

UNIVERSIDAD
INTERNACIONAL
DE LA RIOJA

unir

Universidad Internacional de la Rioja

Máster en Intervención Social en las Sociedades del Conocimiento

Título del Trabajo:

**Inclusión Laboral en Población con Diversidad Funcional Cognitiva,
una capacidad que podemos desarrollar**

Trabajo Fin de Máster presentado por:

LIZ ADRIANA BEJARNO PEÑA

Titulación: Máster en Intervención Social

Director: Dr. Santiago Prado Conde

CATEGORÍA TESAURO: 3.4. Trabajo Social y Educación Social 3.4.4 Educación Social.

*A Dios porque me dio esta maravillosa oportunidad,
A mis hijos que son mis grandes amores,
Y la Licenciada María Luisa quien con su arduo trabajo
Inspiró en mi todo éste sentir...*

*Unos caminan más rápido, mientras que otros lo hacen más lento. Algunos no
caminan, sino que se desplazan con una silla de ruedas.
Hay quien "habla" con las manos o quien "ve" con un bastón.
Hay quien no entiende los conceptos con la rapidez que una
Existencia acelerada impone.
Todos somos diferentes y funcionamos de manera diferente.
Que la situación ha mejorado es un hecho, ifaltaría más! Hace 20 años nuestras
carencias eran tan grandes que con poco que se haga nos parece mucho...
Pero millones de seres humanos con diversidad funcional todavía viven una vida
Empobrecida muy por debajo de sus posibilidades reales.*

Manuel Lobato (1958 -2009)

RESUMEN

En el presente trabajo se presentan los resultados de una investigación de corte exploratorio, que se ha centrado en la problemática que viven las personas con diversidad funcional cognitiva para acceder a un empleo. Nuestro objetivo se basa en identificar acciones que potencien la inclusión laboral de este colectivo. Para ello se implementó un diseño de investigación basado en las entrevistas en profundidad y los grupos de discusión.

En los resultados obtenidos se encontró que la problemática que vive este colectivo tiene que ver con el escaso reconocimiento hacia la persona sobre sus propias capacidades y habilidades, la falta de experiencia laboral, y falta de formación para el trabajo. Se requiere la sensibilización a empresarios para promover una cultura laboral más inclusiva, la sensibilización con las familias y acompañamiento a los procesos de inclusión laboral de las organizaciones del tercer sector expertas en el tema, para que este colectivo tenga igualdad de oportunidades.

Palabras clave: Discapacidad Cognitiva, Diversidad Funcional Cognitiva, Inclusión Laboral, Formación para el Trabajo.

ÍNDICE

I. INTRODUCCION.....	5
1.1. OBJETIVOS.....	11
1.1.1. General.....	11
1.1.2. Específicos.....	11
II. MARCO TEÓRICO.....	12
2.1. La Discapacidad Cognitiva/ Intelectual o Diversidad Funcional Cognitiva.....	12
2.2. Derechos de las Personas con Diversidad Funcional Cognitiva.....	18
2.3. Características de la Inclusión laboral.....	20
2.4. Tercer Sector e Inclusión Social.....	23
2.5. El Trabajo con las Familias de Personas con Diversidad Funcional Cognitiva.....	28
2.6. Programas que pone en marcha el gobierno de Colombia para la inclusión laboral de las personas con Diversidad Funcional.....	33
III. MARCO EMPÍRICO.....	38
3.1. Diseño de la Investigación.....	38
3.1.1. Técnicas de Recogida de la Información.....	39
3.1.2. Características de los Participantes.....	39
3.1.3. Procedimiento de Recogida y Análisis de los Datos.....	41
3.2. Respuestas ante la Diversidad Funcional Cognitiva: Resultados de la Investigación.....	45
3.2.1. Discapacidad Cognitiva/ Intelectual o Diversidad Funcional Cognitiva.....	45
3.2.2. Derechos de las Personas con Diversidad Funcional Cognitiva.....	50
3.2.3. Inclusión Laboral en Colombia.....	53
3.2.4. Tercer Sector e Inclusión Social.....	55
3.2.5. El Trabajo con las Familias de Personas con Diversidad Funcional Cognitiva.....	56
3.2.6. Programas que pone en marcha el gobierno de Colombia para la inclusión laboral de las personas con Diversidad Funcional.....	57
3.2.7. Discusión crítica de los resultados.....	60
IV. CONCLUSIONES.....	66
V. LIMITACIONES Y PROSPECTIVA.....	68
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	70

I. INTRODUCCION

La situación económica del país, las condiciones laborales actuales y las escasas ofertas de empleo formal de Colombia, afectan de manera directa a la mayoría de los adultos con Diversidad Funcional, pero muy especialmente a las Personas en Condición de Discapacidad Cognitiva (PCDC) o Diversidad Funcional Cognitiva (DFC), ya que para este colectivo es un problema que se complejiza por el nivel de vulnerabilidad que afecta no sólo a este grupo sino a sus familias.

Desde la intervención social se ha hablado ampliamente de las situaciones difíciles como la discriminación y alta vulnerabilidad que enfrenta el colectivo con Diversidad Funcional, pero el tema de la formación y la empleabilidad de personas con Diversidad Cognitiva ha sido aún más invisibilizado.

Como expresa la OMS (2011), en el informe mundial sobre la discapacidad: Las visiones estereotipadas de la discapacidad insisten en los usuarios de sillas de ruedas y en algunos otros grupos "clásicos" como las personas ciegas o sordas....Sin embargo, a causa de la interacción entre problemas de salud, factores personales y factores ambientales existe una enorme variabilidad en la experiencia de la discapacidad... las tasas de matriculación escolar difieren según el tipo de deficiencia; así, los niños con deficiencias físicas suelen correr mejor suerte que los que padecen deficiencias intelectuales o sensoriales. Los más excluidos del mercado laboral son a menudo los que presentan problemas de salud mental o deficiencia intelectual. (p. 8)

Por tal motivo se consideró fundamental destacar en este trabajo, aquellas capacidades que podemos desarrollar todos los ciudadanos y ciudadanas para generar un entorno más respetuoso y amigable con aquellas personas que se desplazan, reciben las sensaciones e interpretan el mundo de forma muy diferente, sin que esto signifique que lleguen a considerarse como personas enfermas; porque no solo pueden ser felices, amar y ser amados, aportar cosas, tomar iniciativas y ser útiles, sino porque es una oportunidad para observar sus "capacidades" en lugar de ver sus limitaciones.

Este trabajo pretende realizar una aproximación inicial al tema de la inclusión laboral de personas con Diversidad Funcional Cognitiva, con la intención de conocer más sobre los problemas que enfrentan estas personas desde el momento en el que desean aplicar a un empleo y durante su permanencia en él, identificando aquellos aspectos que se pueden potenciar tanto en las empresas, en la familia como en este colectivo para facilitar su inclusión laboral y permanencia en un empleo.

Se ha observado que tanto jóvenes como adultos encuentran múltiples dificultades para ubicarse en un trabajo digno; es preocupante la situación en la que se encuentran ya que para la mayoría de los adultos, encontrar un trabajo, es el único medio para pensar no sólo en satisfacer sus necesidades básicas sino ayudar a sus familias, teniendo en cuenta que algunas personas de este colectivo tienen hijos a cargo.

Identificar las acciones que se pueden realizar y que facilitan la inclusión laboral para este colectivo, no sólo permitirán contribuir al cumplimiento de un principio fundamental como el derecho al trabajo, sino que es una oportunidad hacia el desarrollo personal y un paso a la incorporación plena de las personas con Diversidad Funcional Cognitiva (DFC) a nuestra sociedad; permitiendo identificar aspectos que se pueden potenciar en estos grupos para brindar una mejor atención hacia la inclusión laboral con mayor calidad y oportunidad.

Conocer e identificar estas necesidades contribuye para la prestación de servicios más específicos a este colectivo, y facilita a las entidades y organizaciones del tercer sector interesadas en apoyar la inclusión laboral, contribuir al desarrollo de la responsabilidad empresarial, beneficiando de esa manera a la sociedad, la calidad de vida de este colectivo y de sus familias.

Para el desarrollo de esta investigación se implementa un diseño cualitativo con técnicas útiles como la entrevista en profundidad y los grupos de discusión, lo cual permitirá identificar, conocer y analizar cuáles son las principales dificultades que enfrentan los hombres y mujeres adultos mayores de 18 años con diversidad funcional cognitiva, para ubicarse en un empleo y así identificar acciones que potencien la inclusión laboral del colectivo de personas con diversidad funcional cognitiva.

