

Guía para la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral

Martha Liliana Agudelo Vargas, Emna Liliana Casas Reyes, Andrea Tovar Pinzón
& Elizabeth Villadiego De la Hoz.
Febrero 6 2017.

Universidad Sergio Arboleda.
Especialización Gerencia del Talento Humano.
Cohorte LII

Tabla de contenidos

TABLA DE CONTENIDOS.....		II
1.	CAPÍTULO 1. GENERALIDADES.....	4
1.1	Esencia del trabajo	4
1.2	Justificación.....	5
1.3	Abstract Español	6
1.4	Abstract Inglés.....	6
1.5	Palabras claves	7
1.6	Objetivo General	7
1.7	Objetivos Específicos.....	7
1.8	Informe del ensayo de grado	8
2	CAPÍTULO 2. TEMAS A DESARROLLAR.....	9
2.1	La discapacidad vista como una oportunidad.....	9
2.2	Tipos de discapacidad.....	11
2.3	Datos históricos y estadísticos.....	12
2.4	Talentos ocultos.....	12
2.5	Adecuaciones en áreas y procesos	13
2.6	Asociaciones, ligas y servicios sociales.....	13
3.	CAPÍTULO 3. DISCAPACIDAD FÍSICA.....	14
3.1	Definición de la discapacidad.....	14
3.2	Tipos de enfermedades o trastornos.....	15
3.3	Enfermedades objeto de reinserción laboral.....	17
3.4	Habilidades a desarrollar y posibles entrenamientos	19
3.4.1	Fundación CIREC.....	19
3.4.2	Fundación Arcángeles	20
3.5	Herramientas y programas de acompañamiento	21
3.5.1	Fundación CIREC.....	21
3.5.2	Fundación Arcángeles	22
3.6	Dificultades de las empresas para recibir a las personas	24
3.7	Adaptaciones que necesitan hacer las empresas	26
3.7.1	Adaptación de procesos internos para vinculación	26
3.7.2	Adaptación de la infraestructura de la planta física y del puesto de trabajo	27
3.7.3	Adaptación al entorno social-laboral	28
4.	CAPÍTULO 4. DISCAPACIDAD SENSORIAL.....	30
4.1	Definición de la discapacidad.....	30
4.2	Tipos de enfermedades o trastornos.....	30
4.2.1	Discapacidad Visual	30
4.2.2	Discapacidad Auditiva.....	32
4.2.3	Discapacidad Sordo ciega.....	33

4.3	Enfermedades objeto de reinserción laboral.....	34
4.4	Habilidades a desarrollar y posibles entrenamientos	34
4.5	Herramientas y programas de acompañamiento	35
4.5.1	Fundación IDEAL.....	35
4.6	Dificultades de las empresas para recibir a las personas	36
4.7	Adaptaciones que necesitan hacer las empresas	37
4.7.1	Adaptación de procesos internos para vinculación.....	37
4.7.2	Adecuación de la infraestructura de la planta física y del puesto de trabajo	37
4.7.3	Adaptación al entorno social-laboral.....	39
5.	CAPÍTULO 5. DISCAPACIDAD INTELECTUAL	40
5.1	Definición de la discapacidad.....	40
5.2	Tipos de enfermedades o trastornos.....	42
5.3	Enfermedades objeto de reinserción laboral.....	43
5.4	Habilidades a desarrollar y posibles entrenamientos	44
5.5	Herramientas y programas de acompañamiento	45
5.5.1	Fundación Cepyтин.....	45
5.6	Dificultades de las empresas para recibir a las personas	46
5.7	Adaptaciones que necesitan hacer las empresas	47
5.7.1	Revisión de los procesos de Recursos Humanos en la empresa	47
5.7.2	Campaña de sensibilización	48
5.7.3	Adecuación transporte	48
6.	CAPÍTULO 6. DISCAPACIDAD PSICOSOCIAL.....	49
6.1	Definición de la discapacidad.....	49
6.2	Tipos de enfermedades o trastornos.....	51
6.2.1	Trastornos del estado de ánimo.....	51
6.2.2	Trastornos de Ansiedad	55
6.2.3	Trastornos de la conducta alimentaria.	58
6.3	Enfermedades objeto de reinserción laboral.....	59
6.4	Habilidades a desarrollar y posibles entrenamientos	60
6.5	Herramientas y programas de acompañamiento	61
6.5.1	Fundación IDEAL.....	61
6.6	Dificultades de las empresas para recibir a las personas	61
6.7	Adaptaciones que necesitan hacer las empresas	63
6.7.1	Adaptación de procesos internos para vinculación.....	63
6.7.2	Adecuación de la infraestructura de la planta física y del puesto de trabajo.	64
6.7.3	Adaptación al entorno social-laboral.....	64
7.	CAPÍTULO 7. NORMATIVIDAD LABORAL COLOMBIANA.....	66
8.	CAPÍTULO 8. CONCLUSIONES	68
	LISTA DE REFERENCIAS.....	71
	ANEXO 1. CLASIFICACIÓN DE DISCAPACIDAD INTELECTUAL	75

1. Capítulo 1. Generalidades

1.1 Esencia del trabajo

En Colombia, existe un alto porcentaje de personas con limitaciones físicas y motoras que, pese a su condición especial, están en la capacidad de prestar sus servicios a la fuerza laboral empresarial. No obstante, por desconocimiento o falta de políticas integrales, las empresas no integran a estas personas dentro de su recurso humano. Tener una buena política de responsabilidad social empresarial que incluya la vinculación de este grupo social, permite no solo dar una segunda oportunidad a las personas sino también generar una conciencia social al interior de la empresa que se convierta en ejemplo de buenas prácticas empresariales en la economía colombiana.

Mediante el ensayo de grado se orienta a las empresas en el camino de la contratación de personal discapacitado exponiendo que es posible encontrar un excelente talento humano en las personas que tienen limitaciones. Se presenta un enfoque holístico a las empresas, para que puedan evaluar, por cada tipo de discapacidad, cuáles son las mejores labores que se pueden desempeñar y cuáles serían los beneficios a largo plazo de la contratación de personas con esta condición.

Como documento final, se entrega una cartilla/instructivo de fácil entendimiento para las empresas la cual les permite aterrizar conceptos, despejar dudas y tener una idea general de lo que implica la contratación de personas con discapacidad, no sólo en términos de inversión sino también en los beneficios a largo plazo que generan a sí misma, a sus colaboradores, y al entorno social.

1.2 Justificación

El tema de la discapacidad en Colombia ha sido abordado desde perspectivas sociales que no siempre involucran a la empresa como un medio de apoyo a estas personas para salir adelante. Actualmente muy pocas empresas en Colombia tienen una política laboral clara y concreta que abarque el tema de la contratación de personal discapacitado, en muchas ocasiones por mismo desconocimiento de los beneficios económicos y sociales que esto podría traer a la empresa. No hay un espacio en donde en realidad los empresarios puedan experimentar que pasa cuando se pone en práctica la contratación de las personas con discapacidad y como puede ser su acercamiento a la realidad laboral. En este orden de ideas, la inclusión de personas con discapacidad a las empresas es un tema que afecta directamente el área de talento humano en tanto, es esta área de la empresa la responsable de ubicar adecuadamente al nuevo personal en cargos que sean aptos para un buen desempeño según sus condiciones particulares, y de lograr un buen acercamiento entre las personas que se van a contratar y los empleados actuales de la empresa.

Adentrándose en el desarrollo del tema en Colombia, se encuentra mucha información sobre la necesidad de generar una inclusión social y laboral con las personas discapacitadas, y una reglamentación general que especifica los beneficios a los que se adquiere si se logra dicho proceso. Igualmente, se evidencian muchos casos de éxito en otros países latinoamericanos, en donde se especifica que este, es un tema de proyección social integrado, no solo empresarial. No obstante, no hay documentos concretos que permitan orientar a las empresas en la mejor aplicabilidad de este proceso y hay pocos ejemplos detallados que sirvan para comenzar a desarrollar acciones concretas en las empresas. He ahí la importancia del desarrollo de este ensayo de grado como aporte al “cómo hacer” el proceso de inclusión de personas discapacitadas en la vida laboral de forma exitosa.

1.3 Abstract Español

La guía para la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral es una herramienta para el área de Gestión de Talento Humano que le permite, como aliado estratégico empresarial, desarrollar el conocimiento integral frente a los diferentes tipos de discapacidad y su adecuada integración al ámbito laboral. Esta guía toma experiencias metodológicas y prácticas, de diferentes fundaciones reconocidas a nivel nacional por el buen manejo de la discapacidad y ejemplifica el apoyo que se otorga para la implementación exitosa de un programa de inclusión laboral. Un adecuado proceso permite incrementar la competitividad de las empresas con calidad y responsabilidad social empresarial al mismo tiempo que mejora su imagen corporativa, pero en últimas, ofrece la oportunidad de generar un cambio y un crecimiento personal y profesional a las personas en condición de discapacidad.

1.4 Abstract Inglés

The guide for the inclusion of people with disabilities in the workplace is a tool for the Human Talent Management department that allows it, as a strategic business ally, to develop comprehensive knowledge regarding different types of disability and its proper integration into the work environment. This guide takes methodological and practical experiences from different national foundations recognized by a good management of disabilities, and exemplifies the support given by them to companies for a successful implementation of a job inclusion program. A good process allows companies to increase their competitiveness with quality and corporate social responsibility while they improve their corporate image, but ultimately, it offers the opportunity to generate a change for the personal and professional growth of people with disabilities.

1.5 Palabras claves

Guía, Inclusión Laboral, discapacidad, gestión del talento humano, responsabilidad social, competitividad, crecimiento personal, crecimiento profesional.

Guide, job inclusion, disability, human talent management, social responsibility, competitiveness, personal growth, professional growth.

1.6 Objetivo General

Exponer a modo de guía, la información necesaria para tener un programa de vinculación laboral de personal con discapacidad, que les permita a las empresas orientarse en el tema para tener una experiencia exitosa.

1.7 Objetivos Específicos

1. Identificar por cada tipo de discapacidad, sus talentos ocultos y su aplicación en diferentes ámbitos empresariales, para relacionar las adaptaciones necesarias en infraestructura y entrenamiento que la empresa debe realizar para que las personas con cada tipo de discapacidad se puedan integrar a la vida laboral.
2. Exponer los beneficios a los que accedería la empresa al realizar la vinculación laboral de personas con limitaciones bajo un fortalecimiento de los procesos de gestión humana.
3. Generar una cartilla/instructivo dirigido a las empresas para guiarlas en el proceso de vinculación laboral de personas con discapacidad.

1.8 Informe del ensayo de grado

1. La discapacidad vista como una oportunidad para las empresas de fortalecer su programa de responsabilidad social empresarial.
2. Tipos de discapacidad. Principales fundaciones en Colombia y su relación con el medio laboral.
3. Talentos por discapacidad para ser utilizados como parte de la fuerza laboral empresarial.
4. Adaptaciones en términos de infraestructura, y aceptación laboral, del personal discapacitado identificando costos monetarios de dichas adecuaciones.
5. Análisis de riesgos y beneficios de la contratación de personas con discapacidad, en términos legales y económicos.
6. Ajuste de los procesos de talento humano orientados a la inclusión laboral del personal discapacitado (selección, contratación, evaluación, entre otros).

2 Capítulo 2. Temas a desarrollar

2.1 La discapacidad vista como una oportunidad

Según la Organización Mundial de la salud, la discapacidad es toda restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma que se considera normal para un ser humano. La discapacidad es el término que se da para resaltar una deficiencia que genera una limitación en cualquier aspecto de la vida de las personas. Este concepto se enfoca plenamente en la restricción que tienen algunas personas para desarrollar diferentes funciones; pero viendo este tema desde una perspectiva más social, se considera necesario revisar otra forma de conceptualizar este término.

Diniz, Barbosa y Dos Santos, definen a las personas con discapacidad como: “aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales y sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” (2009, p. 65). Es interesante ver como en esta definición no hace énfasis en los problemas de las personas discapacitadas, sino que es en la interacción con diferentes ambientes lo que afecta su completo desarrollo y capacidad para funcionar plenamente. Es aquel contacto con situaciones diversas, lo que genera la diferenciación de personas con discapacidad y sin discapacidad.

Esta evolución de conceptos se debe también al cambio de visión que se ha tenido sobre este tema. En un principio se evidenciaba la ignorancia hacia el tema y la marginación a personas con discapacidad, luego se pasó al reconocimiento de ellos como seres humanos con conocimientos, habilidades, sentimientos y pensamientos como cualquier persona y finalmente, se fijó la atención en cómo incluir estas personas a cualquier actividad y situación de la vida cotidiana.

A diferencia de las personas incapacitadas que no están facultadas para hacer ninguna tarea, los discapacitados pueden realizar trabajos bien hechos siempre y cuando no involucren el uso de aquello que tienen limitado. En el principio se consideró que las personas con limitaciones se llamarían “minusválidos”, lo cual según definición implicaba que tenían un menor valor. En la actualidad el término “minusválido” es reemplazado por el de discapacitado puesto que se ha demostrado que por el hecho de tener una limitación específica no significa que las personas pierdan valor frente a la sociedad.

En este mismo orden de ideas la Organización Mundial de la Salud habla de tres conceptos:

La deficiencia (*impairment*), caracterizada como toda pérdida o anomalía, permanente o transitoria de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica; la discapacidad (*disability*), entendida como toda restricción o ausencia —debida a una deficiencia— de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano; y la minusvalía (*handicap*), definida como una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso, en función de la edad, sexo y factores sociales y culturales. (Como se cita en Seoane, 2011, p. 146)

Entender las diferencias de estos conceptos es fundamental para empezar a dimensionar el tema y así mismo poder compartir estas diferencias con todas las personas que nos rodean, ya que la mayoría de veces nos expresamos sin saber a qué nos estamos refiriendo y con esto, no solo podemos afectar a la persona con una condición particular, sino que podemos desestimar y devaluar los esfuerzos que muchas personas realizan para generar una verdadera inclusión social, todo por no saber exactamente a que nos estamos refiriendo cuando hablamos.

2.2 Tipos de discapacidad

El trabajo explica detalladamente los diferentes tipos de discapacidad. Se aborda la discapacidad física como la deficiencia corporal en el aparato motor de las personas, que les dificulta en cualquier grado el funcionamiento del sistema muscular, óseo, o nervioso. La discapacidad sensorial, como la discapacidad de alguno de los sentidos (por lo general se utiliza para referirse a la parte visual o auditiva). Ceguera, pérdida de visión, sordera y pérdida de audición, deficiencias olfativas y gustativas, discapacidad somato sensorial, y trastornos del equilibrio son sólo algunas discapacidades dentro el rango de la discapacidad sensorial.

La discapacidad intelectual, definida por la American Association on Intellectual Developmental Disabilities como aquella discapacidad caracterizada por presentar limitaciones en el área cognitiva y comportamental, afectando principalmente procesos de razonamiento y aprendizaje así como habilidades sociales necesarias en el día a día. Y la discapacidad psicosocial como la inhabilidad social y psicológica de las personas para interactuar con la sociedad de una forma culturalmente aceptable ya que presentan alteraciones en la forma de pensar, la manera de relacionarse con su entorno, variaciones en su humor y sus sentimientos, repercutiendo en su desempeño diario pues en ocasiones disminuye la capacidad de afrontar las diversas situaciones del diario vivir.

Se indagó cuáles son las principales características de cada discapacidad, cuáles son las principales enfermedades que se presentan y que afección le genera a la persona. Con esta revisión, se generó una visión más clara de la concepción general de las personas discapacitadas, la cual permite entender las necesidades específicas de cada una, para tener una integración social y laboral adecuada.

2.3 Datos históricos y estadísticos

Se consideró la información estadística que se encuentra a la fecha en Colombia y en las principales organizaciones internacionales por tipo de discapacidad, con el objetivo de dimensionar la relevancia que puede tener el tema de investigación en la sociedad. Igualmente se revisó la discapacidad en la historia, considerando los principales personajes históricos que han tenido una discapacidad y han hecho de ella un ejemplo para las generaciones futuras, como Homero (ceguera total), Stephen King (degeneración macular), Joseph Pulitzer (ceguera total), Louis Braille, Ray Charles, Steve Wonder y José Feliciano, músicos, Van Gogh (esquizofrenia), John Forbes Nash, matemático y Premio Nobel (esquizofrenia), Franklin Delano Roosevelt, Presidente de EE.UU (ataque de poliomielitis), Stephen Hawking, científico (esclerosis lateral amiotrófica), Debbie van der Putten, modelo (brazo derecho amputado), Eric Clapton, músico (sordera parcial por exposición prolongada a ruidos) y Ludwig van Beethoven, músico.

2.4 Talentos ocultos

Cada persona discapacitada, es útil laboralmente para desarrollar una actividad que no implique involucrar aquello que constituye la base de su dificultad. Por ejemplo una persona con discapacidad sensorial de la audición puede ser útil para realizar tareas manuales. A pesar de su condición de discapacitado, las personas se pueden desempeñar adecuadamente en el ámbito laboral con la ayuda y capacitación correcta, de esta forma se sentirán útiles y valiosas para una empresa y para la sociedad. Se exploró por tipo de discapacidad cuáles son aquellas actividades que con la correcta adecuación, orientación y acompañamiento, pueden realizar las personas para que las empresas las tengan presentes al momento de generar procesos de selección de talento humano.

