

IBEROAMERICANA
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA

2023

**Identificación de Barreras que Impiden el Acceso Laboral a
Personas con Discapacidad Cognitiva y Posibles Estrategias
para Eliminarlas**

**Angie Tatiana Cabrera Olarte
Lina María Quintero Aroca
Programa – Licenciatura**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA
IBEROAMERICANA**

Identificación de Barreras que Impiden el Acceso Laboral a Personas con Discapacidad Cognitiva y Posibles Estrategias para Eliminarlas

**Angie Tatiana Cabrera Olarte
Lina María Quintero Aroca**

**Corporación Universitaria Iberoamericana
Licenciatura en Educación Especial**

**Identificación de Barreras que Impiden el Acceso Laboral a Personas con
Discapacidad Cognitiva y Posibles Estrategias para Eliminarlas**

**Angie Tatiana Cabrera Olarte
Lina María Quintero Aroca**

**Trabajo de Investigación Formativa presentado como requisito de grado para optar al
título de (Licenciada en Educación Especial)**

**Nombres y apellidos completos de la persona que dirigió el trabajo
1 Docente Asesor**

Deicy Barrera

**Licenciatura en Educación Especial
Corporación Universitaria Iberoamericana
Junio, 06 y 2023**

Resumen

Investigación documental vinculada al análisis de una problemática social, la cual busca encontrar estrategias facilitadoras para la eliminación de barreras ante la vinculación laboral a personas con discapacidad cognitiva.

Teniendo en cuenta diferentes aspectos de vinculación laboral, se analizan motivos los cuales explican la exclusión laboral en personas con discapacidad cognitiva, buscando acciones de intervención y diálogo en el cual puedan ser sujetos autónomos e independientes, los cuales logren la vinculación laboral sin barreras sociales o de participación en contextos específicos. Evaluación crítica enfocada en el análisis para la eliminación de barreras las cuales impiden el acceso a un ámbito laboral formal, barreras tales como: Exclusión, falta de recursos físicos y humanos para el desarrollo de actividades en el ámbito, falta de información, pocas oportunidades de acceso, movilidad y apoyos en cuanto a estrategias educativas para el acceso al ámbito laboral.

Es así como se espera identificar estrategias educativas para el acceso al ámbito laboral, en los cuales el apoyo humano sea de gran formación para la implementación de habilidades y estrategias en cuanto a lo laboral, se busca encontrar revisión referente a espacios interactivos, en los cuales los medios virtuales potencialicen estas habilidades o características las cuales destacan oportunidades de acceso laboral con discapacidad cognitiva, se busca sobresalir habilidades de personas con discapacidad cognitiva, las cuales se espera identificar las barreras sociales e individuales y así

lograr el análisis para la implementación de estrategias educativas las cuales derriben y enseñen el gran aporte de las habilidades en cuanto a su uso y manejo teniendo en cuenta la mitigación de contextos o factores que impiden el visualizar estos actos, seguido de esto se busca lograr generar conciencia en los contextos laborales referente a la participación de las personas con discapacidad, fortaleciendo la comunicación asertiva, el respeto, responsabilidad y cordialidad en cuanto a valores humanos, promoviendo la colaboración y participación en acciones o métodos que resaltan una posible barrera o factor que ponga en riesgo el factor laboral, se busca brindar información referente a la discapacidad, permitiendo dar a conocer el contexto real de las personas que viven en esta realidad, con el fin de generar conciencia, promoviendo los valores y el acceso a la información sin caer en la lástima o la invalidez de la persona con discapacidad cognitiva.

Palabras Clave (Estrategías 1, aprendizaje 2, calidad de vida 3, discapacidad cognitiva 4, enseñanza 5, habilidades 6, inclusión laboral 7, TIC´s 8, vinculación 9)

Introducción

La investigación busca con la revisión de diversas fuentes académicas, revistas científicas, artículos y tesis, la identificación de barreras que impiden el acceso al ámbito laboral, logrando así hallar estrategias facilitadoras que puedan lograr la vinculación laboral a personas con discapacidad cognitiva.

Se busca lograr con la investigación encontrar alternativas de acceso regular de personas con discapacidad cognitiva, mediante la revisión de bases de datos documentales, se busca recolectar información la cual contribuya a la eliminación de barreras que impiden el acceso laboral para personas con discapacidad cognitiva.

Tabla de Contenidos

Resumen.....
Palabras Clave (Estrategías 1, aprendizaje 2, calidad de vida 3, discapacidad cognitiva 4, enseñanza 5, habilidades 6, inclusión laboral 7, TIC´s 8, vinculación 9).....
Introducción
Tabla de Contenidos.....
Capítulo 1	
Descripción general del proyecto
Objetivos
Justificación.....
Capítulo 2	
Marco de Referencia.....
Marco Teórico
Marco Normativo
Capítulo 3	
Marco Metodológico.....
Tipo de estudio
Consideraciones Éticas
Resultados
Metodología del proyecto
Lista de referencias

Capítulo 1

Descripción general del proyecto

Problema de Investigación: Barreras que impiden el acceso laboral a personas con discapacidad cognitiva.

- **Planteamiento del Problema:**

Teniendo en cuenta que el trabajo es un derecho fundamental para todos y todas, se estima que el Ministerio de Trabajo, por medio de la Convención de los derechos de las personas con discapacidad de la ONU, ha llevado a cabo procesos los cuales tienen como objetivo promover la concienciación y sensibilización a la comunidad laboral y empresarios sobre mecanismos de inclusión laboral a personas con discapacidad, con base en esto buscamos qué barreras son las que actualmente imposibilitan este proceso de inclusión y así mismo establecer qué facilitadores existen en Colombia para eliminar esas barreras.

La investigación busca reconocer las barreras de acceso al ámbito laboral de personas con discapacidad cognitiva, seguido de esto se toma la acción de identificar estrategias facilitadoras para la inclusión laboral por medio de la búsqueda de diferentes proyectos que demuestren y argumenten el cumplimiento de la vinculación con muestras de acciones y apoyos ofrecidos y obtenidos para la realización del ejercicio al acceso laboral, es así como se busca el potenciamiento de inclusión laboral por medio de estrategias facilitadoras con la finalidad de permitir el acceso al ámbito laboral con calidad.

Consultando en diferentes referencias se evidencian múltiples barreras que impiden el acceso laboral para personas con discapacidad cognitiva, las causas principales son el

desconocimiento de las capacidades y habilidades que estos jóvenes con discapacidad cognitiva pueden ofrecer, otra causa significativa refiere como los jóvenes no cuentan con la preparación suficiente para el desarrollo de su vida personal, no tienen proyección de su vida a nivel laboral y no cuentan con apoyo significativo para dar tal importancia a su contexto individual, el control al pronóstico se basa mediante este proyecto con la búsqueda de estrategias facilitadoras que promuevan el acceso al ámbito laboral, teniendo en cuenta las barreras de sus contextos y apoyos, logrando así la eliminación de dichas barreras que impiden el acceso regular a personas con discapacidad cognitiva.

- **Formulación del Problema: Pregunta de investigación.**

¿Qué facilitadores existen en Colombia para lograr la eliminación de barreras que impiden el acceso al ámbito laboral en personas con discapacidad cognitiva?

- **Sistematización del Problema: Subpregunta de investigación.**

¿Qué factores inciden en la falta de apoyo laboral para las personas con discapacidad cognitiva?

Objetivos

1.1 Objetivo General: Propósito general de la investigación.

Establecer facilitadores existentes para eliminar las barreras que impiden el acceso laboral a personas con discapacidad cognitiva.

1.1.1. Objetivos Específicos: Propósitos específicos que permiten el cumplimiento del objetivo general.

- Identificar las barreras más comunes para el acceso laboral a personas con discapacidad cognitiva.
- Reconocer experiencias exitosas de inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva a nivel internacional y nacional.
- Establecer el marco normativo que establece procesos de inclusión laboral a nivel Colombia.

Justificación

La inclusión laboral para personas con discapacidad se ha convertido en un tema de relevancia, teniendo en cuenta la importancia de hacer cumplir el artículo 13 de la Ley 1618 del 2013, la cuál establece que “todas personas con discapacidad tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones a los demás”, teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente se busca promover el ejercicio de la inclusión y el derecho al trabajo, dejando de lado las barreras y prejuicios que durante años han impedido de acceso regular a esta población.

Con la finalidad de encontrar y reconocer facilitadores, los cuales eliminen las barreras y con esto lograr procesos de inclusión laboral, con múltiples funcionalidades de acceso, generando acceso a personas con discapacidad, resaltando el compañerismo, trabajo en equipo, comunicación asertiva y acceso a la información en cuanto a discapacidad, es así como se busca generar crear conciencia y acceso con esta creación de espacios, derribando barreras de acceso, y promoviendo el manejo de medio virtuales, de comunicación e

interacción.

Promover la capacidad de transformar espacios, mejorar vidas y crear proyectos laborales de inclusión y comunicación, teniendo como base clave el acceso y apoyo a personas con discapacidad.

Capítulo 2

Marco de Referencia

Se comprenden los derechos laborales que tienen las personas con discapacidad en empresas de la ciudad de Bogotá, y así lograr dimensionar y definir los aspectos y barreras que existan para luego entrar a mejorarlo, concluyendo en que se han generado avances frente a los procesos de inclusión laboral, ya que se han formado redes de apoyo que tienen como objetivo visualizar y aprovechar el potencial con el que cuentan muchas personas con discapacidad. Sin embargo, hace falta mejorar y fortalecer dichos procesos.

MC Botero Vivas (2016) Prácticas de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en el contexto laboral de empresas privadas de la ciudad de Bogotá.

La inclusión laboral y el acceso a este son considerados elementos claves para la plena integración de la persona con discapacidad mental. Las personas con empleo poseen un sentido personal de bienestar, un mejor nivel de autoeficacia e identidad social además se observa, una mejora en la autoestima además de una reducción de la sintomatología, una promoción del contacto social y un aumento de la calidad de vida de quienes trabajan. Por otra parte, también se ha evidenciado que el empleo estable es un gran soporte que permite la inserción social de la persona con discapacidad mental, garantizando el acceso al ejercicio de sus derechos como ciudadanos.

Las estrategias de inserción que se muestran en este artículo se dividen en dos categorías:

1. La rehabilitación vocacional tradicional
 - Empleo Protegido (Sheltered work)

- Empresas Sociales (Social Firms)

El empleo con Apoyo (Supported Employment), Dentro del cual se analiza a profundidad el modelo que ha mostrado mayor eficacia para la integración laboral: el Modelo de Empleo con Apoyo Individualizado (Individual placement and support).

Mascayano TF, Lips CW, Moreno AJM. Estrategias de inserción laboral en población con discapacidad mental: una revisión. *Salud Mental*. 2013;36(2):159-165

Este artículo presenta aquello que implica el uso de lo que llamamos calidad de vida, partiendo inicialmente con la visión de mejorar los servicios y el apoyo a las personas con discapacidad intelectual y tiene como objetivo encaminar el cambio organizacional y sistémico, en primicia considera un conjunto de políticas, prácticas y estándares dirigidos al apoyo del cambio. En segundo lugar, se proponen un número de estrategias de mejora de la calidad de vida, las cuales se basan en la investigación y la experiencia de aplicaciones realizadas que se consideran importantes para la transformación e innovación actuales en programas, servicios y apoyo.

Schalock, Robert L, Verdugo, Miguel Ángel (2007). El concepto de calidad de vida en los servicios y apoyos para personas con discapacidad intelectual.

Este artículo académico se basa en un estudio realizado sobre una problemática social como lo es la exclusión laboral y presenta los resultados de un análisis de la situación de la población con discapacidad en cuanto a la integración laboral de las personas con discapacidad en Colombia. El documento expone como principal objetivo esclarecer cómo el sector empresarial puede lograr este tipo de inclusión y cómo las personas con discapacidad pueden encontrar oportunidades de trabajo. Desde esta perspectiva, se examina la relación

entre la productividad y el desarrollo humano. El proceso con el cual se desarrolló este análisis se nutre de fuentes secundarias como libros, sitios web, bases de datos y estudios de organismos públicos y privados que desarrollan su misión a través de actividades relevantes para el grupo objetivo. Como resultado de este proceso, la inclusión de los trabajadores debe ser vista como una oportunidad para que el sector empresarial juegue un papel protagónico en la construcción de escenarios de equidad que permitan resolver las necesidades de la sociedad en un marco de respeto a los trabajadores y el respeto por la diversidad. Igualmente, se considera oportuno reforzar el proceso de formación para hacer más eficientes y competitivas las cualificaciones profesionales colaborativas que surgen de la relación entre empresas y aprendizaje.