La Diversidad Funcional Cognitiva (DFC) o Discapacidad Cognitiva (DC) es un tema que al igual que otros tipos de Discapacidad, continúa siendo invisibilizado en todas sus dimensiones, actualmente no hay una política pública clara y ampliamente divulgada que garantice igualdad de oportunidades, especialmente aquellas que son básicas para dar un adecuado tratamiento a las problemáticas que vive la población con DFC, hace falta mayor oportunidad de acceso a servicios sociales, educación y en especial una política que verdaderamente permita a este colectivo formarse y desarrollar habilidades de empleabilidad.

Actualmente en nuestro país, hay una gran cantidad de personas que presentan diversidad funcional cognitiva, las cuales con apoyo familiar, social y formación para el

trabajo pueden desarrollar habilidades, capacidades y actitudes, que les permita desempeñarse con responsabilidad en un empleo. Es cada vez más evidente que las personas con diversidad funcional cognitiva no sólo realizan una contribución valiosa a la economía nacional, sino que el estar empleados ayuda en la recepción de ingresos en los hogares, en la reducción del costo de programas destinados para este colectivo lo que permitiría al Estado ayudar disminuir costos y recursos invertidos a mitigar la pobreza.

En ese orden de ideas, se considera que la inclusión laboral para la persona con diversidad funcional cognitiva permite el sano desarrollo de la personalidad, porque el trabajo es un medio que posibilita obtener una imagen positiva y útil de uno mismo, obtener un reconocimiento en el grupo social, desarrollar el sentido de pertenencia, el desarrollo de mayores habilidades sociales, comunicativas y muy especialmente se relaciona con el grado de satisfacción personal.

En la actualidad hay oportunidades atractivas para las empresas, el hecho de apoyar oportunidades de empleo para población en condición de discapacidad, le permite a las empresas obtener beneficios tributarios establecidos en las políticas nacionales, pero la realidad es que actualmente no se tiene mucho conocimiento sobre las oportunidades de empleo protegido en Colombia, existen mitos y tabús socialmente que hacen que la tarea sea difícil para aquellas instituciones que apoyan las iniciativas de vinculación laboral, muy especialmente para la población diversidad funcional cognitiva.

El desconocimiento de esas iniciativas es muy grande entre la población en general, así como que sigue siendo muy importante reconocer que aquellas personas que más necesitan de los servicios de formación para el empleo, no logran recibir la información o simplemente las familias desconocen las ofertas educativas, las ofertas laborales y las capacidades de este colectivo para desarrollar habilidades que le permitan desempeñarse con éxito en un empleo.

La Universidad de Antioquia de Colombia, en su artículo titulado: “Colombia no goza de una política clara para la discapacidad” (2013), realiza un análisis frente al tema, siendo preocupante el hecho de que no existen datos actualizados de la cantidad de casos de discapacidad o diversidad funcional en Colombia y sus entes territoriales, cita el ejemplo de la ciudad de Medellín, donde se indica según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE, hay 117 mil personas con discapacidad en esa ciudad, pero el Registro de Caracterización Municipal asegura que la cifra es solo de 45 mil personas. Partiendo de

este hecho, la realidad es preocupante porque cómo diseñar e implementar un plan, una iniciativa o una política si no hay datos confiables.

Respecto de la participación y el enfoque de derechos el artículo de la Universidad de Antioquia relaciona que en el tema de la participación familiar, cuidadores y líderes, se ha venido avanzando porque se ha pasado de un concepto de “manejo social del riesgo” a un concepto evolucionado que es: el enfoque de derechos, en el que se deja de recibir apoyo únicamente por la vía asistencial para avanzar hacia un enfoque de derechos y corresponsabilidad social; donde las entregas de subsidios u otras ayudas que se consideran “paños de agua tibia”, cambian a una concepción de “Bienestar para todos” haciendo a un lado el asistencialismo insostenible para dar lugar a programas de desarrollo que brinden mayores oportunidades.

En el informe especial que realizó la Fundación Saldarriaga Concha (2013) para el Día Mundial de las personas con Discapacidad, refiere que el 61% de las personas con discapacidad en Colombia no recibe ningún tipo de ingreso económico para su subsistencia; y que hay alrededor de 3 millones de personas con algún tipo de discapacidad, de las cuales el 52% está en edad productiva, pero únicamente el 15.5% realiza algún tipo de trabajo y reciben menos de un salario mínimo, de acuerdo con las proyecciones del Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE (2012).

La realidad es que aún esas oportunidades siguen siendo desconocidas por la población en general, es triste ver que incluso aquellas personas que adquieren una condición limitante en su vida laboral, con dificultad logran mantener su empleo. Hace falta mayor articulación entre los programas existentes para favorecer la inclusión laboral, ya que una institución por sí sola, requiere gran cantidad de presupuesto para cumplir la tarea de educar, formar para el trabajo, realizar la vinculación de la población con diversidad funcional a las empresas, así como el realizar apoyo y seguimiento en los puestos de trabajo que este colectivo requiere.

En el cuadro anexo (Tabla 1.) se pueden observar las cifras publicadas en la última Encuesta DANE 2005, sobre las funciones corporales más afectadas discriminadas por géneros en Colombia, entre las que se observan funciones más afectadas en la población con discapacidad, éstas son:

Funciones Corporales que presentan Alteraciones	Hombres	Mujeres	Total
Sistema nervioso	170.477	188.657	359.134
Ojos	155.638	192.982	348.620
Oídos	78.759	81.019	159.778
Órganos de los sentidos: Olfato, Gusto, Tacto	14.638	15.651	30.289
La Voz y el Habla	85.101	72.316	157.417
Sistema Cardio-respiratorio y las Defensas	105.389	155.294	260.683
La digestión, el metabolismo, las hormonas	51.130	80.613	131.743
El sistema genital y reproductivo	31.475	31.805	63.280
El movimiento del cuerpo, manos, brazos, piernas	194.187	219.082	413.269
La piel	18.133	23.941	42.074
Otras	23.524	28.267	51.791
Total	928.451	1.089.627	2.018.078

Tabla 1. Clasificación de las Funciones Corporales más afectadas discriminadas por géneros en Colombia, DANE 2005.

Se puede observar que en los hombres predominan las limitaciones de la voz y el habla respecto de las mujeres, pero son las mujeres las más afectadas en todos los casos de alteraciones, especialmente físicas con respecto al total de hombres. En la Tabla 1, se observa al final, un cuadro que indica: “Otras (Cognitivas, Intelectuales, Mentales), en el que se evidencia que no hay especificación que oriente o defina al respecto, cuales son cognitvas, si difieren de las conductuales o mentales, posiblemente porque en Colombia hace falta visibilizar aquellas diversidades funcionales que no se pueden observar a simple vista.

Según la última Encuesta DANE 2005 sobre “las personas en condición de discapacidad en Colombia”, la mayor cantidad de personas con diversidad funcional puede estar en su etapa laboralmente más productiva en el caso de los mayores de edad (Tabla 2.), así:

RANGOS DE EDAD	POBLACIÓN EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD	HOMBRES	MUJERES
Menores de 14 años	66.094	37.631	28.463
15 a 24 años	80.656	44.118	36.538
25 a 39 años	116.876	59.823	57.053
40 a 59 años	216.240	94.912	121.328
60 a 79	195.021	84.357	110.664
Más de 79 años	129.908	56.607	73.301

Tabla 2. Clasificación de Población Con Discapacidad diferenciados por géneros y edades DANE 2005.

Los Municipios de Colombia con más de 10.000 casos de personas con diversidad funcional son: Medellín, Itagüí, Barranquilla, Magangué, Manizales, Soacha, Neiva, Pasto, Bucaramanga, Pereira, Cúcuta, Barrancabermeja, Floridablanca, Cali, Yumbo, Popayán, Valledupar, Riohacha, San Andrés de Tumaco, Ibagué.

Las Localidades de Bogotá D.C. que presentan 20.000 casos o más, de población en condición de discapacidad o diversidad funcional son: San Cristóbal, Usme, Tunjuelito, Engativá, Suba, Puente Aranda, Ciudad Bolívar y Fontibón y las Localidades que presentan más de 40.000 casos de PCD son principalmente: Bosa, Kennedy, Rafael Uribe Uribe.

