad con las demás personas, leer, etc. Mis Habilidades ”</p>	<p>“Deporte, ver televisión, leer un libro, jugar videojuegos en el celular, escuchar música como Metal rock, electrónica, entre otras, dormir, ver fútbol, comer, ver películas y series, gustos”.</p>	<p>“Viajar fuera del país, Por ejemplo: México, España en Europa, trabajar en una empresa de sistemas tecnológicos y crear una idea más grande, tener salario y hablar inglés con otras personas de países de habla inglesa, conseguir una familia, sueños ”</p>	<p>“Formación académica: primaria (Colegio Manuel Mejía Vallejo) 2008-2012 Secundaria (colegio Manuel Mejía Vallejo) 2013-2018 Técnica Laboral en Diseño gráfico (UNIMINUTO Bello) 2019-2020 Diplomado incluye (UdeA SIU) 2020-presente)”</p>	<p>“Me gustaría trabajar en un sector tecnológico y también quiero meterme a una escuela de idiomas donde pueda enseñar un excelente inglés a los demás por mí mismo. hoja 4. ”</p>
<p>Participante #5</p>	<p>“Fortalezas : Soy inteligente, amigable, sociable, buena comunicación, sigo bien las instrucciones y hagoun buen uso del computador, y soy serio, pero a veces soy feliz y paciente.”</p>	<p>“Leer, practicar Diseño, escuchar música, ver T.V, caminar, dormir, jugar videojuegos.”</p>	<p>“Sueños: trabajar en una empresa o crear mi emprendimiento, independizarme, ganar dinero, viajar a otro país, enamorarme, casarme, tener hijos y formar una familia.”</p>	<p>“Me gradué del colegio Madre Antonia del Poblado, Medellín cursé jardín o preescolar hasta bachillerato en el grado, ahí realicé un curso de emprendimiento y</p>	<p>“Me gustaría trabajar en la empresa de telecomunicaciones de Tigo en el sector de Diseño. Me gustaría hacer mi emprendimiento y encargarme de las ventas,mi emprendimiento sería de estampados de camisetas, vasos, gorras, etc.”</p>

				excelentes habilidades en ese lugar Formación Académica”	
Participante #6	“ Mis fortalezas son: Ser puntual, responsable, respetuoso. humilde y solidario.”	“Ve es lo que te gusta hacer sopas de letra hablar con mi amigo pablo ver series en Netflix”	“Yo quiero trabajar con drones y con insectos”	“Formación académica estudios realizados yo estudié en el colegio Avanzar en el 2014 y me gradué en el 2021 Del colegio Avanzar”	“Me gustaría ser administrador de telecomunicaciones Tigo en el centro comercial los molinos.”

Nota. Se transcriben de manera literal las respuestas de los participantes, pero se corrige la ortografía.

Conversatorio de experiencias y despedida

Propósito:

Observar la participación de los jóvenes y la coherencia de sus respuestas con las dadas en los momentos anteriores del encuentro.

Descripción:

En la última parte del grupo focal se realizó un conversatorio en el que se evidenciaron las experiencias y sentires que habían tenido los jóvenes al participar de las diferentes actividades que se les propusieron en el encuentro. Cada uno de ellos manifestó cómo se sintió y cómo se proyectaba en su vida, a nivel personal y laboral.

Cuando se habló con los participantes hubo gran predominancia en el interés y motivación por desarrollar y fortalecer aspectos que pertenecen a una vida autónoma e independiente, la mayoría de estos mencionaban que su mayor motivación por ingresar al sector económico y laboral era tener una estabilidad económica, recibir un salario que les permitiera tener una independencia

económica. Sin embargo, este interés laboral también estaba encaminado en ayudar y apoyar a las familias que en algún momento los ayudaron y apoyaron a ellos; así como a la población de las personas con discapacidad intelectual.

Resaltaban la importancia de visibilizar a la población en situación de discapacidad intelectual, hacer valer sus derechos en igual medida que hacen valer sus deberes. Estos jóvenes comprenden que se está en una época tecnológica, por esto hacían referencia en usar las redes sociales y todas las plataformas digitales para cumplir el propósito de dar a conocer todo lo que tiene que ver con las personas con discapacidad intelectual, sus características, comportamientos, habilidades, capacidades, aspectos a mejorar y de esta manera poder incluirse poco a poco en los ambientes laborales, sociales, culturales, educativos, familiares, entre otros.

En igual medida, dichos jóvenes mostraron interés por pertenecer a contextos laborales que tienen una gran oferta en la actualidad, contextos como el de la tecnología, las redes sociales y plataformas digitales, los idiomas, los alimentos y el turismo. Estos son los sectores económicos en los que estos participantes expresaron tener mayor interés para comenzar su vida laboral.

Este conversatorio permitió que los jóvenes se reconocieran dentro de un contexto de participación en el que pueden aportar sus conocimientos y habilidades pero también les pueden aportar a ellos en ese crecimiento personal y profesional que es necesario para todos los seres humanos.

Conclusiones

La realización de este grupo focal permitió derivar distintas conclusiones que aportan tanto al trabajo de investigación que se está realizando. Algunas de las conclusiones fueron:

Los jóvenes participantes tienen interés de pertenecer sectores económicos que tienen un gran reconocimiento actualmente, en el siguiente cuadro se muestra en qué sector o sectores específicos tiene interés cada uno de los jóvenes:

Tabla 3. *Participantes del grupo focal y sector económico de interés.*

Participantes	Sector Económico
Participante #1	Tecnología
Participante #2	Alimentos o turismo
Participante # 3	Alimentos
Participante # 4	Tecnología o Idiomas

Participante # 5	Tecnología
Participante # 6	Tecnología

En el análisis del grupo focal se pudo evidenciar que cuatro (4) de los seis (6) jóvenes manifestaron estar interesados en el sector de la tecnología, ya sea desde la participación en redes sociales, plataformas digitales o en la reparación y mantenimiento de aparatos tecnológicos y electrónicos, también desde la parte de diseño. Igualmente, dos (2) de los seis (6) jóvenes estaban interesados por el sector de la gastronomía o producción de alimentos. Solo 1 tenía motivación por el sector turístico y otro por el dominio de los idiomas

Las categorías que presentaron mayor interés por parte de los jóvenes participantes fueron: alimentos y tecnología

Los jóvenes también mostraron interés por tener sus propias iniciativas productivas, es decir, llevar a cabo sus emprendimientos. Pues, estos desde el Programa UIncluye ya tienen un gran avance y acercamiento con este tipo de producción económica.

Los jóvenes están altamente motivados e interesados en fortalecer las habilidades que les permitan ingresar al mercado laboral y así poder desarrollar una estabilidad económica acompañada de independencia y autonomía.