Ducón Salas, J., y Cely Torres, L. (2015). La inclusión laboral de personas con discapacidad: una mirada desde la productividad y el desarrollo humano. *Revista Colombiana de Rehabilitación*, 14(1), 28-36.

En este artículo se hace mención de las limitaciones que tienen las personas con discapacidad cognitiva en ámbitos como el social, cultural, psicosocial, educativo y laboral, haciendo énfasis en este último, esta población cuenta con muy pocas oportunidades de empleo, creando así un impacto en el crecimiento personal y social, al evidenciar barreras tanto físicas como sociales, personales, económicas, entre otras las cuales imposibilitan su incursión al ámbito laboral.

Es por eso que se considera que el acceso al trabajo genera un mecanismo positivo para las personas con discapacidad ya que esto les aporta autonomía, independencia y les brinda una mejor calidad de vida. En Colombia se ha ido estableciendo el proceso de

inclusión laboral, por medio de normas la cuales garantizan el derecho y la participación en el trabajo de forma equitativa y así ofrecer y garantizar condiciones de vida más justas y dignas, siendo así, la inclusión laboral pretende eliminar barreras tales como percepciones negativas y prejuicios por parte de los empleadores.

Mafla Zambrano, L. A., Naspirán Martínez, D. F., Palles Moran, N. K., & Tumul Enríquez, A. C. (2019). Inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva. Boletín Informativo CEI, 6(2), 61–62.

Las condiciones de pobreza, violencia y desnutrición que hay en Colombia contribuye significativamente al creciente y alarmante número de personas con discapacidad, dado que las cifras apuntan a una mala calidad de vida de la población en mención en gran parte por la falta de oportunidades para acceder al mercado laboral. Este documentó se basó en el estudio y exploración de las actitudes de los responsables en los procesos de selección y contratación en un número de almacenes de cadena de la ciudad de Bogotá, en donde se evidenció que las personas que llevaban menos tiempo en el cargo, presentaron actitudes más positivas, a comparación de quienes llevaban más tiempo y es aquí donde se puede reconocer que la discapacidad es vista más como una condición de diferencias que como una limitación.

Puin M., D. C. y Escobar de Villate, M. (2002). Actitudes frente a la vinculación laboral de personas con discapacidad. Revista de la Facultad de Medicina, 50(4), 196–199.

En este artículo se evidencia la alarmante situación laboral de las personas con discapacidad en la capital del país, puesto que al realizarse una radiografía organizada por el

concejal Rolando González se encontró que “de cada 100 personas con discapacidad, 92 no tienen empleo y de las que desarrollan alguna labor, el 47 % lo hace de manera informal”.

En consecuencia, y haciendo referencia a barreras sociales, se ha encontrado que aproximadamente un 43% corresponde a aspectos educativos, seguido del poco acceso al servicio de salud y seguridad alimentaria oscilando en un 36% y por último la condición de vivienda y servicios públicos, reflejando un 21%. Según González, los aspectos más relevantes en cuanto a esta problemática de exclusión son el poco o no uso de herramientas informáticas (65%), bajo logro educativo (45%), poco o nulo el uso de internet debido a sus altos precios o por desconocimiento (36%) y no contar con elementos regulares como un teléfono celular (16%).

Para el año 2023 se pretende promover alrededor de 34 mil empleos los cuales incluyen una apuesta de vacantes para la población en mención y así mismo realizar alianzas con empresas del sector privado que permitan fortalecer y brindar soluciones a esta gran problemática.

Artículo (21 de enero 2023). Bogotá se raja en inclusión laboral para personas con discapacidad. Semana

El grado de desconocimiento sobre la discapacidad cognitiva en el municipio de Pitalito Huila (Colombia) se evidencia en un alto porcentaje, generando de esta forma una problemática social la cual impone barreras e impide la inclusión laboral a esta población, tanto así que gran parte de la exclusión laboral se debe a la desinformación y percepción errada sobre sus capacidades y potencial, la deficiencia en el ámbito educativo en torno a las

competencias laborales y por último y muy importante, la falta de apoyo e inversión gubernamental con respecto a la divulgación de las políticas públicas de la inclusión.

En este documento se proponen estrategias con el fin de encontrar una solución para erradicar la exclusión laboral, dichas estrategias son basadas en:

- Definición de políticas de inclusión a personas con discapacidad cognitiva

Planeación estratégica, comunicación de las políticas a las partes interesadas, evaluar el cumplimiento de estas.

- Crear espacios de trabajo

Diseño de actividades inclusivas que fomenten el trabajo en grupo

- Idear procesos de selección y contratación para personas con discapacidad cognitiva

Políticas de selección, ofertas laborales con sus debidos ajustes, diseño de instrumentos evaluativos de perfiles y competencias.

JF Guzmán Pacheco (2022). Diseño de Estrategias para la Inclusión Laboral de Personas con Diversidad Funcional Cognitiva en la segunda Ciudad más importante del Huila

Este documento se basa principalmente en el estudio de la determinación del desarrollo de la inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia, realizando un recorrido del estado actual de las normas las cuales regulan este proceso. De acuerdo con lo anterior, aunque se han establecido diversas estrategias e iniciativas que permiten que las personas con discapacidad sean tenidas en cuenta sin prejuicios y acceder al mercado laboral para su desarrollo personal y profesional, no ha sido posible llegar al 100% de esa inclusión. Dicho esto, la falta de oportunidades laborales se convierte en una problemática más para la población en mención y con esto se evidencia que aunque el país ha tenido

avances, aún no alcanza los niveles de inclusión deseados, donde se vea una la inclusión laboral como una oportunidad de progreso y no como una brecha o un retroceso.

Colombia ha sido un país el cual con el paso de los años ha consolidado una perspectiva optimista de los derechos humanos, especialmente con los grupos vulnerables, y esto, con respeto a la población con discapacidad ha significado la redacción de una serie de normas orientadas a la protección, garantía y defensa de sus derechos laborales

Uno de los principales problemas radica en en que se tiene la percepción de que solo las grandes empresas son las indicadas para abarcar el tema de la inclusión laboral, dejando de lado las medianas y pequeñas empresas las cuales se considera, deben hacer también parte de la empleabilidad y el cambio, lo cual se vería como un claro ejemplo de nuevas formas de trabajo y visión del futuro.

BM Acuña Bustillo, DS Mojica Nieto. (2022) Desarrollo y crecimiento de la inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia

Este artículo menciona que “En América Latina y Caribe se estima que hay 140 millones de personas con discapacidad, pero solo un 3% tiene acceso a servicios de rehabilitación u otra oferta que impulse su desarrollo. Los desafíos son enormes por lo que Gobiernos e instituciones públicas y privadas deben redoblar sus esfuerzos.” y es que según estadísticas realizadas por la ONU en el mundo viven alrededor de 650 millones de personas con alguna discapacidad, lo cual oscila en un 10% de la población mundial.

Y esta problemática se da por la cantidad de barreras que han tenido que enfrentar las personas con discapacidad a través del tiempo, sin contar con que muchas de ellas se han sobrepuesto a dichas barreras, logrando así ser merecedores de espacios los cuales por

derecho les corresponde y no solo se trata de reconocer su condición, sino también de fomentar espacios y brindar oportunidades, como a las demás personas, sin discriminación alguna, con respeto y total conciencia sobre sus derechos y deberes.

Menciona también que la discapacidad va de la mano con el desarrollo y por tanto esto puede aumentar el riesgo de pobreza ya que a falta de oportunidades, menos opciones de desarrollo hay para la población con discapacidad. A nivel Latinoamérica, aunque se han visibilizado aumentos en el reconocimiento jurídico de los derechos a las personas con discapacidad, la situación sigue siendo alarmante ya que se sigue evidenciando una profunda desigualdad.

Lo anterior se debe a las enormes brechas socioeconómicas las cuales posicionan a esta población en una condición de vulnerabilidad social la cual precisa acciones integrales y sustentadas. “En América Latina y el Caribe se estima que hay 140 millones de personas discapacitadas, pero solo un 3% tiene acceso a servicios de rehabilitación u otra oferta que impulse su desarrollo.”

En consecuencia de lo anterior, se ha vuelto muy recurrente ver tanto a empresas como familias, por medio de fundaciones y corporaciones principalmente sin fines de lucro impulsar programas en apoyo a las personas con discapacidad en el ámbito laboral, puesto que la inclusión sociolaboral: 1) responde al compromiso de la empresa con la sociedad, 2) responde a la necesidades de empoderamiento a las sociedades que las empresas estén desarrollando su respectiva actividad empresarial. El talento de las personas con discapacidad en el ámbito laboral no deben responder a prejuicios, sino a conocimientos,

experiencias, habilidades, valores y actitudes, para así crear un equipo competitivo que cumpla y responda a las necesidades del mercado.

Finalmente de todo lo estudiado en este artículo, se exponen 8 barreras que se deben romper para mitigar la exclusión a personas con discapacidad: 1) Políticas y normas inadecuadas 2) Actitudes negativas 3) Falta de prestación de servicios 4) Problemas con la prestación de servicios 5) Financiamiento insuficiente 6) Falta de accesibilidad 7) Falta de consultas y participación 8) Falta de datos y pruebas.

R, Madera. Revista Haz. (2019) 8 barreras que romper para defender los derechos de las personas con discapacidad

Este artículo se basa mediante la frase “Toda persona tiene derecho a la educación”, es así como relata problemas en el acceso y enfatiza en que hay “58 millones de niños sin escolarización y 100 millones que no finaliza la enseñanza primaria”, según la (UNESCO); Esto como problemática inicial y brinda una estrategia la cual es la educación a distancia la cual favorece la inclusión educativa y esto con el fin de alcanzar una educación para todos, como solución total de los problemas de acceso, calidad y equidad en la educación para formación de personas con discapacidad cognitiva.

Los hechos que han influido en la transformación de este artículo son las frases tales como la necesidad de “aprender a aprender” y de “formación continua” en este artículo no se tiene en cuenta si la educación es presencial o virtual, lo importante es que sea de alta calidad, enfatiza en las TIC como manejo de educación a distancia para formación e inclusión social, como lo son el teletrabajo y la teleformación: Esto como estrategias

educativas y laborales las cuales han permitido la extensión y globalización laboral y cuentan con nuevas formas de interacción y expresión.

En este artículo se tienen en cuenta las perspectivas de la inclusión educativa según Ainscow y Miles, (2009), tales como la inclusión referida a la discapacidad y NEE, la inclusión entendida como respuesta a las exclusiones disciplinarias, la inclusión orientada a todos los grupos vulnerables a la exclusión, la inclusión como promoción de una escuela para todos y la inclusión como educación para todos (EPT).

Según este artículo la educación a distancia ha cambiado a lo largo del tiempo mediante la formación mediada y en consecuencia la posibilidad de comunicación sincrónica y asincrónica, la participación de alumnos con más edad comparada a los del sistema presencial, comunicación bidireccional, multicódigo y multipersonal, deja como resultado enseñanza por correspondencia apoyada en los materiales impresos, enseñanza multimedia y enseñanza telemática; Esto como innovación en todos los elementos del proceso formativo, como transformación en la forma de llevar a cabo la tutoría de los estudiantes, gestión y transformación de la evaluación, fortalecimiento del trabajo grupal, realización de actividades con materiales en diferentes tipos de código y la transformación de las prácticas docentes virtuales.

Hace énfasis en el cambio de las iniciales (TIC) Tecnologías de la información y la comunicación, para lograr pasar a (TEA) Tecnologías del aprendizaje y el conocimiento y (TEP) Tecnologías para el emprendimiento y la participación.

La educación a distancia es un instrumento favorecedor de la inclusión social y educativa, pues logra la vinculación de determinadas personas que poseen algunos tipos de

discapacidad, también la escolarización de determinadas etnias y comunidades indígenas, favorece a llevar una educación de calidad a zonas rurales con déficit de escuelas y de maestros, atiende a poblaciones vulnerables, lleva formación a personas privadas de la libertad, da cobertura a poblaciones trabajadoras, proporciona atención a personas que se hallen en el extranjero y facilitan la educación a personas en situaciones hospitalarias.

