

## **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 interés 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 1.** *Respuestas red de palabras*

Respuestas red de palabras					
Participantes	Categorías				
	<b>Categoría:</b> fortalezas <b>Pregunta orientadora:</b> ¿Cuáles crees que son tus fortalezas? Por ejemplo, si eres paciente, ordenado, atento, etc.	<b>Categoría:</b> gustos <b>Pregunta orientadora:</b> ¿Qué es lo que más te gusta hacer?	<b>Categoría:</b> sueños <b>Pregunta orientadora:</b> ¿Cuáles son los mayores sueños que quiere cumplir en la vida?	<b>Categoría:</b> formación académica <b>Pregunta orientadora:</b> ¿Qué estudios has realizado?	<b>Categoría:</b> empresa o sector económico en el que les gustaría trabajar. <b>Pregunta orientadora:</b> ¿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 realice fue manipulación de alimentos, servicio al cliente y cursos de computadores en este momento en prácticas en Tigo”	“Empresa o sector económico en el que más te gustaría trabajar me gustaría en la de los drones”
Participante #2	“Soy buena comunicación, soy	“Pintar mandalas,	“Quiero tener un	“Soy graduada,	“Quiero trabajar en

	<p>puntual, soy amable, responsable, soy buena amiga, soy buena haciendo videos, soy buena pintando y soy buena creando ideas”.</p>	<p>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”</p>	<p>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”</p>	<p>curso de lengua señas, curso de artes, porrismo, redes sociales, en estos momentos estoy en Auxiliar Administrativa Atención al cliente”</p>	<p>artes, restaurantes, empresas de turismo, diseño, fotografías, organización de eventos, baile”</p>
<p>Participante #3</p>	<p>“ 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.”</p>	<p>“¿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, también me gusta trabajar dibujo y perspectiva y pintar ”.</p>	<p>“Sueños yo quiero continuar con mi emprendimiento y seguir ahorrando Para que Pueda Planear hacer un viaje con mi familia y amigos, pero también quiero con mi etapa de vida y seguir adelante Y también conseguir</p>	<p>“Formación Académica Yo estudié en la primaria de Nuestra Señora: En nuestra señora me enseñan mucho curso de inglés, matemáticas, Ed Física y Artística etc. Eso me ayuda a aprender de todo y por eso me gradué y</p>	<p>“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 ahorrar Para viajar, consignar la plata en confiar para conseguir una cuenta de ahorro para</p>

			<p>un trabajo en la repostería Y conseguir a futura novia Para casarme”</p>	<p>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.”</p>	<p>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>
--	--	--	---	--	---

<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 a 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 2.** *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 posibiliten 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/1vqUUYiTnYmnlgh67JjgbU\\_mUej45RNm1fKT5KwUAX](https://docs.google.com/document/d/1vqUUYiTnYmnlgh67JjgbU_mUej45RNm1fKT5KwUAX)

[Bg/edit](#)

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

**Tabla 3.** *Cuestionario a empresarios previo a la realización del curso.*

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

<p><b>Sección:</b> Datos generales del entrevistado</p>	<p>Fecha de realización</p> <p>Nombre completo</p> <p>Edad</p> <p>Empresa a la que pertenece y tiempo en la empresa</p> <p>Cargo y tiempo en el cargo</p>
<p><b>Sección:</b> Conceptualización</p> <p><b>Objetivo:</b> Identificar el conocimiento sobre los conceptos de</p>	<p><b>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</b></p>