Vínculo para acceder a la descripción del grupo focal:
https://docs.google.com/document/d/1vqUUYiTnYmnIgh67JjgbU_mUej45RNm1fKT5KwUAXBg/edit

Anexo 2. Cuestionario a empresarios previo a la realización del curso.

Tabla 4. *Cuestionario a empresarios previo a la realización del curso.*

Indagación empresarios y colaboradores Inclusión Laboral
Objetivo: Identificar las perspectivas que tienen los empresarios sobre las personas con discapacidad intelectual y su eventual inclusión laboral.

<p>Sección: Datos generales del entrevistado</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fecha de realización 2. Nombre completo 3. Edad 4. Empresa a la que pertenece y tiempo en la empresa 5. Cargo y tiempo en el cargo
<p>Sección: Conceptualización</p> <p>Objetivo:</p> <p>Identificar el conocimiento sobre los conceptos de discapacidad intelectual e inclusión laboral.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. En el contexto de la empresa, ¿ha tenido alguna interacción con una persona con discapacidad intelectual? Si la respuesta es afirmativa, describalas características más relevantes que identificó a nivel cognitivo, comunicativo y social. Si la respuesta es negativa, ¿Cuáles cree que son las características más relevantes a nivel cognitivo, comunicativo y social? Aclaración: escriba su justificación en la casilla "otra" <p>Selecciona todos los que correspondan:</p> <p>Sí</p> <p>No</p> <p>Otra:</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. ¿Tiene conocimiento del término inclusión laboral? Si tiene conocimiento, ¿Cómo lo definiría? Si no lo tiene, ¿A qué cree que hace referencia dicho término? Aclaración: escriba su justificación en la casilla "otra" <p>Selecciona todos los que correspondan:</p> <p>Sí</p> <p>No</p> <p>Otra:</p>

<p>Sección: Relaciones laborales</p> <p>Objetivo:</p> <p>Identificar la percepción sobre la participación de la persona con discapacidad intelectual en el ambiente laboral.</p>	<p>3. ¿Cómo cree que cambiaría el ambiente laboral de su empresa con el ingreso de una persona con discapacidad intelectual? Justifique su respuesta</p> <p>Aclaración: escriba su justificación en la casilla "otra"</p> <p>Selecciona todos los que correspondan:</p> <p>Mejora</p> <p>Empeora</p> <p>Sigue igual</p> <p>Otro:</p> <p>4. A su juicio, ¿Qué aspectos tiene la empresa para aportar (factores facilitadores) al momento de incluir</p>

	<p>a una persona con discapacidad intelectual en el ámbito laboral?</p> <p>Respuesta abierta</p> <p>5. A su juicio, ¿Qué aspectos tiene la empresa que obstaculizarían (barreras) la inclusión de una persona con discapacidad intelectual en el ámbito laboral?</p> <p>Respuesta abierta</p>
<p>Sección: Desempeño laboral y ajustes razonables</p> <p>Objetivo:</p> <p>Inferir el reconocimiento que se le da al desempeño laboral y ajustes necesarios para la realización de funciones de la persona con discapacidad intelectual al ser incluido laboralmente.</p>	<p>6. A su juicio ¿Una persona con discapacidad intelectual debe desempeñar funciones distintas a los demás empleados de su empresa? Justifique su respuesta</p> <p>Aclaración: escriba su justificación en la casilla "otra"</p> <p>Selecciona todos los que correspondan:</p> <p>Sí</p> <p>No</p> <p>Otra:</p> <p>7. ¿Considera que podrían haber aspectos difíciles para los demás colaboradores al contar en su equipo con una persona que presenta discapacidad intelectual? Justifique su respuesta.</p> <p>Aclaración: escriba su justificación en la casilla "otra"</p> <p>Selecciona todos los que correspondan:</p> <p>Sí</p> <p>No</p> <p>Otra:</p> <p>8. ¿Considera que la persona con discapacidad intelectual requiere apoyos para desempeñar sus funciones dentro de la empresa? Justifique su respuesta</p> <p>Aclaración: escriba su justificación en la casilla "otra"</p>

	<p>Selecciona todos los que correspondan:</p> <p>Siempre</p> <p>Algunas veces</p> <p>Nunca</p> <p>Otra:</p>
<p>Sección: Normativa en inclusión laboral</p> <p>Objetivo:</p> <p>Reconocer de los saberes sobre la normativa de inclusión laboral y la aplicación de esta</p>	<p>9. ¿Conoce el contenido de algunas normativas colombianas sobre inclusión laboral y derechos laborales de una persona con discapacidad intelectual? Escriba cuáles conoce</p> <p>Aclaración: escriba su justificación en la casilla "otra"</p> <p>Selecciona todos los que correspondan:</p> <p>Sí</p> <p>No</p> <p>Otra:</p> <p>10. ¿Cree que la normativa colombiana hace aportes a las empresas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual? Justifique su respuesta</p> <p>Aclaración: escriba su justificación en la casilla "otra"</p> <p>Selecciona todos los que correspondan:</p> <p>Sí</p> <p>No</p> <p>Otra:</p>

Anexo 3. Consentimiento informado grupo focal



Medellín, 13 de Diciembre 2022

CONSENTIMIENTO INFORMADO

En el marco de la realización del grupo focal dirigido por las docentes en formación de la Universidad de Antioquia Ana Sofía Henao, Estefanía Montes y Eliana Monsalve, realizado con algunos de los estudiantes del Programa UIncluyese tomaron unas fotografías con fines académicos, las cuales harán parte de informes y evidencias fotográficas de dicho encuentro, a su vez se usaran como material para el curso que será ofrecido a empresarios de diferentes sectores económicos de la ciudad enfocado a la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual; para esto es importante contar con su consentimiento.

HE TENIDO LA OPORTUNIDAD DE LEER ESTE CONSENTIMIENTO INFORMADO Y DE QUE ME EXPLIQUEN SU CONTENIDO, ASÍ COMO DE HACER PREGUNTAS ACERCA DEL USO DEL MATERIAL FOTOGRÁFICO. HE COMPRENDIDO LA INFORMACIÓN QUE ME HAN ENTREGADO Y, A TRAVÉS DE LA FIRMA DE ESTE DOCUMENTO, DECLARO QUE ACEPTO EL USO DE LAS FOTOGRAFÍAS EN LAS CUALES APAREZCO PARA LOS FINES ANTES MENCIONADOS.

Nombre del participante	Firma del participante	Fecha

Nombre del apoderado o tutor legal*	Firma del apoderado o tutor legal	Fecha

*Si corresponde



Nota. Elaboración propia

Anexo 4. Consentimiento informado empresarios



de la propuesta de inclusión en la empresa, la Universidad le entregará a cada persona una constancia de participación.