Finalizando la importancia de este artículo con la educación a distancia como estrategia de inclusión social y educativa, se tiene en cuenta que para García Aretio, (2014), alguno de los elementos que favorecen la utilización de la educación a distancia como estrategia para la inclusión educativa son: la apertura - la flexibilidad - la eficacia y la inclusión, como finalidad total regidos por la calidad en los contextos, para todos y todas. Cabero Almenara, J. (2016). La educación a distancia como estrategia de inclusión social y educativa. *Revista Mexicana de Bachillerato a Distancia*, 8, 15,.

Este artículo es un resultado de la investigación sobre las estrategias de inclusión laboral de las personas con discapacidad en Colombia que se adelanta en la universidad de Sergio Arboleda, seccional Santa Marta, teniendo en cuenta las diversas medidas a favor del colectivo de personas con discapacidad, este artículo busca brindar claridad sobre la evolución del empleo teniendo en cuenta la normatividad jurídica colombiana, tomando leyes tales como la ley 1618 del 2013, bajo la cual se presenta todo un esquema enfocado en la inclusión esto como carácter social y cultural, todo con la finalidad de lograr la igualdad y disminuir o eliminar la discriminación laboral, también se tiene en cuenta la ley 1996 del 2019 la cual crea un espacio importante en la política, teniendo en cuenta la capacidad legal de las personas con discapacidad mayores de edad, posicionándolas como sujetos de derechos y

de obligaciones, teniendo en cuenta su discapacidad pero no llevándola a la lástima o la humillación laboral, como motivo de la no restricción de su capacidad de ejercer su derecho a trabajar.

Este artículo promueve la información publicada por la organización de las Naciones Unidas (ONU), en la cual reconoce el derecho al trabajo como parámetro de igualdad de condiciones, promoviendo el acceso al empleo en entornos inclusivos y accesibles para todos, teniendo en cuenta las anteriores leyes y lo que se ha logrado avanzar mediante políticas, este artículo expone los impedimentos que la sociedad impone a las personas con discapacidad cognitiva para no lograr ejercer su derecho a la inclusión laboral, reconoce barreras tales como la negativa por parte de los empleadores de generar contratos para estas personas y el desconocimiento de las habilidades y capacidades de estas personas.

Como primera estrategia que se encuentra busca la inclusión laboral como apoyo a las personas ya partícipes en un ámbito laboral, esto cómo ayuda a la disminución de la carga laboral en las empresas teniendo en cuenta las capacidades de estas personas y logrando así su derecho a la inclusión laboral, los objetivos de este artículo son: Identificar qué se entiende por personas con discapacidad cognitiva en Colombia, examinar el empleo con apoyo como estrategia de inclusión laboral y describir el alcance que presenta el empleo con apoyo a partir de la regulación normativa en Colombia, se basa mediante la metodología cualitativa y el método documental, tiene la temática de inclusión laboral y población con discapacidad, se rige bajo normativas nacionales y convenios internacionales, hace referencia a resúmenes en cuanto a la definición de discapacidad cognitiva mediante el modelo de prescindencia, modelo médico y el modelo social; Habla de la discapacidad

cognitiva en Colombia y la evolución que ha tenido esta población mediante el reconocimiento de caracterización o categorización de la discapacidad.

Evidencia que en el departamento nacional según estadísticas (DANE), 2015, se estimaba que un total de 3,051,217 personas se encontraban en condición de discapacidad y se estimaba que una suma de 153,006 personas se encontraban desempeñando alguna labor observando que algunas de estas personas tenían ingresos menores a lo habitual y haciendo referencia que 746,043 personas con discapacidad no poseen ningún ingreso económico; Hace énfasis en que una de las problemáticas que más afecta a esta población es el desempleo debido a que dentro de las empresas evidencia que solo el 36% de estas en Colombia contratan a personas con discapacidad mientras que el 64% restante no lo realiza.

El empleo con apoyo surge como estrategia orientada a la inserción laboral del colectivo de personas con discapacidad cognitiva, se rige bajo el ordenamiento jurídico y quiere dejar a un lado las barreras impuestas por la sociedad, indica que esta estrategia promueve un cambio fundado en aspectos como la confianza - la capacidad potencial y el apoyo oportuno durante el tiempo necesario.

Indica que esta estrategia comenzó a desarrollarse en Estados Unidos en los años 80, llegando a Europa en las últimas décadas del siglo XX, se da por un surgimiento de un colectivo de personas con discapacidad intelectual, pero la aplicación fue ampliada para otras discapacidades y enfermedades mentales generando así una amplia visión y mayor alcance.

Dentro de esta estrategia figura como primer participante un mediador el cual es diseñado para la preparación laboral del futuro trabajador con discapacidad, conociendo sus habilidades, haciendo seguimiento y acompañamiento constante una vez obtenido el puesto

de trabajo, este mediador o participante es de suma importancia no solo para la vinculación laboral sino también para la ampliación de capacidades tales como la interacción, la autonomía y la relación del los contextos.

Hace referencia a la familia como apoyo principal en cuanto al crecimiento personal de esta persona tanto así que busca acompañar a la familia durante el proceso de vinculación laboral de la persona, para así lograr el acompañamiento constante y la conciencia de la situación.

Refiere de la fundación red de empleo con apoyo (RECA), la cual ha brindado aportes frente al empleo con apoyo, esta lleva trabajando desde el 2004 y ha ido trabajando por la integración laboral y social de personas con discapacidad no solo intelectual sino diversa, logrando la vinculación de 400 personas dentro de un empleo y beneficiando a más de 3 millones de personas en esta fundación; Se logra visualizar esta estrategia de inclusión laboral de manera específica con las personas con discapacidad cognitiva, (RECA) busca aliados para que permitan el desarrollo de competencias laborales, mediante la vinculación de estos individuos logrando así la ampliación de la vinculación laboral, derribando la barrera de el desempleo, no solo en personas con discapacidad sino también en personas regulares, fortaleciendo no solo el contexto nacional sino también el internacional buscando las alianzas. Orozco, J. A. I., Vargas, M. M., & Gómez, K. V. A. (2021). Evolución del empleo con apoyo como estrategia de inclusión laboral para las personas con discapacidad cognitiva. *Verba Iuris*, 46(2), 69-83.

Este artículo se desarrolla en el ámbito escolar del Instituto Pedagógico Nacional (IPN), en la sección de educación especial. Este proyecto pretende realzar, valorar y

comprender las competencias laborales generales que pueden desempeñar las personas con discapacidad cognitiva.

Se habla de 11 jóvenes entre la edad de 17 y 22 años con discapacidad intelectual, ellos están formándose para lograr adquirir habilidades en el nivel 3 con la visualización de “fortalecer las competencias para elaborar y mercadear productos de panadería marquería y papelería para que ingresen a la vía laboral”. Instituto Pedagógico Nacional, (2010).

Esta propuesta tiene como objetivo fortalecer las competencias generales en los estudiantes, logrando que las personas se adapten a los cambios, sean independientes y logren las relaciones sociales de manera adecuada, se basan mediante la inteligencia emocional y la determinación de la etapa adulta para el trabajo, este proyecto se lleva a cabo dentro de la universidad en donde se brindan espacios en diferentes puntos de la misma, tales como cafetería - papelería y biblioteca, es así como pueden ser observados y detallados para verificar el logro de formar personas dentro de un espacio real por medio de la experiencia, logrando así la adquisición de habilidades para desempeñarse en estos contextos.

La propuesta se trabajó mediante cuatro fases: la primera es la “fase exploratoria” la cual analiza la institución y determina el tema a investigar, la segunda es la “fase descriptiva” la cual evidencia las necesidades de estas personas y establece el alcance como finalidad y la “fase analítica explicativa” la cual abarca las fuentes bibliográficas que sustentan la investigación y la última fase es la “proyectiva” la cual abarca los criterios metodológicos, el tipo de investigación, las técnicas de recolección, el análisis de información y la propuesta pedagógica a desarrollar.

La idea final es permitir un espacio experimental en donde los individuos potencialicen sus habilidades y las lleven a cabo a un contexto real laboral fortaleciendo así sus competencias laborales. Díaz, G. M., & Leal, P. G. Propuesta Pedagógica “Jóvenes Al Trabajo” Para La Inclusión Laboral De Personas Con Discapacidad Intelectual.

Este artículo presenta un programa de capacitación laboral para personas con discapacidad intelectual, el objetivo es favorecer la integración sociolaboral de los estudiantes y busca demostrar que aunque con las barreras sociales y físicas teniendo un equipo de trabajo comprometido se puede lograr establecer el acceso al mundo laboral en buenas condiciones, se habla de una un estudio basado en los datos de la institución en donde los resultados indican que la población cuenta con un bajo nivel socioeconómico de los alumnos y un alto riesgo social, teniendo en cuenta el índice de vulnerabilidad, como estrategia en este artículo se busca la atención pedagógica individualizada y grupal en donde algunos estudiantes puedan optar a una educación básica de 2 a 3 años de preparación y para los cursos básicos especiales donde se atienden niños con discapacidad intelectual la propuesta es elaborar el programa de “Capacitación Laboral” en donde se desarrollan habilidades sociolaborales y en la secundaria se buscan lograr técnicas específicas que permitan la inserción al mundo del trabajo.

Es así como en el 2003 gracias a la ayuda de una terapeuta ocupacional se logra evidenciar la necesidad de estructurar talleres, formar un equipo disciplinario, establecer redes de apoyo comunitario, implementar instrumentos de evaluación y colaborar con los hallazgos de necesidades de cada joven; Es así como se proyectó el programa de capacitación laboral como finalidad de la toma de competencia sociales y laborales para la

inserción sociolaboral, estos proponían reuniones mensuales para abordar temas de interés que favorecieron al apoyo de la inserción laboral como su finalidad.

Se plantearon talleres laborales como proceso educativo para brindar herramientas de proyección de vida, potenciando así habilidades y destrezas en el ámbito laboral, una vez inicia el programa se evidencia grupos tales como los alumnos dependientes para la realización de actividades de la vida diaria, otro en donde los estudiantes son independientes y el último los talleres laborales, estos talleres son orientados específicamente en el aprendizaje de lengua y matemáticas en donde se busca por medio de pasantías la familiarización de los alumnos con los talleres, una vez logran pasar los tres pre-talleres mencionados pasan a la etapa de talleres laborales, en donde se enfoca en las habilidades sociolaborales y un aprendizaje técnico, en esta fase se pueden observar apoyos tales como alianzas con empresas, estos talleres son: alimentación - lavandería y jardinería, los dos primeros funcionan en la escuela y el otro en el Programa de Facultad de Ciencias Veterinarias y Pecuarias de la Universidad de Chile, llamado “mundo granja”, los alumnos que cumplen con todos los criterios, pasando por todos los filtros son evaluados por un equipo interdisciplinario y el profesor a cargo de su taller, así pues pasan por la etapa de práctica laboral comunitaria en donde cada uno es incluido en un puesto laboral, vinculado directamente por la institución educativa y si la experiencia resulta satisfactoria le ayuda a conseguir trabajo en ese u otro lugar similar; Si no se logra el cumplimiento de estos filtros el alumno es nuevamente redirigido a los pre-talleres, si el estudiante después de 8 años como máximo no logra estar capacitado para ser incluido en un campo laboral es dirigido a talleres laborales protegidos del sector o a “famiempresas” como formación.

El proyecto quiere demostrar que aún teniendo barreras como los recursos económicos, teniendo un buen equipo interdisciplinario y un programa adecuado se puede lograr el acceso laboral a personas con discapacidad intelectual. Glukman, Y., Zamorano, K., Núñez, P., & Valderrama, M. (2005). Desafiando la realidad laboral: programa de capacitación laboral para personas con discapacidad intelectual. *Revista Chilena de Terapia Ocupacional*, (5), ág-30.