Como se puede observar en la Tabla 1, la discapacidad Cognitiva o Diversidad Funcional Cognitiva, no especifica ni diferencia si corresponde a la Diversidad Mental o Intelectual/ Cognitiva. Se observa que 122.054 personas con diversidad funcional de un total de 427.347, están entre los 15 a 59 años y se encuentran en la etapa más productiva de sus vidas. Por tal razón, los objetivos del presente trabajo, son identificar acciones que potencien la inclusión laboral del colectivo de personas con diversidad funcional cognitiva.

1.1. OBJETIVOS

1.1.1. General

Identificar acciones que potencien la inclusión laboral del colectivo de personas con diversidad funcional cognitiva.

1.1.2. Específicos

1. Conocer las dificultades de las personas con diversidad funcional cognitiva para acceder a un empleo.

2. Identificar los elementos positivos que se pueden potenciar en las empresas, las familias y las personas con diversidad funcional cognitiva.

3. Conocer los programas que pone en marcha el gobierno colombiano para facilitar el acceso al empleo de este colectivo.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. La Discapacidad Cognitiva/ Intelectual o Diversidad Funcional Cognitiva

La Asociación Americana Sobre Retraso Mental realiza un análisis de la definición de la Discapacidad Intelectual/ Cognitiva (DI O DC), la cual ha sido denominada en el presente trabajo como Diversidad Funcional Cognitiva (DFC), en el cual se observa una nueva concepción de la conducta adaptativa, una nueva dimensión de participación, interacción y roles sociales. Discapacidad Cognitiva o Intelectual ha sido denominada también Diversidad Funcional Cognitiva.

La asociación citada más arriba expone que: la Discapacidad Cognitiva o Intelectual o Diversidad Funcional Cognitiva, es una disminución de las habilidades cognitivas e intelectuales del individuo y éstas se manifiestan antes de los 18 años, entre las más conocidas están: el Autismo, Síndrome de Down, Síndrome de Asperger y Retraso Mental. Esta asociación expone que:

El retraso mental es una discapacidad caracterizada por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa que se manifiesta en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas. Esta discapacidad comienza antes de los 18 años. Esta definición incluye los tres elementos amplios de (a) limitaciones significativas en funcionamiento intelectual, (b) limitaciones significativas en conducta adaptativa (concurrente o asociada), y (c) manifestación durante el periodo de desarrollo. (p.9)

Adicionalmente aclara que las funciones específicas que se estudian para su diagnóstico son:

Función 1. Diagnóstico de Discapacidad Intelectual (Retraso Mental) Determina la elegibilidad. Hay diagnóstico de retraso mental si:

1. Hay limitaciones significativas del funcionamiento intelectual
2. Hay limitaciones significativas de la conducta adaptativa
3. La edad de aparición es antes de los 18 años

Función 2. Clasificación y Descripción identifica los puntos fuertes y débiles en cinco dimensiones, y las necesidades de apoyos. Describe los puntos fuertes y limitaciones del individuo en cada una de las cinco dimensiones:

1. Capacidades Intelectuales
2. Conducta Adaptativa

3. Participación, Interacción y Roles Sociales
4. Salud (física, mental y etiología); y
5. Contexto (ambiental y cultural)

Función 3. Perfil de Necesidades de Apoyos, identifica los apoyos necesarios para mejorar el funcionamiento. Identificar el tipo de apoyos necesarios, la intensidad de apoyos necesaria, y la persona responsable de proporcionar el apoyo en cada una de las nueve áreas de apoyo:

1. Desarrollo humano
2. Enseñanza y educación
3. Vida en el hogar
4. Vida en la comunidad
5. Empleo
6. Salud y seguridad
7. Conductual
8. Social
9. Protección y defensa

Según el análisis de Verdugo (2002), la propuesta de la asociación americana sobre el retraso mental, plantea que:

Los apoyos son recursos y estrategias que pretenden promover el desarrollo, educación, intereses y bienestar personal de una persona y que mejoran el funcionamiento individual. Los servicios son un tipo de apoyo proporcionado por profesionales y agencias. El funcionamiento individual resulta de la interacción de apoyos con las dimensiones de Habilidades Intelectuales, Conducta Adaptativa, Participación, Interacciones y Roles Sociales, Salud y Contexto. La evaluación de las necesidades de apoyo puede tener distinta relevancia, dependiendo de si se hace con propósito de clasificación o de planificación de apoyo. (p. 20)

Por su parte la Organización Mundial de la Salud hace distinción entre tres términos relacionados que se deben diferenciar para abordar el tema. Según la Clasificación Internacional de las Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías de la OMS (1999), se clasifican así:

- **Deficiencia:** entendida como toda pérdida o anormalidad, permanente o temporal, de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. Incluye la existencia o aparición de una anomalía, defecto o pérdida de una extremidad, órgano o estructura corporal, o un defecto en un sistema funcional o mecanismo del cuerpo. La deficiencia supone un trastorno orgánico, que se produce por una limitación funcional que se manifiesta objetivamente en la vida diaria. (p. 1)

Se puede hablar de deficiencias físicas, sensoriales, psíquicas.

- **Físicas:** afectan a personas con problemas como amputaciones, malformaciones, parálisis, pérdidas de movilidad o enfermedades crónicas, que impiden llevar una vida normal o hacen necesario el uso de determinadas ayudas técnicas.
- **Sensoriales:** afectan a personas con problemas de visión, audición o lenguaje.
- **Psíquicas:** afectan a personas con enfermedades o trastornos mentales, como quienes padecen Síndrome de Down.

En ocasiones la misma persona padece simultáneamente dos o más deficiencias.

- **Discapacidad** es, según la citada clasificación de la OMS (1999), “toda restricción o ausencia debida a una deficiencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen considerado normal para el ser humano”. Puede ser temporal o permanente, reversible o irreversible. Es una limitación funcional, consecuencia de una deficiencia, que se manifiesta en la vida cotidiana. La persona “no es” discapacitada, sino que “está” discapacitada. (p. 1)

Las discapacidades se pueden aglutinar en tres troncos principales según la organización citada anteriormente, así: de movilidad o desplazamiento, de relación o conducta y de comunicación. En la actualidad, se está redefiniendo el término discapacidad o diversidad funcional, como falta de adecuación entre la persona y su entorno, más que como una consecuencia de la deficiencia de las personas.

- **Minusvalía** es “la situación desventajosa en que se encuentra una persona determinada, como consecuencia de una deficiencia o discapacidad que limita, o impide, el cumplimiento de una función que es normal para esa persona, según la edad, sexo y los factores sociales y culturales”. Una persona es minusválida cuando se le niegan las oportunidades de que se dispone en general en la comunidad y que son necesarios para los elementos fundamentales de la vida. La minusvalía incluye tres factores: a) La existencia de una desviación respecto a la norma, b) Su importancia depende de las normas culturales. No se valora igual en todas las culturas, c) Suele suponer una desventaja que puede ser de independencia física, de movilidad, de ocupación y de integración social. (p. 1)

Desde 1999 la OMS reconoce diversos tipos de discapacidad, según órganos y funciones afectadas, así: Sistema Musculoesquelético, Sistema Nervioso, Aparato Respiratorio, Sistema Cardiovascular, Sistema Hematopoyético, Aparato Digestivo, Aparato Genitourinario, Sistema Endocrino, Piel, Neoplasias, Aparato Visual, Oído, Garganta y Estructuras Relacionadas, Lenguaje y Retraso Mental.

Egea y Sanabria (2000), especifican los Calificadores denominados «consecuencias de la enfermedad», los cuales describen estados relacionados con la salud de la persona, y que se constituyen en los elementos descriptivos de la discapacidad, éstos van acompañados de unas escalas o componentes que la Clasificación Internacional de Funcionamiento denomina “constructos”, los cuales son construcciones de términos que facilitan la comprensión de un aspecto de la situación de salud a evaluar.

En términos generales, se tienen unos porcentajes que especifican el nivel de complejidad que puede enfrentar una persona en condición de discapacidad, existe: Calificador del Constructo de: Funciones Corporales, de Estructuras Corporales, de Actividad y Participación (especificando que dependiendo el tipo de discapacidad, se debe ampliar su evaluación apoyado la descripción en unos dígitos de clasificación, por ser un constructo complejo y amplio de evaluar); adicionalmente se incluyó otro Calificador denominado del Constructo de Factores Ambientales (referente al entorno como uso de tecnologías).