Al momento de remitir la información necesaria para participar en el curso se enviará una encuesta, la cual debe ser respondida por el colaborador de la empresa para que se le habilite el acceso al curso. En igual medida, al finalizar el curso se compartirá otro cuestionario, con el cual se culminará el proceso formativo. Cada participante en el curso, al finalizar todo el proceso formativo, recibirá una Constancia digital de participación.

Información General del curso:

- **Modalidad:** Virtual auto gestionable
- **Intensidad Horaria:** 10 horas
- **Fecha de Inicio:** 27 de marzo
- **Fecha de finalización:** 17 de abril

Si usted está interesado en realizar el curso o vincular a alguno de sus colaboradores, diligencie los siguientes datos y envíelos al correo: proyecto.uincluye@udea.edu.co antes del 23 de marzo.

- Nombre completo.
- Cédula
- Correo electrónico
- Número de celular

Doris Adriana Ramírez S.
Profesora e Investigadora
Facultad de Educación
Universidad de Antioquia



Nota. Elaboración propia

Anexo 5. Propuesta de formación

Recursos tomados de la plataforma Ude@ Educación Virtual. Curso Inclusión Laboral: conocer para reconocer y acoger.



Introducción y objetivo

En el transcurrir de los tiempos se ha hablado de discapacidad desde diferentes ámbitos y con diferentes conceptos y, a partir de estas transformaciones y evoluciones, se han ido logrado cambios sociales que posibilitan la inclusión de esta población en los diferentes espacios sociales, culturales, educativos y laborales; sin embargo, todavía existen algunas brechas que no permiten la participación activa de las personas en condición de discapacidad en dichos espacios.

El proceso de inclusión no es fácil ni rápido y mucho menos para un sector como el empresarial, pues se sabe que hay ciertas dinámicas que, en ocasiones, dificultan que una persona en condición de discapacidad –en especial discapacidad intelectual– pueda participar del contexto laboral. A pesar de esto, es importante reconocer que cada vez cobran más relevancia los procesos de inclusión para las empresas, ya que adquieren reconocimiento social y, en ciertos casos, económico, no solo por los beneficios tributarios a los cuales pueden acceder por tener dentro de su grupo de colaboradores a personas con discapacidad intelectual, sino por el compromiso y excelente desempeño que tienen estas personas.

Desde este curso queremos aportar, al sector productivo de la ciudad, herramientas que incentiven y sean una guía para la apertura o fortalecimiento de procesos o políticas de inclusión para que cada participante tenga la información requerida para formarse y comenzar a crear una cultura empresarial inclusiva.

En el curso se van a tratar temas como la conceptualización y la manera apropiada de nombrar a la población con discapacidad intelectual; qué tipo de conductas pueden presentar estas al momento de estar en un contexto laboral, cómo se relacionan con pares y superiores; qué tipo de desempeño se espera en el cumplimiento de sus funciones principales y de las metas de la compañía; de qué manera se pueden ajustar las funciones y espacios de trabajo de estas personas para que puedan cumplir sus funciones con mayor efectividad y eficacia y, también, cuáles son esas normativas legales que fundamentan la inclusión laboral de manera nacional e internacional.

Partiendo de estas premisas, el curso *Inclusión: Conocer para Reconocer y Acoger* está compuesto por cuatro unidades: conceptualización de los conceptos de discapacidad intelectual e inclusión laboral; relaciones laborales de la persona en condición de discapacidad intelectual con sus pares y superiores; desempeño laboral y ajustes razonables para el cumplimiento de las funciones del cargo, así como los objetivos de la empresa y normatividad de la inclusión laboral, el conocimiento y aplicación de estos dentro de los contextos laborales.



Con los diferentes contenidos, materiales y herramientas que se brindan durante el curso, se buscará que los participantes creen una política o una propuesta de inclusión laboral que puedan posteriormente aplicar dentro del contexto de su compañía. Esto aportará muchos beneficios tanto a la persona con discapacidad, como a la compañía en la que esté laborando; también se podrán evidenciar beneficios para los compañeros y superiores que hagan parte de este proceso.

Este curso se realizará en modalidad autogestionable, es decir, los participantes que accedan a él podrán ingresar, revisar el material y realizar las actividades propuestas de manera autónoma en los tiempos de mayor facilidad para cada uno. Sin embargo, dentro de las unidades se tendrán espacios donde los participantes pueden hacer preguntas a las expertas temáticas o resolver dudas entre ellos mismos. Así mismo, se espera que cada participante comparta la política o iniciativa de proyecto de inclusión laboral que construyó a lo largo del curso.

En conclusión y teniendo en cuenta la descripción anterior, en este curso se busca que el empresario conozca acerca de la población en situación de discapacidad intelectual, sus características y su posible inclusión laboral.

¡Sean bienvenidos!



La propuesta formativa tiene como objetivo brindar formación a un grupo de empleadores de la ciudad de Medellín de diferentes sectores.

El curso está compuesto por cuatro unidades: conceptualización, relaciones laborales, desempeño laboral y ajustes razonables y normatividad de la inclusión laboral.

Cada unidad se desarrollará en tres momentos: estudio de caso, profundización y construcción.

Estudio de caso

En el estudio de caso, se le presentará al empleador una situación específica de acuerdo con cada unidad, esto será en formato escrito, audio y/o video. Luego de que el empleador comprenda el caso que se le expuso, se espera que responda una serie de preguntas con base en la situación. Las preguntas están enfocadas, principalmente, en la perspectiva del empleador y cómo este resolvería el caso si se llegase a presentar en la empresa que dirige.

Profundización

Se expondrá el contenido específico de cada unidad, presentando un conjunto de materiales que permitan la formación de manera independiente y la construcción de los conocimientos relacionados con cada temática. El contenido que se comparta en se hará desde diversas estrategias y se contará con dinamizadoras del curso que, favorecerán la construcción conceptual.

Construcción

Se buscará que el empleador, siguiendo las orientaciones, construya su proyecto o iniciativa de inclusión laboral dentro de su empresa. En cada unidad, se presentará este momento a través de preguntas o actividades que permitan la creación del proyecto de inclusión laboral para las personas en situación de discapacidad intelectual en cada empresa participante.

Metodología

Este curso se realizará en modalidad autogestionable, es decir, los participantes que accedan a él podrán ingresar, revisar el material y realizar las actividades propuestas de manera autónoma en los tiempos de mayor facilidad para cada uno. Sin embargo, dentro de las unidades se tendrán espacios donde los participantes pueden hacer preguntas a las expertas temáticas o resolver dudas entre ellos mismos. Así mismo, se espera que cada participante comparta la política o iniciativa de proyecto de inclusión laboral que construyó a lo largo del curso.