Este artículo busca plantear objetivos relacionados a la inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual analizando los escenarios educativos como enfoque en donde se producen los procesos formativos y la orientación hacia el estilo de vida y la proyección de los estudiantes, desde un grupo de investigación se enfoca la educación secundaria como preparación a estos jóvenes como proyecto de vida a nivel laboral, buscan encontrar diferencias y similitudes entre la vida adulta y el cambio hacia lo que son los jóvenes regulares y con discapacidad, como finalidad desean proponer unas líneas de trabajo para llevar a cabo en la etapa secundaria como orientación psicopedagógica de calidad en donde se apropien de la inclusión social laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual, como estrategias para favorecer la inclusión se tienen en cuenta política socioeducativas teniendo en cuenta la dimensión curricular en la educación secundaria una de estas son el reconocimiento del rol de la escuela en el ámbito político para llevar a cabo procesos de inclusión laboral en jóvenes con discapacidad, se habla de unas orientaciones específicas con relación a un currículo facilitador para la inclusión y de la responsabilidades de la institución como líder de estos procesos, teniendo en cuenta la dimensión curricular se propone integrar componentes relacionados con las habilidades sociales y la

autodeterminación para fomentar estos estilos de aprendizaje a nivel laboral, hacer énfasis en la problemática referente a la falta de recursos tanto pedagógicos como formativos esto con el fin de implementar procesos educativos promoviendo el autodeterminación en el estilo educativo y participativo teniendo en cuenta las familias, relaciona también un espacio de aprendizaje centrado en los docentes en donde se promueva la formación profesional para el cumplimiento e innovación de estrategias para estudiantes con necesidades educativas especiales, se habla de la persona como protagonista de su vida estableciendo procesos de planificación enfocados en sí mismo con la finalidad de que te gustaría ser en un futuro ayudándolo y promoviendo las acciones y el manejo para que el estudiante pueda así responderse a sí mismo esta pregunta, como finalidad habla de la planificación centrada en la persona pcp en donde se habla de apoyar a la persona desde la creación de apoyos necesarios a partir de los deseos y capacidades teniendo en cuenta las demandas de la persona, aclara que este proyecto debe realizarse en los dos últimos cursos de la secundaria y debe trabajarse conjuntamente con la persona involucrada. Suñé, M. V., Díaz, M. P., & Noell, J. F. (2012). La inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual: un reto para la orientación psicopedagógica. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 23(1), 85-93.

En este artículo se habla del trayecto de finalización de la etapa secundaria y el inicio a la vida adulta enfocado en el ámbito laboral, teniendo en cuenta la realidad actual en donde las personas con discapacidad una vez culminan sus estudios pasan a ser usuarios de alternativas tales como centros de día, centros ocupacionales o servicios de trabajo protegido. El objetivo del artículo es realizar una aproximación a la complejidad de los

procesos de tránsito para las jóvenes con discapacidad analizando elementos de obstaculización para el logro de la vinculación laboral y evidenciando estrategias posibles para realizar desde el ámbito educativo, en este artículo también se habla de el empleo con apoyo en donde se ofrecen servicios formativos a personas con discapacidad para ser posible la vinculación laboral por medio de un colaborador, el cual constantemente hace un seguimiento y un acompañamiento a nivel laboral y social, como otra problemática sea evidencia el no cumplimiento de las empresas al realizar la vinculación de estas personas por medio de esta estrategia, se determina otra barrera social en cuanto a la desinformación de alternativas existentes para la vinculación de personas adultas con discapacidad, en donde los docentes observandolos desde una perspectiva educativa tampoco cuentan con su formación referente al conocimiento previo de una vinculación próxima en un ámbito laboral para el individuo, es así como entre roles tales como los docentes y los empresarios desconocen alternativas de acceso al ámbito laboral por medio de estrategias tales como la mencionada anteriormente.

Resalta falencias de acceso educativas tales como la transición de un nivel educativo al otro, la permanencia de los estudiantes, el difícil acceso a las alternativas de educación secundaria, relata el rol fundamental de la institución educativa como potencializador de procesos de tránsito de un nivel a otro, tal sea educativo o laboral, es así como habla de procesos de coordinación para enfrentar la inclusión sociolaboral y plantea estrategias desde la escuela para mejorar el potencial ocupacional, habla de un programa de educación individualizado como estrategia visto en Estados Unidos, habla de la obligatoriedad de

establecer reuniones para el último año en donde se establezcan protocolos facilitadores de tránsito educativo y laboral esto en el Reino Unido.

Resalta el posicionamiento de las habilidades ocultas como papel sociopersonal en la vida adulta teniendo en cuenta las habilidades contextuales de estas personas, superando la barrera de la visualización como persona ante un escaso dominio de competencias visualmente contempladas, se habla también de las actitudes positivas y la motivación hacia las tareas laborales como elemento fundamental para potencializar estos procesos de adaptación y adecuación al mundo laboral, es por esto que habla de un sistema educativo potencializador de los procesos de tránsito en donde motiven e impulsen estas habilidades de los individuos, apoyando estrategias por medio de los currículos habituales académicos.

Menciona procesos de enseñanza y aprendizaje como construcción de facilitadores, por medio de los intereses demandas y necesidades de los estudiantes, esto con el fin de dar una planificación centrada al estudiante evidenciando sus particularidades y proponiendo estrategias que logren la vinculación y la transición, adoptando buenas prácticas en el ámbito educativo y laboral.

Refiere el papel fundamental de la familia como proceso de transición en donde resalta el apoyo de las familias en actividades escolares y extraescolares, logrando así la unión entre los roles principales influyendo positivamente en el proceso de transición.

Como barrera primaria visualiza las políticas educativas y sociales en los procesos de tránsito de la vida activa del joven, en donde éstas no favorecen a nivel colectivo teniendo en cuenta la discapacidad y no contribuye a nivel económico humano o formativo logrando así la creación de más barreras dentro del contexto, como segunda barrera enfoca el rol del

educador debido a la visualización educativa y el enfoque pedagógico que actualmente tiene dejando en claro que si se desea desarrollar un papel decisivo, debe tomar otras acciones enfocándonos no solo en lo educativo sino también teniendo en cuenta estrategias a nivel laboral dentro del lugar educativo, como tercer barrera habla de los complejos de la transición a nivel educativo para nivel laboral teniendo en cuenta que se forma una persona con capacidades laborales pero olvidando detalles tales como la independencia personal y la participación social esto con el fin de no solo enfocar a la persona en un ámbito laboral sino también social. Pallisera Díaz, M. (2011). La inclusión laboral y social de los jóvenes con discapacidad intelectual: el papel de la escuela. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*.

Este artículo refiere la necesidad de responder por una formación integral y de carácter inclusivo desde el ámbito universitario con formación de empleo a los jóvenes con discapacidad intelectual, ha sido impulsado por profesores de la Universidad autónoma de Madrid y la fundación PRODIS, con el fin de diseñar un programa de formación para la inserción laboral, refiere el derecho fundamental de las personas con discapacidad para ejercer su participación laboral, pero indica diferentes barreras las cuales no permiten ejercer este derecho para los jóvenes con discapacidad en donde especifica que la fundación PRODIS y la Universidad autónoma de Madrid realizan un convenio con un grupo de 16 jóvenes con discapacidad intelectual con la formación para la inserción laboral, con una duración de dos años, el curso se encuentra en una investigación realizada por los profesores de la universidad autónoma, los cuales están involucrados con diferentes ámbitos de la educación y la inclusión.

El programa busca mejorar la calidad de vida de los jóvenes con discapacidad intelectual formando jóvenes aptos para ser parte de un del derecho laboral, dentro de los objetivos busca realizar una investigación en donde se identifiquen las necesidades de los jóvenes para acceder a un empleo común, también habla diseñar un modelo de formación ajustado a las necesidades detectadas por medio de la investigación anterior teniendo en cuenta convenios con diferentes organismos nacionales e internacionales, habla de crear un programa específico de estudio que habilite a los estudiantes con discapacidad intelectual los cuales permitan ejercer las funciones requeridas en un empleo ordinario, también habla de diseñar un programa específico de estudios para la formación laboral el cual realizará apoyo y seguimiento del trabajador con discapacidad intelectual a lo largo de su vida laboral en la empresa, habla también de crear un centro de apoyo a la inserción laboral cuyo fin sea mantener a los jóvenes en el puesto de trabajo el cual fue asignado, tomando como referencia los modelos de aprendizaje a lo largo de la vida, y como objetivo final trata de exponer y difundir el modelo aplicado en diferentes experiencias laborales para hacer transformador en diferentes contextos, refiere proveer de un amplio abanico de estrategias que van desde la sensibilización a los empresarios y la creación de nuevas apoyos, hasta la profundización en el conocimiento del desempleo con estos jóvenes; El objetivo general es responder a las demandas de formación para el empleo con jóvenes con discapacidad intelectual, la investigación es aplicada para identificar las necesidades formativas con el fin de acceder a un empleo en una empresa ordinaria y mejorar la calidad de vida, el modelo de formación refiere a ser ajustado a las necesidades observadas con apoyo y convenios de diferentes organismos nacionales e internacionales, el programa de formación refiere ser

específico en el ámbito universitario que capacite a estos jóvenes para realizar las funciones requeridas en un ámbito laboral, habla también de la formación de formadores con el fin de capacitar personas las cuales apoyan el proceso de vinculación y seguimiento laboral con los jóvenes de discapacidad cognitiva y como difusión del proyecto habla de exponer las diferentes experiencias laborales llevadas a cabo en las diferentes empresas, su plan de estudios cuenta con dos cursos académicos uno de ellos es el teórico - práctico y el segundo es práctico y acompañado con la realización de prácticas con diferentes empresas tanto públicas como privadas, deben cumplir con un horario de 10 a 14 horas, de lunes a viernes y se visualizan asignaturas de carácter general que contribuyen a la inclusión social y profesional, estas asignaturas son: relaciones interpersonales y competencias laborales.

Gasset, D. I. (2005). El Departamento de Didáctica y Teoría de la Educación apuesta por la inclusión de los jóvenes con discapacidad intelectual en la Facultad de Formación del Profesorado y Educación de la UAM: un programa de formación para la inserción laboral. *Tendencias pedagógicas*, (10), 49-60.

Este artículo muestra como barrera principal de los jóvenes con discapacidad intelectual, al momento de culminar sus estudios formales y requeridos para la vinculación a un ámbito laboral, tal es así que indica que más allá de la vida educativa aparecen aspectos como vivir y cuidar del propio hogar, implicarse activamente en los distintos espacios de la sociedad, las relaciones sociales y la apropiación de la idealización del estilo de vida de cada persona, habla del proceso como tal de la transición de un ámbito educativo a uno laboral, teniendo en cuenta la discapacidad no como barrera sino como falta de apoyo de la sociedad para brindar oportunidades a nivel profesional y social, es así que se halla la necesidad de

diseñar e implementar procesos de apoyo los cuales puedan desarrollar estilos de transición que tengan en cuenta la diversidad y los diferentes habilidades que desempeñan estas personas, se tiene en cuenta las trayectorias individuales, los escenarios, dispositivos, servicios y sistemas de cada persona, reconoce en mostrar cuáles son los factores facilitadores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad y también muestran las diferencias entre los diferentes servicios en el espacio de atención a personas con discapacidad, habla del análisis de la formación en la escuela secundaria como facilitador de proceso en inclusión social y laboral para estas personas, resalta problemáticas claves con la falta de articulación interinstitucional, la escasa adecuación de dispositivos para facilitar la transición y la necesidad de establecer acciones específicas en los espacios educativos para el apoyo personalizado de acuerdo a las necesidades, demandas y capacidades de estas personas, indica que con la oportunidad del conocimiento y apropiación de el contexto y la persona, se puede lograr plantear acciones y estrategias de manera más personalizada y adecuada dentro del espacio laboral y educativo teniendo en cuenta como finalidad el recorrido hacia la vida adulta.

Habla del método delfi el cual lo utilizan cuando los investigadores están interesados en recoger juicios de expertos sobre temas en particular para documentar y valorar estos temas, este método lo utilizan para detectar obstáculos y dificultades los cuales son analizados por los expertos dentro de escenarios escolares y post escolares, con la finalidad de comprender las etapas de los individuos y sus capacidades con el fin de lograr un proceso de diseño y aplicación de una posible estrategia, como método de recolección de datos elaboran cuestionarios los cuales abordan características de cada ámbito ya sea el educativo

o el laboral, como resultados se observan que las opciones mejor calificadas son el ítem que valora la existencia de los centros de educación especial en un sistema ordenado para el apoyo de la toma de decisiones una vez finalizada la etapa de educación obligatoria, también considera que los centros de educación especial traten con el currículo los objetivos relacionados para el acompañamiento de la transición, al igual que existe el consenso de orientar a las familias con el acompañamiento del proceso de la transición de estos jóvenes, esto como los ítems con medidas más elevadas, también proponen la adecuación de la formación de los profesionales como crecimiento no solo laboral en el ámbito educativo sino también personal para el apoyo en transiciones tales como la visualización de un proyecto de vida.