2.5 Adecuaciones en áreas y procesos

Para contratar a personas con discapacidad y poderles dar una buena calidad de vida laboral, las empresas deben realizar adecuaciones a sus plantas físicas, a los puestos de trabajo y a los procesos internos de talento humano. Se investigó cuáles son los ajustes a realizar por tipo de discapacidad y cuáles tipos de condiciones médicas necesitan un apoyo adicional en términos de personal especializado en diferentes tipos de enfermedades y su manejo diario, pues esto implicaría un costo adicional para las empresas. Se demuestra que a pesar de que adecuar una empresa para recibir a personas con discapacidad es costoso, la inversión inicial se verá recuperada con los beneficios económicos y tributarios que otorga la ley colombiana en un largo plazo.

2.6 Asociaciones, ligas y servicios sociales

En Colombia se encuentra apoyo a las personas discapacitadas a través de asociaciones, fundaciones o ligas que trabajan por los derechos cada tipo de discapacidad. Para la investigación se contactó a las instituciones más importantes (mínimo 1 por discapacidad) para visitarlas y generar una investigación de campo más profunda, que permitió revisar cuál es el apoyo que se da a las personas como individuos y cuál es el alcance del apoyo que se puede dar a las empresas para la vinculación laboral de personas discapacitadas. También se indagó si los programas de asistencia actuales incluyen una capacitación previa a la vinculación laboral y coordinada con la empresa interesada en la contratación, para que la persona discapacitada pueda tener un buen desempeño laboral.

3. Capítulo 3. Discapacidad física

3.1 Definición de la discapacidad

La discapacidad física es aquella deficiencia corporal en el aparato motor de las personas, que les dificulta en cualquier grado el funcionamiento del sistema muscular, óseo, o nervioso. Esta afección de las extremidades de las personas se puede presentar por dos razones: por un defecto congénito o hereditario o por la adquisición de la discapacidad a través de accidentes, infecciones o enfermedades adquiridas. Este tipo de discapacidad es evidente en las personas que la tienen en tanto afecta físicamente el cuerpo de la persona, incluyendo los casos que tienen como causa la afectación del sistema nervioso y que generan parálisis de extremidades y trastornos en la coordinación de movimientos.

Las personas que sufren este tipo de discapacidad tienen problemas para moverse y realizar todas las actividades cotidianas como caminar, manipular objetos, mantener el equilibrio, levantarse y sentarse entre otras. Las personas con este tipo de discapacidad encuentran dificultades para integrarse a la sociedad en tanto no hay una adecuación en infraestructura que les permita llevar su vida de forma normal. El defecto físico, que es evidente, es también objeto de temor y discriminación por parte de la sociedad. “Es importante considerar que la discapacidad motora no depende únicamente de las características físicas o biológicas de la persona, sino que se trata más bien de una condición que emerge producto de la interacción de esta dificultad personal con un contexto ambiental desfavorable ya que nuestros espacios están diseñados para personas sin discapacidad.”¹ Para incluir social y laboralmente a personas con discapacidad física se requiere que el ambiente físico en donde vivimos adecue la infraestructura para poder generar espacios donde estas personas puedan desenvolverse adecuadamente.

¹ Colombia Aprende. Atención educativa a personas con discapacidad y capacidades o con talentos excepcionales. Educación Inclusiva. 6 de mayo de 2013. Visto en: <http://www.colombiaprende.edu.co/html/micrositios/1752/w3-article-320689.html>

3.2 Tipos de enfermedades o trastornos

La discapacidad física se subdivide en dos grupos generales: La discapacidad musculo esquelética definida como la incapacidad para llevar a cabo actividades asociadas con los movimientos de las partes del cuerpo debido a deformidades óseas o musculares, enfermedades o degeneración; y la discapacidad neuro-muscular, definida como la incapacidad para realizar movimientos controlados de las partes del cuerpo afectadas por enfermedades, degeneración o trastorno del sistema nervioso².

Tipos de discapacidad musculo esquelética:

1. Pérdida o deformidad de las extremidades: ocasionado por un defecto congénito (agenesias), o por enfermedades o accidentes. Usualmente las personas que sufren de este tipo de discapacidad necesitan un miembro artificial para compensar la pérdida de las funciones de su miembro exterior.
2. Ontogénesis imperfecta: es una enfermedad de causa desconocida, con fuertes vínculos hereditarios, que es ocasionado por un desarrollo defectuoso en los tejidos en la edad de crecimiento y que causa debilidad en los huesos y una postura deforme. Las personas que tienen esta enfermedad tienen huesos frágiles y necesitan apoyo para moverse.
3. Distrofia muscular: es la pérdida progresiva de la fuerza muscular debido a un trastorno hereditario. Se presenta una afectación de los músculos de hombros y caderas, al igual que los músculos de las vías respiratorias. La movilidad de la persona que padece esta enfermedad se ve afectada.

Tipos de discapacidad neuro-musculares:

1. Parálisis cerebral: es un trastorno en el que el daño del cerebro causa un deterioro de la función motora. Se presentan problemas de movimiento y coordinación, lo cual puede

² Tomado de: General Information of Physical Disabilities. Handicaps Welfare Association, an organization of the disabled, for the disabled, by the disabled. Visto en: <http://hwa.org.sg/news/general-information-on-physical-disabilities/>

conllevar a desarrollar hemiparesias (disminución de la fuerza motora o parálisis parcial que afecta un brazo y una pierna del mismo lado del cuerpo) y también puede generar otros tipos de discapacidades como la visual, intelectual o psicosocial. Se requiere un apoyo constante para la realización de actividades las cuales son muy limitadas.

2. Espina bífida: una malformación congénita de la médula espinal. Su desarrollo comienza en el primer mes de gestación. Puede causar parálisis de la parte inferior del cuerpo, al igual que la pérdida de control de esfínteres y sensibilidad. Se requiere de apoyo en la movilización de la persona.
3. Poliomiелitis: es una enfermedad ocasionada por un virus infeccioso (Polio) que afecta el sistema neuronal motor inferior del cuerpo humano en niños y adultos. La enfermedad causa debilidad en el cuerpo y ambas piernas. La persona que la padece puede requerir ayudas para la movilidad de las extremidades y apoyos externos para el día a día.
4. ACV (Accidente cerebro vascular): interrupción del suministro de sangre del sistema nervioso central debido a la hemorragia en el cerebro. La persona afectada experimenta una alteración súbita de la función motora sensorial de un lado de su cuerpo (hemiplejias). También puede estar asociada con otras condiciones de discapacidad, como el deterioro de la visión, la audición, el habla o el funcionamiento intelectual. La persona puede requerir un bastón o silla de ruedas para su movilidad.

Lesiones de la médula espinal:

1. Paraplejia: es el deterioro total o parcial de las unciones motoras y sensoriales de las extremidades inferiores del cuerpo. En la mayoría de casos se pierde el control de esfínteres. La persona afectada requiere de apoyo para su movilidad.
2. Tetraplejía: es el deterioro parcial o total de las funciones sensoriales y motoras que incluye las cuatro extremidades del cuerpo. La persona pierde el control sobre las funciones del intestino y de la vejiga, la postura e incluso en algunos casos funcionamiento respiratorio. La persona afectada puede requerir diferentes dispositivos de ayuda para realizar las actividades diarias de forma independiente.

Dentro de los tipos de discapacidad física tenemos también las siguientes afecciones:

1. Reumáticas: enfermedades que afectan las articulaciones o músculos y generan dolor, como por ejemplo la artritis o artrosis.
2. Traumáticas: producto de una amputación o pérdida de alguna extremidad. También se consideran dentro de estas afecciones las deformidades.
3. Metabólicas: especificando la esclerosis múltiple como una afección del sistema nervioso central en donde se evidencian afecciones de tipo cognitivo al igual que físicas.
4. Dermatológicas: son afecciones de la piel que son evidentes como las dermatitis, eccemas o quemaduras.

Es importante resaltar que comúnmente, las personas que tienen una discapacidad física causada por una enfermedad son sujetos de desarrollar otro tipo de limitaciones como por ejemplo limitaciones cognitivas o psicosociales, que pueden llevar a trastornos depresivos, de ansiedad o de malestar en general con la sociedad que los rodea. Es por esto que es preciso trabajar en la discapacidad con la ayuda de programas de apoyo de fundaciones y entidades expertas en el tema que les permita vivir día a día con dignidad y sustento.

Para tener un tratamiento adecuado para una discapacidad física se deben evaluar las condiciones de la causa, el tipo y la enfermedad que lo causa (si aplica). Los programas de rehabilitación se centran en fortalecer la autoestima de las personas, y ayudarlos a superar la etapa de aceptación de su condición. También se enfocan en no dejar atrofiar los músculos de los individuos que nos pueden ser utilizados, o en generar apoyo y compenetración con prótesis o aparatos de movilidad. Con estos programas se busca que las personas aprendan a vivir con su discapacidad con confianza ante el mundo que los rodea. Estos programas de ayuda incluyen ayudas en terapia ocupacional, fisioterapia, terapia del lenguaje y medicaciones especiales.

3.3 Enfermedades objeto de reinserción laboral

La discapacidad física en una persona limita la movilidad y por tanto condiciona el desempeño de muchas actividades. No obstante, la gran mayoría de personas que sufren de una

discapacidad física son sujetos de reinserción laboral debido a que pese a su condición son capaces de desarrollar la mayoría de actividades administrativas u operativas requeridas por las empresas o que son sujeto de su profesión. Un alto porcentaje de enfermedades que ocasionan la discapacidad física condicionan a la persona a tener una restricción en algún aspecto de la movilidad, lo cual casi siempre es superable con ayudas de prótesis o aparatos para sus traslados. Son muy pocas las enfermedades que definitivamente ocasionan que la persona tenga una asistencia completa para desarrollar sus funciones. En este orden de ideas se podría considerar que las personas discapacitadas físicas que no pueden ser sujetos de reinserción laboral serían las personas que tengan un nivel muy alto de su lesión o enfermedad. Estas personas tendrían que necesitar un apoyo permanente para desarrollar sus funciones vitales y en muchos casos podrían desarrollar otro tipo de discapacidad como la discapacidad cognitiva como consecuencia de la severidad de su lesión, por ejemplo, una persona que sufre un accidente cerebro vascular o una parálisis cerebral.

Son sujetos de reinserción laboral aquellas personas con discapacidad física que tengan las condiciones de desarrollar una habilidad que les permita desempeñarse en el ámbito laboral. Se han dado casos de personas cuadripléjicas (que tienen una movilidad muy reducida) que se vinculan con empresas y trabajan con condiciones especiales³. Las empresas deben realizar un estudio de adaptación de los puestos de trabajo a las personas con discapacidad que pretenden contratar, siempre apuntando a no crear cargos nuevos para las personas con discapacidad sino el vincular a personas para cargos ya existentes.

Realizando un estudio de las principales ofertas de trabajo de las personas con discapacidad, se evidencia que la mayoría de vacantes disponibles para ubicar a estas personas son en labores administrativas u operativas de nivel intermedio, sin descartar la posibilidad de que las empresas los vinculen en niveles de cargos superiores, pero en menor medida. Esto se debe a que según estadísticas de Censo del año 2005 realizado por el DANE respecto a personas con limitaciones permanentes⁴ existe un alto porcentaje de personas discapacitadas que no tienen

³ Información suministrada en la visita de campo realizada a la Fundación Arcángeles el 19 de octubre de 2016.

⁴ Ministerio de Salud y Protección Social, Oficina de Promoción Social. Sala situacional de personas con discapacidad a nivel nacional, agosto de 2015.

acceso a la educación. Del total de población discapacitada, se evidencia que muchos no han culminado sus estudios de bachillerato, que los técnicos son muy pocos y los profesionales escasos. Esto supedita las ofertas laborales para las personas discapacitadas a cargos de nivel asistencial u operativo.

Actualmente, las personas con discapacidad física con un nivel educativo básico u intermedio se enfrentan con ofertas de empleo en los siguientes cargos: Asesores comerciales, auxiliares operativos, auxiliares de bodega, mensajería interna, auxiliares de planta, guardias de seguridad, auxiliares contables, auxiliares de archivo y registro, auxiliares administrativos, asesores telefónicos, asesores de call-center, atención a clientes, auxiliares de recursos humanos, mecánicos, electricistas, cajeros, empacadores y recepcionistas. Para personas con educación superior se expande el espectro de contratación a: contadores, abogados, arquitectos, ingenieros, psicólogos, publicistas, y cualquier otra profesión que pueda adaptar la discapacidad a su medio de trabajo. En este orden de ideas, las empresas tienen un amplio espectro para poder vincular a las personas ya que su discapacidad no debe ser un impedimento que se desarrollen tareas operativas, administrativas o profesionales. Es ahí donde cabe mencionar que existen fundaciones que trabajan con temas de discapacidad y que asesoran a las empresas a buscar al candidato idóneo para cada puesto de trabajo según las necesidades de las empresas.

3.4 Habilidades a desarrollar y posibles entrenamientos

3.4.1 Fundación CIREC

La fundación, con 39 años de experiencia que produce prótesis y comercializa sillas de ruedas especializadas y aparatos ortopédicos que les permiten a las personas con discapacidad física utilizarlos para su diario vivir. La fundación también funciona como IPS en tanto cuenta con un equipo de médicos y terapeuta, que ejecutan programas de rehabilitación integral a los pacientes con discapacidad para adaptarlos nuevamente al mundo laboral. Funcionan como un intermediario entre las empresas y las personas con discapacidad para poder generar vinculaciones laborales exitosas. Se acompaña a las personas en todo el proceso de aceptación de

su discapacidad y adaptación a sus nuevas condiciones de vida. Se pretende que las personas se fortalezcan tanto físicamente con programas de rehabilitación como emocionalmente reconstruyendo su autoestima para poder comenzar a hacer parte de un proceso de vinculación laboral.

CIREC orienta a las personas con miras a ubicarse laboralmente de dos formas. En primera instancia evalúan el nivel educativo de las personas y propenden que ellas terminen como mínimo el nivel de educación secundaria y obtengan el título de Bachiller para poder tener mayores opciones de empleo. Por otro lado, encausan a las personas con discapacidad hacia el desarrollo de competencias blandas mediante talleres de trabajo, capacitaciones y ejercicios grupales, que en últimas se conviertan en ventajas competitivas para poder ser parte de procesos de selección de personal en diferentes empresas. Se busca que las personas discapacitadas fortalezcan su experiencia y tengan conciencia de su discapacidad en aquellas actividades que saben hacer.

3.4.2 Fundación Arcángeles

La fundación fue creada como un centro de rehabilitación funcional e integral con un enfoque en el tema de discapacidad. Nace como una IPS con un componente deportivo, liderado por una persona discapacitada, que busca generar una inclusión de las personas discapacitadas como ciudadanos y no como personas con problemas. Por un lado, manejan programas deportivos que permiten fortalecer el crecimiento personal de los discapacitados y cambiar la percepción que se tiene de la discapacidad no como una persona que merece la lástima de las personas sino el respeto y la admiración. Estos programas se basan en el fortalecimiento de la autoestima de la persona discapacitada para poder afrontar realidades laborales que impliquen trabajar en equipo. Una vez la fundación considere que la persona pasó por todo el proceso de rehabilitación, se le hace una valoración ocupacional y una valoración psicosocial para determinar qué otras habilidades se pueden fortalecer.

Paralelamente, Arcángeles considera que una de las principales cosas a tener en cuenta es la culminación de estudios para aquellos que aún no tienen el bachillerato, y el incentivo para que

realicen estudios superiores ya sea como técnicos o profesionales. Teniendo en cuenta su nivel académico, y encaminándolos hacia una posible vinculación laboral, la fundación identifica las habilidades actuales de cada persona y evalúa las oportunidades que pueden tener de ubicación laboral para fortalecer en ellos aquellas aptitudes y/o conocimientos que les permitan tener un mejor desenvolvimiento laboral. Se manejan bases de datos de instituciones de educación donde las personas pueden acceder para finalizar sus estudios sobre todo de bachillerato y se están trabajando en posibles convenios con otras fundaciones y con universidades que pueden recibir a personas discapacitadas en sus cursos y programas de educación superior y técnica.

Por último, la fundación maneja un programa de capacitación de adquisición de empleo a través de la tecnología donde se hacen capacitaciones con todo aquello relacionado a las herramientas de manejo de Office. Se entrega también información a través de capacitaciones concretas en el mundo del trabajo: cómo se hace su hoja de vida, cómo se presenta la persona en una entrevista, cuál debe ser su presentación personal adecuada, cómo se dirigen a sus jefes, cuáles son los aportes a seguridad social que se deben realizar mientras se trabaja, entre otros. Estas herramientas permiten que las personas resuelvan dudas relacionadas con los aspectos laborales, y más teniendo en cuenta que muchas personas están accediendo a su primer empleo.

3.5 Herramientas y programas de acompañamiento

3.5.1 Fundación CIREC

CIREC cuenta con 15 años de experiencia en programas de inclusión laboral en donde se cuenta con un modelo estipulado para el mismo, basado en sus experiencias. Hace 5 años hacen parte del programa de Pacto de Productividad, con lo que se formalizó su modelo de inclusión. Su modelo se centra en cambiar las concepciones de la discapacidad en la persona discapacitada y las barreras que se tienen en todos los ámbitos de su vida: sus familias, las empresas, el estado entre otros.

