

Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual leve en Medellín: Una mirada reflexiva

Labor inclusion of people with mild intellectual disabilities in Medellín: A thoughtful look

Inclusão trabalhista de pessoas com incapacidades intelectuais levantes em Medellín: Uma visão pensativa

Yarce Arroyave Yessica

Estudiante de Fonoaudiología del programa ciencias de la salud, Fundación Universitaria María Cano, Medellín. Yessicayarcearroyave@fumc.edu.co

Bautista Combata Jenny

Docente de Fonoaudiología del programa ciencias de la salud, Fundación Universitaria María Cano, Medellín. Jennybautistacombita@fumc.edu.co

Resumen

La discapacidad en el transcurso de la historia ha tenido diferentes definiciones y abordajes que se han basado en las condiciones sociales, políticas, económicas, culturales y científicas del contexto en que fue desarrollado, las personas con discapacidad intelectual han tenido que sobrellevar a lo largo de la vida diferentes situaciones que los han limitado en la participación social incluida la laboral.

Por tal motivo los gobiernos de diferentes países, organizaciones y asociaciones mundiales promueven a través de diferentes leyes, decretos y acuerdos, la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad; Sin embargo, según estudios se ha comprobado que las personas con discapacidad intelectual leve son las menos tenidas en cuenta para la inclusión laboral, ya que aún se subestima las competencias que estas personas pueden desarrollar.

Al realizar una revisión de datos, se evidencia que hay investigaciones en otros países, donde es esencial la educación de las personas con discapacidad intelectual leve, logrando capacitarlos para la inclusión laboral, por ende, hay programas que apoyan los procesos en las empresas.

Las personas con discapacidad intelectual leve por medio de apoyo terapéutico incluida la fonoaudiología pueden desarrollar habilidades comunicativas, razonamiento lógico, entre otras competencias que le permiten desempeñarse de manera independiente en trabajos no calificados es decir empleos que no requiere una formación académica para ser desarrollados si no de algunas habilidades y trabajos semiespecializados es decir que requieren de un conocimiento previo para poder ser realizado.

Palabras clave

Discapacidad intelectual, perfiles de cargo, capacidades, desempeño laboral.

Summary

Disability in the course of history has had different definitions and approaches that have been based on the social, political, economic, cultural and scientific conditions of the context in which it was developed, people with intellectual disabilities have had to cope throughout life different situations that have limited them in social participation including labor.

For this reason, the governments of different countries, organizations and world associations promote, through different laws, decrees and agreements, the social and labor inclusion of people with disabilities; However, studies have shown that people with mild intellectual disabilities are the least taken into account for labor inclusion, since the skills that these people can develop are still underestimated.

When conducting a data review, it is evident that there is research in other countries, where education of people with mild intellectual disabilities is essential, enabling them to be trained for labor inclusion, therefore, there are programs that support processes in companies.

People with mild intellectual disabilities through therapeutic support including speech therapy can develop communication skills, logical reasoning, among other skills that allow them to perform independently in unskilled jobs that is jobs that do not require academic training to be developed if not Some skills and semi-specialized jobs are to say that they require prior knowledge to be able to be performed.

Keywords

Intellectual disability, job profiles, skills, job performance.

Sumário

A deficiência no curso da história teve diferentes definições e abordagens baseadas nas condições sociais, políticas, econômicas, culturais e científicas do contexto em que foi desenvolvida, as pessoas com deficiência intelectual tiveram que lidar ao longo da vida em diferentes situações que os limitaram na participação social, incluindo trabalho. Por esse motivo, os governos de diferentes países, organizações e associações mundiais promovem, através de diferentes leis, decretos e acordos, a inclusão social e trabalhista de pessoas com deficiência; No entanto, estudos têm mostrado que pessoas com deficiência intelectual leve são as menos consideradas para a inclusão no trabalho, uma vez que as habilidades que essas pessoas podem desenvolver ainda são subestimadas. Ao realizar uma revisão de dados, é evidente que existem pesquisas em outros países, onde a educação de pessoas com deficiência intelectual leve é essencial, permitindo que sejam treinadas para a inclusão no trabalho; portanto, existem programas que apoiam processos nas empresas. Pessoas com deficiências intelectuais leves por meio de apoio terapêutico, incluindo terapia da fala, podem desenvolver habilidades de comunicação, raciocínio lógico, entre outras habilidades que lhes permitam desempenhar de forma independente em trabalhos não qualificados, ou seja, trabalhos que não exigem treinamento acadêmico, se não. trabalhos especializados devem dizer que exigem conhecimento prévio para poderem ser executados.

Palavras chave

Deficiência intelectual, perfis de trabalho, habilidades, desempenho no trabalho.

Una mirada histórica a la discapacidad.

Las personas con discapacidad diariamente se enfrentan a la inaccesibilidad a los derechos como lo son: el cuidado de la salud, la educación, trabajo y apoyo social, esta situación genera que las personas con discapacidad y su familia no solo deban asumir la discapacidad si no también altas tasas de pobreza y escasos recursos para cubrir las necesidades básicas.

Como profesionales en el área de la salud, la fonoaudiología, busca la atención integral y el bienestar comunicativo de los individuos. En este sentido, la fonoaudiología trabaja con otros campos interdisciplinarios apoyando la calidad de vida de las personas con discapacidad, logrando que estas sean independientes y se consideren valiosos para sus familias y la comunidad.

Para reflexionar sobre el tema anterior, es necesario abordar la evolución histórica de la discapacidad, concepto, tipos y niveles.