Estos calificadores se identifican mediante un dígito numérico y genérico, el cual indica la magnitud de la deficiencia funcional, así:

- 0 = No hay deficiencia (ninguna, ausencia, insignificante...) 0 a 4%.
- 1= Deficiencia LIGERA (poca, escasa...) 5 a 24%.
- 2 = Deficiencia MODERADA (media, regular...) 25 a 49%.
- 3 = Deficiencia GRAVE (mucho, extrema...) 50 a 95%.
- 4= Deficiencia COMPLETA (total...) 96 a 100%.
- 8 = Sin especificar.
- 9 = No aplicable.

Estos porcentajes son los que permitirán determinar legalmente si una persona, independientemente de su tipo de diversidad funcional, puede ser reconocida como tal y si aplica o no para los beneficios legales establecidos; a través del porcentaje, se determina si la persona requiere del Certificado de Pérdida de Capacidad Laboral.

Según la ley 789 de 2002, "Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo el Trabajo", en su artículo 13 establece que en Colombia "estarán excluidos del pagos de los correspondientes aportes al Régimen Subsidiado familiar Servicio Nacional de Aprendizaje SENA e Instituto Colombiano de Bienestar familiar ICBF... los empleadores que vinculen trabajadores adicionales a los que tenía en promedio en el año 2002...siempre que estos no devenguen más de tres salarios legales mensuales vigentes"; y en el numeral 2 del mismo artículo, refiere aplica a la contratación de "personas con disminución de su capacidad laboral superior al 25% debidamente calificada por la entidad competente".

En el Artículo 5º de la Ley 361 /1997 establece que:

Las personas con **limitación** deberán aparecer calificadas como tales en el carné de afiliado al Sistema de Seguridad en Salud, ya sea el régimen contributivo o subsidiado. Para tal efecto las empresas promotoras de salud deberán consignar la existencia de la respectiva **limitación** en el carné de afiliado, para lo cual solicitarán en el formulario de afiliación la información respectiva y la verificación a través de diagnóstico médico en caso de que dicha limitación no sea evidente.

Sin embargo, para el caso de las personas con Diversidad Funcional Cognitiva la tarea se ha entorpecido por las dificultades que aún persisten para identificar esta condición a temprana edad en algunos casos, porque su tipo de diversidad funcional no suele ser fácil de evidenciar lo que hace que requieran exámenes de diagnóstico médico, psicológico, entre otros, y esto aunado a la crisis en salud que vive el país se tarda un largo periodo de tiempo.

El Real Decreto 1971/1999 de diciembre 23, vigente en España equipara discapacidad y minusvalía, al conceder la calificación de minusvalía automáticamente, en cuanto se alcance un determinado grado de discapacidad, sin que sea precisa la existencia de factores que limiten el desempeño de roles normales en el caso del individuo a calificar. Se considera que la calificación legal de minusvalía es un documento oficial que acredita que una persona precisa de más apoyos que la mayoría. No significa que esa persona valga menos que los demás, sino que se trata del documento administrativo que facilita el acceso a determinados derechos y beneficios reservados a la persona con discapacidad, lo cual facilita el acceso a beneficios y apoyos requeridos para mejorar la calidad de vida de las personas en esa condición.

Actualmente en Colombia son las Entidades Promotoras de Salud las encargadas de generar un documento denominado “Pérdida de la Capacidad Laboral”, con el cual la persona adquiere reconocimiento de tener una condición de Discapacidad o Diversidad Funcional. Anteriormente (antes del mes de febrero de 2015) era la Junta Regional de Invalidez quien otorgaba el reconocimiento legal de una condición de discapacidad o diversidad funcional en la persona, asignando un porcentaje de pérdida de capacidad laboral, que en el caso de desear aplicar a un trabajo formal, debe tener un mínimo del 25% para que la empresa contratante obtenga unos beneficios legales.

Los Beneficios otorgados a las empresas que vinculen personas con diversidad funcional, según la Ley 361 de 1997 en Colombia, se pueden resumir de la siguiente manera: preferencias en igualdad de condiciones en procesos de licitación, adjudicación de contratos públicos o privados, prelación en el otorgamiento de créditos o subvenciones de organismos estatales, bajas tasas arancelarias a la importación de maquinaria y equipo adaptado o destinado al manejo de personas con limitación, deducción de la renta del 200% del valor de

los salarios y prestaciones sociales pagados durante el período gravable a los trabajadores con diversidad funcional, exclusión de pagos y aportes a Régimen del Subsidio Familiar, Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF).

Sin embargo, pese a todas estas oportunidades que ha pretendido generar el Estado Colombiano, es importante analizar cuál es la realidad que enfrenta el colectivo con Discapacidad o Diversidad Funcional. Por su parte la OMS en su publicación sobre discapacidad y empleo en el año 2011, define “pruebas sustanciales” sobre el papel fundamental que desempeña el entorno de la persona con DF, para facilitar o generar obstáculos a los cuales se deba enfrentar, resaltando allí varias dificultades en diversos aspectos a nivel mundial, así:

- *Políticas y Normas.* Algunas de ellas no tienen en cuenta la participación y expresión de las necesidades sentidas por las personas o simplemente no se conocen o no cumplen en los diferentes territorios.
- *Actitudes Negativas.* Principalmente destaca que actitudes de educadores y empleadores frente al colectivo con diversidad funcional obstaculizan los procesos de integración.
- *Prestación insuficiente de servicios.* Destaca la insuficiencia de los servicios de salud, especialmente los servicios médicos, de atención en la rehabilitación, servicios de asistencia y de apoyo. Particularmente para las personas con Diversidad Funcional Cognitiva en Colombia, son aún más escasos los servicios en áreas de atención en la rehabilitación, servicios de asistencia y de apoyo que requiere este colectivo.
- *Problemas con la prestación de servicios.* Hace falta mayor cantidad de personal cualificado y mejor remunerado en las instituciones.
- *Financiación insuficiente.* Existe mayor dificultad para reducción de costos de atención en salud de este colectivo y los recursos destinados por los gobiernos son insuficientes.
- *Falta de accesibilidad.* Las dificultades arquitectónicas, de transporte, de acceso a la información y a la tecnología, dificultan la accesibilidad a los servicios existentes.
- *Falta de consulta y participación.* Generalmente este colectivo no participa activa ni directamente en la toma de decisiones sobre aquellas cuestiones que afectan su vida.

- *Falta de datos y pruebas.* Este es uno de los aspectos que más dificulta la inclusión a los programas sociales existentes en los territorios, y especialmente en el caso de Colombia, porque como se enunció anteriormente existen subregistros en los datos estadísticos sobre el colectivo, lo cual dificulta la adopción de medidas y destinación de recursos para brindar una atención efectiva.

Un aspecto importante a conocer en el presente trabajo es: cómo ha sido la experiencia en el acceso a los servicios para el colectivo con DFC, cómo son los servicios de asistencia y apoyo que han recibido los participantes y sus familias respecto al resto de la población con diversidad funcional, si pueden o no ser escasos esos servicios y apoyos ofrecidos por las diferentes instituciones, comparados con el resto de colectivos con DF, teniendo en cuenta que este tipo de diversidad no es tan visible o evidente.

2.2. Derechos de las Personas con Diversidad Funcional Cognitiva

En el documento de la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), en su artículo 1º, determina que el propósito de la convención es “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente”, especificando que:

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o 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. (p. 4)

Adicionalmente aclara que la discapacidad se manifiesta especialmente en las limitaciones o dificultades para el desarrollo de la actividad cotidiana, comprenden dificultades leves a graves términos de cantidad o calidad en la realización de la actividad comparándola con la manera de realizarla, extensión o intensidad en que se espera que la realizaría una persona sin esa condición de salud.