Como sugerencias finales del artículo para emprender la mejora de procesos de transición en los jóvenes con discapacidad sugieren establecer protocolos de actuación que clarifiquen los hechos a nivel curricular, hablan de articular acciones específicas de coordinación entre los centros educativos y los dispositivos post escolares, también hablan de potenciar el papel de los equipos multiprofesionales en la articulación de redes de trabajo y sugiere como línea de trabajo la formación de los profesionales para apoyar a los jóvenes en la toma de decisiones de sus proyectos de vida. Pallisera Díaz, M., Fullana Noell, J., Martín Pazos, R., & Vilà Suñé, M. (2013). Transición a la vida adulta de jóvenes con discapacidad intelectual: La opinión de los profesionales de Servicios escolares y postescolares. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*.

Este artículo describe una experiencia realizada por la Cátedra Montoro Alemán para la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad intelectual, creada por la Universidad

Católica de Murcia y la Fundación GMP, este emprendimiento busca mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual por medio de una formación laboral teniendo en cuenta las características y necesidades individuales de la persona, se realiza una vez finalizada la etapa de educación secundaria obligatoria teniendo en cuenta su transición a la vida adulta y laboral, resalta que la oportunidad de acceso laboral mejora la autoestima, incrementa las interacciones o relaciones sociales, favorece la independencia y autonomía económica y evita perderle confianza y seguridad de la persona, al igual que el deterioro a nivel psicológico que tiene una persona en periodo de desempleo.

Determina dificultades para obtener el acceso laboral tales como un nivel educativo deficiente para las demandas de un sistema productivo, la falta de motivación e información para la persona y sus familias, lo cual retrasa o repercute en la no búsqueda de una oferta laboral, habla también de una actitud negativa de parte de los empleadores por tener una mirada de lástima o incapacidad ante estas personas, al igual que menciona las dificultades para acceder a las fuentes de financiación o dificultades de accesibilidad tales como el transporte, adaptación a los centros de formación o de trabajo, al igual que las exigencias de los trabajadores, estas serían las dificultades para una inserción laboral y la permanencia de estas personas dentro de ese contexto.

Este proyecto busca la igualdad de oportunidades para la incorporación a la vida laboral en donde se estructura el programa "Capacitas", el cual trata de una experiencia que brinda una formación laboral a estos jóvenes en donde puedan lograr una vida independiente, actuando como miembros con derechos y deberes teniendo en cuenta sus capacidades.

Esta iniciativa inicia desde el 2012 y sus objetivos son aportar una formación laboral teniendo en cuenta las características individuales de la persona brindando capacitación para la inclusión en la empresa, también proporcionar un servicio de empleo con apoyo continuado que fomente la igualdad de oportunidades, mantenimiento y promoción del puesto de trabajo, al igual que ofrecer una formación continua para los trabajadores que ejercen su derecho al trabajo y dotar de apoyos necesarios a los trabajadores con discapacidad, logrando una vida independiente, tiene requisitos tales como ser mayor de 18 y menor de 30 años, tener una calificación de discapacidad intelectual igual o superior al 33%, demostrar una conducta social adecuada, poseer competencias básicas como lectura - escritura y cálculo y tener una autonomía en los desplazamientos y actividades de la vida cotidiana, al igual que tener una gran motivación para el estudio y visualización para la proyección de vida y permanencia en un ámbito laboral, indica que para lograr estos objetivos anteriormente mencionados se diseña un programa dividido en tres subprogramas los cuales son el “programa de formación académica” que pretende formar jóvenes competentes para dominar las diferentes materias, refieren un plan de estudios teniendo como proyección dos cursos en el cual sus competencias, tratan del emprendimiento laboral, desarrollo de la persona y conocimientos básicos y también hablan del “programa de empleo con apoyo” el cual trata de una intervención con ayuda de un tutor el cual apoye desde su transición al ámbito laboral, la inclusión y el proceso y permanencia de este suceso y está el “programa de formación continua” el cual habla de una formación permanente a lo largo de toda su vida en donde da la posibilidad de una actualización constante y la mejora de competencia sociolaborales para la permanencia y posibilidad de promoción en el ámbito

laboral, esto tiene un límite de 2 años de formación en donde el estudiante consigue un título universitario como “técnico de empresas y actividades sociolaborales” otorgado como título de la Universidad Católica de Murcia, esto con el fin de la inclusión en el ámbito sociolaboral. Pegalajar, M. C. (2016). La inclusión sociolaboral de jóvenes con discapacidad intelectual: una experiencia a partir del programa " Capacitas".

Este artículo habla sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad como condiciones necesaria para su pleno desarrollo, tanto personal, como social, teniendo en cuenta como finalidad una adecuada calidad de vida, como caso concreto con las personas con discapacidad intelectual, teniendo en claro la transición a la vida activa y enfatizando en acciones contributivas para superar obstáculos para la vinculación e igualdad de oportunidades, recordando que para estas personas acceder a un puesto de trabajo es más complejo teniendo en cuenta no solo la política, lo social, lo familiar y lo personal, sino también las relaciones sociales, la falta de apoyo y las diferentes estrategias para llevar a cabo un correcto espacio para vinculación laboral.

Refiere sobre un programa llamado “promotor”, el cual tiene la inicial activa de la implantación de un curso denominado “formación para la inclusión laboral con de jóvenes con discapacidad intelectual” esto como resultado de la iniciativa de profesores desde el departamento de didáctica en la Universidad Autónoma de Madrid, está estructurado en dos cursos académicos con 70 créditos en total y tiene como finalidad proporcionar competencias para el ámbito laboral, como característica principal está el plan humanístico tiene como objetivo formar personas responsables que se acepten a sí mismo y se relacionen de forma satisfactoria con los demás, tiene competencias transversales como aplicar conceptos de

resolución de problemas y toma de decisiones, adquisición de compromisos sociolaborales, habilidades sociales y emocionales, manejo de tecnologías de la información, flexibilidad, adaptación al cambio y el mantenimiento de la formación constante a lo largo de la vida.

Refiere que el primer curso prioriza la enseñanza de tipo presencial, la cual requiere la funcionalidad necesaria para aplicar diferentes conocimientos de la vida diaria y el segundo curso habla sobre una formación más concreta para el trabajo, la metodología se basa en el empleo con apoyo, a esto como consideración de una de las estrategias más eficaces en la actualidad para la incorporación de personas con discapacidad en el ámbito laboral, habla de que una vez finalizado el curso todos los estudiantes se gradúan y pasan a un programa el cual está denominado como el “empleo con apoyo” de la fundación PRODIS la cual proporciona apoyo necesarios para la vinculación laboral y estos jóvenes una vez obtienen su vinculación laboral siguen con una formación continua para la mejora de sus competencias no solo laborales sino personales y sociales; También habla de tutorías personales como parte clave del programa ya que reciben una orientación individualizada y una comunicación constante y fluida.

El trayecto, el cual ha tenido un total de 100 jóvenes los cuales han sido egresados del programa y refiere que el índice de empleo ha alcanzado es del 92%, lo que cabe a destacar ya que los jóvenes han sido contratados por diferentes empresas, habla de diferentes investigaciones las cuales han abarcado diferentes problemáticas y han llevado a un balance positivo de experiencias realizadas las cuales ponen como conclusión un pensamiento concreto sobre la experiencia llevado a una perspectiva amplia y un conocimiento claro para pertenecer a este programa, habla de un esquema general teniendo en cuenta la cátedra de

patrocinio en donde se llevan actividades de innovación. Izuzquiza Gasset, D., Egido Gálvez, M. I., & Cerrillo Martín, M. D. R. (2013). Diez años de formación para el empleo de personas con discapacidad intelectual en la universidad: balance y perspectivas. *Revista iberoamericana de educación*.

Teniendo en cuenta que la discapacidad cognitiva enmarca a personas las cuales presentan “limitaciones” significativas en el funcionamiento intelectual o en la habilidad para adaptarse a las diversas situaciones de la vida diaria (Ministerio de Educación Nacional, 2017), esto presenta relación con barreras que se dan en su entorno, mencionando que según estudios realizados, en Centroamérica alrededor de 6,2 millones de personas tienen alguna discapacidad y cerca del 70% de éstas, no cuentan con acceso al ámbito laboral, encontrándose excluidas de la fuerza laboral en el continente.

Es así que la Organización Mundial de la Salud impulsa que “reducir la discriminación en el empleo, mejorar el acceso al lugar de trabajo y modificar las percepciones acerca de la aptitud de las personas con discapacidad para ser trabajadores productivos”

En ese contexto, este documento se ampara bajo el modelo de calidad de vida, expuesto por Schalock y Verdugo (2002/2003), el cual se aplica como una visualización sensibilizadora la cual brinda referencias y orientaciones desde una perspectiva individual, centrándose en la persona y su ambiente, teniendo en cuenta también que este modelo se ejecuta en constructo social que contribuye a la mejora el bienestar de las personas y se rige en pro al cambio. El modelo de calidad de vida se compone de 8 dimensiones determinadas como: bienestar emocional, bienestar material, bienestar físico, relaciones interpersonales, inclusión social, desarrollo personal, autodeterminación y derechos.

Considerando también la teoría de las inteligencias múltiples como modelo de entendimiento de la mente, elaborado por Howard Gardner (1983), teniendo en cuenta que el autor expone que la inteligencia no se basa en un conjunto unitario el cual agrupa diversas capacidades específicas, sino un cúmulo de conjuntos autónomos, interrelacionados entre sí. Se especula que en el ámbito escolar y procesos de enseñanza solo se basan en las inteligencias lingüística y matemática, sin tener en cuenta en la importancia que tienen las demás y que para transformar la escuela tradicional es vital el trabajo conjunto entre escuela (docentes) y hogar (padres).

Basado en lo anterior y en relación con la finalidad de este documento, en Colombia está el programa de inclusión laboral “Fundación Best Buddies Colombia”, la cual se basa en un modelo de acompañamiento que brinda respuesta a las necesidades de las personas con discapacidad y así mismo promueve el desarrollo de habilidades en el trabajo, tanto así que para el año 2016 contaron con aproximadamente 600 personas con discapacidad vinculadas en más de 63 empresas a nivel Colombia, logrando así ser una red de apoyo para personas con discapacidad, brindando oportunidades de superación y crecimiento, sensibilizando a las compañías sobre la discapacidad y legalmente cumpliendo con los derechos estipulados en las leyes y decretos que los amparan.

Marco Teórico

Teniendo en cuenta la discapacidad intelectual, inclusión laboral, barreras y facilitadores se tienen en cuenta soporte de autores tales como:

Discapacidad Intelectual:

La AAMR efectuó más ajustes a su definición, con pequeños cambios terminológicos, la cual se incorporó al manual terminológico que la organización publicó en 1983:

"La discapacidad intelectual consiste en un rendimiento intelectual general significativamente inferior al promedio, que se relaciona o está asociado con discapacidades de la conducta adaptativa y que se manifiesta durante el período del desarrollo". (Grossman, 1983).

Como conclusión referente a la definición de discapacidad intelectual se debe tener en cuenta que esta discapacidad no debe ser vista como barrera o impedimento para lograr con el cumplimiento de funciones de la vida y sus etapas como la educativa y la laboral, es así como se debe lograr entender el nivel de procesamiento, el estilo de aprendizaje, y el ritmo del mismo para llevar a cabo facilitadores que cumplan con la exigencia de llevar una vida funcional y lo más regular posible dentro de la sociedad.

"La discapacidad intelectual consiste en un rendimiento intelectual general inferior a la media, que se origina durante el periodo de desarrollo y que se asocia con discapacidades en la conducta adaptativa" (Heber, 1961).

En 1968, la Organización Mundial de la Salud (OMS) definió a la discapacidad intelectual como:

"La capacidad intelectual sensiblemente inferior a la media que se manifiesta en el curso del desarrollo y se asocia a una clara alteración en los comportamientos adaptativos".

Inclusión laboral:

De acuerdo con Jürgen Weller (2007) quien expone que la discriminación laboral tiene consecuencias poco positivas tanto a nivel personal como en el desarrollo socioeconómico de la sociedad, se tiene claro que no solo se está marginando una población, sino también se están vulnerando sus derechos como ciudadanos.

"La inclusión laboral surge de un ejercicio de repensar y generar nuevas formas de trabajo; alejadas de la habitual concepción de la capacidad laboral, de manera que haya apertura a la población con discapacidad (Padilla & Gámez, 2014)."

Teniendo en cuenta la definición evocada por Padilla y Gámez, se logra evidenciar un perspectiva de manejo en cuanto a lo laboral y sus accesos promoviendo así la participación de personas con discapacidad, potencializando habilidades de inclusión, en donde los contratistas logren innovar con estrategias de cambio y oportunidad de acceso.