El curso está compuesto por cuatro unidades: conceptualización de los términos de discapacidad intelectual e inclusión laboral; relaciones laborales de la persona en condición de discapacidad intelectual con sus pares y superiores; desempeño laboral y ajustes razonables para el cumplimiento de las funciones del cargo, así como los objetivos de la empresa; y normatividad de la inclusión laboral, el conocimiento y aplicación de estos dentro de los contextos laborales.

Cada una de las unidades se dividirá en tres momentos: estudio de caso, profundización y construcción. En cada uno de estos momentos, el participante se encontrará con información que permitirá desarrollar el curso y las actividades con mayor facilidad.

En el estudio de caso, se le presentará al participante una situación específica de acuerdo con cada unidad, esto será en formato escrito, audio y/o video. Luego de que el empleador comprenda el caso que se le expuso, se espera que responda una serie de preguntas con base en la situación expuesta. Las preguntas están enfocadas, principalmente, en la perspectiva del empleador, en cómo él resolvería dicho caso si se llegase a presentar en la empresa que dirige.

En el momento de profundización se expondrá el contenido específico de cada unidad, presentando un conjunto de materiales que permitan la formación de manera independiente y la construcción de los conocimientos relacionados con cada temática. El contenido que se comparta se hará desde diversas estrategias y se contará con dinamizadoras del curso que, favorecerán la construcción conceptual.

En el momento de construcción se buscará que el empleador, siguiendo las orientaciones, construya el proyecto o iniciativa de inclusión laboral dentro de su empresa. En cada unidad se presentará este momento y se hará a través de preguntas o actividades que permitan la creación del proyecto de inclusión laboral para las personas en situación de discapacidad intelectual en cada empresa participante.

Las unidades en las que se dividirá el curso son:

Unidad 1. Conceptualización

**Objetivo**

Reconocer de manera teórico-práctica los conceptos de inclusión laboral, discapacidad intelectual y sus características.

Descripción

A través de esta unidad, se brindarán nociones en referencia a los conceptos de discapacidad intelectual, inclusión laboral y sus características. Se espera que con este contenido el/la empresario/a reconozca los anteriores conceptos y logre construir una relación entre los mismos, para una futura aplicación en su entorno laboral.

Unidad 2. Relaciones laborales**Objetivo**

Identificar las habilidades de relacionamiento que puede tener una persona con discapacidad intelectual dentro de un ambiente laboral.

Descripción

En esta unidad se pretende reconocer las diferentes formas en que se puede relacionar la persona con discapacidad intelectual dentro del contexto laboral. Para esto, es importante identificar las capacidades, características y dificultades que puede tener una persona de esta población al momento de relacionarse con sus pares y superiores.

Unidad 3. Desempeño laboral y ajustes razonables**Objetivo**

Identificar los apoyos y ajustes razonables que se deben implementar en el contexto laboral para la inclusión de personas con discapacidad intelectual.

Descripción

Es importante reconocer que, sin importar la condición de discapacidad que posea una persona, se le debe exigir un rendimiento o desempeño en las labores que realice; sin embargo, es importante realizar los ajustes razonables necesarios para que esta pueda cumplir a cabalidad con las funciones que se le otorguen. El eje central de esta unidad es que los empresarios sepan de qué manera pueden medir el desempeño laboral de la persona con discapacidad y qué tipo de ajustes se deben hacer de acuerdo con su condición.

Unidad 4. Normatividad de la inclusión laboral

Objetivo

Reconocer los conocimientos que tienen los participantes sobre la normativa de inclusión laboral y la aplicación de esta.

Descripción

Se pretende profundizar acerca de las leyes que se encuentran vigentes en cuanto a inclusión laboral, tanto aquellas que refieren el derecho al trabajo y la inclusión, como las que hacen referencia a los beneficios económicos que pueden tener las empresas al momento de crear políticas inclusivas y aplicarlas de manera correcta.

Para realizar el seguimiento del curso, se tendrán en cuenta las siguientes actividades:

Unidades	Actividades	Porcentaje
Unidad 1. Conceptualización	Estudio de caso	25%
	Profundización	
	Construcción	
Unidad 2. Relaciones laborales	Estudio de caso	25%
	Profundización	
	Construcción	
Unidad 3. Desempeño laboral y ajustes razonables	Estudio de caso	25%
	Profundización	
	Construcción	
Unidad 4. Normatividad de la inclusión laboral	Estudio de caso	25%
	Profundización	
	Construcción	



Cronograma

Semanas	Unidades	Momentos	Porcentaje
Semana 1	Unidad 1. Conceptualización (discapacidad intelectual e inclusión laboral)	Estudio de caso	25%
		Profundización	
		Construcción	
Semana 2	Unidad 2. Relaciones laborales (interacción de la persona en situación de discapacidad intelectual con sus pares y superiores)	Estudio de caso	25%
		Profundización	
		Construcción	
Semana 3	Unidad 3. Desempeño laboral y ajustes razonables (cumplimiento de las funciones del cargo, así como con los objetivos de la empresa)	Estudio de caso	25%
		Profundización	
		Construcción	
Semana 4	Unidad 4. Normatividad de la inclusión laboral (conocimiento y aplicación de la legislación acerca de la inclusión laboral)	Estudio de caso	25%
		Profundización	
		Construcción	

- Universidad de Antioquia - Facultad de Educación - Vicerrectoría de Docencia - Ude@ Educación Virtual -

Anexo 6. Propuestas de Inclusión laboral

Los siguientes anexos se toman del curso Inclusión Laboral: conocer para reconocer y acoger. Cada uno de estos son construcciones hechas por cada uno de los participantes, con base en los contenidos y actividades presentadas en dicho curso.

Anexo 6.1. Propuesta de inclusión laboral sujeto 1

En la empresa que represento tenemos claro que el talento humano es el motor que nos impulsa al desarrollo y así mismo que se requiere de recursos económicos que permitan cumplir las responsabilidades con cada una de las personas que prestamos los servicios por tanto nuestros principales pilares en temas de atracción de talento han sido:

1. Contar con un líder de gestión humana quien se ha apersonado de la estructuración e implementación de los procesos de selección.
2. Implementar perfiles de cargo.

3. Desarrollar seguimiento y evaluación a las personas contratadas con base en las funciones que hacen parte de su perfil del cargo.

Lo anterior nos permite indicar que tenemos la estructura para desarrollar procesos de selección inclusivos en los cuáles nos orientamos en la evaluación de las capacidades profesionales de los candidatos para desarrollar el cargo vacante.

Dado que contamos con la estructura y las bases de evaluación, es importante la claridad que se hace en la definición de discapacidad intelectual, ya que tal como se expresa en la unidad 1 del curso, se tiene el prejuicio frente a la palabra discapacidad que nos lleva a pensar que las personas con este diagnóstico que lleguen a optar por una vacante no serán tenidas en cuenta, precisamente por la falta de conocimientos sobre las capacidades que puedan llegar a tener, solo nos concentramos en la discapacidad y cómo nos puede llegar a afectar el desarrollo de las funciones así no se haya pasado por el proceso de evaluación correspondiente.