Las principales limitaciones incluidas en el primer nivel de la clasificación, son:

- Aprendizaje y aplicación del conocimiento
- Tareas y demandas generales
- Comunicación
- Movilidad
- Auto-cuidado

En la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad (2006), en el Artículo 27, especifica el concepto de Inclusión Laboral, y en su primer Párrafo establece que:

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

Adicionalmente establece el artículo otras medidas necesarias que se relacionan con el tema de la inclusión laboral como:

Parágrafo (e), establece que “se debe permitir el acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional”. En el parágrafo (g), establece que “se debe emplear personas con discapacidad en el sector público”. En el parágrafo (h), establece que “se debe promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas”. En el parágrafo (K) indica que “se deben promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad”. (p. 22 - 23)

Por lo anterior, se considera importante conocer cómo se vienen teniendo en cuenta esas medidas en la población con discapacidad cognitiva, ya que es uno de los grupos que mayor segregación y exclusión ha recibido históricamente, por desconocimiento, mitos, imaginarios y prejuicios que han causado temor en el momento de tener un trato directo con personas de ese colectivo. ¿Cuáles de las estipulaciones relacionadas en el documento: Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad o Diversidad Funcional, en el Artículo 27, realmente se cumplen en Colombia?, ¿qué aspectos facilitan o dificultan la inclusión laboral en Colombia? Es el uno de los intereses principales del presente trabajo.

En la Universidad Iberoamericana se trabaja para difundir nuevas concepciones, ideas y acciones, que apoyan la implementación del respeto y reconocimiento de las distintas diversidades humanas con un especial énfasis en las personas con “diversidad funcional”, un término creado por Romañach y Lobato (2005), expuesto en el Foro de Vida Independiente, así como el de “Divertad”, y se conciben como una alternativa lingüística y conceptual, para afrontar la realidad, por ser considerado uno de los sectores poblacionales más olvidados.

En el trabajo desarrollado por Arnau (2006), se aprecia la concepción de una sociedad formada por realidades diversas y diferentes que son enriquecedoras y aportan valor a la sociedad, destacando como una de ellas a la diversidad funcional (refiriendo diferentes tipos

de discapacidades), y la presenta con una nueva apuesta: el uso de lenguaje no segregador, para la interculturalidad y la diversidad funcional.

Según Arnau (2006), el lenguaje utilizado en el tema de la discapacidad no se considera neutro o positivo, indica que las palabras: déficit, limitación, restricción, barrera, discapacidad, invalidez, son términos que han sido creados por el modelo médico y que promueven una concepción de que existe una perfección física, sensorial y mental, que no es real, que es inexistente en los seres humanos, presentando a la persona con “diversidad funcional como si fuese una persona no perfecta.

Desde la Universidad Iberoamericana se ha promovido el Paradigma o Modelo teórico-práctico de la Diversidad, que abre un camino nuevo e interesante socialmente, dicho modelo ha venido desarrollando teorías éticas del reconocimiento recíproco de la diversidad; apostando por una Sociología de la Discapacidad (diversidad funcional); por una Filosofía de Educación Emancipadora e Inclusiva que invita a la desconstrucción de los conceptos excluyentes y que según Arnau (2006, p. 2): “Promueven el trabajo por los Derechos Humanos y por la Diversidad y la libertad”.

Es un nuevo concepto cuyo significado resume perfectamente las intenciones de la propuesta: Dignidad y libertad en la diversidad, reconocimiento que facilita una actitud diferente, permite considerar más las capacidades que tiene este colectivo para el desarrollo personal y social en su entorno. Por tal motivo, en el presente estudio se emplea el término de: Diversidad Funcional Cognitiva (DFC), refiriendo la discapacidad cognitiva/intelectual, ya que en el lenguaje colombiano, el término “Población en Condición de Discapacidad” es el único legal y jurídicamente válido para referirse a este colectivo social, porque quizá aún el término: Diversidad Funcional no es tan conocido o utilizado en el ámbito jurídico.

2.3. Características de la Inclusión laboral

Actualmente vivimos un proceso acelerado de cambios por el fenómeno de la globalización, por lo que existen unas consecuencias relevantes en la organización y el funcionamiento económico, social e institucional, así como en el espacio físico de las personas; según Medina, C., Hernández, L. y Roth, A. (2007), cuando se habla de liberación de mercados y privatización de servicios disminuye la presencia de Estado, y el resultado de tales cambios profundizan los desequilibrios existentes, aumenta los niveles de pobreza de las comunidades y la exclusión es cada vez mayor para que las personas tengan oportunidades, entre otros múltiples problemas.

Para Medina et al. (2007), las ciudades en aquellos países en vía de desarrollo como Colombia, la pobreza tiene en esencia tres dimensiones:

- Exclusión de bienes y servicios básicos como vivienda, agua, alcantarillado, transporte, etc.
- Dificultad para tener un trabajo fijo o por lo menos estable.
- La imposibilidad de participar en la toma de decisiones y representación política, especialmente de aquellas personas que viven en cabeceras municipales o zonas marginales y que deben trabajar cuando pueden y como pueden en condiciones precarias, favorece la exclusión, el desconocimiento de sus derechos políticos y sociales.

Por lo que se piensa en “la ciudad Inclusiva”, como aquella que parte de la redefinición de las modalidades de representación de los grupos poblacionales, donde claramente el término “governabilidad significa participación y asociación pública – privada – comunitaria” (Medina et al. (2007, p, 41). El derecho al trabajo entonces, forma parte de lo que se considera la inclusión social, y en todos los territorios nacionales se deben promover las oportunidades de acceso al trabajo, muy especialmente en el caso de las personas o con diversidad funcional, mucho más por ser considerado un grupo de población vulnerable. La inclusión laboral es entendida entonces, como un amplio concepto que integra diversas estrategias, y en donde el propósito principal es:

Brindar oportunidades efectivas de formación integral y de generación de empleo e ingresos mediante la inversión pública y compromisos con el sector privado, que posibiliten el desarrollo pleno de los talentos y capacidades de las personas, así como la generación de condiciones para la inclusión económica, productiva, y social de las poblaciones en mayor condición de vulnerabilidad, y para la formalización del trabajo y las actividades económicas (Medina et al. 2007, p. 177).

Y según la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad (2006) en el Artículo 27, especifica la importancia de la inclusión Laboral, donde:

Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación. (p. 22 - 23)

En la gestión social integral se conciben los derechos denominados “Relativos al desarrollo económico, social, cultural y ambiental de las ciudades” (Medina et al. 2007, p. 57), entre los que se encuentran los derechos a servicios públicos, transporte y movilidad, vivienda, al trabajo, al medio ambiente, a la ciudad y a las responsabilidades del Estado.

En cuanto a la formación para el trabajo, se requiere formación no solo para ese colectivo sino para las familias y para los empresarios que están dispuestos a apoyar estas iniciativas, Montoya (2011), considera que:

Para este grupo de la población, contar con un empleo digno representa el poder acercarse a esa independencia, sin embargo, el Estado, la sociedad y las empresas, apenas comienzan a reconocer que estas personas poseen múltiples capacidades que les permiten desempeñarse en diversos roles con calidad y compromiso... nuestro país está perdiendo importantes oportunidades de desarrollo social y económico, al desconocer el potencial productivo de las personas con discapacidad, y al no generar suficientes espacios para la inclusión laboral de esta población. (p.2)

Por ello, es necesario realizar un mayor trabajo en la sensibilización sobre estos temas al empresariado en Colombia y que como sociedad comprendamos que todos tenemos capacidades, que es posible disminuir las actuales condiciones de pobreza si se brindan oportunidades para la inclusión laboral de las personas con diversidad, especialmente a quienes tienen diversidad funcional cognitiva.

El tema de calidad de vida se relaciona directamente con el ejercicio de derechos, pero ¿cómo se evalúan las condiciones de vida? El bienestar según Medina et al. (2007), no se relaciona simplemente con disponer de unos bienes materiales o disponer de unos servicios mínimos o unos ingresos monetarios suficientes para adquirir más o mejores bienes y servicios, “sino que comprende el ejercicio pleno de nuestros derechos como personas y ciudadanos de un entorno social específico”. (p. 121)

Para lograr el bienestar y la calidad de vida de la población con discapacidad, se necesitan políticas de inclusión y el desarrollo de una cultura inclusiva en las empresas, ya que en una sociedad organizada, se incluye la promoción de las capacidades y potencialidades, así como del acceso a servicios sociales que permiten la satisfacción de las necesidades humanas y la igualdad de oportunidades, especialmente para la población con diversidad funcional cognitiva, que es una de las diversidades más invisibilizadas socialmente.