En cuanto a la historia, se puede encontrar varios modelos los cuales son:

El más antiguo de los modelos, es el modelo de la prescindencia, el cual se mantuvo desde la prehistoria, hasta el siglo XVII, en este modelo se consideraba la discapacidad como una señal del mal, veían a la PcD como una carga social, sin nada que aportar y con unas mínimas posibilidades de comunicarse e interactuar con el resto de las personas, en esta época las PcD eran tratadas como animales salvajes". (Ávila, R. 2014).

Este modelo contiene dos submodelos, los cuales coinciden en el origen de la discapacidad, pero no en la respuesta social ante está.

El primer submodelo es el Eugenésico, el cual se sitúa en la antigüedad clásica. Este submodelo aplicaba tanto en la sociedad griega como en la romana, estos primeros pensaban que el nacimiento de un niño con discapacidad era el resultado de un pecado cometido por los padres, para los romanos significaba algo más fuerte, donde el nacimiento de un niño con discapacidad reflejaba una ruptura o pérdida de fe entre los padres y los dioses. Basados en estas creencias se consideraba una tortura vivir en esas condiciones, sumado a la carga que las PcD representaban para los padres y la sociedad, se optaba por el infanticidio (en caso de niños y niñas) o se les realizaban practicas eugenésicas. (Toboso, M. 2008).

Luego aparece el submodelo de marginación, que se caracterizó por la exclusión o aislamiento de las PcD, en esa época se tenía un poco más de compasión por este grupo de personas, pero aún se les consideraba resultado de algún tipo de maldición, por esto, la mejor opción era alejarlas de su núcleo familiar, de su círculo social y dejarlas a su suerte aisladas de las que se consideraban personas normales, también se presenta un avance importante en el respeto por la vida ya que se deja de cometer infanticidio y disminuye de forma considerable el maltrato hacia las PcD, sin embargo estas personas que eran abandonadas terminaban muriendo por la falta de alimento y recursos necesarios para subsistir. (Palacio, A. 2008).

Con el paso del tiempo, las características de este submodelo persisten, evidenciándose en la edad media, que las PcD eran incluidas en el grupo de los pobres y los marginados, sin embargo continuo el abandono de niños en orfanatos, asilos y manicomios.

A finales del siglo XVII e inicios del siglo XIX, apareció el modelo rehabilitador o médico, el cual tiene dos características fundamentales, la primera afirma que la discapacidad ya no

surge de un aspecto religioso y pasa a ser de origen médico-científico, por lo tanto las personas en condición de discapacidad se convierten en “objetos médicos” así que ya no se habla de dioses, castigos divinos, ni maldiciones, sino de las dificultades de las PcD como “enfermedades” o “falta de salud” a partir de esto se crean entidades que dan atención médica a este segmento de la población. La segunda característica, centra su atención en las actividades que las PcD no son capaz de realizar y enfocan su trato social en la compasión y la caridad, sin embargo, este modelo considera que la PcD puede aportar algo a la sociedad siempre y cuando está pase por un proceso de “rehabilitación” o “normalización” que le permita adaptarse y parecerse a las demás personas, consecuente a esto se crean los denominados “Espacios sobreprotegidos”, es decir las Instituciones de Educación Especial, consideradas como la mejor herramienta para los procesos de educación y rehabilitación. (Hernández, M. 2015).

Para el siglo XX nace el modelo social, el cual considera que la discapacidad no se da por causas religiosa ni científicas, sino que se da por el contexto social que los rodea; El modelo social señala que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos humanos y las defienden desde la dignidad humana y resalta que es la sociedad la que por medio de la discriminación limitan a las PcD. (Asis, R. 2014).

Luego aparece el modelo biopsicosocial, que prioriza a las personas con discapacidad, su familia y la comunidad, este modelo crea beneficios como: La participación de la comunidad, fortalecimiento de la organización social, fortalecimiento de las relaciones interpersonales y la participación multisectorial. Las principales características del modelo biopsicosocial son:

- La atención primaria en salud: Donde se pretende brindar asistencia sanitaria esencial a todos los individuos y familias de la comunidad.
- La multisectorialidad: Busca que diferentes entidades sociales como: instituciones, asociaciones y grupos comunitarios, se involucren para trabajar de manera conjunta.
- Accesibilidad a los servicios de rehabilitación para las personas con discapacidad.
- Trabajo en red: Conlleva a una interrelación de todos los agentes locales donde se propicie acciones que contribuyan a la equidad mediante la accesibilidad a la igualdad de oportunidades e integración social de las personas con discapacidad
- Protección social para las PcD que responda a las necesidades básicas tanto sociales como económicas de este grupo de personas

- **Rehabilitación integral:** donde se promueve procesos educativos, laborales, asistencia social y procesos del área de la salud buscando desarrollar las potencialidades de las personas con discapacidad con el fin de mejorar su calidad de vida. (Organización panamericana de la salud. 2011).

A finales del 2006 en España nace un nuevo enfoque llamado: “Modelo de la diversidad” basado en los derechos humanos y teniendo como pilar el campo de la bioética buscando la plena dignidad de las personas discriminadas, en este enfoque no se define la discapacidad como una limitación o una enfermedad, por el contrario, la perciben como una diversidad funcional. (Palacios, A. y Romañach, J. 2008).

Un acercamiento a la discapacidad.

El concepto de discapacidad, en el transcurso de la historia ha sido entendido desde diferentes modelos, esto no quiere decir que uno sea el sustituto del otro y que estos hayan desaparecido totalmente, es importante tener en cuenta que cada modelo, es una forma de entender la discapacidad según las condiciones sociales, políticas, económicas, culturales y científicas del contexto en que fue desarrollado

En el artículo “Trabajo y discapacidad: incidencia de factores sociales y educativos en Extremadura” de Ruiz. M. 2002, definen la discapacidad como una deficiencia física, psicológica o intelectual, que puede ser progresiva o regresiva, temporal o permanente y que interfiere en el comportamiento y/o desempeño de las actividades de la vida diaria, comparadas con las que se consideran normales para el ser humano.