El programa de vinculación laboral que se maneja consta de dos etapas. En primera instancia, se realiza un acompañamiento a los discapacitados que consiste en dar una orientación sobre el Pacto de Productividad, su objeto, su alcance y las instituciones que están vinculadas al mismo. En esta etapa se promueve el desarrollo de habilidades blandas en las personas, como el desarrollo de su hoja de vida, manejo de entrevistas laborales, desarrollo de habilidades de comunicación, aclaración en sus restricciones laborales y en el perfilamiento de las condiciones que deben tener en sus puestos de trabajo como por ejemplo el tener acceso a un médico o a terapias ocupacionales. También se da apoyo a las personas que por algún motivo no han terminado sus estudios secundarios o profesionales. En segunda instancia, se realiza un acompañamiento y entrenamiento a las empresas en donde se les prepara para la vinculación de las personas con discapacidad brindando asesoría a todos los responsables de los procesos: Gerencia General, Recursos Humanos, Salud Ocupacional, Jurídico, Financiero, Contabilidad, Responsabilidad Social, entre otras áreas. Cuando se realiza esta capacitación, la empresa es consiente que todos sus procesos deben estar alineados para continuar con el proceso de vinculación de personas con discapacidad física.

Una vez se tenga lista esta capacitación, se levanta un diagnóstico en la empresa interesada, en donde se genera un informe que contempla las sugerencias de ajustes razonables a las barreras que hayan podido resultar y se identifican las adecuaciones físicas que se deben tener en la planta. Con esta información se realiza un proceso de evaluación de las posibles áreas de la empresa que podría vincular a las personas con discapacidad y cuántas vacantes se podrían suplir. Con base en esto, CIREC realiza un proceso de selección y envía la información de los posibles candidatos la empresa interesada. La empresa ya aplica sus procesos propios de selección de los candidatos y una vez se tome una decisión favorable, la fundación realiza un protocolo de seguimiento en el cual acompañan a la persona discapacitada seleccionada antes de vincularse, durante su vinculación y con un seguimiento posterior a la misma.

3.5.2 Fundación Arcángeles

El programa de inclusión laboral de la Fundación Arcángeles nace en el 2006 con una iniciativa del Centro Comercial Gran Estación en donde se realiza el acompañamiento al centro

comercial para poder generar una vinculación de personas con discapacidad en su área de seguridad, a través de la empresa de vigilancia Securitas. Nace como un ejercicio de vigilancia, en donde se rompe el esquema que la persona que es vigilante es una persona en silla de ruedas lo que genera un impacto en visitantes y locatarios del centro comercial. Cuando las demás personas empiezan a ver los resultados de dicho programa se comienza a volver un modelo exitoso de contratación que sirve de ejemplo para las demás empresas. Este proceso se replicó con ayuda de la fundación en otros países como Chile, Argentina, Uruguay, Perú y Costa Rica, todos países donde la empresa Securitas tiene operaciones. De esta forma se consolida el programa de inclusión laboral de la fundación en donde se identifican dos rutas de trabajo: con las personas con discapacidad y con los empresarios. En primera instancia, con las personas discapacitadas adscritas a la fundación se realiza un perfilamiento ocupacional y psicosocial para determinar sus competencias, y qué posibles tareas pueden desarrollar ellos. La fundación determina qué funcionalidad puede tener las personas en las empresas para determinar qué ajustes razonables hay que realizar para se pueden desempeñar en óptimas condiciones.

Por otro lado, se realiza un acompañamiento a las empresas que los buscan para generar un vínculo de consultoría en los procesos de vinculación de personas con discapacidad. Con el empresario se realiza una consultoría focalizada a lo que la empresa esté buscando dependiendo a los presupuestos de las empresas. Por ejemplo, hay compañías que únicamente los solicitan para buscar hojas de vida. Se hace un análisis muy general de los puestos de trabajo y las tareas a desempeñar según el tipo de contrato ofrecido. Su consultoría tiene tres componentes: diagnóstico, implementación y seguimiento. En el diagnóstico se hace un primer estudio de todos los procesos de la empresa con un enfoque mayor en los procesos de selección, ya que hay que empresas en el área de talento humano realizando una encuesta de percepción que permite conocer cuál es la cultura que tiene la empresa frente al tema de discapacidad. De esta forma se sabe hacia a donde se orienta toda la capacitación que debe hacerse al personal de la empresa. Se hace un análisis en los procesos de selección para evaluar qué ajustes se deben hacer, por ejemplo, en las pruebas psicotécnicas. Se hace toda una capacitación al equipo de talento humano para el abordaje de la persona discapacitada para que se entienda que vale más su competencia que los sentimientos de pesar o lástima que se tenga por ella.

La implementación se basa en un análisis de puesto de trabajo y un estudio de accesibilidad (si la empresa lo solicita), no solo en su infraestructura física sino también en temas de comunicación, señalización y temas tecnológicos. Se busca identificar cuáles son los componentes físicos y de comunicación en la empresa que pueden generar más riesgos en la inclusión para que la empresa sepa cuáles son los cambios a realizar en el mediano y largo plazo. La fundación cuenta con un arquitecto, que es discapacitado, que los asesora en todas las adecuaciones a realizar para la adaptación de su infraestructura, priorizando según el estudio de accesibilidad previamente realizado. La fundación hace una propuesta de costos a las empresas para que tomen su decisión. Si la empresa cuenta con su propio personal para hacer las adecuaciones, la fundación hace un acompañamiento en la validación de que los cambios realizados por la empresa sean los adecuados. Por último, una vez realizado los cambios necesarios, se hace un seguimiento por lo general el tiempo que la empresa tenga dispuesto como periodo de prueba de los contratos de trabajo. Durante este tiempo se hacen los ajustes necesarios; se evalúa si se debe hacer orientación a los líderes o compañeros de trabajo. Si la empresa lo requiere, la fundación puede hacer un seguimiento con cierta periodicidad, pero en principio la fundación busca empoderar al área de recursos humanos desde un principio para que pueda hacerse cargo de todos los aspectos del manejo de las personas con discapacidad.

3.6 Dificultades de las empresas para recibir a las personas

Es un hecho que la mayoría de las empresas no tienen dentro de su personal personas con discapacidad física. Una de las principales barreras que existen para vincular personas con discapacidad constituye la percepción que el recibir a estas personas ocasionaría que la empresa tuviese que hacer cambios sustanciales en su planta y oficinas de tal forma que se puedan generar espacios adecuados principalmente para el desplazamiento de los discapacitados, y por lo tanto que se incurrirían en altísimos costos para poder llevar a cabo estos cambios. Según el Pacto de Productividad, en el ámbito de las barreras de infraestructura de la empresa receptora se evidencian las adecuaciones espaciales a realizar como, por ejemplo: facilitar el acceso con rampas, amplios corredores y entradas, barandas de apoyo, parqueaderos con espacio suficiente

para discapacitados, acceso a ascensores amplios que cuenten con botones a la altura adecuada, adecuación de los puestos de trabajo y escritorios, adecuación de baños, cocina, estanterías y lockers, entre otros.⁵ Cabe aclarar que estas adecuaciones no van orientadas únicamente a las personas con discapacidad física que se encuentren en sillas de ruedas, sino también a aquellas personas que necesiten un apoyo para su movilidad como muletas o caminadores, o inclusive a una persona adicional como apoyo.

Las dificultades para el cambio de la infraestructura de la empresa, aunque implican una inversión económica, en últimas si se tiene la asesoría y el conocimiento correcto son fáciles de superar. Desde otra perspectiva, las empresas se ven enfrentadas a una situación más retadora y más difícil de manejar para la inclusión laboral de personas con discapacidad física: la inclusión, adaptación y aceptación de la persona discapacitada al ambiente de trabajo de la empresa. Esta perspectiva se debe evaluar teniendo en cuenta varios aspectos relevantes. En primera instancia, es imperativo resaltar que la empresa va a recibir a una persona discapacitada que en la mayoría de las ocasiones tiene una autoestima baja debido al rechazo general que hay en la sociedad (familia, amigos, y personas cercanas) hacia su condición. La sociedad se encarga de subvalorar las capacidades de la persona y de estigmatizarlos por su condición.

La discapacidad física es una discapacidad que en su mayoría de casos es evidente a simple vista, puesto que la afectación del aparato motor de las personas le genera dificultad al moverse y por tanto existe una diferencia notoria con los demás individuos. Al interior de las empresas hay un gran número de personas que en muchas ocasiones por desconocimiento tienen a rechazar y poner resistencia hacia las personas con discapacidad física por el simple hecho que tienen alguna parte del cuerpo diferente o que necesitan apoyo de algún aparato para moverse. El convivir diariamente con las personas con limitaciones físicas implica el no juzgar a las personas por su estado, sino por lo que son y las labores que pueden llegar a realizar. Las empresas se ven enfrentadas a tener que consolidar un plan de sensibilización para todos sus colaboradores orientado a la aceptación de la discapacidad para que la inclusión de discapacitados no genere inconformismos ni malos ambientes, que en últimas afecte el clima organizacional de la

⁵ Pacto de Productividad. Visto en: <http://pactodeproductividad.com/>

compañía. Estos acercamientos y sensibilizaciones implican también una inversión para las empresas, no solo en la organización de la misma buscando personal profesional en el manejo del tema, sino en el tiempo invertido por las personas para asistir.

3.7 Adaptaciones que necesitan hacer las empresas

Una vez la empresa tome la decisión de incluir en su fuerza laboral a personas con discapacidad, se deben considerar 3 adaptaciones importantes a realizar para lograr un proceso exitoso, las cuales deben darse previo al recibimiento de las personas. La adaptación de los procesos de la empresa que involucran la contratación de los discapacitados, la adecuación de la infraestructura de la planta física general de la empresa y del puesto de trabajo según las necesidades de las personas, y el cambio que se debe dar a nivel organizacional para generar una buena adaptación al entorno social-laboral.

3.7.1 Adaptación de procesos internos para vinculación

En primera instancia la empresa debe ser consiente que debe involucrar en el tema a todos los procesos que pueden tener responsabilidad en la vinculación de las personas discapacitadas y se debe realizar un proceso de acompañamiento en dichas áreas puesto que todas quedan automáticamente engranadas para dar seguimiento al proceso de vinculación laboral y acompañamiento post-contratación. El área de recursos humanos es el departamento principal que debe liderar todo el tema de la vinculación de las personas. Se debe evaluar si se va a modificar los procesos de selección de personal y de entrenamiento del mismo. De la mano del departamento jurídico de la empresa, se debe estudiar y tener claro la legislación que cobija a las personas con discapacidad y cuáles serían las condiciones contractuales especiales para estos casos.

Por otro lado, el área jurídica debe trabajar de la mano con el área contable y financiera para poder solicitar los beneficios económicos a los cuáles la empresa tiene derecho por el simple

hecho de contratar personas con discapacidad, como por ejemplo el beneficio tributario en la declaración de renta o la prioridad que se tendría en los procesos de proposición para licitaciones. El área de salud ocupacional debe integrar en sus funciones un acompañamiento (que en muchos casos pueden darse por personas de las fundaciones que apoyan a las empresas en estos temas) permanente a las necesidades de las personas discapacitadas para garantizarles en todo momento un buen ambiente de trabajo y prevenir posibles afecciones adicionales laborales. Es pertinente anotar que todos estos cambios a tener en cuenta son apoyados por las fundaciones que trabajan con discapacidad física que realizan esta asesoría a las empresas para facilitar los procesos de vinculación.

3.7.2 Adaptación de la infraestructura de la planta física y del puesto de trabajo

Las fundaciones que tratan el tema de discapacidad física, asesoran a las empresas con un diagnóstico de lo que se tiene comparándolo con lo que se debería tener para recibir a personas con discapacidad física. En este aspecto hay muchos puntos de vista a tratar para poder identificar los principales retos que tienen las empresas en términos de adecuaciones. En primera instancia las empresas deben tener en cuenta que las personas deben ser capaces de tener el medio de transporte adecuado desde su hogar hasta su sitio de trabajo. Hay que garantizar que existan las condiciones para poder movilizarse y poder llegar a la sede de la empresa. Si en el estudio de estas condiciones la empresa identifica muchos obstáculos para las personas discapacitadas, se recomienda adecuar un transporte a la persona, ya sea que la empresa misma lo proporcione o de un subsidio de transporte a la persona para un transporte particular.

Desde otra perspectiva, la empresa debe destinar recursos para generar un espacio físico que permita a las personas con discapacidad física el realizar actividades como el desplazamiento, el alcanzar objetos y el accionar mecanismos especiales. Se deben considerar pasillos amplios con recorridos breves, puntos de descanso y apoyo, pasamanos y barandas, ascensores o escaleras eléctricas (si aplica), superficies de piso regulares y antideslizantes. Para las personas que se encuentran en sillas de ruedas, la empresa debe además tener en cuenta:

espacios amplios que permitan maniobras necesarias de aproximación a cada puesto, rampas de suave pendiente, rampas para cambios de niveles, entre otros.

Un aspecto importante es que las personas con limitación física tengan un fácil acceso a aquellos elementos que se utilizan diariamente como: botones de ascensores, picaportes de las puertas, control de luces, estantes, archivadores, lockers, y cualquier elemento que deba ser manipulado por ellos. Se debe evaluar que las personas tengan buena visibilidad, buen alcance de las cosas, su ubicación y el esfuerzo que necesitaría hacer la persona discapacitada para obtenerlo. Por último, la empresa debe validar que todos sus espacios tengan las adecuaciones necesarias para las personas con discapacidad física. Entre los espacios a tener en cuenta están: las puertas de acceso a las empresas y a las oficinas, los baños, parqueaderos, ascensores, mostradores, lockers, cuartos de vestuario, cocinas, escritorios, salas de reuniones, entre otros. En general absolutamente toda la infraestructura física de la empresa debe estar contemplada al momento de realizar la inclusión laboral.

3.7.3 Adaptación al entorno social-laboral

La adaptación al entorno social-laboral de las personas con discapacidad debe ser abordado desde dos perspectivas: la de las personas discapacitadas que ingresan a la empresa y la de las personas que reciben al discapacitado. Las personas que ingresan a la empresa usualmente tienen el apoyo de las fundaciones que han realizado un trabajo de empoderamiento y aceptación, que les permite tener una autoestima fortalecida para comenzar a afrontar su realidad y el cambio que se da en las relaciones sociales con sus familias y con la sociedad en general. Este aspecto, en principio estaría cubierto por las fundaciones. La empresa debe garantizar que la persona que recibe haya tenido contacto con este tipo de programas y esté en condiciones psicológicas y de rehabilitación adecuada para iniciar o retomar su vida laboral.

Por otro lado, las empresas deben trabajar en programas o capacitaciones de sus empleados actuales para que se genere una buena empatía con las personas discapacitadas que se van a integrar a la dinámica laboral. Hay que evaluar la percepción que tienen los trabajadores hacia la discapacidad, sus actitudes y creencias hacia la misma. Es preciso realizar una sesión de

mitos y verdades que permita dismantlar algunos conceptos erróneos que casi siempre se tienen. Se sugiere a las empresas asesorarse de alguien experto en el tema para realizar dichas capacitaciones, como una persona que sea terapeuta ocupacional o que haya trabajado anteriormente con discapacitados físicos y que maneje el tema. Hay que evitar que se generen prácticas sobreprotectoras que consideren a los discapacitados como personas incapaces y diferentes que merecen un trato diferente. Hay que trabajar en superar la percepción de que son personas enfermas.

Hay que fortalecer instancias empresariales como el comité de convivencia y el área médica de la empresa (si la hay) para que estén al tanto de hacer seguimiento a las personas discapacitadas y su integración con los demás colaboradores de la empresa. Se puede desarrollar un programa de apoyo y manejo de relaciones entre compañeros que trabaje en reforzar la autoestima de todas las personas haciendo actividades en grupo y colocándole en el lugar del otro para entender las necesidades particulares de cada uno. Por último, es importante mencionar que la inclusión laboral no finaliza cuando se contrata a la persona discapacitada. La correcta y completa inclusión se da cuando la persona discapacitada participa en todas las actividades de la empresa en diferentes ámbitos, como por ejemplo la fiesta de fin de año y las actividades deportivas y recreativas. Lo importante es involucrar a todos y equiparar de oportunidades con los demás.

4. Capítulo 4. Discapacidad Sensorial

4.1 Definición de la discapacidad

La discapacidad sensorial es la disminución o pérdida de alguno de los sentidos y por lo general se utiliza para referirse a la discapacidad visual o auditiva; sin embargo, los otros sentidos también pueden desarrollar discapacidades. Ceguera, pérdida de visión, sordera y pérdida de audición, discapacidades olfativas y gustativas (incluyendo anosmia, que es una incapacidad para oler), discapacidad somato sensorial (falta de sensibilidad al tacto, calor, frío, y dolor), y trastornos del equilibrio son sólo algunas discapacidades dentro el rango de la discapacidad sensorial.

4.2 Tipos de enfermedades o trastornos

La discapacidad sensorial se divide en varios grupos generales y está a su vez se dividen en subgrupos:

4.2.1 Discapacidad Visual

Una persona con deficiencia visual, presenta una ausencia o mal funcionamiento del sistema óptico causado, por enfermedad, lesión o anomalía congénita. El fin más grave de una patología ocular es la ceguera, que es la pérdida de la visión lo suficientemente grande como para evitar que una persona vea por sí misma en cualquier ámbito y gracias a esto se convierte dependiente de otros medios o personas para poder sobrevivir.