<p>discapacidad intelectual e inclusión laboral.</p>	<p><b>características más relevantes a nivel cognitivo, comunicativo y social?</b></p> <p>Aclaración: escriba su justificación en la casilla "otra"</p> <p><b>Respuestas:</b></p> <p>Sí</p> <p>No</p> <p>Otra:</p> <p><b>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?</b></p> <p>Aclaración: escriba su justificación en la casilla "otra"</p> <p><b>Respuestas:</b></p> <p>Sí</p> <p>No</p> <p>Otra:</p>
<p><b>Sección:</b></p> <p>Relaciones laborales</p> <p><b>Objetivo:</b></p> <p>Identificar la percepción sobre la participación de la persona con discapacidad intelectual en el ambiente laboral.</p>	<p><b>3. ¿Cómo cree que cambiaría el ambiente laboral de su empresa con el ingreso de una persona con discapacidad intelectual? Justifique su respuesta</b></p> <p>Aclaración: escriba su justificación en la casilla "otra"</p> <p><b>Respuestas:</b></p> <p>Mejora</p> <p>Empeora</p> <p>Sigue igual</p> <p>Otro:</p> <p><b>4. A su juicio, ¿Qué aspectos tiene la empresa para aportar (factores facilitadores) al momento de incluir</b></p>

	<p><b>a una persona con discapacidad intelectual en el ámbito laboral?</b></p> <p>Respuesta abierta</p> <p><b>5. A su juicio, ¿Qué aspectos tiene la empresa que obstaculizarían (barreras) la inclusión de una persona con discapacidad intelectual en el ámbitolaboral?</b></p> <p>Respuesta abierta</p>
<p><b>Sección:</b></p> <p>Desempeño laboral y ajustes razonables</p> <p><b>Objetivo:</b></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><b>6. A su juicio ¿Una persona con discapacidad intelectual debe desempeñar funciones distintas a los demás empleados de su empresa? Justifique su respuesta</b></p> <p>Aclaración: escriba su justificación en la casilla "otra"</p> <p><b>Respuestas:</b></p> <p>Sí</p> <p>No</p> <p>Otra:</p> <p><b>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.</b></p> <p>Aclaración: escriba su justificación en la casilla "otra"</p> <p>Selecciona todos los que correspondan:</p> <p><b>Respuestas:</b></p> <p>Sí</p> <p>No</p> <p>Otra:</p> <p><b>8. ¿Considera que la persona con discapacidad intelectual requiere apoyos para desempeñar sus funciones dentro de la empresa? Justifique su respuesta</b></p> <p>Aclaración: escriba su justificación en la casilla "otra"</p>

	<b>Respuestas:</b>
--	--------------------

	<p>Siempre</p> <p>Algunas veces</p> <p>Nunca</p> <p>Otra:</p>
<p><b>Sección:</b></p> <p>Normativa en inclusión laboral</p> <p><b>Objetivo:</b></p> <p>Reconocer de los saberes sobre la normativa de inclusión laboral y la aplicación de esta</p>	<p><b>9. ¿Conoce el contenido de algunas normativas colombianas sobre inclusión laboral y derechos laborales de una persona con discapacidad intelectual? Escriba cuáles conoce</b></p> <p>Aclaración: escriba su justificación en la casilla "otra"</p> <p><b>Respuestas:</b></p> <p>Sí</p> <p>No</p> <p>Otra:</p> <p><b>10. ¿Cree que la normativa colombiana hace aportes a las empresas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual? Justifique su respuesta</b></p> <p>Aclaración: escriba su justificación en la casilla "otra"</p> <p><b>Respuestas:</b></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](mailto: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. <b>Conceptualización</b> (discapacidad intelectual e inclusión laboral)	Estudio de caso	25%
		Profundización	
		Construcción	
Semana 2	Unidad 2. <b>Relaciones laborales</b> (interacción de la persona en situación de discapacidad intelectual con sus pares y superiores)	Estudio de caso	25%
		Profundización	
		Construcción	
Semana 3	Unidad 3. <b>Desempeño laboral y ajustes razonables</b> (cumplimiento de las funciones del cargo, así como con los objetivos de la empresa)	Estudio de caso	25%
		Profundización	
		Construcción	
Semana 4	Unidad 4. <b>Normatividad de la inclusión laboral</b> (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