Por otro lado, la OMS definen la discapacidad como el resultado de la interacción entre las deficiencias de una persona, las barreras físicas y sociales que están dentro de su entorno, de dicha interacción se dan las limitaciones en la actividad y restricciones en la participación (OMS. 2002). Tomado del Ministerio de Salud.

Teniendo en cuenta lo anterior, se encuentran diferentes tipos de discapacidad, como motriz, sensorial, visceral, psíquica, múltiple e intelectual. En cada tipo se indica sus características y los niveles.

Discapacidad Motriz: Se define como la dificultad que presentan algunas personas para realizar tareas de la vida diaria, se compone de una alteración que afecta en distintos niveles los componentes del movimiento y del hacer como: el desplazamiento, la motricidad fina y gruesa, la respiración y limita a la persona en su desarrollo personal y social. Se da cuando

hay una alteración en los músculos, huesos, articulaciones o cuando hay un daño cerebral que afecta el área motriz que le impide a la persona moverse de forma adecuada. La discapacidad motriz se divide en: Trastorno Periférico y Trastorno Neurológico, el primero afecta huesos, articulaciones, extremidades y músculos, se da desde el nacimiento o por algún accidente que afecta o daña la médula espinal e interrumpe las señales nerviosas de las extremidades con el cerebro. Y el segundo se da por algún daño originado en el área del cerebro encargada de procesar y enviar información de movimiento al resto del cuerpo, se caracteriza por presentar dificultades en el movimiento y el control de ciertas partes del cuerpo además de posibles alteraciones sensoriales. Los trastornos más comunes son: Parálisis cerebral, traumatismos craneoencefálicos y tumores en el cerebro. (CONAFE. 2010).

Discapacidad Sensorial: Se caracteriza por la deficiencia en uno o varios de los sentidos de la percepción, esta se utiliza para referirse a la discapacidad visual, discapacidad auditiva, dificultades olfativas y gustativas y a la discapacidad somatosensorial, es decir, la falta de sensibilidad al tacto, a las temperaturas y al dolor. (NARIC. 2018).

Discapacidad Visceral: Se da cuando existe alguna deficiencia en las funciones y estructuras corporales internas, como lo son: El sistema cardiaco, hematológico, inmunológico, respiratorio y genitourinarias y aunque no tengan complicaciones en el campo intelectual, funciones sensoriales o motoras, llegan a limitar al individuo para poder realizar las tareas diarias dentro de su contexto social, familiar o laboral. (Rodríguez, R., Lardoeyt, R. y Reyes, J. 2011).

Discapacidad Psíquica: Se da por enfermedades mentales o emocionales como: la esquizofrenia, depresión, trastornos mentales o psicológicos, trastornos de pánico, trastorno obsesivo-compulsivo, trastorno alimenticio, entre otras afecciones psiquiátricas que limitan al individuo para el desarrollo de sus actividades diarias (NARIC. 2014).

Discapacidad Múltiple: La persona con discapacidad múltiple se caracteriza por poseer varias discapacidades en diferentes grados. (Guevara, I. 2011). Las posibles causas de la discapacidad múltiple son: Anomalías cromosómicas o desordenes genéticos, nacimiento prematuro, dificultades durante o después del nacimiento, desarrollo deficiente del cerebro o de la médula espinal, infecciones, lesiones por accidentes. (NICHCY DISABILITY. 2013).

Discapacidad Intelectual: Es considerada como un trastorno en el neurodesarrollo, que puede ser de origen orgánico, genético o sociocultural, estos factores se pueden dar en el periodo prenatal, perinatal o posnatal, perjudicando el desarrollo cerebral, dando como resultado la

lenta o incompleta adquisición de las habilidades cognitivas. La discapacidad intelectual aparece en la infancia temprana o antes de los 18 años y no muestran signos de alerta hasta que se llega a la edad escolar, se caracteriza por el déficit intelectual situado significativamente por debajo del promedio y afecta al desarrollo normal del funcionamiento personal, académico y/o laboral además de limitaciones en áreas como la comunicación, aptitudes sociales, cuidados personales. (Brian, S. 2018).

La Asociación Americana de Discapacidades intelectuales y del desarrollo (AAIDD) define la discapacidad intelectual como: *“una serie de limitaciones significativas tanto en el funcionamiento como en la conducta adaptativas, tal y como se manifiestan en las habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas”* (Verdugo, M. y Schalock, R. 2010).

Se establecen cuatro tipos de discapacidad intelectual, los cuales son:

- a. Leve: Las personas con DI leve en la infancia presentan un desarrollo más lento con relación a los otros niños de su misma edad, sin embargo, son capaces de aprender habilidades básicas del autocuidado y tareas domésticas, además logran adquirir lenguaje, aunque se les dificulta utilizar conceptos abstractos, analizar y sintetizar, pero aun así pueden llegar a leer, escribir y calcular y en la edad adulta pueden realizar trabajos calificados o semiespecializados.
- b. Moderada: su proceso para alcanzar el desarrollo intelectual es lento, su capacidad para aprender y pensar lógicamente se evidencia moderadamente disminuido aun así son capaces de comunicarse y cuidar de sí mismos con poco apoyo, en la edad adulta pueden realizar trabajos no calificados o semiespecializados.
- c. Grave: Todos los componentes del desarrollo se encuentran retrasados, poseen dificultades para pronunciar palabras y su vocabulario es reducido, sin embargo, con intervenciones terapéuticas pueden adquirir habilidades básicas para su cuidado personal aun así requieren de apoyo en espacios educativos y sociales.
- d. Profunda: Las personas con DI profunda no logran cuidarse solos no poseen lenguaje, no logran expresar necesidades ni emociones y tienen dificultad para la comprensión, por lo general presentan convulsiones, discapacidades físicas y su esperanza de vida es reducida. (Liu, J. y Ke, X. 2018).