Barreras y Facilitadores:

Las barreras para la inclusión inciden significativamente en las oportunidades que las personas con discapacidad requieren al momento de desarrollarse plenamente en los distintos ámbitos de la vida social. Específicamente en niveles superiores, teniendo éstas un peso importante durante el proceso académico; la cantidad y el tipo de barreras son percibidas por los estudiantes al momento de escoger la carrera, los cursos y sus tutores (Hopkins, 2011). De acuerdo con lo anterior, se contempla que dichas barreras afectan desde un nivel previo el desarrollo de las personas con discapacidad cognitiva y es aquí

donde se van creando limitaciones al momento en el que deseen vincularse a la vida laboral y lograr una superación personal.

Marco Normativo

Este proyecto se rige bajo la importancia que tiene el abordaje de la inclusión laboral en personas con discapacidad, teniendo en cuenta sus derechos y todo aquello que abarca la Ley 1752 del 2015, la cual objeta que los actos de discriminación son sancionados penalmente puesto que todos tienen derechos y estos no deben ser vulnerados y teniendo en cuenta que la inclusión laboral es una obligación ética y donde se deben llevar a cabo procesos de selección donde no se discrimine a nadie.

Ley 1618 de 2013, donde se plantea que es un deber de los ciudadanos conocer y respetar los derechos de las personas con discapacidad, razón por la cual no se debe seguir permitiendo la discriminación y exclusión por parte de agentes sociales y educativos. Además expone “por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad” propone una serie de medidas y acciones afirmativas que permiten a las personas con discapacidad, bajo un marco de corresponsabilidad, ejercer sus derechos en igualdad de condiciones con las demás personas.

Decreto 2177 del 22 de diciembre de 2017, el cual manifiesta el “Promover, difundir y visibilizar el ejercicio efectivo de los derechos a la inclusión social, laboral y productiva de las personas con discapacidad, cuidadores y familiares, a través del diseño e implementación de estrategias, campañas y mecanismos de participación y producción con las cadenas productivas y/o clúster”.

Entre el conjunto de leyes derivadas de la Constitución se destaca la Ley 361 de 1997, primer instrumento normativo a nivel nacional que busca reconocer y establecer mecanismos

para la garantía de los derechos y promover la inclusión social de las personas con discapacidad.

Por otra parte, se contempla el Decreto 2011 de 2017, cuyo principal objetivo radica en instaurar el porcentaje en cuanto a inclusión laboral de personas con discapacidad refiere, claramente en las entidades del sector público. Menciona también la instauración de ajustes razonables por parte de las empresas, con el fin de ir eliminando la exclusión y de esta forma facilitar el acceso a personas con discapacidad.

Capítulo 3

Marco Metodológico

Tipo de estudio

El tipo de estudio seleccionado es el explicativo, ideado por Carlos Sabino (1974) el cual expone que la investigación explicativa consiste en centrar la determinación de los orígenes o causas de un conjunto de fenómenos, teniendo como objetivo el conocer la razón del por qué suceden ciertos hechos, analizando las relaciones causales existentes.

De acuerdo con lo anterior, se realiza un análisis documental real y sustancioso, teniendo relación con el diseño no experimental - descriptivo, documental y bibliográfico, con un enfoque cualitativo y un alcance explicativo, dando a lugar con bases teóricas las cuales apoyan posibles causas logrando así evidenciar diferentes barreras que impiden el acceso laboral a personas con discapacidad cognitiva.

Análisis enfocado en la investigación y reconocimiento de barreras de acceso al ámbito laboral, logrando identificar estrategias facilitadoras que permitan reconocer las habilidades de personas con discapacidad cognitiva para su apropiada vinculación laboral,, permitiendo la validación de sus derechos, reconociendo experiencias laborales los cuales favorezcan la inclusión laboral y brinden un ambiente incluyente.

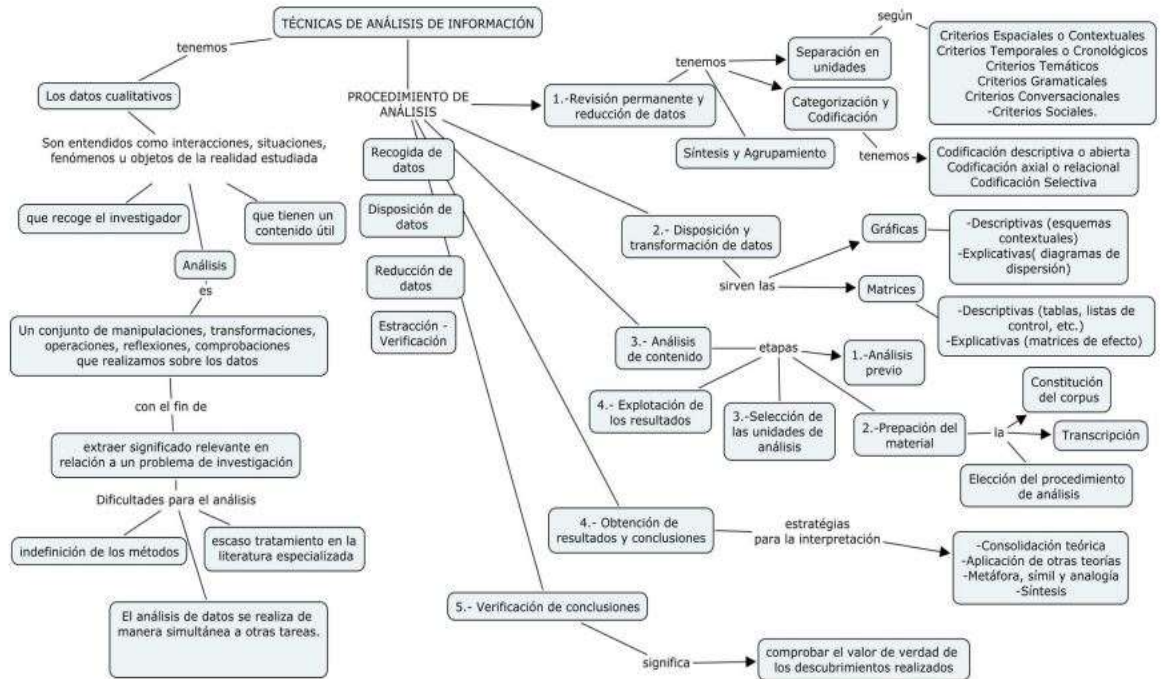
La técnica de análisis documental, es la seleccionada en esta investigación por su facilitación de recolección de la información pues esta se basa en documentos de investigación, artículos, apartados, libros, entre otros con el fin de visualizar la información, permite la identificación de los casos, la recogida de datos verídicos y concretos los cuales contribuyen al aporte documental de la investigación, logrando así por medio de las fuentes

documentales y su autenticidad en la confirmación de la autoría el análisis y conclusiones expuestas a partir de casos reales y expuestos en la recolección de la información.

A lo largo de esta investigación se consultaron diferentes fuentes en relación con el problema planteado, llegando así a ahondar a profundidad en el análisis de esas barreras que impiden el acceso laboral a personas con discapacidad abordando el tema de manera eficiente, investigando sobre posibles soluciones y finalmente respondiendo a las preguntas y objetivos planteados. De esta forma se proporcionó una visión más profunda sobre el tema planteado.

Técnicas e instrumentos

Técnicas de análisis de información – Resumen elaborado por Rosario Saiz Carvajal - 6



Nota: Técnicas de análisis de información – Fuente: Resumen elaborado por Rosario

Saiz Carvajal

Consideraciones Éticas

Para esta investigación se firmará un consentimiento informado y lo que se busca es que las personas deben tomar su determinación sin coacciones ni engaños. Así, no es válido por haber sido inducido en error.

Por lo tanto, el participante tiene derecho a diseñar su plan de vida.

Artículo 15 El Consentimiento Informado deberá presentar la siguiente información, la cual será explicada, en forma completa y clara al sujeto de investigación o, en su defecto, a su representante legal, en tal forma que puedan comprenderla.

La garantía de recibir respuesta a cualquier pregunta y aclaración a cualquier duda acerca de los procedimientos, riesgos, beneficios y otros asuntos relacionados con la investigación y el tratamiento del sujeto

La seguridad es que no se identificará al sujeto y que se mantendrá la confidencialidad de la información relacionada con su privacidad.

Resultados

Análisis problema de investigación:

Partiendo del problema de investigación el cual enfoca las barreras que impiden el acceso laboral a personas con discapacidad cognitiva, se encuentran diferentes barreras teniendo como referencia el tipo de estudio seleccionado y sus apoyos en la documentación seleccionada para evidenciar estas barreras y reconocer las estrategias facilitadoras que contribuyan a eliminar estas barreras de acceso en el ámbito laboral.

Se inicia a partir de la problemática la cual influye en:

La falta de preparación en el ámbito educativo, con el fin de tener un propósito de capacitación para el proyecto de vida de los jóvenes, teniendo en cuenta características de competencias laborales en clases según:

Anexo A.

(Velez White, C.M (2020), Guía No 21 competencias laborales, Ministerio de Educación Nacional).

La primera clase: “La personal”, la cual incluye:

- La orientación ética
- El dominio personal
- La inteligencia emocional

Seguido de esto está la de la clase “intelectual” las cuales aportan en:

- La toma de decisiones
- Creatividad
- Solución de problemas

- Atención
- Memoria
- Concentración

También está la clase “empresarial” tomando como referencia habilidades tales como:

- La identificación de oportunidades para crear empresas o unidades de negocio
- La elaboración de planes para crear empresas o unidades de negocio
- La consecución de recursos
- La capacidad para asumir el riesgo y el mercadeo de ventas

Existe la clase “interpersonal” que abarca:

- La comunicación
- El trabajo en equipo
- Liderazgo
- Manejo de conflictos
- Capacidad de adaptación
- Productividad

Entra también la clase “organizacional” la cual recurre a competencias de:

- Gestión de la información
- Orientación al servicio
- Referenciación competitiva
- Gestión y manejo de recursos
- Responsabilidad ambiental
- Como última está la clase de “tecnología” o tics que tiene como fin:

- Identificar y transformar procedimientos
- Usar herramientas informativas
- Crear, adaptar, apropiar, manejar y transferir tecnologías
- Elaborar modelos tecnológicos

Tras el análisis, podemos concluir que es importante visualizar y potenciar desde el ámbito educativo una proyección a nivel laboral, es decir caracterizando habilidades y potenciales con el fin de preparar a todos y todas para la vida en el ámbito laboral y a su vez difundiendo estrategias facilitadoras para fomentar la vinculación laboral a personas con discapacidad cognitiva, ya que así se van creando lazos con las empresas y su gestión a la inclusión.

Resultado sub-pregunta de investigación:

Encontrando los factores que inciden en la falta de apoyo laboral para las personas con discapacidad cognitiva, se hayan factores tales como:

La finalización de estudios ya sean superiores o básicos lo cual determina la finalización como persona activa en la sociedad, pues hasta aquí llega el rol de la persona en la actualidad puesto que no hay una preparación previa para estas personas logrando así una conciencia plena de un estilo de vida más allá de lo educativo, es así como se halla el factor principal del rol del educador como potencializador de habilidades, estrategias, planes de acción y manejo para el desarrollo humano dentro de la institución, logrando así una dirección más allá de un sistema educativo permitiendo una postura personal que alcance la visualización a nivel profesional de estas personas con discapacidad.

Es así como el factor empresarial trasciende debido a la falta de información, interés y motivación para contratar y vincular estas personas con discapacidad puesto que se reconoce que no se tiene un pensamiento real al momento de contratar una persona con discapacidad, lo cual debilita esta posibilidad, es así como se evidencia la ideología de que estas personas no son lo suficientemente productivas pues son llevadas por prejuicios al momento de calificar, evaluar y contratar a estas personas, logrando así encontrar otro factor clave como lo es la baja autoestima, la poca confianza en sus capacidades y habilidades de estas personas; Creando así el pensamiento minoritario y de debilitamiento personal puesto que la falta de percepción individual lleva a la no toma de acciones para una búsqueda de vinculación laboral, por miedo al qué dirán y a la falta de conocimiento propio.

Logrando así evidenciar habilidades, capacidades y destrezas compartiendo estos factores con la discapacidad, no como un problema, una traba o una discusión, sino como una opción de trabajo diferente pero funcional, teniendo en cuenta también factores como la motivación o el interés para lograr la activación de acciones en la toma de decisiones para una posible vinculación.