En general las personas difieren el contexto, como una persona con ausencia total de visión, sin embargo entre los términos de ceguera total y la visión normal se encuentran diversas categorías.

1. Ceguera total: Ausencia de respuesta visual.
2. Baja visión o visión subnormal: se refiere a la agudeza central reducida o a la pérdida del campo visual

3. Disminución o limitación visual: (visión parcial), 3/10 de agudeza visual en el ojo de más visión, con corrección y/o 20 grados de campo visual total.

A continuación algunas causas que pueden producir una discapacidad en cualquiera de sus grados y tipologías.

Origen hereditario

1. Acromatopsia: ceguera total de colores
2. Albinismo: carencia total o parcial de pigmento, sensibilidad extrema a la luz y fotofobia.
3. Cataratas congénitas: el cristalino se torna opaco disminuyendo la visión. Son la principal causa de ceguera a nivel mundial.
4. Retinitis pigmentaria: desorden hereditario del ojo, que envuelve la retina, la capa nerviosa sensible a la luz, que conforma la parte de atrás del ojo, causando la pérdida de la vista gradualmente.
5. Glaucoma: Aumento de la presión del ojo por falta de drenaje, del humor acuoso, cambiando el humor en el nervio óptico.

Origen congénito

1. Anoftalmia: ausencia del globo ocular o no desarrollo del mismo.
2. Atrofia del nervio óptico: pérdida de la agudeza visual y trastornos en la percepción de colores.
3. Rubéola: enfermedad que pasa de la madre que puede producir trastornos en los ojos del feto.

Origen traumático o secundario por otras enfermedades

1. Retinopatía del bebé prematuro: trastornos en la retina, resultado de la excesiva administración de oxígeno en la incubadora.
2. Retinopatía diabética: Desprendimiento de la retina.

Trastornos producidos por tumores, virus o tóxicos:

1. Glioma de la retina: Tumor en la retina.

2. Melanosarcoma de los coroides: Tumor en los coroides.
3. Neuritis óptica: Inflamación y degeneración del nervio óptico.

4.2.2 Discapacidad Auditiva

La discapacidad auditiva es la carencia, disminución o deficiencia de la capacidad auditiva, existen tres tipos de discapacidad auditiva: Pérdida auditiva conductiva, pérdida auditiva sensorial y pérdida auditiva mixta.

Hipoacusia/sordera de transmisión: La causa de la deficiencia se sitúa en el oído externo o medio, se encuentra una deficiencia en la transformación de energía en forma de ondas, sonoras o hidráulicas.

Hipoacusia/Sordera de percepción o neurosensorial: en el oído interno y/o en la vía auditiva. La causa radica en el oído interno o estructuras centrales (nervio auditivo, etc.). Los sonidos graves los oyen relativamente bien y en algunas ocasiones y bajo determinadas circunstancias pueden mantener una conversación. Cualquier sordera superior a 60 dB indica una pérdida neurosensorial pura.

Mixta: Es una de las más frecuentes y reúne las alteraciones propias de la sordera, de transmisión y neurosensorial.

Las causas más frecuentes: Infección antes o después del nacimiento, inflamación en el oído, alteración en la forma, por defecto en el desarrollo fetal, formación de hueso esponjoso en el oído medio, tumores en el oído, perforación en el tímpano, pérdida auditiva producto de la vejez, exposición prolongada a fuertes ruidos, daños en el sistema nervioso, uso de fármacos y drogas, nacimiento antes de los nueve meses, incompatibilidad sanguínea de algunos de los padres, falta de oxígeno al nacer, traumas. Desafortunadamente estas causas muchas veces, son

producto de condiciones de pobreza donde no se cuenta con los medios, carecen de un sistema de salud, o en su defecto descuido por parte de la familia.⁶

4.2.3 Discapacidad Sordo ciega

“Se le llama sordo ceguera a la disminución severa o usencia de la vista y audición, poniendo un límite a la comunicación, y desplazamiento de las personas, se tiene el tabú de que esta discapacidad es ser sordo y ciego, sencillamente presentan condiciones y necesidades propias, con características diferenciadoras, según la edad en que estas aparecen”⁷ Algunas de las casusas de estas limitaciones, se le atribuyen a posibles accidentes, enfermedades o envejecimiento. Es así que encontramos 4 grupos distribuidos así:

Sordo ceguera congénita: Una de las causas son, antes del nacimiento como el síndrome de STORCH, (sífilis, Toxoplasmosis, rubeola, Citomegalovirus, Herpes congénito). Estas enfermedades tienen como característica principal, la infección intrauterina o congénita. El uso de fármacos también influye mucho en esta discapacidad, la ingesta de drogas y el de alcohol, durante el periodo de gestación.

Síndrome de Charge: Es una de las principales causas, de sordo ceguera congénita, se ven afectados los niños, jóvenes y adultos. También se pueden producir durante el nacimiento por complicaciones en el parto, falta de oxígeno, nacimiento prematuro, niveles altos de bilirrubina. Después del nacimiento como traumatismos, o meningitis bacteriana.

Sordo ceguera por pérdida auditiva congénita, y ceguera adquirida: Síndrome de Usher tipo I, enfermedades visuales, como retinosis diabética, glaucoma, desprendimiento de la retina por traumatismos.

⁶ Recomendaciones para la accesibilidad para poblaciones con limitación visual, sorda y sordociega, a espacios abiertos y cerrados. Visto en <http://www.pactodeproductividad.com/pdf/recomendacionesparalaaccesibilidaddepoplacionesconlimitacionvisualsordaysordociega.pdf>

⁷ Bejarano. M. (2009). *100 maneras de convivir con la discapacidad*. Desarrollo y déficit. (1ª ed.). Barcelona: Editorial Paidós.

Sordo ceguera por una deficiencia visual congénita y pérdida de audición adquirida:

Diabetes, meningitis, tumores, pérdida auditiva por ruido, sordo ceguera en adultos mayores. Sordo ceguera Adquirida: Síndrome de Usher tipo 2 y 3, Diabetes, meningitis, fármacos, traumatismos, conflictos armados.

4.3 Enfermedades objeto de reinserción laboral

Todas las enfermedades mencionadas anteriormente son objetos de reinserción laboral, siempre y cuando tengan su debido proceso clínico y tratamiento, donde todo el personal con discapacidad sensorial, puede desempeñarse laboralmente sin ningún problema pues cuentan con otras habilidades que los hacen aún más productivos que el resto de la población.

4.4 Habilidades a desarrollar y posibles entrenamientos

Inicialmente las personas no solo con discapacidad sensorial, si no con diferentes discapacidades deben empezar por la aceptación de su condición de discapacidad, para así tener una positiva integración en el espacio laboral, una de las habilidades más importantes que estas personas deben desarrollar es la adaptabilidad, estas personas pasan el tiempo de sus vidas, buscando formas de adaptación a la comunidad y cultura oyente y con visión. Es por esto que los discapacitados sensoriales, tienen una impresionante paciencia y flexibilidad, frente a las situaciones de retos, son personas mediadoras, tratan de resolver problemas, y habilidades interpersonales. Estas personas siempre tratan de tener visión y perspectivas diferentes frente al equipo, son personas dependientes, leales y muy trabajadoras, con esto ellos tratan de dejar ver sus habilidades más que sus carencias o limitaciones físicas.

4.5 Herramientas y programas de acompañamiento

4.5.1 Fundación IDEAL

La fundación Ideal, lleva más de 52 años en el mercado y se encarga de desarrollar programas de formación y capacitación a las personas en condición de discapacidad sensorial, física y psicosociales, en hábitos laborales. Cuentan con distintos programas para la inclusión laboral como lo son: formación para la vida laboral, laboratorios de aprendizaje real, apoyo a la familia, capacitación técnica. En la mañana asisten a talleres de manera operativa y en la tarde están en aula de clase, desarrollando actividad académica para fortalecer lo visto en la mañana.

Cuando las personas pasan un determinado tiempo en la fundación dependiendo de la discapacidad, se puede afirmar que ya están capacitados en ciertas competencias, mientras funciona ese proceso de formación. Por otro lado está funcionando el proceso de inclusión laboral en las empresas, donde se replica el modelo utilizado, si la empresa se encuentra interesada, se les explica el programa, cómo funcionan los beneficios, las oportunidades que tiene como empresa, las dificultades que se podrían presentar. Cuando las empresas dan el aval para iniciar con este proceso, lo primero que se realiza es un análisis de barreras y facilitadores, esto traduce a que la empresa cuente con accesibilidad a nivel de vías de infraestructura, no cuentan con transporte masivo para que las personas lleguen.

Se realiza el diagnóstico, que sirve para determinar que barreras y dificultades se están encontrando para que las personas puedan acceder a un trabajo, se pueden encontrar barreras actitudinales, puede ser que en las compañías exista una negativa por parte del personal que ya se encuentra vinculado, en no aceptar a esta población, todo esto hace parte del diagnóstico que realiza la fundación y que se entrega en un informe. Para que ellos puedan evidenciar cuales tentativamente, podrían ser los puestos de trabajo, ocupados por el personal discapacitado y los ajustes razonables, son esas modificaciones importantes y claves que hay que hacer en los puestos de trabajo, para la empresa en general o en temas de accesibilidad, para que la persona puedan ingresar a trabajar.

La discapacidad sensorial realmente no está en la persona, es una condición, no es premeditada, esto significa que se necesita interactuar con un medio, pero las barreras que ofrece el medio, son las que no permite ubicarse e incluirse laboralmente. Se realiza el acompañamiento a las empresas y se les orienta con todas las adecuaciones razonables que deben hacer, por ejemplo para los sordos un intérprete, es muy importante en el momento del proceso de selección.

Todas las capacitaciones tienen un ciclo de 6 meses, el proceso inicia dos veces al año, en enero y julio de cada año, de esta forma, los aspirantes (población en condición de discapacidad) pueden acercarse a la fundación e inscribirse, el valor del programa depende, de un estudio, en el que se permite identificar, la capacidad económica, previa visita domiciliaria. Con estos pasos se evalúa si el candidato es apto para la vinculación al programa. La fundación Ideal, busca vincular empresas, de diferentes sectores, que deleguen a la fundación, parte de sus procesos productivos, para ser realizados por los beneficiarios, dentro de su etapa de capacitación. Esto con el fin de dar cumplimiento a los logros propuestos, por la fundación, dentro de los laboratorios de aprendizaje real, cuentan con programas de ensamble, en solapado, empaque.

Las diferentes personas o colaboradores que hacen parte de esta fundación son: el voluntariado distintas personas del común que su visión y objetivo es el de ayudar a la población discapacitada, los benefactores, son las distintas empresas que apoyan a la fundación con el ánimo de dar el trabajo y los beneficios necesarios para que la población desarrolle la labor.

4.6 Dificultades de las empresas para recibir a las personas

Para cualquier empresa es muy importante tener en cuenta las dificultades que se pueden presentar al contratar población en condición de discapacidad, una de ellas es el rechazo por parte del personal que ya labora en la empresa, las adecuaciones físicas y locativas que se deben realizar, esto sujeto a los costos que debe asumir la empresa. Entre otras dificultades encontramos la movilidad reducida, en el caso de los que tienen ceguera, o desplazarse en lugares amplios.

4.7 Adaptaciones que necesitan hacer las empresas

Toda vez que la persona se encuentre preparada para el inicio de su actividad laboral la empresa debe realizar, ciertas adaptaciones, para facilitarles el entorno y hacerles un entorno más confiable y feliz entre ellas se encontraron:

4.7.1 Adaptación de procesos internos para vinculación

Se realiza una serie de recomendaciones a la parte de Gestión humana, donde ellos ya tienen procesos determinados en los procesos de selección y reclutamiento se debe tener en cuenta varios aspectos como lo son: Pruebas psicotécnicas, para la población sorda se maneja, el wartegg, valanti entre otras, las mismas pruebas se pueden manejar para población con ceguera pero en lenguaje braille, las entrevistas de selección deben tener un acompañamiento de interprete en el caso de sordera. Capacitaciones de sensibilización al personal que ya se encuentra vinculado y que goza de perfecta salud física y mental, con talleres prácticos recreativos, que se ubiquen en el lugar del discapacitado. Talleres y capacitaciones con los familiares del discapacitado donde se les muestre que es parte importante en el desarrollo y acompañamiento.

4.7.2 Adecuación de la infraestructura de la planta física y del puesto de trabajo

Como parte de las adecuaciones de la planta física y del puesto de trabajo podremos encontrar innumerables generalidades de adaptación al medio como lo son:

1. La Señalización general: El fin de la señalización, es dar la mayor información en cuanto sea posible, pero sin excederse, esta información se debe ubicar, en edificios y lugares de uso público, la clasificación se podría catalogar entre: Orientadora: pueden ser croquis, planos o modelos, donde se puedan observar de una manera clara. Funcional: ofrece información clara, como parqueaderos, ascensores, baños, etc. Direccional: debe tener una secuencia lógica, desde el principio hasta su fin.

2. Señalización Visual: Esta señalización se caracteriza por interpretarse por medio de símbolos, señales, o caracteres gráficos, se usan como figuras antirreflectoras, utilizando colores en contraste.
3. Señalización de accesibilidad: Esta señalización se caracteriza por estar comprendido con un símbolo universal (S.I.A) está encargada de dar información sobre la accesibilidad del inmueble, indicando el acceso o la prioridad del acceso.
4. Señalización acústica: Esta señalización se acomoda, a una escala audible, fácil de identificar e interpretable. Antes de sonar se escuchara un sonido de atención.
5. Señalización Táctil: Esta señalización tendrá una fijación en el suelo, se facilitara mediante texturas rugosas, en pavimento, en alto relieve o sistema braille. Su ubicación será en pasamanos, mecanismos de control entre otros.
6. Señalización de seguridad: Esta señalización está encargada de llamar la atención, de forma rápida sobre las situaciones de peligro, se debe actualizar esta señalización en cuanto sea posible.
7. Iluminación: Los lugares que deben gozar de una muy buena iluminación son salas de espera, escaleras, pasamanos y pesadillos, esto proporcionara una sensación de bienestar y seguridad. Pero su principal objetivo es facilitar el desplazamiento, al permitir ubicar, lugares y salidas sin previos obstáculos.
8. Interruptores: Este sistema debe ser de fácil manipulación, preferente que sean a presión, deben tener un color distinto al de la superficie donde se ubiquen, su posición deberá ser entre 70 y 120 ctms, para ser alcanzados de manera fácil.
9. Espacios abiertos y cerrados: Los espacios abiertos, tendrán iluminación de día como de noche, avisos de información visual y táctil y señales de salida y entrada baños, escaleras etc.

10. Pavimentos: Debe ser nivelado y antideslizante, tanto en seco como en mojado.
11. Espacios cerrados: Se debe tener muy en cuenta, objetos cortantes que sobre salgan en alguna superficie, mobiliarios y o accesorios, en las grandes superficies de vidrio irán impresas bandas de señalización. Se debe tener en cuenta espacios para poder manipular sillas de ruedas, muletas, bastones etc.⁸.

4.7.3 Adaptación al entorno social-laboral

La adaptación al entorno social y laboral juega un papel fundamental a la hora de relacionarse con el medio en el que se va a laborar o interactuar. Se debe tener en cuenta las distintas capacitaciones y acompañamiento por parte de la familia en este proceso. Se debe presentar, condiciones adecuadas, de acceso y seguridad, con personal capacitado en el tema conocedores de las poblaciones, sus formas y códigos, de comunicación, como la lengua de señas y la lectura de braille. Uno de los principales programas de capacitación que se deben dar al interior de las empresas es el de las reglas básicas de comportamiento con una persona de discapacidad sensorial. En ese programa se deben tener en cuenta las reglas básicas de comportamiento y educación: Ofrecer el brazo, caminar delante o al lado de la persona con la limitación visual, avisar a momento de subir o bajar obstáculos, mostrar el asiento guiando su mano, vocalizar y hablar pausadamente, explicar los términos que no comprende sin hacerle sentir ignorante, aprenda las cosas básicas del lenguaje de señas, y disponer de un guía intérprete que maneje a cabalidad, el sistema de comunicación.⁹

8 Guías de adecuaciones para población en condición de discapacidad. Tomado de https://www.mineduc.gob.gt/DIGEESP/documents/Manual_de_Adecuaciones_Curriculares.pdf

9 Recomendaciones para la accesibilidad para poblaciones con limitación visual, sorda y sordociega, a espacios abiertos y cerrados. Visto en <http://www.pactodeproductividad.com/pdf/recomendacionesparalaaccesibilidaddepoblacionesconlimitacionvisualsordociega.pdf>

5. Capítulo 5. Discapacidad Intelectual

5.1 Definición de la discapacidad

En un principio, se hablaba de “retraso mental” como un término que podía definir esta discapacidad; sin embargo, con el paso del tiempo y a través de múltiples investigaciones pudieron entender que ese término solo abarcaba una parte de la discapacidad, además de esto, se empezó a evidenciar que el término “retraso mental” era utilizado de forma peyorativa por todas las personas para indicar a alguien que tuviera problemas de aprendizaje, excluyéndolo así de la sociedad. Dadas estas circunstancias, fue necesario establecer otro nombre para esta discapacidad, uno que permitiera entender que las personas con esta condición tienen limitaciones intelectuales, pero siguen siendo miembros activos de la sociedad y seres humanos con deberes y derechos como cualquier otra persona; esto, buscando que disminuyera el rechazo y la discriminación social; así fue como cambió el nombre a “Discapacidad Intelectual”.