Para esta reflexión se tomó como temática principal la discapacidad intelectual leve, de acuerdo con lo anterior, estas personas poseen competencias (comunicación, interacción

social, pensamiento lógico, agilidad física), que les permite realizar labores de manera independiente en cargos de sector servicios.

Programas nacionales e internacionales para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual leve.

Al realizar una reflexión sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual leve, se indaga bases de datos, buscando temáticas iguales o similares, sobre el objeto abordado. Se hallaron investigaciones internacionales como:

Alrededor del mundo se han creado diferentes programas que apoyan el proceso de inserción laboral a personas en condición de discapacidad. En España, el programa CIVIS, brinda apoyo a las empresas desde la parte de sensibilización, orientación a la inclusión laboral de las PcD y asesoramiento sobre ayudas para la contratación, también ayuda a las personas con discapacidad a buscar oportunidades de empleo e identificar los puesto que se puedan adaptar a sus habilidades (Asociación Uribe acosta)

En la formación educativa, en España, Montserrat (2012), afirma en su investigación, que los objetivos principales para la inclusión laboral en los jóvenes con discapacidad intelectual, implica analizar el escenario educativo en el que se producen los procesos formativos y las acciones de orientación psicopedagógica. Por lo tanto, concluye que las acciones presentadas en las prácticas educativas supone también introducirlas de forma efectiva en los procesos de formación, donde el joven DI, sea auténtico protagonista del itinerario que debe llevarle a su inclusión sociolaboral.

Por otra parte, en Guatemala, Vásquez (2015) en la investigación “Programa de inserción laboral para personas con discapacidad Intelectual”, a través de este trabajo se logró evidenciar la necesidad existente en Guatemala de un proceso adecuadamente sistematizado que realice inserción laboral de personas con discapacidad intelectual, además que apoye y oriente los procesos. Se realizó un test validado por profesionales como terapia ocupacional y recreativa, el cual apoyó al conocimiento del perfil laboral de personas con discapacidad intelectual siendo de gran ayuda al realizar un proceso adecuado y eficaz de inserción laboral, basado en las habilidades, destrezas e intereses que posee la persona, y de manera fundamental su participación.

En la revisión documental también se encontró una investigación, “La relación entre la modalidad de empleo y el nivel de calidad de vida laboral de personas con discapacidad

intelectual leve” De Jesús (2009), en este estudio se trabaja con una población de individuos con discapacidad que enfrenta limitaciones asociadas al proceso de integración a la sociedad, han podido encontrar un empleo, sin embargo, los esfuerzos deben ir en paralelo, es decir, debe trabajarse en lograr una mayor cobertura de estos programas, en la medida en que también se desarrollan esfuerzos para mejorar su calidad, considerando las modalidades de empleo más adecuadas según las características de los individuos y del contexto.

A nivel nacional, Satizabal (2018), en su investigación “Condiciones de empleo de un grupo de trabajadores con discapacidad en Cali, Colombia”, afirma que la mayoría de las investigaciones sobre la participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo se han centrado en indagar cuáles son los canales de acceso, las estrategias para la inserción y las barreras a las que se enfrentan las personas con discapacidad, enfatizando en la población desempleada.

Como conclusiones en la investigación Satizabal (2018), indica que el tipo de discapacidad incide en las características de la inserción laboral. La autora, explica que un conjunto de trabajadores participantes en la investigación, las personas con discapacidad física presentan mayor estabilidad laboral. Por su parte, aquellos con discapacidad intelectual y mental presentan una estabilidad laboral media, caracterizada por empleos por encima del año de antigüedad, pero con formas de contratación poco favorables.

De acuerdo con todo lo anterior, se puede indicar que aún no hay una investigación que se acerque al objetivo que se planteó en la misma, teniendo en cuenta que se trabajan otros aspectos y no las competencias, actitudes y aptitudes que una persona con discapacidad intelectual leve, debe tener para ejercer un trabajo en particular en una empresa.

Es importante señalar que, a una persona con discapacidad intelectual leve, al iniciar su labor en una empresa, se le realice una evaluación, por tal motivo, el Ministerio de trabajo y Best Buddies Colombia, elaboran una guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad en el 2016, en la cual se recoge experiencias exitosas de empresarios que han decidido incluir a PcD en sus empresas.

En la guía está elaborada para reconocer las habilidades y destrezas laborales, logrando medir la capacidad de aprendizaje, adaptación al entorno, trabajo en equipo y sobre todo las ganas de trabajar, habilidades que las personas con discapacidad han demostrado sin ningún impedimento. Por ende, se tiene en cuenta las características de estas personas, con el fin de encontrar el perfil laboral que presenta cada una de ellas.

En Colombia se desarrolla una alianza público-privada, donde se genera un modelo de inclusión laboral de personas con discapacidad, llamado: “Pacto de productividad” que promueve la vinculación laboral como un derecho que estas poseen. El programa se caracteriza por ser replicable y sostenible, además de presentar un abordaje innovador frente a la inclusión laboral, con este pacto se han logrado capacitar varias empresas, que se han convertido en empresas inclusivas, también se logró crear la primera política institucional de discapacidad del SENA. (Organización internacional del trabajo. 2017).