Gómez (2009), indica la imposibilidad de dar una definición cerrada de calidad de vida, por lo que indica que el concepto puede entenderse como: el grado de satisfacción que alcanza la sociedad en áreas relacionadas con la subsistencia, conocimiento, comunicación, salud, protección, trabajo, renta, familia política, incluyendo también: calidad del ambiente, cultura, ocio, entre otros. Por lo que el concepto identifica que hay tres aspectos claves que se relacionan con la calidad de vida: lo que el hombre aspira a ser, tener y hacer, todos ellos relacionados con las nuevas tecnologías.

2.4. Tercer Sector e Inclusión Social

Los retos que se plantea la sociedad postmoderna y aquellas en vía de desarrollo como la Latinoamericana implican una reflexión tanto sociológica y de otras disciplinas, sobre todo lo que se entiende por el Estado de Bienestar, sus alcances y limitantes para dar solución a una cantidad de problemas y nuevos retos que plantea la sociedad actual, así como un análisis de las acciones realizadas y varios de sus efectos en la sociedad, unos deseados, otros no deseados; se identifica la necesidad de introducir elementos sociales y culturales en la concepción del bienestar, así como desechar varias prácticas que no son adecuadas a las necesidades de la época postmoderna, incluso en las sociedades en vía de desarrollo.

Se evidencia que ante la actual crisis, no hay razones válidas para que se asuma que el Estado es el único que tiene la capacidad y el poder para atender directa y absolutamente los requerimientos civiles en el tema del bienestar de la población, según Montoro (1997); incluso de aquellos grupos vulnerables como el colectivo con Diversidad Funcional, y que es necesario visibilizar otros actores: a la sociedad civil, donde la ciudadanía poco a poco de forma gradual y progresiva participa en la búsqueda de soluciones, dando un valor especial al Bienestar Colectivo.

Se hablaba de los derechos formales (aquellos derechos que tiene un ciudadano especialmente sus derechos políticos) y los derechos materiales de la sociedad (relacionados con las necesidades básicas en salud, educación, jubilación, entre otros), identificando una clara diferenciación que permite reconocer, según Montoro (1997), la pertinencia de la participación del Estado, del Mercado y del Tercer Sector, así como de la familia y las redes primarias y secundarias, en las soluciones a los retos que plantea la crisis que vivimos.

Una vez se identifica que el concepto Bienestar se relaciona con la capacidad de realización del individuo, donde se concilian diversas perspectivas y no es el mismo concepto para todos los ciudadanos por muy difícil que sea su situación, se empieza a comprender que el bienestar es el resultado de la mediación entre individualismo y colectivismo, centrándose la idea de desarrollo de bienestar en las capacidades individuales, y se concluye como refiere Montoro (1997), que no hay nada más dañino para la sociedad que el esfuerzo igualador, y se hablaba de la necesidad de procurar un equilibrio social.

Dicho equilibrio estaría basado en reformas para las cuales la sociedad no está preparada para asumir según Montoro (1997), y se relaciona con los derechos y deberes

que todos y cada uno de los ciudadanos tenemos, en la búsqueda del Bienestar, se requiere una gran transformación del pensamiento y de la idea de que es el Estado quien debe garantizar los derechos para una vida digna.

Según el análisis de Herrera y Castón (2003), es necesario combinar recursos elaborados a partir del Estado, mercado, esferas de solidaridad asociativa (tercer sector) y primaria (familia y redes informales) para enfrentar los nuevos retos de la sociedad postindustrial; se ve la necesidad de mantener una economía estable para lograr estabilidad en el Estado como ente organizador y regulador social, por lo que se deben articular esfuerzos entre estos cuatro actores.

Es allí donde el tercer Sector surge y se visibiliza como una tercera vía ante la crisis estructural, se piensa entonces, como lo indica Donati (1997), que la sociedad aspira al primado de la persona humana como ser relacional. Debe, por tanto, situar en el centro de su construcción las formaciones sociales en las que se persiguen y se realizan los derechos humanos en sentido relacional.

En ese orden de ideas, aparecen las organizaciones del Tercer Sector las cuales surgen como otra opción para superar dificultades generadas ante la crisis, con una propuesta: el cambio social basado en la Autonomía. Según Donati (1997), la sociedad está compuesta por cuatro polaridades que como se mencionó anteriormente, deben estar conectadas y articuladas para enfrentar los retos sociales actuales:

- Economía (mercado)
- Instituciones político Administrativas (Estado y sus articulaciones)
- El Tercer Sector, donde se ubican las organizaciones de solidaridad social
- Sectores informales (familia, parientes, amigos, vecinos, entre otros.)

Todas estas instituciones, tienen unos fines sociales característicos, pero lo que identifica a las OTS es el carácter relacional que poseen, el cual es semejante al tejido conectivo, un tejido social creado en las relaciones intersubjetivas y generalizables, surge a partir de unos fines que responden a esas exigencias relacionales entre las personas, los cuales están basados en la Solidaridad Social, en las que las entidades que trabajan y apoyan las iniciativas de vinculación laboral, muy especialmente para la población diversidad funcional cognitiva.

Donati (1997), señala que estas organizaciones se pueden caracterizar empleando los cuatro imperativos funcionales del cambio social (basados en el sistema AGIL):

- A- Adaptación al entorno y su transformación: mediante una economía social visto desde el exterior. Desde el interior, manejando eficientemente los recursos.
- G- Externamente se observa capacidad para lograr fines a través de nuevos sujetos políticos que son representantes de la identidad y los intereses. Internamente eficacia en movilización de todo tipo de recursos.
- I- Externamente, Integra diferentes partes que se interrelacionan: las redes de solidaridad. Internamente en la articulación de normas formales e informales.
- L- Latencia que mantiene patrones de motivación en la vida individual, en sus interacciones y conductas, a través de una nueva cultura civil, creando compromisos de valores en el sistema societario desde el exterior. Internamente tiene en cuenta el compromiso con ciertos valores y compromisos de tipo cultural.

Las OTS se caracterizan según Donati (1997), por instaurar una cultura propia basada valores como en el altruismo, la solidaridad, la confianza, la reciprocidad, una normatividad propia que utiliza formas autónomas de cambio social, un modo de funcionamiento organizado, propio y un rol societario basado en la división compleja del trabajo social, contrario a lo que se ha venido promoviendo en el colectivo con discapacidad, donde los programas especialmente en Colombia, otorgan más asistencialismo que oportunidades.

En ese orden de ideas, las OTS tiene unos rasgos distintivos, los cuales posibilitan el verdadero cambio social, porque permiten el desarrollo de valores, la integración social de todos y cada uno de quienes participan en sus planes y proyectos, el desarrollo de la autogestión en la búsqueda de soluciones a las necesidades identificadas para el cumplimiento de su Misión. Todos estos fines posibilitan en los individuos, familias y grupos el autodesarrollo, porque les permite relacionarse de forma solidaria y ejercer sus derechos como ciudadanos (derechos y responsabilidades), todas ellas necesidades muy sentidas en la población con diversidad funcional cognitiva.

Estas organizaciones son parte de la transformación social, porque permiten la autorregulación, donde el binomio Estado-Mercado y el cuarto sector (familias y grupos) articulan esfuerzos e intercambian beneficios; todas estas organizaciones realizan un gran aporte social para el colectivo con discapacidad en momentos de crisis, porque de alguna manera facilitan el desarrollo del individuo a través de su participación.

Ya se hablaba del daño tan grande que se realiza en la sociedad cuando se dejan de lado los deberes, cuando se pretende brindar soluciones de tipo asistencialista o cuando los

derechos clásicos, se vuelven privilegio de pocos, y los individuos, familias y grupos asumen la condición de destinatarios pasivos de ayuda, como expresa Donati (1997).

En ese orden de ideas las OTS cumplen diversas funciones sociales que van desde funciones educativas y formativas a funciones de apoyo y asistencia, varias relacionadas con el tiempo libre, ayuda para la integración profesional, recuperación de personas con limitaciones, marginadas, estrés y otras situaciones de desventaja personal y social; por tal motivo representan a un actor muy importante en la inclusión no solo social sino laboral para las personas con diversidad funcional, pues son estas organizaciones quienes en Colombia, ejercen muy especialmente estas labores.