El primer paso para implementar la inclusión de personas con discapacidad intelectual para nosotros y para cualquier entidad es la decisión gerencial, romper el prejuicio como ya se ha hecho históricamente con otras predisposiciones sociales como la inclusión de la mujer en el mundo laboral, la abolición del racismo, etc.

Cambiar la mentalidad gerencial se puede lograr con la orientación y enseñanza del conocimiento por parte de los expertos en el tema y el incentivo gubernamental de apoyar este tipo de procesos mediante beneficios tributarios que permitan trasladar costos impositivos a rubros orientados a la accesibilidad del entorno para los candidatos que puedan llegar con diagnósticos de discapacidad.

Teniendo en cuenta que ya contamos con la estructura para el proceso de selección, necesitamos determinar los recursos necesarios para ajustar los procesos existentes de selección, de sensibilización y de evaluación y así mismo implementar los nuevos procesos de acompañamiento de la empresa a la adaptación laboral de personas con discapacidad intelectual y el proceso de evaluación del programa de inclusión laboral.

Estrategias para relacionamiento laboral

Con objeto del apropiado relacionamiento laboral como producto del proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual se propone la implementación de las siguientes estrategias:

Inducción al cargo basada en acompañamiento tutor

Consiste en el acompañamiento natural y consciente de una persona con buenas prácticas de relacionamiento laboral y conocimiento de las funciones del cargo que va a desempeñar la persona contratada. Con este acompañamiento no se buscará forzar a comportamientos, actitudes o actividades sino realizar el acompañamiento prudencial pero constante a la persona contratada que permita a través de un canal de confianza el relacionamiento con diferentes capas del entorno laboral, durante un tiempo prudencial y determinado por el tutor de acuerdo a los avances que se evidencian en términos de relacionamiento y de desempeño en el cargo, sin superar un mes de dedicación.

Pausas activas frente a las habilidades sociales

Así como es una buena práctica realizar espacios de pausa activa consistentes en la corrección de posturas corporales dentro de la jornada laboral, se propone existan espacios de integración enfocadas al relacionamiento laboral en las cuales se busque reforzar de manera continua las habilidades sociales no solo de las personas con discapacidad intelectual que conformen los equipos de trabajo sino también la de todos los integrantes.

Espacios de opinión

Buscando el mejoramiento de habilidades sociales enfocadas en el relacionamiento laboral se propone generar espacios asincrónicos de opinión, como por ejemplo foros, sobre temas relacionados con la inclusión laboral de personas con discapacidad en los cuales se desea contar con la participación de todo el personal recibiendo mensajes escritos que contengan la percepción y experiencias que se está teniendo frente al tema y así se permita la participación activa de todos los integrantes de la empresa en el proceso de inclusión.

Ajustes razonables

La eficiencia en el desarrollo de las actividades laborales es el horizonte objetivo que planteamos para cada uno de los integrantes del equipo de trabajo. Para lograrlo

realizaremos ajustes razonables a los lugares y técnicas de trabajo de modo que podamos realizar nuestras funciones de manera óptima.

A continuación propondremos algunos ajustes razonables a tres de los cargos que son transversales a todas las dependencias de la empresa.

Cargo: Almacenista

Requerimientos:

Recepción de solicitudes de materiales

Comunicación con proveedores

Generación de órdenes de compra

Recepción y despacho de materiales

Inventario de materiales y herramientas

Orden de bodega

Habilidades ofimáticas

Ajustes razonables:

Pensando que este cargo lo desarrolle una persona con discapacidad intelectual. Contar con una persona de apoyo que acompañe el proceso de adaptación al cargo, e identifique en qué tipo de actividades se requiere realizar ajustes que le permitan el óptimo desarrollo del cargo.

Cargo: Conductor

Requerimientos:

Alistamiento del vehículo

Conducir el vehículo

Recoger materiales

Transporte de materiales y personal a puntos de obra

Cumplir con el código nacional de tránsito

Velar por el cuidado del vehículo

Entregar el vehículo en óptimas condiciones

Ajustes razonables:

Pensando que este cargo lo desarrolle una persona con discapacidad intelectual. Proporcionarle un checklist con las actividades diarias que debe cumplir. Este checklist puede estar compuesto por enunciados escritos y su correspondiente gráfico.

Cargo: Diseñador

Requerimientos:

Habilidades ofimáticas

Generación de planos e informes

Reporte de actividades

Asistencia a comités

Aprendizaje de manejo de nuevos softwares especializados

Ajustes razonables:

Pensando que este cargo lo desarrolle una persona con discapacidad intelectual. Requiere una persona de apoyo con conocimientos acordes a la actividad que va a realizar. Se le debe suministrar las plantillas de los informes que realizará. Se contribuirá con explicaciones detalladas acordes a las indicaciones que genere la persona de apoyo experta en discapacidad para el tipo de discapacidad cognitiva que tiene el trabajador.

Política de inclusión

Reconociendo la importancia del deber en la responsabilidad social empresarial surge la iniciativa de la contratación de personas que hacen parte de poblaciones vulnerables. Las personas con discapacidad cognitiva tienen en este caso la oportunidad de acceder al mundo laboral al integrar las políticas gubernamentales con la disposición y decisión gerencial de las empresas.

Dado lo anterior se relaciona a continuación las leyes emitidas en términos de la inclusión laboral que son acordes con los objetivos de nuestra empresa:

Ley 1429 de 2010:

Por la cual se expide la Ley de formalización y generación de empleo, destacando el siguiente artículo:

Artículo 10

Las empresas que contraten personas con discapacidad, situación de desplazamiento o reintegración, tendrán descuento en el impuesto sobre la renta, complementarios y otras contribuciones de nómina. Para esto es necesario que sean nuevos empleados, las cooperativas de trabajo no pueden ser beneficiarias de estos descuentos; además, es importante tener en cuenta que para que los aportes al Sena, ICBF y cajas de compensación familiar sean deducidos, deben ser pagados en las fechas correspondientes.

Para terminar, es importante aclarar que una persona con discapacidad tiene el deber de cumplir con las labores para las cuales fue contratada, si la persona incurre en negligencia en las actividades, aun teniendo todos los ajustes y apoyos pertinentes o realiza una acción prohibida que esté estipulada dentro de la empresa como causal de salida, puede ser despedida, pero nunca por su condición de discapacidad.

Ley 361 de 1997:

Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones, destacando los siguientes artículos:

Artículo 24

Con un mínimo del 10% de empleados con discapacidad que estén certificados por la oficina de trabajo y lleven en la empresa un año y que tengan un contrato como mínimo por un año más, serán preferidos en igualdad de condiciones en procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos en el sector público o privado.