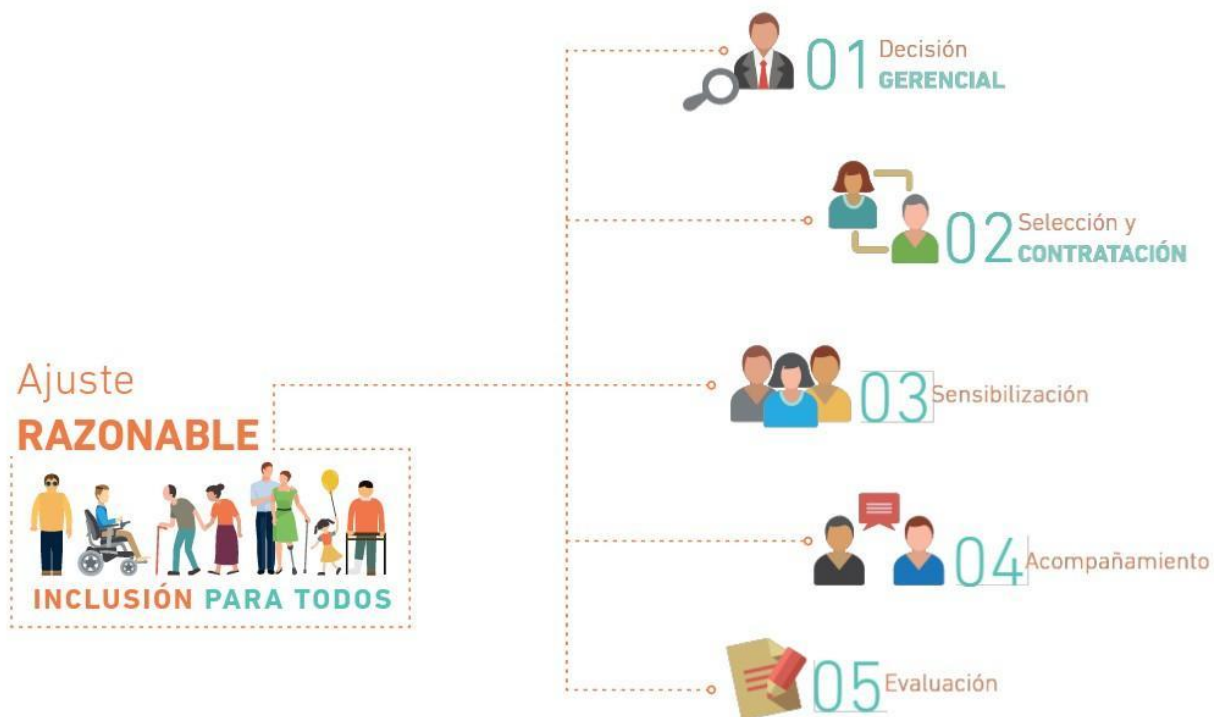
- |  |   |  |  |
|--|---|--|--|
|   |  |  |                         |
| <p><b>1</b>   Contratar a una PcD con menos sueldo que el que recibe otra persona en el mismo cargo que no tenga discapacidad.</p> | <p><b>2</b>   Considerar que se está haciendo un favor al contratar una PcD.</p>    | <p><b>3</b>   Pensar que la discapacidad es una enfermedad.</p>                      | <p><b>4</b>   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

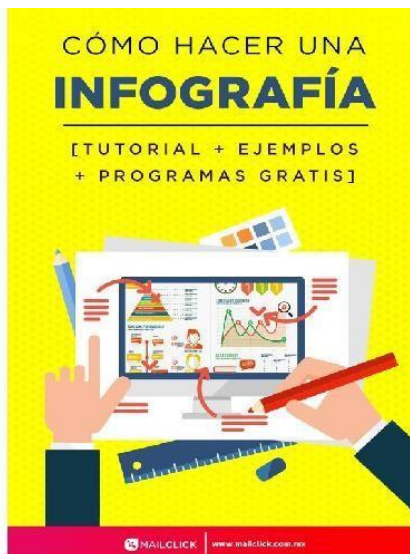


*Tratar a las PcD con respeto, llamándolos siempre por su nombre o cargo, sin hacer nunca referencia a ellas por su condición.*



*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 ajustar el 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.