Normatividad para la inclusión laboral de personas con discapacidad.

La convención sobre los derechos de las personas con discapacidad en el artículo 27 que trata sobre el trabajo y el empleo, reconoce que las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones a las demás, esto incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo de libre elección y laborar en un ambiente laboral abierto, inclusivo y accesible.

El Ministerio de trabajo en Colombia indica:

“Lleva a cabo actividades de divulgación para promover la concienciación y sensibilización a la comunidad laboral y brindar asesoría a empresarios sobre los mecanismos de inclusión laboral de las Personas con Discapacidad y de los servicios de intermediación laboral. Abordando la inclusión laboral desde la Convención de los derechos de las personas con discapacidad de la ONU y desde el Modelo conceptual social de la discapacidad, rompiendo enfoques y paradigmas tradicionales en los diferentes actores que intervienen en este proceso, promoviendo el derecho a vincularse en el mercado laboral abierto, con los ajustes que garanticen entornos laborales inclusivos y accesibles, y materializando lo que implica, en la práctica, la no discriminación”.

Como las principales leyes de inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia son:

Ley 1618: Donde se desarrolla las siguientes actividades principales: Sensibilizar a las empresas sobre la promoción del empleo de las personas con discapacidad. Proceso de reglamentación de los derechos y garantías de las personas con discapacidad y de la Reglamentación para la conformación y funcionamiento del Consejo para la Inclusión de la Discapacidad.

Ley 1346: Afirma la responsabilidad del Estado de establecer mecanismos y sistemas de garantía del ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, sin discriminación por motivo de su condición.

Ley estatutaria: Garantiza y asegura el ejercicio efectivo de los derechos en situación de discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes razonables, eliminando toda forma de discriminación a las personas por razón de su discapacidad, lo cual requiere reglamentación, programas y acciones tendientes a garantizar los derechos, beneficios y obligaciones laborales de las personas con discapacidad.

Decreto 392: Habla a cerca de los incentivos en los procesos de contratación a las empresas que tengan vinculadas personas con discapacidad. En los procesos de licitación pública y concurso de méritos, para incentivar el sistema de preferencias a favor de las personas con discapacidad, las entidades estatales deberán otorgar el (1 %) del total de los puntos establecidos en el pliego de condiciones, a los proponentes que acrediten la vinculación de trabajadores con discapacidad en su planta de personal. (Ministerio de trabajo de Colombia. 2018).

Perfiles de cargo para personas con discapacidad intelectual.

En cuanto al análisis de perfiles de cargo para personas con discapacidad, la red de empresas inclusivas de Costa Rica, brinda una caja de herramientas que sirve como guía para las empresas y para las personas con discapacidad y por medio de está poder analizar los puestos de trabajo a los cuales pueden aspirar las PcD, esta guía se fundamenta en los siguientes principios: Deben prevalecer los derechos humanos y evitar la discriminación, la selección del personal se debe enfatizar en sus competencias y no en la discapacidad de la persona, el puesto de trabajo debe adaptarse a la persona y no la persona al puesto de trabajo, realizar ajustes y apoyos al puesto de trabajo ya que es un derecho en este país, se deben identificar las barreras del entorno de trabajo y visualizar los posibles riesgos laborales que puede derivar en accidentes de trabajo y con esta información generar un plan de prevención de estos. De acuerdo con esto ellos desarrollan el siguiente cuadro para que las empresas lo tengan cuenta a la hora de analizar un puesto de trabajo para personas con discapacidad. (Red De Empresas Inclusivas. 2015)

PUESTO DE TRABAJO	PERFIL DEL CANDIDATO
-------------------	----------------------

<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades, competencias, conocimientos • Nivel de exigencia y nivel de responsabilidad • Nivel de calificación • Condiciones del entorno de trabajo • Recursos utilizados • Tareas y funciones • Productos • Otros elementos 	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias laborales (habilidades duras y blandas, conocimientos y experiencia, atributos, actitudes.) • Factores externos (barreras y apoyos)
---	---

Fuente:

http://www.aedcr.com/redempresasinclusivas/files/cajaDeHerramientas/modulo_5.pdf

En Ecuador la empresa C&S SEPRIV CIA. LTDA tiene como actividad principal, brindar servicios de seguridad y vigilancia armada, tanto corporativa como personal. Esta empresa realiza inclusión laboral de personas con discapacidad sin embargo logran identificar algunas falencias en el proceso de contratación de esas PcD, al evidenciarlo, realizan una comparación entre las normativas ecuatorianas y un estudio de la organización internacional del trabajo y la sociedad de fomento Fabril, organización que busca medios de inclusión en el trabajo para las personas con discapacidad. Esta comparación da como resultado un manual de adaptación de perfiles de puestos de trabajo para personas con discapacidad, donde se préndete describir las funciones de los puestos de trabajo adaptados a diferentes tipos de discapacidad, incluida la discapacidad intelectual, con el fin de mejorar los procesos de selección y formación de las PcD que van a ser incluidas laboralmente en la empresa. El manual considera que el trabajo que se asigna a una PcD debe ser acorde a sus capacidades, potencial, talentos y que garantice su integralidad en el desempeño de sus labores. Para desarrollar el análisis de puesto de trabajo se deber tener en cuenta las funciones, actividades y las competencias laborales. C&S SEPRIV CIA. LTDA garantiza el óptimo desarrollo del manual con constantes acompañamientos, asesoramiento, soporte técnico-teórico multidisciplinar, tanto para las PcD como para la empresa, además de constates monitoreos por parte del área de talento humano por medio de entrevistas y evaluación de desempeño. (Burbano, D. 2014)