Prioridad en la asignación de créditos correspondientes a organismos estatales para proyectos o acciones que involucren directamente personas con discapacidad. Los equipos o

máquinas adaptados a personas con discapacidad y que deban ser importados tendrán beneficios en la tasa arancelaria.

Artículo 31

Si en la empresa hay colaboradores con discapacidad que no estén por debajo del 25% y los empleadores están obligados a declarar renta y complementario, estos tienen derecho a deducir de la renta el 200% correspondiente al valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a los trabajadores con limitación, mientras esta subsista.

Se disminuye la cuota de aprendizaje en un 50% si los contratados son personas con discapacidad no inferior a 25%.

Con base en la legislación anteriormente relacionada, se identifica que rubros presupuestales que normalmente pagamos en la empresa se pueden destinar a procesos de inclusión, garantizando la existencia de un presupuesto base para su implementación.

Importancia de implementar procesos de inclusión en la empresa

Para la empresa que represento es importante implementar procesos de inclusión en el sentido que la responsabilidad social empresarial permite distribuir beneficios a cada persona, comunidad y entorno que se interviene. Por tal motivo, iniciar con procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad nos generaría un plus frente a nuestros clientes, proveedores y colaboradores, lo cual para empresas de nuestro tipo es muy valorado.

Adicionalmente teniendo como base la importancia del talento humano y su aporte a los objetivos de la empresa poder contar con muchas más opciones en términos de oferta de habilidades disponibles es lo que se desea cuando se abre una vacante laboral. Buscar la estabilidad laboral de las personas contratadas es uno de los pilares que se busca establecer con personas comprometidas con la empresa.

Anexo 6.2. Propuesta de inclusión laboral sujeto 5

Inclusión laboral

Según la Ley Estatutaria 1618 de 2013, la inclusión es un proceso que asegura que todas las personas tengan las mismas oportunidades y la posibilidad real y efectiva de acceder, participar, relacionarse y disfrutar de un bien, servicio o ambiente, junto con los demás ciudadanos, sin ninguna limitación o restricción por motivo de discapacidad, mediante acciones concretas que ayuden a mejorar la calidad de vida de las PcD. (p. 10).

Teniendo como base esta definición, la inclusión laboral va más allá de simplemente contratar, busca que realmente sean incluidos en base a sus competencias y habilidades, logrando que las personas con discapacidad puedan desarrollarse en el ámbito laboral.

¿Cómo es el proceso de inclusión laboral en la empresa?

Decisión por parte del equipo directivo.

Se presenta a la gerencia general y a todo el equipo directivo la propuesta de inclusión laboral, buscando el aval y la posibilidad de plantear políticas y estrategias que garanticen la inclusión laboral en todas las áreas de la empresa.

Proceso de selección y vinculación.

Se realizan entrevistas basadas en competencias y habilidades, donde se pueda indagar sobre las necesidades o ayudas específicas que requiera la persona con discapacidad para realizar su trabajo de manera oportuna.

Sensibilización.

Se reúnen los equipos de trabajo de las áreas que hagan parte de la empresa, buscando formar y sensibilizar en el tema de la discapacidad, logrando un acercamiento a esta, para facilitar la adaptación a cada uno de los grupos de trabajo.

Acompañamiento.

Se hace un seguimiento constante a la persona con discapacidad y a cada uno de los grupos de trabajo de la empresa, buscando evaluar y poder apoyar constantemente si se presentan novedades o dificultades en el proceso.

Evaluación de desempeño.

Con el fin de conocer la adaptación y calidad del trabajo, se programaron evaluaciones del desempeño, buscando posibilitar espacios de retroalimentación y devolución de las funciones realizadas. Evaluación del programa de inclusión laboral. Es importante conocer el impacto que generó el programa de inclusión laboral en las diferentes áreas de la empresa, que se puede modificar o que se debe conservar.

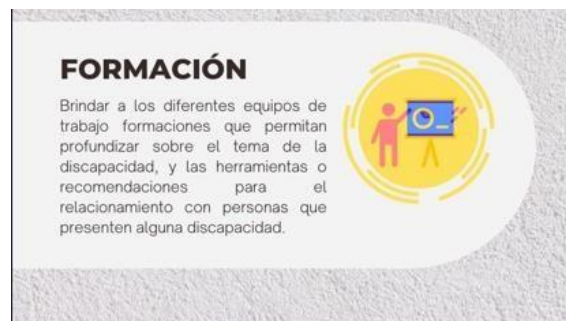
Discapacidad intelectual

Según Luckasson et al., 2002, la discapacidad intelectual se caracteriza por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa, manifestada en habilidades prácticas, sociales y conceptuales. Teniendo tres criterios principales que se tienen en cuenta para determinar la discapacidad intelectual:

El funcionamiento intelectual.

El comportamiento adaptativo (CA)

La edad de inicio (EI).



Tomado de: propuesta de inclusión laboral sujeto 5

Propuesta de cargos con inclusión laboral

Cargo 1: Auxiliar de producción

El apoyo que podríamos implementar para este cargo son ayudas visuales donde se describa paso a paso el procedimiento a realizar, y que se ubique en un área de fácil visualización para la persona con discapacidad.

Cargo 2: Vendedor punto de venta

El apoyo que se podría implementar para este cargo sería una lista de precios, donde la persona con discapacidad pueda acceder fácilmente a los valores de los productos, igualmente, ya contamos con un sistema que permite registrar productos y saber cuánto se debe pagar y devolver a un cliente.

Cargo 3: Auxiliar logístico

Para este cargo se podrían implementar plantillas de inventario en el que la información sea más específica (qué dato debe ir en cada casilla), igualmente, se apoyará con material visual para el uso y manejo de las herramientas de carga de vehículos.

Importancia de la creación y aplicación de una política de inclusión laboral

Teniendo en cuenta el desarrollo social y cultural del mundo actual, las empresas se han visto también en la obligación de generar cambios a nivel interno y externo, con el fin de seguir siendo competitivas en el mercado, una de las estrategias que ha tenido mayor fuerza en los últimos años es la inclusión laboral, ya que permite a las empresas maximizar su propuesta de valor por medio de la vinculación a procesos socialmente responsables, que al mismo tiempo generan un impacto positivo al interior de la organización logrando obtener un trabajo colaborativo entre sus miembros, incentivar la solidaridad y apoyo entre los mismos.

Anexo 6.3. Propuesta de inclusión laboral sujeto 7

Propuesta de inclusión laboral

La presente propuesta corresponde al desarrollo de una guía para la adopción de la política de inclusión laboral en la empresa de la referencia, esto con ocasión del desarrollo

del curso Inclusión Laboral: conocer, para reconocer y acoger de la Universidad de Antioquia por parte del Director General, Así, este documento se debe entender como un guía netamente académico y no como una política aprobada e implementada dentro de la compañía.