Es así como también se tiene en cuenta un factor fundamental el cual es la deserción y la falta de preparación educativa consiguiendo una información continua y un no logro de proyección educativa y por lo tanto así conseguir una no proyección en el espacio laboral, individual, social y de interacción.

Se debe tener en cuenta también la falta de interacción social, destacando el mismo pensamiento que abarca sobre estas personas, consiguiendo ignorar sus capacidades y llevando un pensamiento idealizado por creencias e ideologías de la sociedad, es así como

por medio de estos factores que no permiten el apoyo y las barreras evidenciadas se logra contar con facilitadores.

En suma de esto, gran parte de los factores que inciden en la falta de apoyo laboral para las personas con discapacidad cognitiva radica en la deserción educativa prematura, tanto en niveles superiores como en niveles básicos y en consecuencia de esto, al no tener una preparación previa más allá de lo educativo es casi imposible lograr una postura personal la cual alcance una visualización a nivel laboral.

Y es aquí donde queremos enfatizar el rol del educador, ya que este desde el aula actúa como potencializador de habilidades generando a su vez planes de acción y manejo del desarrollo humano, teniendo como resultado una proyección más allá de lo educativo y guiado hacia una superación personal y vinculación laboral.

Resultado objetivo general:

Teniendo en cuenta estas clases de competencias laborales se debe pensar en crear proyectos de aula enfocados en las diferentes capacidades que estimulen estas habilidades en los jóvenes, se puede apoyar en diferentes accesos o vinculaciones institucionales tales como las ferias, las izadas de bandera y el servicio social, también se debe realizar como estrategia de emprendimiento e innovación para llamar la atención de los jóvenes, los procesos de vinculación empresarial dentro del ámbito educativo, llamados proyectos de emprendimiento esto como estrategia facilitadora, con el fin de difundir la necesidad de fomentar la vinculación laboral de personas con discapacidad cognitiva, realizando lazos con las empresas desde un principio educativo, logrando así una formación acompañada no solo

de la institución sino también de la familia, teniendo en cuenta el contexto social, apoyado de la política y sus leyes.

Las tecnologías de la información y la comunicación permiten así la flexibilización, capacitación, adecuación, relación, formación y accesibilidad constante, logrando así una innovación e interés de la persona y de las empresas; Permitiendo la creación de nuevos ideales y la innovación de nuevas experiencias dentro de la vinculación laboral.

Se evidencian facilitadores como el empleo con apoyo, en donde no solo se da la oportunidad laboral a personas con discapacidad cognitiva sino también brinda un espacio alternativo en el cual se logra una doble vinculación, contratación, oportunidad y relación, al momento de contratar una persona que guíe, apoye, realice seguimiento y analice el proceso que llevan estas personas con discapacidad dentro del ámbito laboral, logrando así la disminución del desempleo no solo en personas con discapacidad sino también en personas regulares.

Se debe tener en cuenta como facilitadores el fortalecimiento de habilidades y una formación constante y guiada desde un ámbito educativo, logrando así una formación guiada hacia una proyección de vida más allá de lo educativo, permitiendo así el reconocimiento de la persona y logrando una vinculación desde un nivel educativo a un nivel empresarial, creando estrategias facilitadoras desde el nivel educativo como lo son alianzas con empresas, logrando así la divulgación, promoción y acceso desde una contemplación educativa hacia lo laboral.

Como facilitadores se evidencia un gran ideal y reconocimiento favorecedor de programas que capaciten a la persona a nivel laboral teniendo en cuenta el currículo

educativo, formando así no solo personas con conocimientos básicos sino también relacionándolos y vinculando desde un principio hacia un un foco laboral, es así que por medio de las TIC´s el reconocimiento de habilidades dentro de un espacio educativo y el logro de promoción y vinculación con convenios empresariales se puede eliminar las barreras evidenciadas para una vinculación laboral para personas con discapacidad cognitiva.

Dentro de lo que fomenta el teletrabajo hacen parte entidades públicas del orden Nacional, empresas privadas, operadores de telefonía pública,cafés internet, organismos y asociaciones profesionales. En efecto con esto se encuentra una gran propuesta a la vinculación de personas con discapacidad cognitiva por medio del teletrabajo y el uso debido de las TIC, contando no solo con una sino diversas propuestas para adentrarse al mercado laboral, con las condiciones legales que garanticen el cumplimiento a sus derechos, como lo son el trato respetuoso, el pago justo, y una jornada de trabajo sin cargas excesivas.

Resultado objetivos específicos:

Al encontrar esta barrera de falta de apoyo en formación como proyecto de vida dentro de los espacios educativos, a nivel visual y objetiva para un propósito laboral se deben llevar a acuerdos en los cuales la motivación de los jóvenes sea la pieza clave, para que el interés y motivación de una proyección de vida enfocado en la capacidad de lograr una vinculación laboral exitosa con permanencia y posibilidad de promoción dentro del ámbito laboral; Teniendo en cuenta esta primera barrera de acceso se llega a la conclusión de una formación desde el ámbito educativo con proyección a nivel laboral, esto para tener una formación integral, la cual abarque no sólo el currículo, sino también de manera más amplia una proyección y continuidad con una visualización más estructurada dentro del proceso de

transición de la etapa educativa a la etapa laboral, teniendo en cuenta las clases de competencias laborales, transformando asignaturas, planeaciones y currículo, con el fin de dar la posibilidad de abarcar estas clases y sus competencias, mediante un método de enseñanza - aprendizaje dentro del contexto educativo.

Teniendo en cuenta uno de los objetivos específicos de este proyecto se tiene como iniciativa reconocer experiencias exitosas de inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva a nivel internacional y nacional.

Anexo B:

UNESCO y la Fundación Bunyad y Mobilink - Pakistán, (2019)

Se encuentra un programa relacionado con la post alfabetización basada en dispositivos móviles en Pakistán relacionado con la organización UNESCO, este proyecto se tiene en cuenta debido al impacto de las TIC's como estrategia facilitadora para el cumplimiento del acceso a un ámbito laboral, es así como se resume el proyecto, evidenciando aspectos positivos y llevándolos a un análisis y observación futura a nivel laboral.

Teniendo en cuenta la problemática de la disparidad de género en alfabetización tomando como minoría a las mujeres de esta población al igual que la barrera de los materiales y recursos no disponibles o adaptados en la vida diaria, al igual que la barrera de la falta de interés y permanencia de las personas en el proceso de aprendizaje, es por esto que en el 2019 la UNESCO y la Fundación Bunyad y Mobilink - Pakistán, se unen para implementar el programa basado en los dispositivos móviles para abordar la problemática de la alfabetización, como idea de usar los teléfonos móviles debido a la accesibilidad de

información, comunicación y aprendizaje, los teléfonos móviles son proporcionados por el programa pero pasan a ser propiedad de los alumnos al final del programa, una de las características de evaluación y cumplimiento del programa es enviar mensajes de correo electrónico y monitorear la participación de los alumnos en el programa como finalidad de interés y asistencia, la duración del programa es de 6 meses, la cual se divide en dos etapas, en donde en la primera etapa se reúnen de dos a tres horas por día y seis días a la semana, como fin de lograr la alfabetización, también se utilizan recursos como el DVD interactivo, la segunda etapa ellos reciben los teléfonos en donde se plantean temas de enseñanza, esta metodología se basa por medio de creación de mensajes con respuestas y temas diferentes, los alumnos reciben mensajería corta de 6 a 8 veces al día en donde tienen que leer, practicar, escribir y responder las preguntas, la matemática también se usa y se puede utilizar en el móvil la función de la calculadora.

Así es como el móvil se convierte en un directo acceso para el aprendizaje de la lectoescritura y también del cálculo, como conclusión de este proyecto se habla de un alcance y logro de alfabetización en donde los alumnos quedan satisfechos y se logra el propósito inicial del cumplimiento de la alfabetización.

Anexo C:

Fundación Best Buddies Colombia

Si nos situamos en un marco estratégico para mitigar la exclusión laboral en personas con discapacidad cognitiva y cuente con experiencias exitosas, cabe mencionar la labor que realiza en Colombia el programa de inclusión laboral “Fundación Best Buddies Colombia”, la cual basada en un modelo de acompañamiento se encarga de brindar una óptima respuesta

a las necesidades de las personas con discapacidad y así mismo promover el desarrollo de habilidades en el ámbito laboral, tanto así que con el paso de los años han logrado vincular laboralmente a cientos de personas con discapacidad en diferentes empresas a nivel nacional, logrando así convertirse en una amplia red de apoyo para esta población, brindando oportunidades para su crecimiento y superación personal, creando conciencia en las empresas sobre lo que es la discapacidad y que esto no es un limitante y finalmente cumpliendo legalmente con los derechos estipulados en las leyes y decretos que amparan a la población en mención.

De acuerdo con esto resulta enriquecedor encontrar que un programa como el de la Fundación Best Buddies Colombia contribuya a eliminar barreras y generar oportunidades partiendo desde la iniciativa de formar hombres y mujeres, desarrollando y potenciando sus habilidades para hacerlos parte del ámbito laboral tal y como les corresponde por derecho.

Anexo D:

Tomando como referencia casos exitosos se tiene el caso de IQ Electronics, el cual proporciona servicios de manufactura y logística para equipos electrónicos a compañías que lo requieran, esta empresa solicita personal con discapacidad de tipo cognitivo leve, auditivo y físico que no necesite silla de ruedas, tiene una característica o requisito el cual es un promedio de edad de 25 años, la jornada laboral es de tiempo completo, tiene alianzas con Tejido humano, Arcángeles e Insort; La empresa busca una vinculación laboral del 10% de la nómina con personal en condición de discapacidad, los aspectos negativos para la vinculación requieren de falta de autoridad, desadaptación laboral y procesos para esta población en cuanto a la retroalimentación laboral durante la permanencia en el contexto.

Anexo E:

Se observa otro caso exitoso de vinculación como lo es el Centro Educativo - Talleres de Esperanza, en donde dan capacitación en talleres de trabajo a jóvenes con deficiencia cognitiva, se tienen en cuenta sus aptitudes y vocaciones y por medio de estas destrezas se elaboran estrategias para su funcionamiento en el desempeño laboral, los programas de enseñanzas son de repostería, cerámica, tejido y encuadernación, tiene horarios de lunes a viernes de 8 de la mañana a 2 de la tarde, y los requisitos para la vinculación son jóvenes con deficiencia cognitiva leve, mayores de 15 años que tengan autocuidado, realicen seguimiento instruccional y su aceptación y el pleno acompañamiento familiar, emocional y económico.

Anexo F:

Los casos de vinculación laboral en personas con condición de discapacidad cognitiva en los talleres de Esperanza son casos como contratación de roles a desempeñar como empacador, teniendo una discapacidad leve, el cual lleva laborando tres años con manejo de medio tiempo, en Alkosto de la 68, en donde él mismo describe que tiene una relación maravillosa con sus jefes y compañeros.

Anexo G:

El caso de la empresa Doria marca poderosa en alimentos derivados del cereal, en dónde contratan personas con discapacidad cognitiva por medio de la alianza con Best Buddies, con una jornada laboral de medio tiempo, paga la hora trabajada, con un inicio desde el 2006, tiene un contrato por un año y emplea esta contratación para que la persona cuente con una experiencia y pueda ser una vinculación constante anualmente para la

oportunidad de accesibilidad de más personas con discapacidad cognitiva, requiere de personal con habilidades visomotriz, espacial, lógica y matemática básica, contando con un preparador laboral que está de lunes a viernes supervisados por parte de Best Buddies, los contratados aprenden de Doria y Doria aprende de los trabajadores, esta es la opinión que se tiene derivado de esta metodología de la empresa.

De acuerdo con lo anterior se evidencia que de la mano de estrategias y el compromiso de las empresas al momento de aceptar la diversidad, es posible lograr la inclusión laboral a personas con discapacidad, fomentando la aplicación de ajustes razonables, la flexibilización, capacitación y accesibilidad regular, logrando de esta forma la creación de una nueva mentalidad, innovadora y en pro al cambio. Estas estrategias y redes de apoyo no solo favorecen a las personas con discapacidad al promover el desarrollo en el campo laboral si no también a la población en general, partiendo desde el trabajo conjunto y llegando hasta el debido conocimiento y sensibilización de lo que realmente es la discapacidad.