Una de las entidades mundiales más influyentes en este tema, la Asociación Americana de Discapacidad Intelectual (AAIDD), ha definido la discapacidad intelectual como una discapacidad caracterizada por significantes limitaciones en el funcionamiento intelectual y en el comportamiento adaptativo, lo cual cubre habilidades sociales y prácticas del día a día. De acuerdo a esto, las personas que se encuentran en esta discapacidad presentan dificultades en varias de sus funciones cognitivas, las cuales pueden ir desde niveles leves a severos. Es importante reconocer, que, aunque presentan dificultades de aprendizaje, son personas que desarrollan habilidades impresionantes y pueden presentar cambios significativos en sus comportamientos siempre y cuando tengan acompañamiento acondicionado para ellos.

La Asociación Americana sobre Retraso Mental (AARM) planteó 5 dimensiones, las cuales permiten abordar varias áreas de funcionamiento de la persona, evitando la fijación únicamente del área intelectual. Así mismo, la evaluación de estas dimensiones permite identificar el grado de discapacidad que puede tener una persona.

Dimensión I: Habilidades intelectuales

Esta dimensión está representada por el nivel de inteligencia que tiene una persona. La evaluación de esta dimensión es fundamental para diagnosticar esta discapacidad. Generalmente, esta evaluación se realiza por medio de la evaluación del CI coeficiente intelectual.

Dimensión II: Conducta adaptativa (conceptual, social y practica)

En esta dimensión se busca evaluar las habilidades que tiene una persona para relacionarse con su entorno y así mismo para reaccionar a los cambios que se le puedan presentar en el día a día. Para esto, se utilizan pruebas psicométricas que buscan medir la conducta adaptativa de una persona en diferentes escenarios, principalmente los cambios y reacciones que pueda tener al enfrentar problemas inesperados de la cotidianidad.

Dimensión III: Participación, interacciones y redes sociales

Esta dimensión se centra principalmente en la relación con otras personas y el rol que representa en la sociedad. Esto se evalúa por medio de la observación de las actividades que desempeña en la parte escolar, laboral, frente a una comunidad, con diferentes grupos sociales, etc. La posición que adopta frente a las otras personas y frente a la sociedad.

Dimensión IV: Salud (salud física, salud mental, etiología)

Aunque es primordial el objetivo de evaluar el estado de salud que tiene la persona, esta dimensión se enfoca más en identificar si existe o no alguna dificultad para identificar situaciones que coloquen en riesgo la salud física y mental, para comunicar los síntomas que se presenten, para buscar ayuda médica cuando sea necesario o para seguir un tratamiento médico en caso que sea necesario. Esta dimensión es fundamental, ya que cualquier déficit en estas situaciones, puede generar un riesgo para la vida de cualquier ser humano.

Dimensión V: Contexto (ambientes y cultura)

Esta dimensión busca evaluar principalmente la interacción de la persona con los diferentes sistemas que tiene, siendo el primer sistema su familia y personas cercanas, luego se encuentran los vecinos, la comunidad, el colegio o trabajo y por último la ciudad o país donde

vive, dando especial relevancia a la cultura de cada lugar, la cual influye en el desarrollo de todas las personas. (Verdugo, 2003).

Esta discapacidad es una relación de diferentes enfoques y áreas que son necesarias evaluar para determinar el grado de afectación de cada persona. No es posible encasillar a una persona bajo el nombre de retraso mental solo por tener un coeficiente intelectual bajo, es indispensable revisar cada una de las dimensiones antes de realizar juzgamientos a priori. Debemos ser claros y precisos al hablar sobre esta discapacidad y tener en cuenta puntos fundamentales como saber que las personas con esta discapacidad no tienen una enfermedad mental, siguen siendo personas con metas, gustos y habilidades que debemos apoyar para potencializar y darles la oportunidad de progresar y minimizar al máximo la discriminación a la que pueden ser sometidos.

5.2 Tipos de enfermedades o trastornos

A diferencia de otras discapacidades, la discapacidad intelectual se caracteriza por no presentar diferentes enfermedades sino una clasificación de diferentes grados de afectación a las dimensiones presentadas anteriormente. Anteriormente cuando se hablaba de “retraso mental” se establecieron cuatro niveles para identificar el grado de discapacidad que tendría una persona basado únicamente en el puntaje obtenido de su coeficiente intelectual. Dado el cambio de perspectiva que se tuvo en esta discapacidad, se dio un cambio de nombre y así mismo un cambio en la forma de identificar los grados en los que se divide.

De acuerdo al Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales DSM-V (2014), se continuó con la misma escala de 4 niveles, pero no se basa en el puntaje de CI, sino se evalúan diferentes aspectos del área cognitiva, social y práctico. Ver anexo 1. Aunque esta clasificación nos permite identificar la escala en la que se puede encontrar una persona, podemos encontrar algunas enfermedades que, de acuerdo al grado de afectación, pueden ubicar a la persona en cualquiera de los cuatro niveles.

Síndrome de Down: Es un trastorno genético causado por la presencia de una copia extra del cromosoma 21. Las personas con este síndrome tienen discapacidad intelectual y se reconoce rasgos faciales específicos.

Autismo: Es un trastorno que afecta el funcionamiento cerebral en tres áreas: alteraciones en la comunicación, en las interacciones sociales y el desarrollo de comportamientos alterados.

Síndrome de Asperger: Es un trastorno que afecta el área mental y comportamental. Generalmente tienen un nivel de inteligencia normal, pero presentar problemas para relacionarse con otras personas. Esta discapacidad no es evidente, solo se manifiesta un nivel de comportamiento inadecuado en la sociedad.

Síndrome X frágil: Este síndrome evidencia problemas de aprendizaje, emocionales y sociales y de habla y lenguaje. Es posible tratar algunos síntomas con actividades.

Traumatismo craneoencefálico: Es la alteración en la función neurológica causada por una fuerza externa traumática ocasionando un daño físico grave, el cual se evidencia en dolores físicos y problemas de aprendizaje, de comunicación y principalmente de memoria.

Alzheimer: Es una enfermedad cerebral que causa problemas con la memoria, la forma de pensar y el comportamiento de la persona. Esta enfermedad es la forma más común de demencia la cual afecta todas las funciones intelectuales de una persona.

5.3 Enfermedades objeto de reinserción laboral

Dado que este tipo de discapacidad se evalúa mediante los diferentes niveles de gravedad, sería acertado decir que las personas que se encuentren entre el nivel leve y moderado son personas que pueden desempeñarse en un trabajo formal. Las personas que se encuentran en estos

rangos pueden desarrollar trabajos manuales repetitivos y pueden interactuar con las personas sin inconvenientes. Esto se da, siempre y cuando haya una educación previa al trabajo y un acompañamiento para revisar aquellas situaciones que pueden generar dudas o preocupación a la persona. Solamente revisando algunas empresas en Bogotá, se encuentra que las personas con esta discapacidad están trabajando como empacadores, personal de limpieza en restaurantes, personal de cocina, auxiliar de almacén, auxiliar de oficina, entre otros.

5.4 Habilidades a desarrollar y posibles entrenamientos

Para la discapacidad intelectual se puede encontrar que las personas que se encuentran en el nivel leve y moderado, son aquellas personas que pueden adaptarse a un entorno laboral y así mismo podremos encontrar las diferentes habilidades que se deben desarrollar para potencializar su oportunidad laboral. Para las personas que se encuentran en estos dos niveles podemos identificar dos grandes áreas para trabajar con cada uno de ellos. En primera instancia encontramos las destrezas físicas para desarrollar diferentes tipos de trabajos manuales; ya que la mayoría de personas con esta discapacidad tienen conciencia de los objetos físicos y de diferentes procesos, pero se requiere una asesoría para explicar y corregir mientras que la persona aprende el proceso de la manera correcta. De igual forma, es necesario saber que debe haber un acompañamiento constante, una supervisión directa e indirecta para evitar problemas al desarrollar el trabajo.

Dentro de las destrezas físicas que podemos ayudar a mejorar se encuentran la aplicación de estrategias, la solución de problemas, el nivel de fuerza y motricidad fina y la toma de decisiones en situaciones complejas. Como segundo punto clave para desarrollar, se encuentran las habilidades sociales que son indispensables para el buen desempeño en un puesto de trabajo. Estas habilidades pueden ser incluso más importantes que las manuales, ya que le van a permitir a la persona sentirse satisfecho, contento y tranquilo para buscar ayuda o relacionarse tanto con los compañeros como con el jefe de trabajo.

Para las personas con discapacidad intelectual, las habilidades sociales son un punto clave en su relación con el entorno y pueden facilitar la inclusión laboral en cualquier empresa. Aunque poseen dificultades para entender algunas tareas complejas, la mayoría de sus impases se deben al comportamiento que tienen frente a otras personas. Es por esto, que se debe prestar especial atención, a habilidades como autocontrol de impulsos, respetar normas y horario laboral, completar las tareas requeridas y solicitar ayuda en caso que se requiera

5.5 Herramientas y programas de acompañamiento

5.5.1 Fundación Cepytin

Esta fundación fue fundada en el año 1988 para prestar servicios de habilitación integral a personas con discapacidad intelectual, principalmente niños y jóvenes. Uno de los principales programas de la fundación es la rehabilitación integral donde se trabajan y fortalecen habilidades que los niños y jóvenes puedan mantener a lo largo de su vida. Dentro de estas habilidades se encuentran las motoras, cognitivas, comunicativas y por supuesto, adaptativas. Estas actividades son desarrolladas y dirigidas por profesionales de distintas ramas que implementan diferentes juegos con objetivos específicos, ya sea para fortalecer la memoria, mejorar la fluidez del habla, organizar objetos para mejorar el procesamiento cognitivo o actividades recreativas para desarrollar la relación espacio y tiempo de los niños.

Estos programas para el desarrollo de habilidades se complementan con otros programas como es el de inclusión laboral. En este programa trabajan en alianza con otras fundaciones y con empresas para darles una oportunidad laboral a personas con esta discapacidad. Este programa inicia con la identificación de cargos que tiene una empresa y que puedan ajustar a la necesidad del programa. Luego relacionan aquellos estudiantes que tienen más desarrolladas las habilidades requeridas para esa empresa, involucrando desde un principio a las familias, profesores y personas de la empresa. Es fundamental el reconocer no solo las necesidades manuales del cago, sino también las necesidades sociales de este.

Fundaciones como esta, dan una oportunidad más a las personas con discapacidad intelectual; son fundaciones que resaltan las fortalezas y mejoran las falencias que cualquier persona puede tener y lo hacen para dar segundas oportunidades a todos. Estas fundaciones tienen claro, que el tener una discapacidad no es sinónimo de estorbo o de perder la esperanza, ellos saben que todos pueden ayudar, trabajar y aprender algo con un poco más de ayuda y dedicación.

5.6 Dificultades de las empresas para recibir a las personas

Frente a esta discapacidad la mayor dificultad que se encuentran en las empresas es la discriminación social. Esta discriminación puede darse por diferentes motivos, uno de ellos puede ser la sobreprotección que algunas personas pueden mostrar, cierto sentimiento de paternalismo o incluso lástima que puede generar el ver trabajar a alguien con discapacidad como cualquier otra persona. Otro motivo de discriminación se da por el hecho de saber que padecen una discapacidad, esto sin siquiera preguntar o interesarse por conocer que habilidades tienen o que trabajos pueden realizar. Un mito general que se ha podido identificar, es el creer que una persona con discapacidad no podrá trabajar y se quedará con estabilidad reforzada de manera indefinida en una empresa.

Las empresas también consideran que un punto crítico al contratar a alguien con discapacidad es la poca formación que puede tener para realizar el trabajo o el acompañamiento constante que debe requerir la persona. Una vez más esto lo expresan aquellas personas que no conocen las habilidades que tienen las personas con esta discapacidad y tampoco conocen los programas que tienen las fundaciones para disminuir esta brecha.

Otra dificultad, aunque de menor grado es el traslado de las personas desde sus casas a sus lugares de trabajo. Las empresas ven esto como un problema mayor, ya que de cierta forma se sienten obligados a prestar todos estos servicios, que quizá no tienen ni para los empleados que manejan hace muchos años.

5.7 Adaptaciones que necesitan hacer las empresas

Para las empresas que deseen incluir personas con discapacidad intelectual y que hayan evaluado las dificultades presentadas, se puede generar un programa de adaptación el cual incluirá los siguientes puntos:

5.7.1 Revisión de los procesos de Recursos Humanos en la empresa

Cada empresa tiene establecido sus procesos para el área, pero antes de incluir a personas con discapacidad es importante identificar que procesos debemos optimizar.

1. Análisis y descripción de puestos: Antes de contratar personas con discapacidad intelectual, se debe realizar este procedimiento para identificar cuáles son los mejores puestos en los que una persona se puede ubicar. Esto es indispensable para identificar cuáles son las funciones y responsabilidades de cada cargo.

2. Selección: Si bien es cierto que las fundaciones realizan un acompañamiento a las personas con discapacidad que van a ingresar a una empresa, es necesario que desde la empresa se realice un proceso de selección a estas personas. Esto no se realiza por falta de confianza en el trabajo de la fundación, sino como un trabajo conjunto, ya que desde la empresa se conoce mejor la descripción de cada cargo y se puede ayudar a evaluar si la persona se ajustara o no al puesto.

3. Incorporación e integración (planes de acogida): Como cualquier persona que ingresa nueva a una empresa y requiere acompañamiento, así mismo las personas con discapacidad que vayan a ingresar requieren no solo una persona de la fundación que los oriente, sino una persona de la empresa; esto ayudara a que no se genere discriminación desde un principio.

4. Clima laboral: Este es uno de los procesos que se debe implementar de manera más efectiva y asertiva. La empresa debe equilibrar su preocupación por el bienestar de las personas que ya están trabajando y de las personas con discapacidad que ingresaron o van a ingresar. No puede observarse preferencia por alguno de estos grupos, ya que inmediatamente va a generar una conciencia de discriminación, la cual va afectar a toda la empresa.

5.7.2 Campaña de sensibilización

Es importante recordar que para todas las personas lo desconocido puede inquietar y generar ansiedad. Así mismo ocurre cuando va a ingresar una persona nueva a la empresa y más si es una persona con discapacidad intelectual. Para minimizar el impacto de este cambio, la empresa debe crear una campaña o programa donde todos puedan participar y se puede explicar a qué se refiere la discapacidad como tal, cuales son las fortalezas y debilidades que pueden presentar, en que situaciones se puede ayudar y en cuales es mejor retirarse; esto, permitirá a las personas entender y conocer más antes de mostrar sus prejuicios por falta de conocimiento. Esto no solo ayudara a la persona nueva a sentirse aceptado y cómodo en su lugar de trabajo, sino ayudara a que las demás personas no sientan un impacto en el cambio que se realizó o se sientan incomodas frente a una persona con esta discapacidad.

5.7.3 Adecuación transporte

Uno de los puntos que generan inquietud a las empresas es el traslado de las personas con discapacidad desde sus casas hasta el lugar de trabajo. Para esto podemos revisar dos posibilidades. Una de ellas es crear una ruta especial proporcionada por la empresa para los trabajadores para recogerlos y llevarlos todos los días, brindándoles un beneficio extra y cuidando sus traslados diarios, pero esto implicaría que también se implementara este transporte para todas las personas de la empresa; de lo contrario, estaríamos ante una situación de discriminación para aquellos que no tienen discapacidad. Una segunda posibilidad, es revisar con las familias de cada persona con discapacidad, la facilidad de llevarlos y recogerlos, brindándoles un auxilio extra para que ellos mismos se encarguen del transporte de sus seres queridos.

6. Capítulo 6. Discapacidad Psicosocial

6.1 Definición de la discapacidad

Dentro de la discapacidad mental está la discapacidad psicosocial que es definida como la inhabilidad social y psicológica de las personas para interactuar con la sociedad de una forma culturalmente aceptable ya que presentan alteraciones en la forma de pensar, la manera de relacionarse con su entorno, variaciones en su humor y sus sentimientos repercutiendo en su desempeño diario pues en ocasiones disminuye la capacidad de afrontar las diversas situaciones del diario vivir.

La discapacidad psicosocial puede derivarse de una enfermedad mental producto de las alteraciones bioquímicas y/o genéticas como también de los factores sociales y psicológicos en sí. Y puede afectar a cualquier persona, sin importar su raza, nivel educativo, sus creencias religiosas o estrato social, dado que estas enfermedades no son producto de alguna debilidad de la personalidad, de la falta de voluntad, por ellos requieren tratamiento profesional. A diferencia de la discapacidad mental, la discapacidad psicosocial no se detecta con facilidad a no ser que se manifiesten notablemente desequilibrios en la vida escolar o en las diferentes etapas del ciclo de vida, en mayor proporción dichos síntomas se presentan en la etapa adolescente y en menor proporción en la vida adulta o vejez.