Inclusión laboral

De acuerdo con el Ministerio del Trabajo (2018), este proceso se entiende como una estrategia de la empresa para acceder a nuevos talentos sin discriminación. Asimismo, constituye una opción para que la persona con discapacidad pueda mostrar sus habilidades y ejercer su derecho al trabajo y a tener un ingreso digno, a partir del cual se derivan otros derechos y deberes como ciudadano, que le proporcionan a cada persona un desarrollo personal y profesional (p. 8).

Podría afirmarse que la inclusión laboral permite trabajar en igualdad de condiciones a las personas de acuerdo con su individualidad. Este proceso hace posible que desarrollen sus habilidades, ejerzan un rol y reciban una remuneración justa de acuerdo con las funciones que cumplen en una organización.

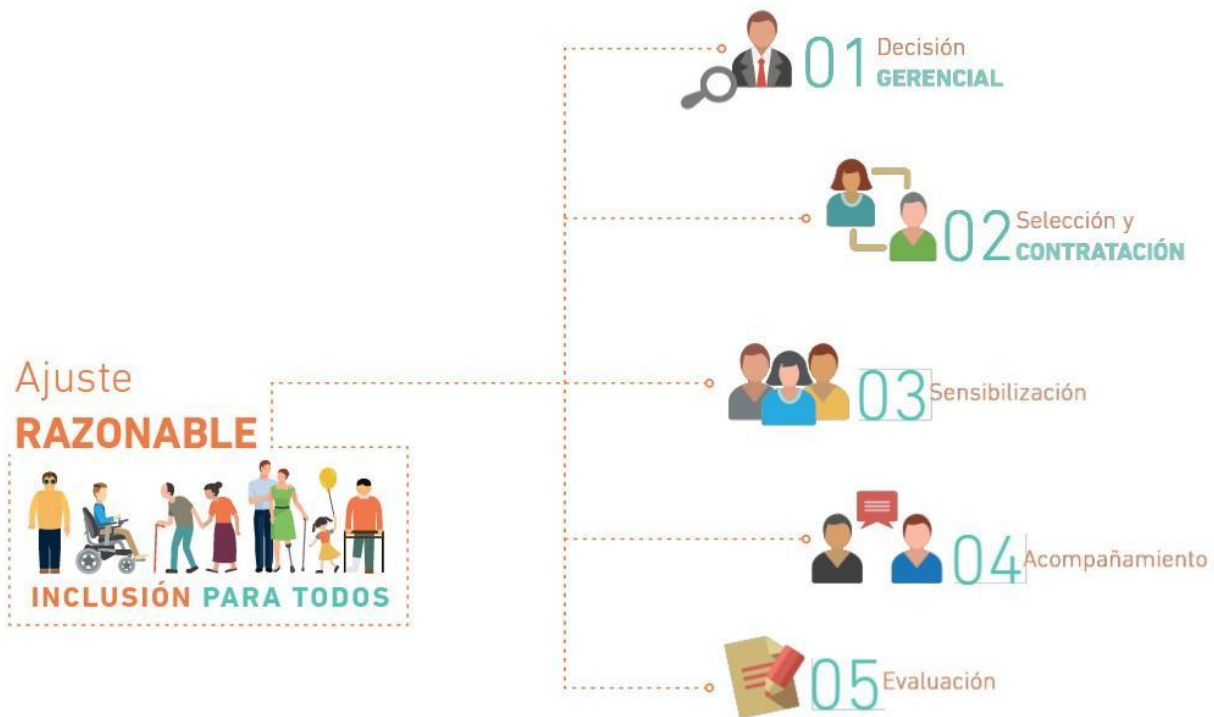
Qué no es inclusión laboral

- | | | | |
|--|---|---|--|
|  |  |  |  |
| <p>1 Contratar a una PcD con menos sueldo que el que recibe otra persona en el mismo cargo que no tenga discapacidad.</p> | <p>2 Considerar que se está haciendo un favor al contratar una PcD.</p> | <p>3 Pensar que la discapacidad es una enfermedad.</p> | <p>4 Apadrinar a un empleado por su discapacidad y no hacerle cumplir el reglamento de trabajo.</p> |

Tomado de: guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad.

El proceso de inclusión laboral, según la Guía para el Proceso de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad del Ministerio del Trabajo de Colombia, está compuesto por los siguientes pasos (teniendo en cuenta que en estos se involucran la empresa y la persona con discapacidad):

Pasos para la implementación de la política de inclusión:



Tomado de: guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad

Decisión gerencial: la inclusión laboral de PcD sugiere un proceso que incide en todas las áreas de la empresa y quien la hace efectiva es el área de recursos humanos. Por esta razón, la decisión de hacer inclusión laboral debe ser tomada por la cabeza de la organización.

Proceso de selección y contratación: el proceso de selección tiene por objeto que la empresa encuentre a la persona idónea para desempeñar la labor indicada. Para ello debe existir una relación entre el perfil del puesto y las competencias y habilidades de la persona a seleccionar. De esta manera, se garantiza un proceso transparente y libre de sesgos respecto a la discapacidad y discriminación.

Sensibilización: es un proceso que permite a todos los empleados de la empresa conocer sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en el lugar de trabajo y sobre las políticas de la empresa.

Acompañamiento de la empresa a la adaptación laboral para la persona con discapacidad intelectual: proceso mediante el cual se desarrollan acciones específicas de responsabilidad tanto de la empresa como del empleado con discapacidad contratado para asegurar una inclusión exitosa. Para ello se inicia con el plan de inducción de la empresa hacia la PcD.

Evaluación de desempeño: la evaluación de desempeño debe ajustarse de acuerdo con el perfil del cargo y no enfocarse en las habilidades de la persona. Esto quiere decir que la PcD que fue seleccionada cuenta con las capacidades para desempeñar el cargo por sus habilidades y que los ajustes realizados fueron los adecuados. La evaluación evidencia si existe falta de acompañamiento y si se deben definir estrategias para que las PcD puedan realizar efectivamente sus funciones a partir de un refuerzo o capacitación, tanto a la persona como a los jefes o compañeros.

Evaluación del programa de inclusión laboral de PcD en la empresa: es recomendable evaluar el programa de inclusión laboral y el impacto que generó en las diferentes áreas de la empresa. Los siguientes son algunos indicadores de medición que pueden ser útiles para ese propósito: cambios en el clima organizacional, cambios en la percepción de los clientes, calificación del desempeño, número de empleados, número de retiros de empleados (Ministerio de trabajo, 2018).