Algunos de los perfiles que proponen para personas con discapacidad intelectual leve es el siguiente:

SEPRIV CIA LTDA	MANUAL DE FUNCIONES		
AREA	Talento Humano		
CARGO	Técnico/a de Archivo	INSTRUCCIÓN	Básica
RELACIONES DE COORDINACIÓN:	Reporta a:	EXPERIENCIA LABORAL	0 meses-1 año
	Supervisa a:	DISCAPACIDAD RECOMEDADA	Intelectual leve
OBJETIVOS DEL CARGO			
Resguardar información y documentos indispensables para la empresa, con actividades de organización, recepción y archivo			
FUNCIONES GENERALES			
<ul style="list-style-type: none"> • Receptar documentos • Archivar las carpetas individuales de cada trabajador/a en orden alfabético • Integrar nuevos documentos del proceso laborar de cada trabajador • Archivar memorándum • Archivar solicitudes de préstamos empresariales • Archivar solitudes de permiso • Archivar solicitudes de vacaciones • Archivar solicitudes de anticipo de sueldos • Desprender documentos de personal inactivo bajo solicitud del técnico de nómina para proceso de liquidación • Reubicar carpetas de personal inactivo • Realizar tareas encomendadas por su jefe directo de talento humano 			
Consideraciones Importantes:			
<ul style="list-style-type: none"> • Buscar el acompañamiento de un familiar o de un representante que acompañe en el proceso de selección y si existe la contratación en la firma del contrato y en la inducción inicial. • La comunicación de los compañeros de trabajo de la línea de supervisión debe ser con un lenguaje sencillo, de forma clara y despacio. 			

- Las tareas encomendadas deben ser claras e instruida varias veces en el proceso de inducción
- Solicitar información al familiar o responsable sobre medicamentos que debe tomar con regularidad

Fuente de:

<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/6350/MANUAL.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

A modo de conclusión: Personas con discapacidad intelectual leve y su inclusión laboral en Medellín.

El desarrollo de esta reflexión se basa en la historia de la discapacidad desde el principio de la civilización donde se observa que muchas personas con discapacidad han sufrido de atropello y discriminación, derivado de las creencias o comportamientos de su época.

Aunque el termino y abordaje de la discapacidad ha evolucionado desde la prehistoria, aun en la actualidad se evidencia un alto grado de discriminación y rechazo hacia las personas con discapacidad en los ámbitos social, educativo y laboral, aun por encima de las leyes de inclusión laboral que rigen en el país, en algunas ocasiones de forma intencional y en otras por el desconocimiento de la ley.

Según Cárdenas y Campo, (2017) en el artículo: “Empleo sin barreras” enfatizan en algunas de las barreras con que las personas con discapacidad se encuentran diariamente en Colombia para una vinculación laboral y estas son: Ingreso a la educación superior, Canales de búsqueda de empleo y barreras psicológicas.

La primera, explica lo difícil que es acceder a la educación superior para las PcD, esto en primer lugar por la alta deserción académica que se presenta en edades tempranas a causa de varios factores, entre ellos: La falta de adecuación de las aulas a las necesidades de aprendizaje de las PcD, rechazo por parte de los compañeros, baja autoestima del alumno y actitudes de desinterés por parte de los profesores.

La segunda, indica lo difícil que es para las PcD, acceder a la información, ya que los centros de empleo no cuentan con una infraestructura y servicios de atención adecuados, sumado a esto están los empleadores, que generalmente subestiman las capacidades de las PcD para realizar algunas tareas u oficios que se le sean asignados.

Y la tercera y última barrera hace referencia a la negatividad del entorno, tanto a la indiferencia como al desconocimiento de las PcD, esto genera en ellas problemas de autoestima, lo que dificulta el desarrollo emocional y por consiguiente el desarrollo educativo y laboral. Por

otra parte, se encuentra la sobreprotección familiar que les termina generando inseguridad, en las PcD.

El ESPECTADOR, en su artículo: “Inclusión laboral en Colombia, un camino por recorrer” publicado el 23 de diciembre del 2018, resalta que, aunque en el país hay un programa de inclusión laboral muy bien establecido, muchas pequeñas y medianas empresas, aun no cuentan con la infraestructura necesaria para implementar programas de inclusión laboral.

Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), para el segundo semestre del 2018, reportaron 1.448.889 personas con algún tipo de discapacidad, de estas, 931.274 (64,3%) no tienen ningún tipo de ingreso, de las cuales 95.629 tienen un trastorno mental y están en un rango de edad entre los 14 y 64 años, lo que indica que la mayoría de población se encuentran en edad productiva.

Según investigaciones realizadas, la discapacidad intelectual leve, es una de las discapacidades menos tenida en cuenta para la inserción laboral, sin considerar que las personas que cuentan con esta condición pueden desarrollar habilidades y competencias que los lleven a realizar trabajos no calificados como, por ejemplo: Mesero, vendedor de tienda, despachador de almacén, entre otros.

En Cuanto a las personas con discapacidad intelectual leve, muchas veces se desconoce la forma correcta de relacionarse con ellas, lo cual hace más difícil la inclusión social de estas y por ende la inclusión laboral, el manual, “formación básica en prevención de riesgos laborales, adaptación de trabajadores con discapacidad intelectual” creado por la fundación PREVENT, brinda indicaciones sobre cómo usar un correcto lenguaje verbal y gestual, que se adapte al nivel de comprensión de la persona con DI algunas de ellas son:

Cuando se tiene a una persona con discapacidad intelectual cerca, se deben tener algunas actitudes y comportamientos claves como: Tratarlos de forma natural sin infantilizarlos, integrarlos a las conversaciones facilitando su participación, escucharlos y respetar su opinión sin mostrarnos impacientes ni ignorarlos, con esto podremos reforzar de forma positiva el desarrollo de su autoestima.