Actualmente y observando en retrospectiva, se han logrado muchos cambios y reconocimiento en defensa de los derechos de las personas con discapacidad, Fantova (2013), en su artículo: Desafíos y futuro de las personas con discapacidad, señala que a la vez que se han logrado avances en el tema de inclusión, también han venido surgiendo nuevos problemas, es necesario trabajar más en la organización social con enfoque comunitario y con gestión de la diversidad, para que dichos servicios puedan ser disfrutados por todas las personas con diversidad funcional especificando:

La competitividad, la eficiencia y la sostenibilidad económicas en economías globalizadas debe ser compatible y sinérgica con la inclusión social de todas las personas con todas sus diversidades; con entornos y servicios acogedores y amigables; con una cultura del cuidado donde cada persona, en el momento en el que presente una limitación más transitoria o más permanente, pueda disponer de un mix de apoyos (familiares, comunitarios, voluntarios, profesionales, sociales, sanitarios, educativos...) que necesite. (p.4)

Fantova (2013), afirma que la inclusión social es una estrategia que permitirá una “Europa más cohesionada, productiva, amigable, e innovadora” donde se trabajen varios puntos muy puntuales para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad en su día a día, se trata de atender a seis aspectos fundamentales en el tema:

- Prevención: la promoción de la responsabilidad tanto individual como colectiva aunando esfuerzos para una vida con las menores limitaciones posibles.
- Articulación de estrategias de gestión de la diversidad y lucha contra toda forma de discriminación.
- Innovación tecnológica, social y política para que los servicios públicos sean personalizados, comunitarios e inclusivos.
- Políticas públicas y estrategias comunitarias más solidarias, donde se promueva la inclusión laboral de empleos remunerados para todas las personas en las diferentes circunstancias de su ciclo vital, lo que implica trabajo no solo para la

edad más productiva del ser, las oportunidades deben estar presente, por decirlo de alguna forma, en todos los ciclos vitales del ser humano.

- Extensión de experiencias de planificación de futuros personales y participación de las personas en la gestión de apoyos que sea necesarios ante las entidades del tercer sector.
- Batalla cultural por la dignidad, la autonomía moral, la inclusión universal y sostenibilidad de vida.

Pero ese llamado es para todos y cada uno de los seres, de “todos y todas”, de manera que se pueda desarrollar una vida digna y sostenible en cada territorio, especialmente en el territorio de Colombia.

El tema de calidad de vida se relaciona directamente con el ejercicio de derechos, pero ¿cómo se evalúan las condiciones de vida? El bienestar según Medina et al. (2007) “no se limitará a disponer de unos bienes materiales y servicios mínimos o unos ingresos monetarios suficientes para adquirir más o mejores bienes y servicios, sino que comprenderá el ejercicio pleno de nuestros derechos como personas y ciudadanos de un entorno social específico”. (p.121)

Para lograr el bienestar y la calidad de vida de la población con discapacidad, se necesitan políticas de inclusión en una sociedad organizada, incluye promoción de las capacidades y potencialidades, así como del acceso a servicios sociales que permiten la satisfacción de las necesidades humanas y la igualdad de oportunidades, especialmente para la población con diversidad funcional cognitiva, que es una de las diversidades más invisibilizadas socialmente.

En el artículo sobre Consideraciones Sociológicas en la Calidad de Vida, Gómez (2009), indica la imposibilidad de dar una definición cerrada de calidad de vida, por lo que indica que el concepto puede entenderse como: el grado de satisfacción que alcanza la sociedad en áreas relacionadas con la subsistencia, conocimiento, comunicación, salud, protección, trabajo, renta, familia política, incluyendo también: calidad del ambiente, cultura, ocio, entre otros. Por lo que el concepto identifica que hay tres aspectos claves que se relacionan con la calidad de vida: lo que el hombre aspira a ser, tener y hacer, todos ellos relacionados con las nuevas tecnologías.

2.5. El Trabajo con las Familias de Personas con Diversidad Funcional Cognitiva.

El trabajo que se realiza con familias de personas con diversidad funcional es amplio pues cuenta con diversos enfoques, de hecho uno de los trabajos que ha tenido reconocimiento por ser parte de un movimiento asociativo en favor de ese colectivo, es el trabajo realizado por Fantova (2013), quien presenta un análisis de la situación que vive una familia desde el momento de la llegada de un miembro con discapacidad a su seno.

Fantova (2000), en sus estudios sobre la familia de la persona en condición de discapacidad, resalta las funciones de todo grupo familiar, señalando que la familia como grupo de personas emparentadas entre sí que viven juntas, y se ha venido transformando tanto en su fisionomía como en sus funciones, sufriendo cambios, diversificaciones y modificaciones en sus sistemas de poder principalmente, lo que las hace un mundo complejo y diversificado. Familias donde la mujer trabaja fuera del hogar, las tasas de divorcios que aumentan, las tasas de fecundidad que decaen, la lejanía cada vez más frecuente de la familia extensa, entre otros, son factores que conllevan cada vez más rápidamente a cambios culturales significativos en la familia y en la sociedad.

Como institución social la familia es la primera llamada a satisfacer las necesidades de sus miembros, no sólo provee de recursos, se encarga del cuidado físico, educación, debe proveer afecto, cariño y seguridad, también tiene una responsabilidad social muy grande: provee a sus miembros de referencias que orientarán sus acciones. Dichas referencias son las que dotan de identidad a los individuos, facilitando o no procesos de comunicación, valores, patrones de comportamiento, lo que Barbagelata y Rodríguez citados por Fantova (2000, p.58), denominan: “una epistemología y una ontología”, que es “un ser y un estar en el mundo”.

La familia vivencia unos cambios durante su existencia, unos en los que se produce mayor cantidad de estrés en relación con otros, la familia evoluciona y como sistema que está en permanente cambio. Pero cuando la familia experimenta la llegada de un ser con diversidad funcional, es una situación que ha sido descrita por los estudios e investigaciones como un factor que genera una gran cantidad de estrés en el grupo familiar por ser una situación no esperada, no deseada que genera temor, angustia e incertidumbre, y que termina en una situación de exclusión para todo el grupo familiar.

Particularmente en el caso de la diversidad funcional cognitiva, la familia tiene que empezar por aprender cuáles son las características con las que llega ese nuevo ser a la familia, lo preocupante es que pueden pasar varios años de incompreensión y en algunas ocasiones hasta el maltrato físico y psicológico, antes de identificar que se enfrentan a una situación de una persona con unas necesidades de aprendizaje diferentes, a unas características personales y conductuales poco conocidas entre los grupos familiares y sociales.

La concepción que se transmita a la familia sobre la condición de discapacidad del nuevo miembro, le permitirá a éste ocupar una posición y una imagen que condicionará según Fantova (2000), el proceso de construcción personal del sujeto, quien asumirá un rol ofrecido y unas connotaciones del mismo, las cuales generalmente están dotadas de etiquetas con gran impacto social: discapacidad – deficiencia – limitación – Minusvalía, entre otras, que desarrollan socialmente la permanencia y fortalecimiento de diversos comportamientos y actitudes estereotipadas, las cuales se convierten en un círculo vicioso, que fomenta la exclusión social.

Entre los principios que plantea este autor, el trabajo con las familias que cuentan con miembros con diversidad funcional, requiere desarrollar unos principios de intervención importantes que permitirán el desarrollo de todo el grupo familiar:

- Principio de participación social. Este principio defiende la participación de la sociedad en la respuesta de sus propias necesidades, valorando y promoviendo la participación de la familia como un actor principal en la respuesta a esas necesidades, pero la participación debe ser promovida tanto al interior del hogar como en la gestión que desde las instituciones públicas y privadas se realiza, para presentar iniciativas, gestión de programas, creación de redes, entre otras, las cuales potenciarán no sólo el compromiso de las administraciones, sino que como conocedores de una realidad sentida, orientaran a la acción social.
- Principio de normalización. A través de este principio se plantea la importancia de ofrecer a usuarios de servicios o beneficiarios de programas de intervención social, los medios y condiciones de vida, denominaciones, para garantizar que tengan a su disposición recursos o medios que son valorados y deseados por el común.
- Principio de integración. este principio promueve la integración de todas y cada una de las personas en su comunidad, para desarrollar una vida en comunidad y

disfrutar los servicios que ésta pueda ofrecer, facilitando a las personas del colectivo un entorno sin discriminación de ningún tipo.

- Principio de respeto y promoción de la diversidad o diferencia. Teniendo en cuenta la diversidad cultural de la comunidad, en la que todas y cada una de las personas son diferentes, únicos, donde cada uno y cada una poseen valores, pautas y propuestas de gran valor, donde se reconoce que la sociedad está conformada por realidades diversas y diferentes que son enriquecedoras y aportan valor a la sociedad, respetando muy especialmente el derecho y respeto a la diferencia o a la diversidad, que más allá de verse como un problema, debe contemplarse como un movilizador hacia la autoafirmación y reivindicación personal.