Discapacidad intelectual y/o del desarrollo: se caracteriza por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa, manifestada en habilidades prácticas, sociales y conceptuales (Luckasson et al., 2002, citado en Verdugo, 2003).

Dentro de este grupo se incluyen personas con diagnósticos de:

Hipoxia cerebral.

Síndrome de Down.

Asperger.

Autismo.

El término discapacidad intelectual se ha ido transformando con el tiempo y, con ello, los diferentes retos, desafíos y apuestas para dicha población; por esta razón, trazaremos un recorrido por estas concepciones hasta llegar a la que actualmente se está empleando y nos acercaremos. En primera instancia, es importante reconocer que, si bien dentro de la discapacidad intelectual se presentan dificultades en aspectos como procesamiento de la información, comunicación, gestión emocional, manejo del tiempo, dinero, entre otras, también se presentan capacidades que, con los apoyos efectivos, favorecen el desempeño en diferentes ámbitos de la vida.

Teniendo en cuenta lo anterior, el concepto de discapacidad intelectual (DI) ha ido cambiando con el transcurrir del tiempo; en inicio, las personas con este tipo de discapacidad eran conocidas como retrasadas mentales y se creía que no podían estudiar, trabajar ni participaren ciertos espacios culturales y sociales. Se tenía la concepción de que se trataba de eternos niños que siempre debían ser cuidados y mantenerse resguardados en sus casas.

Sin embargo, campos disciplinares como la educación, la medicina y otros tantos, se han interesado en darle otro significado al concepto y reivindicar a las personas en condición de discapacidad y, específicamente, discapacidad intelectual. Estos nuevos significados buscan dar visibilidad a estas poblaciones para que puedan participar, a partir de algunas adaptaciones, en contextos como el educativo, laboral, cultural y social.

La última actualización de este concepto, propuesta por la Asociación Americana de Discapacidad Intelectual (2021) plantea tres criterios para diagnosticar o considerar una persona en condición de discapacidad intelectual, los cuales son: el funcionamiento intelectual (FI), el comportamiento adaptativo (CA) y la edad de inicio (EI). El funcionamiento intelectual hace referencia al coeficiente intelectual (CI) de la persona, con base en distintas pruebas donde se evalúan la inteligencia, el aprendizaje, el razonamiento y la resolución de problemas. Cuando la prueba del CI arroja como resultado de 70 a 75 puntos, indica que la persona puede llegar a tener una limitación significativa en el funcionamiento intelectual. Cuando se analiza el comportamiento adaptativo, se tienen en cuenta las habilidades conceptuales, sociales y prácticas que adquieren las personas en el desarrollo de su vida cotidiana. Dentro de estas habilidades está el manejo de los conceptos

de dinero y tiempo, así como la responsabilidad social, la autoestima, la capacidad de seguir órdenes y la realización de actividades de la vida diaria, en general.

En las anteriores definiciones se planteaba que la edad de diagnóstico de esta discapacidad debía ser antes de los 18 años; sin embargo, en la nueva definición se plantea esta como una discapacidad del desarrollo y debe tenerse en cuenta que las personas pueden llegar a desarrollarse hasta los 22 años.

En este orden de ideas, es importante entender que el concepto de “discapacidad intelectual” no es una etiqueta, ni un nombre para una persona, es solo un diagnóstico que permite brindar un acompañamiento pertinente a la persona con discapacidad que le facilite gozar con equidad de los mismos derechos que tienen los demás dentro de la sociedad; por esto, es importante que durante la interacción con personas que presenten este tipo de discapacidad, se use su nombre y, sin desconocer sus limitaciones, se genere cercanía de manera natural y respetuosa, poniendo al individuo por delante de su diagnóstico.



Elaborar un perfil del cargo claro y sensato, con los ajustes necesarios según las condiciones de la PcD.



Utilizar siempre el mismo nivel de voz para comunicarse con todos los miembros de la empresa, sin utilizar nunca un tono particular para las PcD, a menos que ella se lo pida o su condición particular lo amerite.

Tomadas de: propuesta de inclusión laboral sujeto 7

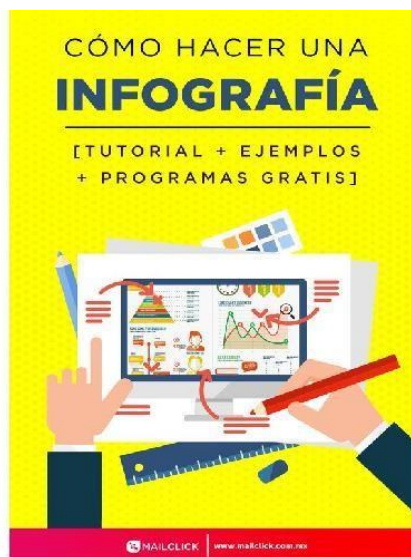


Tratar a las PcD con respeto, llamándolos siempre por su nombre o cargo, sin hacer nunca referencia a ellas por su condición.



Favorecer el trabajo en equipo.

Tomadas de: propuesta de inclusión laboral sujeto 7



Generar estrategias de comunicación gráficas para el entorno empresarial y el quehacer de las PcD, esto le facilitará su desempeño laboral.

Tomadas de: propuesta de inclusión laboral sujeto 7

Nota: Se recomienda realizar reuniones de retroalimentación con los diferentes grupos de trabajo en donde sean evaluadas estas estrategias para analizar si continúan vigentes, se complementan o se incluye alguna adicional, esto con el fin que repercuta en generar una mejor condición laboral para la PcD.

Ajuste de cargos para ser desarrollados por una PcD

Almacenista: Realizar una inducción prolongada, clara y facilitar medios gráficos en el cargo, además acompañar a la PcD por un periodo prolongado mientras desarrolla su trabajo de forma correcta.

Personal administrativo: Realizar una inducción adecuada y prolongada, además ajustarel cargo a las tareas que se le faciliten a la PcD según su condición, esto significa que no necesariamente deba realizar todas las tareas que realiza un cargo en particular, puede realizar tareas diversas de varios de sus compañeros, tareas que se le faciliten y con las cuales se sienta cómodo, así les disminuirá la carga laboral y podrían aprovechar el tiempo para realizar algunas otras actividades.

Conclusión

Para la compañía es importante contar con una política de inclusión laboral y hacerla efectiva ya que se obtienen múltiples beneficios. Primero para nuestra empresa es sumamente importante dirigir nuestras acciones a construir una mejor sociedad y dirigir nuestras actuaciones con responsabilidad social, al interior se empieza a construir un tejido más humano, aumentando el sentido de pertenencia de los demás colaboradores y generando una muy buena imagen ante los terceros externos. Por otra parte, para la PcD es muy importante sentirse útil y aceptado en el sector productivo, lo que además repercute en su calidad de vida, la de sus familiares y el núcleo que lo rodea.