Con base en lo anterior, dentro del marco normativo y en relación con uno de los objetivos de este documento se contempla la importancia e impacto de la Ley Estatutaria 1618 de 2013, la cual menciona un importante aspecto y es el de “garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad” y al tener claro que el trabajo es un derecho fundamental, esta ley se convierte en una aliada importante para erradicar la exclusión laboral partiendo del desarrollo de medidas y acciones la cuales permiten a las personas con discapacidad ejercer sus derechos en igualdad y equidad con los demás.

De acuerdo con esto, y como bien se ha expuesto a lo largo de este análisis, aunque se han generado avances con respecto a la inclusión laboral a personas con discapacidad cognitiva, no se ha logrado llegar al 100%, sin embargo con el paso del tiempo se han ido fomentando redes de apoyo, con el propósito de visualizar y aprovechar el potencial que tienen muchas personas con discapacidad. Es aquí donde entra en juego el papel de los ajustes razonables como posible estrategia, la cual en el ámbito laboral consistiría en crear espacios de trabajo donde se fomente el trabajo en grupo y colaborativo, así como idear procesos de selección y contratación para personas con discapacidad cognitiva, partiendo del diseño y uso de instrumentos evaluativos y de competencias.

En contexto con lo anterior, también resulta pertinente mencionar la ley 762 de 2002, la cual aprueba la “Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las PcD”, siendo esta un gran aliciente para esta población que ha sido tan golpeada por la desigualdad, teniendo en cuenta esto, las empresas estarían en la obligación de permitir dentro de sus funcionarios personas con discapacidad, sin ningún tipo de prejuicio y realizando la debida vinculación como a los demás funcionarios, sin minimizar sus capacidades para el desarrollo de las labores para las que fueron contratados. Como consecuencia de eso, se estaría potenciando el crecimiento personal y social de esta población ya que el libre acceso al ámbito laboral genera un mecanismo positivo en las personas con discapacidad aportándoles también independencia, autonomía, una mejor calidad de vida y elimina barreras tanto físicas como sociales, personales y económicas.

En continuidad con el registro de las leyes que permiten vincular estrategias para el acceso laboral a personas con discapacidad cognitiva, hacemos mención de la Ley 1221 de

2008, la cual busca establecer normas que promuevan y regulen el Teletrabajo, como un ente de generación de empleo por medio del uso de tecnologías de la información y las comunicaciones TIC, teniendo como base fundamental el desarrollo de actividades la cuales son remuneradas o prestación de servicio a terceros, teniendo como herramienta el uso de las TIC, para la comunicación y contacto entre el trabajador y la empresa sin que se requiera la presencia física en un establecimiento como tal.

Anexo H:

La política pública del fomento al teletrabajo tiene en cuenta componentes como:

- Infraestructura de telecomunicaciones
- Acceso a equipos de cómputo
- Aplicaciones y contenidos
- Mercadeo y divulgación
- Capacitación
- Incentivos
- Evaluación permanente y formulación de correctivos cuando su desarrollo lo requiera

El Ministerio de la Protección Social, luego de 6 meses de la promulgación de esta ley, formulará una política pública, la cual incorpore a esta modalidad de empleo por medio del teletrabajo a la población vulnerable “(Personas en situación de discapacidad, población en situación de desplazamiento forzado, población en situación de aislamiento geográfico, mujeres cabeza de hogar, población en reclusión, personas con amenaza de su vida)”.

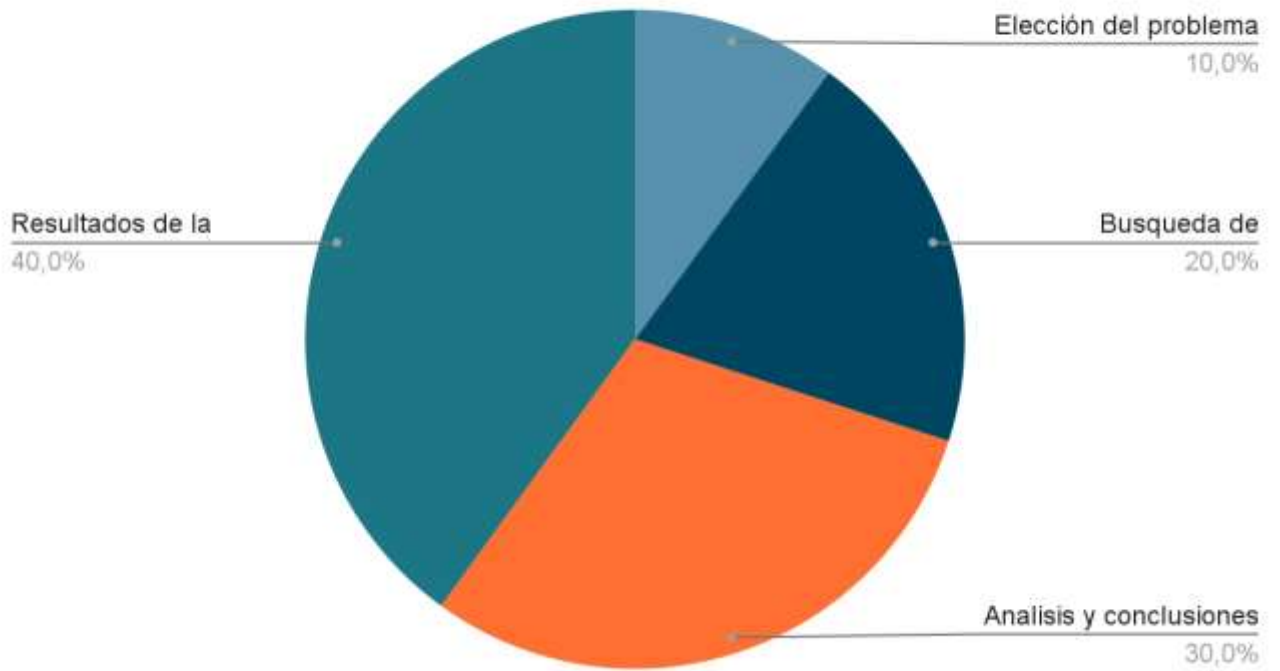
Entrando al contexto empresarial se evidenció que la falta de información y de sensibilización también se han convertido en un limitante al momento de realizar procesos de

selección y contratación a personas con discapacidad, lo cual debilita sus posibilidades de acceder al mercado laboral. Este tipo de situaciones generan un bajo autoestima en las personas de la población en mención, sumado a que esta situación también aumenta los niveles de pobreza en el país, ya que la falta de oportunidades laborales baja la calidad de vida.

Sin embargo, encontramos que hay fundaciones, empresas y proyectos los cuales acogen la diversidad y brindan el apoyo necesario para la vinculación laboral de personas con discapacidad, convirtiéndolo de esta forma en facilitadores en pro de la diversidad y el fortalecimiento de habilidades. De acuerdo con la labor que realizan las fundaciones y empresas que acogen la diversidad, encontramos experiencias exitosas en el marco de la inclusión laboral, puesto que la preparación de las personas quienes desean vincularse al mercado laboral radica desde la visualización de sus habilidades y conocimientos, fuera de prejuicios para que ya en un proceso de selección y contratación se realicen los ajustes necesarios y apoyo a estas personas.

Metodología del proyecto

Points scored



Nota. La figura muestra la metodología realizada para llevar a cabo la investigación..

Fuente: Propia..

Lista de referencias

Cabero Almenara, J. (2016). La educación a distancia como estrategia de inclusión social y educativa. *Revista Mexicana de Bachillerato a Distancia*, 8, 15,.

Comprendiendo la discapacidad intelectual: datos, criterios y reflexiones. Recuperado de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322016000100007#:~:text=%22La%20discapacidad%20intelectual%20consiste%20en,\(Grossman%2C%201983\).](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322016000100007#:~:text=%22La%20discapacidad%20intelectual%20consiste%20en,(Grossman%2C%201983).)

Díaz, G. M., & Leal, P. G. Propuesta Pedagógica “Jóvenes Al Trabajo” Para La Inclusión Laboral De Personas Con Discapacidad Intelectual.

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

EDUCREA. Recuperado de Instrumentos de evaluación en el proceso enseñanza - aprendizaje - Educrea.

EPM, Colombia. Recuperado de https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/16068/Natalia_Mej%C3%ADa_Valencia-

Formato Caracterización Estudiante. Recuperado de: Microsoft Word -

Formatos de evaluación y seguimiento (corpoeducacion.org.co)

Gasset, D. I. (2005). El Departamento de Didáctica y Teoría de la Educación apuesta por la inclusión de los jóvenes con discapacidad intelectual en la Facultad de Formación del Profesorado y Educación de la UAM: un programa de formación para la inserción laboral. *Tendencias pedagógicas*, (10), 49-60.

Glukman, Y., Zamorano, K., Núñez, P., & Valderrama, M. (2005). Desafiando la realidad laboral: programa de capacitación laboral para personas con discapacidad intelectual. *Revista Chilena de Terapia Ocupacional*, (5), ág-30.

Guía del docente.

Guía No. 21 Competencias laborales,

<https://www.mineducacion.gov.co/portal/men/Publicaciones/Guias/106706:Guia-No-21-Competencias-laborales>

Guzmán Pacheco, J. F. ., & Pinilla Diaz, C. A. . (2023). Diseño de Estrategias para la Inclusión Laboral de Personas con Diversidad Funcional Cognitiva en la segunda Ciudad más importante del Huila. *El Ágora USB*, 22(2), 632–665.
<https://doi.org/10.21500/16578031.6262>

<https://core.ac.uk/reader/159846870>

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59111836/GUIA+PARA+EL+PROCESO+DE+INCLUSION+LABORAL+DE+PCD.pdf/1d8631c0-58d5-8626-69cb-780b169fcdf7?version=1.0#:~:text=La%20inclusi%C3%B3n%20laboral%20es%20una,cargo%20que%20no%20tenga%20discapacidad.>

Instrumento de caracterización, recuperado de <https://studylib.es/doc/942181/instrumento-de-caracterizaci%C3%B3n-del-proceso-de>

Izuzquiza Gasset, D., Egidio Gálvez, M. I., & Cerrillo Martín, M. D. R. (2013). Diez años de formación para el empleo de personas con discapacidad intelectual en la universidad: balance y perspectivas. *Revista iberoamericana de educación*.

Mateus, S. (2016). Prácticas de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en el contexto laboral de empresas privadas de la ciudad de Bogotá (Doctoral dissertation, Universidad Externado de Colombia) (Doctoral dissertation, Doctoral dissertation, Universidad Externado de Colombia).

Melisa_P%C3%A9rezUribe_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y#:~:text=Por%20tanto%2C%20los%20autores%20coinciden,Padilla%20%26%20G%C3%A1mez%2C%202014).

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

Orozco, J. A. I., Vargas, M. M., & Gómez, K. V. A. (2021). Evolución del empleo con apoyo como estrategia de inclusión laboral para las personas con discapacidad cognitiva. *Verba Iuris*, 46(2), 69-83.

Pallisera Díaz, M. (2011). La inclusión laboral y social de los jóvenes con discapacidad intelectual: el papel de la escuela. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*.

Pallisera Díaz, M., Fullana Noell, J., Martín Pazos, R., & Vilà Suñé, M. (2013). Transición a la vida adulta de jóvenes con discapacidad intelectual: La opinión de los profesionales de Servicios escolares y postescolares. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*.

Pegalajar, M. C. (2016). La inclusión sociolaboral de jóvenes con discapacidad intelectual: una experiencia a partir del programa "Capacitas".

Programa de postalfabetización basado en dispositivos móviles, Pakistán. Recuperado de https://uil-unesco-org.translate.google.com/case-study/effective-practices-database-litbase-0/mobile-based-post-literacy-programme-pakistan?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=es-419&_x_tr_pto=sc

Recuperado de Instrumentos de Evaluación ¿Qué son? Ejemplos - Guía Docente
(guiadocente.net)

Rojas Riaño, H., Roa Caranton, J. (2010). Red De Inclusión Laboral Para Discapacitados Cognitivos. Casos Que Muestran Cómo Hacerla Posible.

Rompiendo las barreras de la discapacidad: 4 maneras de lograrlo
<https://medium.com/blog-sostenibilidad-bac-credomatic/rompiendo-las-barreras-de-la-discapacidad-4-maneras-de-lograrlo-f5b00ed1eea1>

Suñé, M. V., Díaz, M. P., & Noell, J. F. (2012). La inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual: un reto para la orientación psicopedagógica. Revista Española de Orientación y Psicopedagogía, 23(1), 85-93.

Tesoro de recursos. Recuperado de Abarcación de criterios de evaluación y rúbricas – Tesoro de Recursos (tresorderecursos.com)