Es allí donde la Fonoaudiología, como encargada de la comunicación humana puede participar en procesos de formación para las empresas inclusivas, ofreciendo capacitaciones en el manejo comunicativo de personas con discapacidad intelectual y a su vez brindarles apoyo terapéutico a las personas con DI buscando que estas logren comunicar sus ideas, emociones y necesidades.

En Medellín, hay fundaciones, IPS, y programas que trabajan en pro de la integración laboral de personas con discapacidad intelectual leve entre estas entidades se encuentran:

- Crear unidos: Entidad sin ánimo de lucro, que tiene como misión potencializar las habilidades de la persona con discapacidad intelectual mediante la puesta en marcha de programas de tipo deportivo, social y cultural.
- Andecol: La fundación Andecol, es una entidad sin ánimo de lucro que se encuentra comprometida con promover la participación e inclusión de las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual a través de todo su curso de vida buscando mejorar su bienestar y calidad de vida.
- CANI: Desde su programa vocacional identifican las habilidades de las personas con discapacidad las potencializan por medio de terapias integrales y buscan un proceso de inclusión laboral.

En Medellín también se desarrolla el proyecto: “la escuela para la inclusión” liderado por la secretaria de inclusión social, familia y derechos humanos de la alcaldía de Medellín, donde se busca formar para el trabajo y la vida a personas que han tenido dificultades para la inserción laboral debido a su situación social, personal, física, económica o por algún tipo de discapacidad. Algunas de las entidades y empresas que se han vinculado con este proyecto son: Jardín Botánico, Sodexo, Lavandería Iunion, Laboratorios Sky, Crepes y Waffles, Prebel, Éxito, Camacol y Distrihogar. (Alcaldía de Medellín. 2018).

Por lo tanto, se puede decir que las personas con discapacidad intelectual leve pueden desarrollar habilidades que les permite tener un buen desempeño laboral y cuentan con apoyo tanto desde la parte legal como de la existencia de programas que promocionan la inclusión laboral de este grupo poblacional. Sin embargo, existe aún cierto grado de discriminación tanto por parte de las empresas como de la sociedad en general, ya que por desconocimiento se subestiman las competencias que pueden adquirir de las PcD y desde la familia se crean espacios de sobreprotección que no le permiten desarrollar el potencial que pueden estas pueden llegar adquirir por tal motivo es importante crear espacios de educación al sector servicios, comunidad en general y familias donde se explique las habilidades que pueden desarrollar las personas con DI leve y la importancia de generarles espacios de independencia e inclusión social.

Bibliografía:

Alcaldía De Medellín. (2018). *La Escuela para la inclusión, un proyecto que transforma vidas*. Obtenido de:

<https://www.medellincuenta.com/?NavigationTarget=navurl://02f214dcaf377043696d0b205b1c77fd>

Asis, R. (2014). *Concepción de la discapacidad en el modelo social: críticas y éxitos*.

Obtenido de: <http://www.fekoor.com/archivos/201406/rafael-de-asis.-concepcion-de-la-discapacidad-en-el-modelo-social.-criticas-y-exitos..pdf>

Asociación Uribe Acosta. *Programa CIVIS empleo con apoyo*. Obtenido de:

<http://uribecosta.org/images/CIVIS/CIVIS - EMPLEO CON APOYO.pdf>

Ávila, R. (2014). *Ciudadanía y discapacidad*. Página 56. Obtenido de:

<https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/18313/9082-419-1-AvilaTH.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Brian, S. (2018). *Discapacidad Intelectual*. Children's Hospital at Strong, University of Rochester School of Medicine and Dentistry. Obtenido de:

<https://www.msdmanuals.com/es/hogar/salud-infantil/trastornos-del-aprendizaje-y-del-desarrollo/discapacidad-intelectual>

Burbano, D. (2014). *Inclusión laboral de personas con discapacidad, gestión de talento humano en la empresa C&S SEPRIV CIA LTDA*. Obtenido de:

<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/6350/102.17.000829.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Cardenas, J. y Campo, Z. (2017). *Empleo Sin Barreras*. Pag.27. Obtenido de:

https://www.saldarriagaconcha.org/wp-content/uploads/2019/01/FSC_Empleo_Sin_barreras_Baja.pdf

CONAFE. (2010). *Discapacidad Motriz. Guía didáctica para la inclusión en educación inicial y básica*. Obtenido de:

https://www.educacionespecial.sep.gob.mx/2016/pdf/discapacidad/Documentos/Atencion_educativa/Motriz/2discapacidad_motriz.pdf

De Jesús, A., Girón, I. y García, G. (2009). *Relación entre la modalidad de empleo y el nivel de calidad de vida laboral de personas con discapacidad intelectual leve*. *Nómadas. Revista crítica de ciencias y sociales y jurídicas* 22.

El Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales DSM-5 ® de la A.P.A. en su 5ª edición (2015).