Estas enfermedades son tratables y se deben abordar sinérgicamente entre los procedimientos médicos, los tratamientos psicosociales, terapias cognitivo-conductuales, grupos de apoyo, cursos de rehabilitación y talleres de rehabilitación y reinserción social. Al presentarse un episodio psicótico, la persona muestra una discapacidad psicosocial, una vez que se estabiliza puede recuperar sus habilidades sociales (discapacidad temporal) o por el contrario en algunos casos no logran recuperarlas y hablamos de una discapacidad permanente, convirtiéndose en una condición de vida para quien la padece.

Ante la ausencia de un tratamiento integral derivado de un diagnóstico oportuno sumado a las recaídas, a la falta de apego al tratamiento, dan como consecuencia que el pronóstico de la enfermedad sea malo y que la discapacidad psicosocial sea permanentemente. Según la Alianza Nacional Sobre Enfermedades Mentales o NAMI por sus siglas en inglés, los síntomas más frecuentes de enfermedad mental en adultos y adolescentes se presentan:

- a. Preocupaciones o miedos excesivos
- b. Desmedida sensación de tristeza o decaimiento
- c. Confusión o problemas para concentrarse y aprender
- d. Cambios extremos en el ánimo, incluso episodios de bienestar incontrolable o de euforia
- e. Sentimientos prolongados o fuertes de irritabilidad o ira
- f. Falta de interés por los amigos y las actividades sociales
- g. Dificultades para entender o relacionarse con otras personas
- h. Cambios en los hábitos del sueño o sensación de cansancio y energía baja
- i. Cambios en los hábitos alimenticios, como aumento del hambre o falta de apetito
- j. Cambios en el deseo sexual
- k. Dificultad para percibir la realidad (delirios o alucinaciones, en los que una persona ve y siente cosas que no existen en la realidad objetiva)
- l. Incapacidad de percibir cambios en la personalidad, la conducta o los sentimientos propios (“falta de introspección” o anosognosia)
- m. Abuso de sustancias como alcohol o drogas
- n. Múltiples dolencias físicas sin causa aparente (por ejemplo, dolores de cabeza, dolores estomacales, molestias inespecíficas y continuas)
- o. Pensamientos suicidas
- p. Imposibilidad de llevar a cabo las actividades diarias o de controlar el estrés y los problemas cotidianos
- q. Gran miedo de aumentar de peso o muchos problemas con el aspecto (principalmente en los adolescentes)

Se debe tener en cuenta las siguientes recomendaciones para interactuar con una persona con discapacidad psicosocial:

- * Diríjase con respeto.
- * Realice el saludo de la manera habitual.
- * Realice preguntas cortas, en un lenguaje claro y sencillo
- * Confirme que la información brindada fue comprendida perfectamente.
- * Tenga en cuenta las opiniones y sentimientos expresados por estas personas.
- * Evite situaciones que puedan generar violencia, como discusiones o críticas.

6.2 Tipos de enfermedades o trastornos

6.2.1 Trastornos del estado de ánimo

Los trastornos del estado del ánimo incluyen los trastornos que se caracterizan principalmente por alteración del humor. Estos están divididos en trastornos depresivos (depresión unipolar), trastorno del ánimo debido a enfermedad médica y por último el trastorno inducido por sustancias. Entre los que más se presentan tenemos:

Trastorno Depresivo

El trastorno depresivo o depresión es una psicopatología de especial cuidado pues es normal que ante una situación particular generada a lo largo de la vida se presenten sentimientos de angustia, desespero y frustración. Esta sintomatología puede durar varios días antes de desaparecer de manera gradual. Sin embargo, cuando ya ha transcurrido varios meses o años bajo esta sintomatología de seguro tendrá un impacto negativo en su diario vivir, puesto que ya desata serios problemas físicos y psicológicos como por ejemplo la pérdida de apetito o ingesta excesiva, problemas para conciliar el sueño, taquicardias, llantos incontrolados, desmotivación, Sentimientos de tristeza, Pérdida de interés en actividades que antes se consideraban agradables, disminución del deseo sexual y junto con problemas de concentración.

La depresión puede ser una enfermedad devastadora pero generalmente responde al tratamiento. En la actualidad, existe una variedad de opciones de tratamiento disponibles para las personas con depresión. Entre los tratamientos se tiene:

1. Medicamentos, como antidepresivos, estabilizadores del estado de ánimo y medicamentos antipsicóticos
2. Psicoterapia, como terapia cognitivo-conductual, terapia orientada a la familia y terapia interpersonal
3. Terapias de estimulación cerebral, como la terapia electro convulsiva (ECT) o la estimulación magnética transcraneal repetitiva (rTMS)
4. Fototerapia, que utiliza una caja de luz para exponer a una persona a luz de espectro completo y regular la hormona melatonina
5. Ejercicio, terapias alternativas, como acupuntura, meditación y nutrición.

Trastorno Bipolar

El trastorno bipolar también conocido como la depresión maníaca es una enfermedad mental que episodios de manía y depresión, se puede definir como cambio exagerado de estados de ánimo en una persona que puede llegar a afectar su modo de pensar, sentir y actuar. Las personas bipolares presentan inestabilidad emocional afectando de este modo diversos ámbitos de la vida y es muy frecuente que se dé junto a la obesidad. Los ciclos de éste trastorno duran desde días hasta meses afectando la vida laboral y social de la persona que lo sufre. El trastorno bipolar por lo general se maneja con medicación para estabilizar el estado de ánimo del paciente.

Es común que en los episodios de manía, la persona experimente euforia, aumento de energía así no haya dormido pocas horas al día, incremento de actividad, inquietud, pensamientos rápidos y el hablar rápido, puede incluso presentar comportamiento de comprador compulsivo. Por otro lado durante los episodios depresivos, la misma persona puede presentar pérdida de interés o placer en actividades ordinarias, incluyendo el sexo, decaída de energía, un sentimiento de fatiga, inquietud e irritabilidad, trastornos del dormir entre otros. Existe una versión leve de este trastorno, llamado ciclotimia.

Trastornos psicóticos

Los trastornos psicóticos son psicopatologías que causan ideas y percepciones anormales dando como resultado que la persona que lo padece percibe la realidad que lo rodea de manera tergiversada no sólo a nivel sensorial (por ejemplo, los sonidos o las imágenes). Sus principales síntomas son alucinaciones y delirios. Las alucinaciones son percepciones falsas como por ejemplo la más frecuente que es escuchar voces cuando nadie ha hablado. Estas voces pueden ser positivas, negativas o neutrales. Pueden inducir a causarle daño a sí mismo o a otros. El tratamiento depende de la causa de la psicosis, por lo general requiere de la medicación de fármacos para el control de los síntomas y psicoterapia. La hospitalización es una opción para los casos serios en los que una persona puede ser peligrosa para sí misma o para los demás.

Trastorno delirante

El trastorno delirante o también conocido como paranoia es un trastorno psicótico que se caracteriza por una o varias ideas delirantes, que aíslan a la persona de la dimensión real pues ellas están plenamente convencidas de cosas que no son realmente ciertas. Quienes lo padecen pueden estar socialmente aisladas ya que suelen desconfiar de los demás por lo cual puede verse afectada su entorno socio-laboral. Su causa es aún desconocida debido a la complejidad e impacto de los diferentes factores genéticos, biomédicos y ambientales influyentes. Dentro de este trastorno existen varios tipos entre los cuales encontramos: Grandeza, erotomanía, somático, persecución y mixto (las ideas delirantes son de más de un tipo de los anteriores). Los tratamientos principales son: Terapia familiar, Psicoterapia (CBT): puede ayudar a la persona a reconocer y cambiar patrones de comportamiento que guían a sentimientos problemáticos. Y antipsicóticos, también llamados neurolepticos

Esquizofrenia

La esquizofrenia es un trastorno cerebral crónico, severo e incapacitante que genera una alteración de la realidad, por ellos es frecuente que quien la padece escuchen que otras personas le hablan cuando en realidad no sucede o sientan que los demás quieren hacerle daño. Las personas con este trastorno tienen dificultad para cuidar de sí mismas, relacionarse socialmente y mantener un trabajo pues lo general depende de otra persona.

Habitualmente, las personas con esquizofrenia no presentan comportamientos violentos. Por el contrario, gran parte de los crímenes violentos son cometidos por personas que no son esquizofrénicas. No obstante, existen algunos síntomas asociados con la violencia, como los delirios de persecución. Las personas que padecen este trastorno juegan un papel crucial en el manejo de su enfermedad, pues al conocerla y detectar tempranamente los síntomas de una posible recaída pueden tomar decisiones informadas sobre su propio cuidado y evitar que se desarrolle su recaída. Las personas con esquizofrenia tienen tratamiento basado en medicamentos antipsicóticos y tratamiento psicosocial en forma regular y en ocasiones (depende el caso, se acude a la terapia cognitivo-conductual). Estos tratamientos les permiten afrontar los retos diarios propios de la enfermedad, como dificultad con la comunicación, el cuidado personal, el trabajo y las relaciones con los demás. Aprender y usar mecanismos para hacer frente a estos problemas les permite a las personas con esquizofrenia socializarse y vincularse laboralmente sin mayor problema. Su sintomatología se clasifica en tres categorías principales: síntomas positivos, síntomas negativos y síntomas cognitivos.

Síntomas positivos

Las alucinaciones son cosas que una persona puede ver, escuchar, oler o sentir y que nadie más puede verlas, escucharlas, olerlas o sentir las. Las "voces" son el tipo de alucinación más común relacionado con la esquizofrenia. Los delirios son creencias falsas que no forman parte de la cultura de la persona y se mantienen firmes. La persona cree en los delirios incluso después de que otras personas le comprueban que son irreales e ilógicos. Estas personas también pueden tener delirios de persecución. Los trastornos del pensamiento que se presentan cuando una persona tiene dificultad para organizar sus pensamientos o conectarlos coherentemente, es conocido como "pensamiento desorganizado". Por otro lado, se presenta el "bloqueo mental" que es cuando la persona estaba hablando de un tema determinando y de un momento a otro tiene dificultad para continuar su idea y no tiene la capacidad de retomar la idea cuando se le solicita. Finalmente, este tipo de personas puede inventar palabras sin sentido o "neologismos". Los trastornos del movimiento se pueden manifestar con movimientos rápidos y repetitivos o por el contrario entrar en estado catatónico.

Síntomas negativos

Según el Instituto de Salud Mental (NIMH) los síntomas negativos se asocian con la interrupción de las emociones y los comportamientos normales y se confunden a menudo con los síntomas de la depresión. Estos síntomas incluyen: falta de motivación, falta de comunicación así se le forcé a interactuar, afecto plano, entre otros. Cuando se presentan estos síntomas negativos es necesario el apoyo de otra persona pues en ocasiones se llega el punto de descuidar su higiene personal básica, proyectándolas erróneamente como personas perezosas, sucias y sin motivaciones, pero en realidad son los síntomas de la esquizofrenia.

Síntomas cognitivos

Los síntomas cognitivos tienen mayor dificultad para percibirse. Entre los síntomas más comunes se tiene: problemas de concentración o atender indicaciones, problemas para usar la información posterior a haberla aprendido y problemas para comprender la información y usar para la toma futura de decisiones lo cual conlleva al desarrollo de angustias emocionales que hace en les sea más difícil entrar en el campo social y laboral.

6.2.2 Trastornos de Ansiedad

Se presenta cuando los sentimientos de miedo e incertidumbre son abrumadores e impiden el desarrollo de actividades cotidianas. Su común denominador es el temor o la preocupación persistente y excesiva en situaciones que no ameritan tal grado de preocupación. Entre los Síntomas emocionales más relevantes se tiene: Terror, tensión y nerviosismo, Inquietud o irritabilidad, pesimismo y en cuanto sus síntomas físico se presentan: taquicardia, fatiga e insomnio, molestias estomacales, Sudoración, temblores y tics, dolor de cabeza, y Molestias estomacales, micción frecuente o diarrea. Debido a que cada trastorno de ansiedad tiene sintomatología se tienen distintos tipos de tratamiento. Sin embargo, los tratamientos frecuentes son: Psicoterapia, medicación y Tratamientos de Salud Complementarios que incluyen técnicas contra el estrés y de relajación.

Trastorno de pánico

El ataque de pánico se caracteriza por intensos episodios de miedo acompañado de temor y desespero incontrolable que son asociados a sentimientos de muerte inminente, que en ocasiones se confunde con un ataque cardíaco debido a su similitud respecto a los síntomas físicos: dolor en el pecho, palpitaciones, mareos, falta de aliento y molestias estomacales. El aislamiento social o evitar lugares específicos son parte de las medidas que toman quienes padecen este trastorno.

Trastornos fóbicos

Es normal sentir miedo antes situaciones especificadas, sin embargo sin embargo ese miedo que se experimente es controlado, a diferencia de las personas que padecen trastornos fóbicos experimentan un miedo irracional frente a un estímulo fóbico, llamase animal, objeto, situación o lugar que no son capaces de controlar o tolerar. Dando como resultado comportamiento orientados a evitar el estímulo.

Trastorno por Estrés Postraumático (TEPT)

El Trastorno por Estrés Postraumático se presenta cuando la persona ha sido expuesta a una situación traumática que le haya provocado una experiencia psicológica estresante. Sus síntomas más comunes son los: Recuerdos invasivos relacionados con la experiencia traumática, evasión de lugares u objetos que perpetúan el evento traumático, disociación que puede ir acompañada de la des realización, hiperexcitación. El PTSD se trata de diversas maneras: Medicaciones, incluyendo los estabilizadores del humor, medicaciones antipsicóticas y antidepresivos. Sicoterapia, estrategias de autogestión, la conciencia plena y animales de servicio.

Trastorno Obsesivo-Compulsivo (TOC)

El Trastorno Obsesivo-Compulsivo (TOC) es trastorno en el cual quien lo padece experimenta pensamientos, ideas o imágenes no deseadas o involuntarias. Hace parte de los trastornos de la ansiedad, por ello, está asociado a sensación de intensa de temor, angustia y estrés permanente lo cual repercute en el desarrollo normal de las actividades diarias pues provoca que quien lo padece realice actos repetitivos que alivian temporalmente el estrés provocado por una obsesión, Las personas con estos trastornos saben que estos rituales no tienen sentido, pero sienten que deben llevarlas a cabo para aliviar la ansiedad y, en algunos casos, para

evitar que algo malo suceda. Al igual que las obsesiones, las personas pueden tratar de no realizar actos compulsivos, pero se sienten obligados a hacerlo para aliviar la ansiedad.

Trastorno de Ansiedad Generalizada

Las personas con trastorno de ansiedad generalizada se preocupan extremadamente absolutamente todo, inclusive cuando existe una mínima o ninguna razón para preocuparse. El trastorno de ansiedad generalizada se desarrolla lentamente y sus síntomas tienden a ser críticos en momentos de estrés. Las personas con el trastorno de ansiedad generalizada tienen preocupaciones desmedidas por las actividades diarias, no controlan sus preocupaciones, tienen dificultad para relajarse, problemas para concentrarse, presentan dolores de cabeza, de los músculos, del estómago o dolores inexplicables entre otros. Como tratamientos existe la Psicoterapia (cognitiva-conductual) es idea ya que enseña a la persona diversas formas de afrontar las situaciones y así mismo sentir menos ansiedad o preocupación y los medicamentos.

Trastornos de personalidad

Tal como lo define el capítulo 16 del DSM-IV-TR un trastorno de personalidad es un patrón permanente e inflexible de experiencia interna y de comportamiento que se aparta acusadamente de las expectativas de la cultura del sujeto, tiene su inicio en la adolescencia o principio de la edad adulta, es estable a lo largo del tiempo y comporta malestar o prejuicios para el sujeto. El DSM-IV define los rasgos de personalidad como "patrones persistentes de formas de percibir, relacionarse y pensar sobre el entorno y sobre uno mismo que se ponen de manifiesto en una amplia gama de contextos sociales y personales".

Trastorno Límite de la Personalidad (TLP)

El trastorno límite de la personalidad o borderline se caracteriza por la dificultad en la regulación de las emociones, lo que conlleva a cambios de humor, inestabilidad de las emociones, baja autoestima, impulsividad, relaciones personales tormentosas. Las personas intentan desenfrenadamente evitar situaciones reales o imaginarias de abandono por parte de sus amigos, familiares y pareja. El resultado combinado de vivir con TLP puede manifestarse en un comportamiento destructivo, como la autolesión (corte) o intentos de suicidio. El tratamiento por preferencia es la psicoterapia, como la terapia conductual dialéctica (DBT), la terapia cognitivo

conductual (TCC) y la psicoterapia psicodinámica, es la primera línea de elección para el TLP junto con medicación en algunos casos.

Trastorno antisocial (TASP)

La persona que padece el trastorno antisocial se caracteriza porque tiende a no relacionarse con la sociedad, evitando cualquier tipo de interacción. Por lo cual experimentan depresiones, timidez y ansiedad social debido al temor de ser rechazada. Los diferentes síntomas y conductas que caracterizan el TASP incluyen: robos, agresividad, tendencia a la soledad, violencia y abuso de sustancias psicoactivas.

6.2.3 Trastornos de la conducta alimentaria.

Es una enfermedad que genera desórdenes alimenticios ya que quien la padece puede comer muy pocas cantidades de alimentos o por el contrario cantidades exageradas de alimento, y con frecuencia se presenta junto con otras enfermedades como la depresión, el abuso de sustancias o los trastornos de ansiedad.

Anorexia Nerviosa

La anorexia se identifica por una obsesión por controlar la ingesta de comida y su valor calórico. Uno de sus síntomas más característicos es la distorsión de la imagen corporal, ya que estas personas siempre sienten obesas o con sobrepeso por ellos las personas que sufren anorexia restringen la ingesta de alimentos haciendo dieta, ayuno e incluso ejercicio físico excesivo lo que conlleva a un adelgazamiento extremo por la incesante búsqueda de delgadez y negación a mantener un peso normal o saludable.

Bulimia Nerviosa

La bulimia nerviosa se caracteriza por episodios repetitivos en cuanto a la ingesta de cantidades extremadamente grandes de alimentos junto con la ausencia de control en estos episodios. Posteriormente se presentan vómitos forzados o abuso de laxantes o diuréticos, ayunos y/o exceso de ejercicios o una combinación de estos comportamientos.

Trastorno por Atracón

El trastorno por atracón es un trastorno grave en quien lo padece ingiere enormes cantidades de alimentos sin control. Este trastorno coexiste con problemas de obesidad, problemas de presión arterial y enfermedades vasculares. A diferencia de la bulimia y la anorexia, luego de la ingesta, no se presentan sensaciones de culpa por lo ingerido.

6.3 Enfermedades objeto de reinserción laboral

Dentro de las discapacidades expuestas anteriormente todas pueden ser objeto de vinculación laboral una vez se haya finalizado su rehabilitación Psicosocial bajo el modelo de Médico Rehabilitador. Sin embargo dentro de la discapacidad psicosocial existe un grupo de personas a quienes se excluye del objeto de inserción laboral, ellos son los discapacitados psicosociales que presentan Inimputabilidad, término que se vincula a la condición de inimputable. Una persona es inimputable cuando no es responsable penalmente de un ilícito que cometió ya que no está en condiciones de comprender su accionar o las consecuencias de éste. Por lo tanto, no sólo no tiene responsabilidad penal sobre su comportamiento, sino que tampoco es declarado culpable a nivel legal.

La inimputabilidad puede decretarse por trastornos psicológicos, así:

1. Enajenación mental. Dentro de este grupo se encuentran la psicosis, la oligofrenia o la debilidad mental, entre otras.
2. Alternaciones en la percepción. Para que alguien goce de inimputabilidad basándose en aquellas, se exige que las mismas que sufre aquel sean de nacimiento o desde la infancia. No obstante, es imprescindible que afecten de manera grave a lo que es la percepción de la realidad.
3. Trastorno mental transitorio. Con este término se hace referencia a lo que sería la perturbación de las facultades mentales que un individuo experimenta en un momento

determinado y durante un corto periodo de tiempo. Se diferencia de la enajenación porque esta es permanente y él no, él es pasajero.¹⁰

De igual manera, se excluyen las personas que una vez evaluadas por la junta médica Regional hayan adquirido su calidad de pensionado por invalidez ya que este grupo de personas ya tiene un soporte económico que les permite satisfacer sus necesidades básicas; esto a diferencia de las personas que no cuentan con una pensión y adicionalmente el mercado laboral en mayor proporción no les brinda la oportunidad de laboral.

6.4 Habilidades a desarrollar y posibles entrenamientos

La persona en condición de discapacidad psicosocial debe desarrollar o potencializar para garantizar su inclusión laboral las siguientes habilidades: Independencia, Incremento de la fluidez verbal, mejorando los componentes verbales y no verbales de las habilidades de comunicación; fomentar la relación con el otro, desarrollar unos contenidos de conversación adecuados, aumentar las redes sociales, disminuir el aislamiento en casa. Igualmente se debe desarrollar la habilidad de iniciar, mantener y finalizar conversaciones; desarrollar la habilidad de cambiar de tema en las distintas conversaciones, aumentar su autoestima, dotarles de instrumentos para resolver autónomamente problemas de la vida cotidiana.

Es muy importante, potenciar la relación entre ellos para fortalecer el trabajo en equipo, el liderazgo y el emprendimiento. Se debe tener buenas conductas de seguridad y salud en el trabajo para saber cómo identificar y reportar de un accidente de trabajo. Y por último manejar el tema de pausas activas para que se pueda dar un correcto descanso en los momentos que se necesiten e las jornadas largas de trabajo.

¹⁰ Definición de inimputabilidad - Qué es, Significado y Concepto. Consultado en <http://definicion.de/inimputabilidad/#ixzz4NluKWxjE>

6.5 Herramientas y programas de acompañamiento

6.5.1 Fundación IDEAL

La fundación IDEAL es una fundación sin ánimo de lucro fue creada en 1962 para formar y capacitar a personas en condición de discapacidad para su inclusión social, familiar y laboral mediante la de herramientas que les permitan sentirse útiles a la sociedad. En las herramientas de Adaptación integral se busca que las personas en condición de discapacidad adquirir o fortalecer las capacidades y habilidades que le permitan hacer parte del mercado laboral a través de una inmersión en un ambiente laboral real.

Los integrantes de esta fundación son personas con deseos de superación personal, dispuestas a vencer todas las barreras de tipo social, laboral, económico, cultural y familiar y que hagan parte activa de los procesos de: capacitación complementaria con duración de 6 meses. El proceso inicia 2 veces al año. Por otro lado, formación para la vida y laboratorios de aprendizaje en donde se tienen convenios con grandes empresas en el país (Alpina, Smart Chef y Pelikan entre otros) para apoyar labores correspondiente a proceso productivos como por ejemplo ensopado, envase y empaque en donde se viven experiencias que permiten fortalecimiento integral. Igualmente apoyo familiar con eje transversal.

En las herramientas de inclusión laboral y seguimiento se tiene: Análisis de barreras y facilitadores para la inclusión, capacitación y sensibilización al equipo de trabajo, perfilamiento de cargos, recomendaciones a Gestión Humana, apoyo durante la vinculación, seguimiento y acompañamiento a la empresa y al trabajador en condición de discapacidad.

6.6 Dificultades de las empresas para recibir a las personas

La mayor barrera o dificultad que se presenta al recibir personas con la discapacidad psicosocial son los mitos generados respecto a su inserción laboral, pues por desconocimiento

del tema psicosocial y sus diversas patologías son objeto de prejuicio y discriminación, llegando a estigmatizar a una persona con discapacidad psicosocial como una persona violenta que puede llegar a ser criminal siendo que el 95% de las personas con esta discapacidad no son agresivos y normalmente la sociedad los cataloga a todos como violentos, peligrosos y hasta criminales.

Tan es así que la recomendación de muchos abogados de empresas no recomienda que se contrate una persona discapacitada pero de fondo la razón obedece al desconocimiento y el manejo no adecuado del tema. Adicionalmente se presenta que junto con la cultura organizacional y las leyes vigentes se tiene pensado erróneamente que dar por terminada la relación laboral con un discapacitado es muy complicado, y el común de la gente incluyendo a los empresarios lo perciben de este modo porque han tenido experiencias negativas respecto al tema pero de trabajadores que se ha accidentado estando vinculados a la empresa o que han adquirido enfermedad laboral en una relación laboral vigente y que al momento de adquirir su enfermedad o de adquirir su condición de discapacidad le ordenan a la empresa reubicar a esta persona y cuando el empresario no dispone de un puesto de trabajo en donde reubicarlo se convierte en una “carga” o problema porque el trabajo no tiene las competencias para que se desarrolle en la parte administrativa, de archivo, de oficina ya que por ejemplo siempre se desempeñó en la parte operativa o de producción, es allí donde finalmente lo terminan despidiendo o el trabajador aburriéndose.

Las sentencias judiciales que hay actualmente son sentencias relacionadas con personas que estaban sanas, sin ninguna discapacidad, y tuvieron un accidente o enfermedad versus la que ya ingresó con la discapacidad, en el cual en punto más importante es realizarle el debido proceso administrativo, porque las empresas no pretenden despedir la persona por causa de su discapacidad, lo van a despedir por justa causa, por ejemplo, incumplir con horarios laborales, incumplimiento en políticas organizacionales, por incumplimiento de reglamentos y demás ítems contemplados en el literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es quien expone que para la desvinculación laboral de un discapacitado debe mediar el Ministerio del trabajo sin embargo en este momento cursa un proyecto de ley, la “Ley 18 de 2015” (capítulo IV Artículo 103B numeral 2-3) donde se propone

que lo más importante no es que el Ministerio dé el permiso sino que se garantice que hubo un debido proceso para ese despido, un proceso transparente, justo, equánime en el cual la persona fue escuchada y que al observar que su comportamiento es totalmente incompatible con el reglamento de trabajo o ética, entre otras, la persona si puede ser despedida.

Por otro lado, se presenta como barrera la sensibilización no oportuna para todos los miembros que componen la organización o empresa en donde se pretende incluir a los discapacitados pues en diversas oportunidades al saltarse esta etapa se crea un ambiente laboral de rechazo, de miedos y de mínima interacción social. De modo que, la sensibilización es una acción que hace parte del pilar empresarial que promueve una cultura inclusiva que permita la creación de actitudes positivas, de respeto, solidaridad, valoración y tolerancia hacia las personas discapacitadas, con lo cual se potencializa la convivencia y desarrollo de empatías y de este modo favorecer la aceptación de este tipo de personas que finalmente son seres humanos que sienten y sueñan como cualquier otro ser humano que no ha sido afectado por una condición de discapacidad.

6.7 Adaptaciones que necesitan hacer las empresas

Hacer parte de las empresas que incursión en el modelo de inclusión a personas en condición de discapacidad requiere de algunos ajustes en los procesos organizacionales para garantizar el éxito de la actividad laboral así:

6.7.1 Adaptación de procesos internos para vinculación

Una vez la empresa manifiesta su interés en vincular personas en condición de discapacidad se dispone a analizar el tipo de empresa y se resuelven las dudas puntuales que tenga el empleador. Se hace el diagnóstico de barrera y facilitadores, y en base a esto se sugiere el puesto de trabajo que podría llegar a desempeñar, según el perfil que tenga el candidato (operario, call center, manejo de archivo, servicios generales y posteriormente se le entrega el

abanico de candidatos disponibles que son compatibles con la cultura, la misión y visión organizacional.

Seguidamente se trabaja en conjunto (fundación-empresa) para realizar las respectivas correcciones o ajustes razonables a los que haya lugar. . Es en este punto donde gestión Humana, en su proceso de reclutamiento y selección de personal es pieza clave para un proceso exitoso. Se prestan asesorías en todas las áreas funcionales de la empresa: asesoría en derecho, asesoría financiera, asesoría administrativa y demás a considerar necesarias para que el empresario tenga plena confianza y acompañamiento continuo en el proceso para así mismo garantizar que no se lleva un problema a su empresa sino por el contrario un capital humano invaluable porque se parte de la base que no solo se envía una hoja de vida más sino que por el contrario se postula a personas que llevan trayectoria en la fundación y de las cuales se tiene conocimientos , es así, como se envía un formato con las competencias que tiene la persona.

6.7.2 Adecuación de la infraestructura de la planta física y del puesto de trabajo.

La discapacidad psicosocial es la discapacidad que requiere menor inversión, pues no requiere de adecuaciones locativas o físicas. Sin embargo se recomienda que según el tipo de discapacidad y necesidad del empleada se tengan en cuenta, por ejemplo, si se tiene una persona en condición de discapacidad que se le olvidan ciertas cosas se puede en su puesto de trabajo colocarle pos-it , un planeador de actividades, es decir, inversión casi nula. Otro ejemplo, es si la persona no le gusta interactuar mucho con otras personas se puede ubicar en archivo o en puestos de trabajo que se acomoden a su perfil pero en sí, ningún cambio en infraestructura.

6.7.3 Adaptación al entorno social-laboral

La fundación cuenta con un programa de sensibilización en donde se hace un acercamiento con la empresa donde se ha demostrado que muchas oportunidades la persona en condición de discapacidad poder ser mejor trabajador que uno que está completamente sano.

Adicionalmente se ha demostrado que estas personas valoran aún más la oportunidad de laborar lo que se traducen en fidelización y lealtad corporativa.

Igualmente se deben dar: capacitaciones y formaciones que buscan minimizar los impactos negativos para las dos partes, cambios de actitud y compromiso de las partes, sensibilización frente a como se debe tratar a una persona en condición de discapacidad basado en respeto y solidaridad, talleres de sensibilización de valores y principios, taller de preparación a las personas para recibir e integrar a la persona en condición de discapacidad a nivel general, capacitaciones de comunicación efectiva: lenguaje positivo y comunicación incluyente con el propósito de consolidar conceptos, entender y apoyar a estas personas. Por último, no se recomienda a las organizaciones hacer pública la discapacidad psicosocial de una persona, pues es aconsejable que lo sepan sus jefes directos para que en dado caso se presente una eventual crisis sepa cómo manejar y también tenga en cuenta los factores que pueden detonarla.

7. Capítulo 7. Normatividad laboral colombiana

En materia de discapacidad es importante mencionar la legislación aplicable a Colombia en que no solo explica las definiciones básicas del tema sino también que orienta a las empresas en la vinculación laboral de las personas discapacitadas y especifica los beneficios económicos que adquieren las empresas y da ejemplo de casos reales de contratación. En primera instancia la Constitución Política de Colombia estipula los derechos de las personas discapacitadas en el Artículo 47 del Capítulo 2 pactando que “El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran”. Esta protección que emana del Estado se ve reforzada en materia laboral por diferentes leyes nacionales e internacionales.

En el ámbito internacional la Organización Internacional del Trabajo (OIT) regula normatividad laboral con programas de integración al trabajo para las personas discapacitadas que los ayudan a superar sus ventajas y garantizar la inclusión de las personas con discapacidad con actividades tales como la formación profesional, la promoción del empleo, planes de protección social y estrategias para la reducción de la pobreza. De los convenios de la OIT, Colombia ratificó en 1983 el Convenio número 159 el cual trata “sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas)”. El convenio tiene como finalidad la readaptación profesional de las personas con discapacidad para que éstas puedan obtener y conservar un empleo que les permita progresar y crecer como personas. Se firmó el convenio para que Colombia pudiese ofrecer igualdad de oportunidades laborales entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general.

En la normatividad nacional la Ley 100 de 1993 da las pautas básicas para poder considerar la vinculación laboral de una persona discapacitada. Sin embargo, la Ley 361 de 1997 considerada como la Ley de Estabilidad Laboral Reforzada, es la que regula la protección especial que al igual que los trabajadores sindicales y las mujeres embarazadas, cuentan los discapacitados que se van a vincular laboralmente en una empresa. Esta ley considera el derecho al trabajo como un derecho fundamental para personas discapacitadas porque no necesariamente

una limitación física o de salud entorpece la capacidad de desempeñarse en diferentes cargos laborales. En su artículo 26, se estipula que una limitación de cualquier tipo no puede ser un obstáculo para tener una relación laboral, y por tanto la limitación no se puede considerar como una causa justa de terminación del contrato laboral. La misma ley estipula los beneficios económicos los cuales adquieren las empresas por tener bajo su planta de empleados a personas con discapacidad entre los cuales se destacan los siguientes artículos:

- Art 24, ley 361 de 1997: Preferencia en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos; si se tiene mínimo un 10% de la monina con personal discapacitados.
- Art 24, ley 361 de 1997: Prelación en el otorgamiento de créditos, subvenciones de organismos estatales, con el objetivo de aplicarse en planes y programas de participación de personas con limitaciones.
- Art 24, ley 361 de 1997: Beneficio en tasas arancelarias de importación de maquinaria y equipo destinados al manejo de personas con limitaciones.
- Art 31, ley 361 de 1997: Deducción de la declaración de renta de la empresa, del 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año gravable a los trabajadores con limitación no inferior al 25%.
- Art 31, ley 361 de 1997: Disminución de la cuota de aprendices al 25% si se contratan personas con discapacidad.

Las empresas no están solas al momento de decidirse por vincular laboralmente a personas discapacitadas, ya que existen varios programas apoyados por el gobierno y por otras empresas que ya han tenido experiencia en el tema que fomentan este tipo de contrataciones. Un ejemplo es el Pacto de Productividad, el cual se sustenta como un programa empresarial de promoción laboral para personas con discapacidad en las ciudades de Bogotá, Medellín, Cali y Pereira. Por último, cabe considerar que también existen programas de integración del Ministerio de Trabajo y Protección Social, salud pública, educación nacional y del SENA para el apoyo de la inclusión laboral de personas discapacitadas.

8. Capítulo 8. Conclusiones

Desde hace muchos años, la palabra “discapacidad” ha sido empleada para referirse a las personas que no pueden desempeñar por sí sola las diferentes actividades de la vida diaria; y aunque esto ha dado paso a una discriminación social, podemos decir que desde hace un tiempo las personas y las empresas han buscado darle un nuevo significado a esta palabra. Para alcanzar este cambio, ha sido necesario profundizar y aprender cada día más sobre la discapacidad, sus tipos, sus enfermedades, sus limitaciones. Este nuevo conocimiento ha permitido reconocer que cada tipo de discapacidad es un mundo y que cada persona que sufre una discapacidad es única y por tanto, tiene talentos y necesidades especiales. Esto ha abierto una ventana de posibilidades en el mundo laboral, ya que se percibe el aporte que cada persona ofrece a un determinado cargo o empresa. El reconocer la diferencia entre los tipos de discapacidad existentes es el comienzo de una verdadera inclusión laboral, debido a que se identifican comportamientos, habilidades e incluso se llegan a conocer diversas fundaciones que están dispuestas a apoyar el proceso de trabajo, cambiando así la visión de limitación y frustración que se tiene comúnmente, y por otro lado abriendo un marco de posibilidades de superación y satisfacción personal.