ESPECTADOR. (2018). *Inclusión laboral en Colombia, un camino por recorrer*. Obtenido de: <https://www.elespectador.com/economia/inclusion-laboral-en-colombia-un-camino-por-recorrer-articulo-830357>

Guevara, I. (2011). *Guía de discapacidad múltiple y sordoceguera para personal de educación especial*. Obtenido de:

https://www.educacionespecial.sep.gob.mx/pdf/enterate/GuIa_Discapacidad_Multiple.pdf

Hernández, M. (2014). *El concepto de discapacidad: De la enfermedad al Enfoque de derechos*. Obtenido de: <http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v6n2/v6n2a04.pdf>

Liu, J. y Ke, X. (2018). *Discapacidad intelectual*. Trastornos del desarrollo. Cap.1 Obtenido de: <https://iacapap.org/content/uploads/C.1-Discapacidad-Intelectual-SPANISH-2018.pdf>

MINISTERIO DE SALUD. (2019). *Discapacidad En Colombia Y En El Mundo: Marco Contextual Y Normativo*.

Ministerio de salud y protección social. (2018). *Sala situacional de las personas con discapacidad*. Obtenido de:

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/sala-situacion-discapacidad.pdf>

Ministerio de trabajo. (2016). *Guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad*. Colombia

Ministerio de Trabajo. (2018). *Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad*. Obtenido de: <http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad>

Montserrat, V., Díaz, P. y Fullana, N. (2012). *La inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual: un reto para la orientación psicopedagógica*. Revista Española de Orientación y Psicopedagogía, vol. 23, núm. 1, pp. 85-93. Asociación Española de Orientación y Psicopedagogía Madrid, España

NARIC. (2014). *¿Qué son las discapacidades psiquiátricas?*. Obtenido de:

<https://naric.com/?q=en/FAQ/what-are-psychiatric-disabilities>

NARIC. (2018). *¿Cuáles son las discapacidades sensoriales?*. Obtenido de:

<https://naric.com/sites/default/files/Discapacidades%20Sensoriales%202018.pdf>

NICHCY DISABILITY. (2013). *Multiple Disabilities*. Obtenido de: <https://aerbvi.org/wp-content/uploads/2016/01/MDDDB-Sharons-Story-2015.pdf>

Organización Internacional del trabajo. (2017). *Promover el empleo de las personas con discapacidad a través de redes empresariales en materia de discapacidad Una perspectiva de*

cooperación Sur-Sur. Obtenido de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--exrel/documents/publication/wcms_590108.pdf

Organización Mundial de la Salud. (2001). *Clasificación internacional del funcionamiento de la discapacidad y de la salud*. Obtenido de:

https://aspace.org/assets/uploads/publicaciones/e74e4-cif_2001.pdf

Organización Panamericana de la Salud. (2011). *Implementación del modelo biopsicosocial para la atención de personas con discapacidad a nivel nacional*. Obtenido de:

[https://www.paho.org/els/index.php?option=com_docman&view=download&alias=1544-
implementacion-del-modelo-biopsicosocial-para-la-atencion-integral-de-las-personas-con-
discapaci-1&category_slug=publicaciones-destacadas&Itemid=364](https://www.paho.org/els/index.php?option=com_docman&view=download&alias=1544-implementacion-del-modelo-biopsicosocial-para-la-atencion-integral-de-las-personas-con-discapaci-1&category_slug=publicaciones-destacadas&Itemid=364)

Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad: Orígenes, caracterización y plasmación en la convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Obtenido de:

[https://books.google.com.co/books?id=VYlbqdLsrzUC&printsec=frontcover&dq=El+modelo
+social+de+discapacidad+origenes,caracterizacion+y+plasmaci%C3%B3n+en+la+convencio
+internacion+sobre+los+derechos+de+las+personas+con+discapacidad&hl=es-
419&sa=X&ved=0ahUKEwi7ia3T6t7mAhXGslkKHUsUCBIQ6AEIKDAA#v=onepage&q&
f=false](https://books.google.com.co/books?id=VYlbqdLsrzUC&printsec=frontcover&dq=El+modelo+social+de+discapacidad+origenes,caracterizacion+y+plasmaci%C3%B3n+en+la+convencio+internacion+sobre+los+derechos+de+las+personas+con+discapacidad&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwi7ia3T6t7mAhXGslkKHUsUCBIQ6AEIKDAA#v=onepage&q&f=false)

Palacios, A. y Romañach, J. (2008). *El modelo de la diversidad: La Bioética y los derechos humanos como herramientas para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional*.

Obtenido de: [https://e-
archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/9899/diversidad.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/9899/diversidad.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Peredo, R. (2016). *Comprendiendo la discapacidad intelectual: datos, criterios y reflexiones*.

Obtenido de: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2223-
30322016000100007&script=sci_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2223-30322016000100007&script=sci_arttext)

Rodriguez, R., Lardoeyt, R. y Reyes, J. (2011). *Caracterización clínica y etiológica de las discapacidades mayores en la república del Ecuador*. Obtenido de:

<https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubgencom/cgc-2011/cgc113g.pdf>

Ruiz, M. (2002). *Trabajo y discapacidad: incidencia de factores sociales y educativos en Extremadura*. Pagina. 102. Obtenido de: <https://biblioteca.unex.es/tesis/8477237050.pdf>

Satizabal, M. (2018). *Condiciones de empleo de un grupo de trabajadores con discapacidad en Cali*. Colombia. Universidad del Valle.

Toboso, M. y Arnau, M. (2008). *La discapacidad dentro del enfoque de capacidades y funcionamientos de Amartya Sen*. Obtenido de: https://www.fuhem.es/wp-content/uploads/2019/08/Discapacidad_enfoque_Amartya_Sen.pdf.

Vásquez, W. (2015). *Programa de inserción laboral para personas con discapacidad intelectual*. Universidad de San Carlos de Guatemala.

Verdugo, M. y Schalock, R. (2010). *Últimos avances en el enfoque y concepción de las personas con discapacidad intelectual*. Obtenido de: <https://sid.usal.es/idocs/F8/ART18861/236-1%20Verdugo.pdf>