Actualmente, la condición de discapacidad es un tema abordado en el mercado laboral colombiano en alguna medida, sin embargo, no es frecuente que las empresas realicen este tipo de contratación. En la mayoría de empresas del país, no existen programas de responsabilidad social empresarial (RSE) que impulsen la vinculación de personas en condición de discapacidad, y que les permita a estas personas ser incluidas laboralmente en nuestra sociedad, bajo las mismas garantías y oportunidades que cualquier trabajador. Al hablar de inclusión laboral de personas con discapacidad es común encontrar diferentes barreras que impiden este proceso. Estas barreras están principalmente conformadas por diferentes mitos y miedos personales y organizacionales, los cuales abarcan muchos aspectos como por ejemplo: la falta de experiencia al no haber trabajado anteriormente con una persona con discapacidad, el desconocimiento de las habilidades que tiene una persona en esta condiciones y la falta de una política inclusiva o inexistencia de procesos ajustables para esta inclusión, entre otras.

Cada día las empresas generan conciencia sobre el tema y tienen valores corporativos que los motivan a tomar la decisión. Entre estos valores encontramos el respeto, la aceptación de la diversidad, de la inclusión, de la meritocracia de la no discriminación. También vienen los cambios que son necesarios realizar, iniciando por un proceso adecuado de selección el cual comienza con un perfilamiento del cargo, evaluación de competencias, conocimientos y habilidades finalizando en la contratación regida por un marco legal, siendo pieza clave para la adaptación de la persona a la empresa. Así mismo se han identificado diferentes procesos indispensables, como lo es la medición de clima laboral y el adecuado programa de capacitación, los cuales permitirán fortalecer relaciones, identificar posibilidades de mejora para facilitar el proceso de ingreso y estabilización de una persona con discapacidad a cualquier empresa. Como punto clave de este proceso, se ha podido reconocer la importancia que tienen las diferentes fundaciones especializadas en cada discapacidad, estas instituciones poco reconocidas brindan un acompañamiento tanto para la empresa como para las personas, facilitando la integración y adaptación de todos.

El cumplir con todos estos procesos internos ha permitido generar más oportunidades laborales y así mismo se han evidenciado diferentes beneficios no solo para las personas, sino para las familias, para las empresas y en general, para la sociedad. En cuanto a los beneficios encontrados enfocados en la persona, se observa el impacto económico positivo que tiene la persona y su familia y el sentimiento de autonomía y superación personal que cada uno adquiere. Como parte de los beneficios para las empresas, se evidencia un incremento en el nivel de motivación de los empleados, una mejora en el clima laboral, cambia substancialmente la actitud de los trabajadores y elimina muchos estereotipos, como resultado de la gran responsabilidad y perseverancia que este personal demuestra. En primera instancia, la promoción de trabajo en equipo, la oportunidad de compartir actividades con personal discapacitado, es una experiencia de aprendizaje mutuo y es un aporte al funcionamiento general de los equipos de trabajo. Si se analiza el ausentismo laboral se evidencia que el personal con discapacidad es muy poco conflictivo y cuenta con un ausentismo laboral, menor o igual al personal sin discapacidad. Generalmente este personal es más fiel a su puesto de trabajo, genera mayores compromisos y presenta una menor rotación lo que traduce a menores gastos y tiempo de formación. Igualmente permite contar con trabajadores eficientes en tareas específicas, algunas personas con

discapacidad tienen características especiales que les permiten adquirir destrezas superiores o únicas a las de otros empleados.

El reconocimiento y avance en la reputación de la empresa, también es un beneficio importante ya que la imagen de la organización no sólo se ve afectada positivamente en el mercado, sino que también al interior de ésta. Se desarrolla un sentido de pertenencia a una empresa que respeta e integra a personas con discapacidad y la empresa se destaca en el medio que la rodea. Aunque estos beneficios son muestra de progreso, el beneficio más grande lo obtiene la sociedad. Este proceso de inclusión, ha permitido considerar un nuevo significado de la palabra “discapacidad”, el cual ha generado una consciencia colectiva que anteriormente no existía y ha dado paso al cambio de mentalidad de todas las personas, instituciones, empresas, etc. Es ahora que con cada empresa que genera cambios, poco a poco se valora más y se presta más atención a las personas con discapacidad, así dichos cambios se reflejan también en nuestro diario vivir enseñándonos a conocer al otro no por sus falencias sino por sus talentos ocultos.

Lista de referencias

- Pacto de productividad. Programa empresarial de promoción laboral para personas con discapacidad. Consultado en: http://www.pactodeproductividad.com/p_inclusion.html
- Procesos de inclusión laboral en la política pública de discapacidad en Colombia. Ministerio de la Protección Social. Dirección de Promoción del Trabajo. Consultado en: <https://www.minsalud.gov.co/riesgosProfesionales/Documents/Procesos%20de%20Inclusi%C3%B3n%20Laboral%20Discapacidad.pdf>
- Normas Integrales de la protección a la discapacidad en Colombia. Ministerio de la Protección Social. Bogotá 2010. Consultado en: http://www.mintrabajo.gov.co/component/docman/doc_download/608-16-normas-integrales-de-proteccion-a-la-discapacidad-claudia-p-villamizar-aponte.html.
- Marco legal de la discapacidad. DANE. Consultado en: http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/discapacidad/marco_legal.pdf
- Ley 361 de 1997: Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.
- La contratación de personal discapacitado. 15 de octubre de 2013. Activo Legal. Adolfo Ibañez. Consultado en: <http://www.activolegal.com/web/index.php/noticias/actualidad/654-contratacion-laboral-discapitados-beneficios-responsabilidades>
- Beneficios al contratar personas con discapacidad. 13 de septiembre de 2015. Portafolio. Consultado en: <http://www.portafolio.co/opinion/redaccion-portafolio/beneficios-contratar-personas-discapacidad-37338>
- Ministerio de trabajo construye y socializa proyecto de decreto para inclusión laboral de personas con discapacidad. Consultado en: <http://mintrabajo.gov.co/mayo-2015/4420-ministerio-del-trabajo-construye-y-socializa-proyecto-de-decreto-para-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad.html>
- Gran Estación le apuesta al trabajo para discapacitados. (06 de enero de 2010). Consultado en: <http://www.portafolio.co/economia/finanzas/gran-estacion-le-apuesta-discapacitados-318490>
- Discapacidades sensoriales. Consultado en <http://www.ladiscapacidad.com>
- Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Ministerio de Relaciones Laborales – Dirección de atención a grupos prioritarios. Consejo Nacional de Igualdad de discapacidades – Conadis. Ecuador.2013

Atención educativa a personas con discapacidad y capacidades o con talentos excepcionales. Educación Inclusiva. Colombia Aprende. 6 de mayo de 2013. Visto en: <http://www.colombiaprende.edu.co/html/micrositios/1752/w3-article-320689.html>

Tipos y grados de discapacidad. Visto en: http://www.cruzroja.es/portal/page?_pageid=418,12398047&_dad=portal30&_schema=PORTAL30

Discapacidad – Tipos de Discapacidad. Comisión Nacional de los Derechos Humanos- CNDH. México. Visto en: http://www.cndh.org.mx/Discapacidad_Tipos

Relación de las enfermedades más habituales entre el colectivo de discapacitados. Universidades Politécnicas, discapacidad y empleo. Visto en: <http://www.upc.edu/ude/particulares/informacion/informacion-generica-sobre-discapacidad/relacion-de-las-enfermedades-mas-habituales-entre-el-colectivo-de-discapitados#fisiques>

General Information of Physical Disabilities. Handicaps Welfare Association, an organization of the disabled, for the disabled, by the disabled. Visto en: <http://hwa.org.sg/news/general-information-on-physical-disabilities/>

Las discapacidades físicas, integración en educación física. Juan Carlos Muñoz Diaz, María Ángela Antón Herrera, Revista Digital - Buenos Aires - Año 11 - N° 98 - Julio de 2006. Visto en: <http://www.efdeportes.com/efd98/discap.htm>

Physical and mobility impairments. Disabled world towards tomorrow. Visto en: <http://www.disabled-world.com/disability/types/mobility/>

Fundación CIREC, Transformando vidas. Visto en: <http://www.cirec.org/>

Fundación Campeones de la Vida. Visto en: <http://www.fundacioncampeonesdelavida.org/>

Observatorio Nacional de Discapacidad. Ministerio de Salud. Colombia. Visto en: <http://ondiscapacidad.minsalud.gov.co/Paginas/Home.aspx>

Ministerio de Salud y Protección Social, Oficina de Promoción Social. Sala situacional de personas con discapacidad a nivel nacional, agosto de 2015. Visto en: <http://discapacidadcolombia.com/phocadownloadpap/ESTADISTICAS/Sala-situacional-discapacidad-Nacional-agosto-2015.pdf>

Cartilla básica sobre accesibilidad. Sonia Verswyvel, Catalina Martínez, Felipe Chávez. Visto en: <http://pactodeproductividad.com/pdf/cartillabasicasobreaccesibilidad.pdf>

Guía regional de accesibilidad para empleadores. Trust for the Americas, Organización de los Estados Americanos (OEA) Fortalecimiento de Oportunidades para el Empleo de personas con Discapacidad POETA Inclusión Social y Laboral. Visto en: <http://pactodeproductividad.com/pdf/mxguiaaccesibilidadrumbos.pdf>

- Asociación Americana de Psiquiatría. (2013). Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (5^a ed.). Arlington, VA: American Psychiatric Publishing
- Verdugo, M. (2003). Análisis de la definición de discapacidad intelectual de la asociación americana sobre retraso mental de 2002. Revista española sobre discapacidad intelectual. Vol. 34. (Nº 205), pp. 5 – 19.
- Washington, DC. (2013). Definition of Intellectual Disability. Visto en: <https://aaid.org/intellectual-disability/definition#.WA1b9Oh96Uk>
- Bejarano. M. (2009). 100 maneras de convivir con la discapacidad. Desarrollo y déficit. (1ª ed.). Barcelona: Editorial Paidós.
- Recomendaciones para la accesibilidad para poblaciones con limitación visual, sorda y sordociega, a espacios abiertos y cerrados. Visto en <http://www.pactodeproductividad.com/pdf/recomendacionesparalaaccesibilidaddepoplacionesconlimitacionvisualsordaysordociega.pdf>
- Fundación IDEAL, visto en: <http://www.ideal.com.co>
- Guías de adecuaciones para población en condición de discapacidad. Tomado de https://www.mineduc.gob.gt/DIGEESP/documents/Manual_de_Adecuaciones_Curricular_es.pdf
- García-Allen, J. Los García-Allen,. Psicología Clínica. Recuperado de: <https://psicologiymente.net/clinica/trastornos-mentales-mas-comunes>
- Los 10 trastornos psicológicos más comunes. (s.f). Recuperado de <http://www.recursosdeautoayuda.com/los-10-trastornos-psicologicos-mas-comunes/>
- Organización Mundial de la Salud (Abril de 2016). Esquizofrenia. Recuperado de <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs397/es/>
- Cuevas, C. y Perona, S.:Entrenamiento en habilidades sociales en una unidad de rehabilitación psicosocial, en Gil, F. Habilidades sociales y salud, 1992, Madrid, Eudema Universidad
- Trastorno Bipolar: Lo Que Usted Necesita Saber. Mental Health America. Recuperado de <http://www.mentalhealthamerica.net/conditions/trastorno-bipolar-lo-que-usted-necesita-saber>
- Asociación Americana de Psiquiatría. (2013). Los trastornos depresivos. En el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (5^a ed.). doi: 10.1176/appi.books.9780890425596.807874

Gallardo L (Enero 2015). Salud mental, discapacidad psicosocial y no discriminación. Querétaro. El universal. Recuperado de <http://www.eluniversalqueretaro.mx/content/salud-mental-discapacidad-psicosocial-y-no-discriminacion>

National Alliance on Mental Illness. NAMI programs. Consultado en : <http://espanol.nami.org/Learn-More/Mental-Health-Conditions>

Las enfermedades mentales- Consultado en: <http://biology.kenyon.edu/slonec/span-med/mental/mentales.htm>

Educación inclusiva. 06 de mayo de 2013. Colombia Aprende la red del Conocimiento. Consultado en : <http://www.colombiaprende.edu.co/html/micrositios/1752/w3-article-320689.html>

Los 16 trastornos mentales más comunes. Psicología Clínica. Consultado en : <https://psicologiyamente.net/clinica/trastornos-mentales-mas-comunes#!>

Trastorno Delirante: Tratamiento, Síntomas y Causas. Alberto Rubín Martín. Consultado en <http://www.lifeder.com/trastorno-delirante/>

Anexo 1. Clasificación de Discapacidad Intelectual

ESCALA	AREA COGNITIVA	AREA SOCIAL	AREA PRACTICA
Leve	<ul style="list-style-type: none"> - En niños pequeños puede no evidenciarse ninguna diferencia. - Durante la infancia se pueden evidenciar problemas de aprendizaje y necesidad de acompañamiento - Durante la edad adulta se presenta alteración del pensamiento abstracto (definición estrategias, resolución problemas, planificación, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> - Se puede observar cierta inmadurez en las relaciones sociales - Dificultad en la regulación de la emoción - Alto grado de ingenuidad, con riesgo a presentarse manipulación por los demás. - Dificultad en comprensión y expresión del lenguaje figurativo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Aunque de forma más lenta, alcanzan la completa autonomía en el cuidado personal. - Realizan tareas diarias de forma efectiva - Requieren ayuda en tareas cotidianas como transporte, alimentación, compras, etc. - Las habilidades recreativas son similares a personas de la misma edad. - Requieren asesoría para realizar trabajos que requieran alguna habilidad.
Moderado	<ul style="list-style-type: none"> - Durante todo el desarrollo se observa retraso en las habilidades conceptuales. - Dificultad y demora en el progreso para aprender a escribir, leer, entre otras. - La noción de tiempo y dinero es notablemente reducida. - Se requiere ayuda continua 	<ul style="list-style-type: none"> - Uso del lenguaje hablado como principal medio de relación. - Escaso autocontrol en situaciones conflictivas. - Dificultades articulatorias. - Puede tener amistades y relaciones satisfactorias. 	<ul style="list-style-type: none"> - Aprendizaje constante y a largo plazo para aprender habilidades nuevas. - Responsabilidad en funciones como vestir, comer e higiene personal. - Necesidad de personas que recuerden lo que se debe hacer. - Habilidad para trabajos

	<p>para tareas diarias.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dificultad para entender información de carácter complejo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Limitación en el juicio social para tomar decisiones. - Se requiere ayuda social para desempeñar un trabajo. - Posibilidad de aprendizaje que suponga procesamiento secuencial. 	<p>operativos que no requieran comunicación constante.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se requiere ayuda adicional y aprendizaje por largos periodos.
Grave	<ul style="list-style-type: none"> -Habilidades intelectuales reducidas. - La persona tiene poca comprensión del lenguaje escrito o hablado. - Requiere asistencia para toda la vida. - Déficits importantes en funciones de atención, memoria, reconocimiento, etc. - La existencia de alteraciones motoras y sensitivas pueden alterar el uso de objetos. - La expresión de sentimientos o pensamientos 	<ul style="list-style-type: none"> - Lenguaje muy limitado en vocabulario y gramática. - Comunicación centrada en el aquí y ahora. No planeación a futuro. - Evolución lenta y a veces incompleta del desarrollo del lenguaje oral. - Relaciones con la familia de ayuda mutua. - La existencia ocurrente de alteraciones sensoriales 	<ul style="list-style-type: none"> - Requiere supervisión constante para realizar tareas como vestirse y bañarse. - Incapacidad para tomar decisiones sobre su propio bienestar o el de otras personas. - Pueden presentarse autolesiones. - Disfrute de actividades físicas que no incluyan contacto con personas desconocidas. -Bajo nivel de tolerancia a la frustración. - Dificultad de adaptación a

	<p>se realiza a través de objetos.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Dificultad para captar el interés de la persona 	<p>puede impedir actividades sociales.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Solo se disfruta la relación con personas de la familia y personas conocidas muy cercanas. 	<p>nuevas situaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Falta de interés o iniciativa para hablar.
Profundo	<ul style="list-style-type: none"> - Alteración en la percepción de sí mismo y en autocontrol. - Dificultad mayor para aprender situaciones de la vida cotidiana. - Graves dificultades motrices. - Bajo nivel de conciencia. - Ausencia del habla. 	<ul style="list-style-type: none"> - Comprensión muy limitada de la comunicación verbal y no verbal. - Puede comprender instrucciones sencillas. - Precario estado de salud. - Escaso control de impulsos. - Limitado desarrollo emocional. - Interés nulo por las relaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> - Dificultad para situarse en tiempo y espacio. - Conductas involuntarias incontroladas. - Dependencia total y de por vida de otras personas para el cuidado físico diario, salud y seguridad. - Limitada conciencia de sí mismo y de los demás. - Conductas desadaptadas consigo mismo.