- Principio de competencia. A través de este principio promovido por Fantova (2000), afirma que toda persona, grupo y comunidad tiene competencias para dar respuesta a sus propias necesidades, donde se considera que: todos podemos aprender, desarrollarnos y cambiar para lograr nuestros propósitos. En este principio de competencia, ya no se habla de personas que “sean: educables, adiestrables y custodiables”, se habla de personas con derecho en la medida de sus posibilidades a elegir, auto-determinarse, a tomar riesgos.

La llegada a la familia de un hijo con diversidad funcional representa como se mencionó anteriormente, un momento de incertidumbre desde el mismo momento en que los padres reciben la noticia, según Fantova (2000), es entonces cuando la familia inicia un largo camino de visitas a especialistas, lo cual dificulta establecer una relación afectiva tranquila con su hijo, como si se requiriera de expertos para poder enseñarle, hablarle, orientarlo, cuidarlo, todo sin contar la forma como el personal especializado transmite la noticia a sus padres, y más importante aún, las observaciones o definiciones que reciben de la condición de ese nuevo ser.

De la manera como la familia percibe a ese nuevo ser, explica Fantova (2000), dependerá o influenciará en la forma como la familia le educará, le orientará y le guiará, esa será la base sobre la cual se edificará su futuro. De ahí la importancia de la que hablaba Arnau (2006), de usar un lenguaje inclusivo y respetuoso, porque dotar de sentido y significado una situación, a una persona, requiere mucho cuidado y respeto, ya que a partir de ahí, podemos aspirar a que una familia apoye las capacidades y el proceso de integración social de ese nuevo ser.

A mediados de los años sesentas y setentas, la mayoría de las familias con hijos con DFC expresaban como su mayor preocupación la necesidad de una buena educación para sus hijos, después esta preocupación se extendió a las oportunidades de emplearse y finalmente a las alternativas residenciales, según Fantova (2002). Sin embargo, las situaciones que se han encontrado como verdaderamente preocupantes y complejas, es que la persona con discapacidad cognitiva necesita del apoyo familiar y en él se basa la calidad de vida que pueda llevar a lo largo de su existencia. La observación a esta clase de diversidad, ha llamado la atención a investigadores, padres y profesionales, quienes afirman que el centro de interés se tuvo que ampliar al ambiente en el que vive la persona, pues de allí dependerá “su aprendizaje y posible independencia y autodeterminación, porque gran parte de su vida dependerá de su familia.

Teniendo en cuenta que hay diversidad de situaciones que se generan según el tipo de discapacidad, el nivel de severidad y extensión de la misma, así serán las necesidades de apoyo y los recursos familiares y comunitarios que se requieren porque cada situación es particular. Verdugo (2000), especifica 8 roles desempeñados por los padres en el sentido de que actúen como:

1. Origen de los problemas de su hijo. Independientemente del problema hereditario o de origen ambiental, los padres se han considerado responsables del problema de sus hijos; estas situaciones han causado daño con un impacto negativo para visibilizar las oportunidades de solución de los conflictos, creando culpa y baja autoestima en las familias, lo que generalmente los lleva a asumir una postura defensiva.
2. Miembros de la organización. Hace unos años la ayuda para este tipo de diversidad DF era muy escasa y no daba respuesta oportuna a las necesidades de las familias. Por las iniciativas de participación de las familias surgen organizaciones que brindan atención formal y sistemática a través de programas que van a la vanguardia para atender las necesidades de las personas con capacidades mentales limitadas.
3. Impulsores de servicios. Tradicionalmente los promotores de servicios han atribuido a los padres un papel pasivo y poco colaborador en el proceso, donde los profesionales toman decisiones que informan a los padres.
4. Receptores de las decisiones de los profesionales. Actualmente los padres participan activamente en las decisiones de los profesionales, expresan necesidades y se interesan en buscar las ayudas para las necesidades percibidas en sus hijos y en sus grupos familiares.

5. Alumnos y maestros. La participación activa de los padres en el proceso formativo de sus hijos implica disposición para ser alumno y maestro cuando así se requiere. Este proceso facilita alcanzar un mejor nivel de calidad de vida; Sin embargo, para muchos padres el hecho de no poder participar por motivos de falta de tiempo por sus ocupaciones laborales, les ha causado sentimientos de culpa por no saber o no poder colaborar.
6. Defensores políticos. Los padres se han constituido un agente catalizador de servicios y promotores de derechos en su propia situación y en la de aquellos padres que tienen a su alrededor.
7. Personas que toman decisiones educativas. Se habla aquí de la importancia de tomar un papel activo en la educación de los hijos para el mejoramiento de la vida cotidiana presente y futura de nuestros hijos.
8. Miembros de la familia. Cuando la familia es considerada como un sistema donde la situación de uno afecta al otro miembro de la familia, hace que se reconozca la necesidad de apoyo para todos y cada uno de sus miembros en cada situación.

Finalmente, una de las recomendaciones que realiza el autor antes citado, es que la familia y los profesionales, independientemente del servicio que brindan y en el contexto que lo brindan (educativos, sanitarios, político, cultural, entre otros), requieren de mayor disposición, interacción y dialogo para realizar una colaboración más eficaz en el trabajo con las personas con DFC y sus familias.

En la intervención familiar de colectivos con diversidad funcional se requiere tener presente, que como en cualquier otro grupo familiar, que siempre será positivo ser parte de una amplia red social de apoyo tanto material como moral; mantener una organización y distribución de funciones y tareas en el grupo familiar, identificarse con unos valores e ideologías que estén centradas en el afecto, en el positivismo y en el optimismo, situación que se complejiza en el caso de madres cabeza de familia, ya que se conoce que un miembro con diversidad funcional limita a otro miembro, porque requiere cuidados, supervisiones periódicas con especialistas, métodos de educación particulares, los cuales implican tiempo y recursos disponibles.

El protagonista de lo social es el hombre y la mujer, quienes surgen de la dialéctica de las relaciones sociales que determinan sus diferentes expresiones. Así, cuando las relaciones son predominantemente autoritarias, el individuo resultante es un ser heterónimo dependiente, carente de poder en sí mismo, en quien predomina el temor, el respeto unilateral, es un ser incapaz de participar y por lo tanto de construir comunidad. No

propender por el desarrollo de la autonomía de este colectivo y considerar que son personas que requieren apoyo para todo, significa limitarlos aún más en sus posibilidades.

Como expresó Jean Paul Sartre: “No se nace héroe o cobarde, al héroe siempre le es posible dejar de serlo, como al cobarde superar su condición. Estamos condenados a ser libres: condenados porque no nos hemos dado a nosotros mismos la libertad, no nos hemos creado, no somos libres de dejar de ser libres”. Y como lo manifestó Frankl (1979, p.150), en su obra “El hombre en búsqueda del sentido”, quien con conocimiento de causa y vehemencia, afirmó que el ser humano no está absolutamente condicionado y determinado; es el ser humano quien decide, decide si cede o resiste frente a las diferentes circunstancias que le presenta su vida. Oponiéndose así, a cualquier visión que niega la capacidad del ser para asumir una posición frente a las circunstancias que enfrenta, considerando al ser humano como alguien que tiene capacidad para elevarse de las condiciones y trascenderlas, porque la personalidad individual siempre “resultará impredecible”.

2.6. Programas que pone en marcha el gobierno de Colombia para la inclusión laboral de las personas con Diversidad Funcional.

En la actualidad hay oportunidades muy atractivas para las empresas, el hecho de apoyar oportunidades de empleo para población en condición de discapacidad, le permite a las obtener beneficios tributarios establecidos en las políticas nacionales, pero la realidad es que actualmente no se tiene mucho conocimiento sobre las oportunidades de empleo protegido en Colombia, existen mitos y tabús socialmente que hacen que la tarea sea difícil para aquellas instituciones que apoyan las iniciativas de vinculación laboral, muy especialmente para la población con discapacidad cognitiva.

La creación de medidas pertinentes dirigidas a la creación y fomento de fuentes de trabajo para las personas con limitación, según la ley 361/1997, establece en el capítulo IV del Artículo 22.- que el Estado se ha comprometido a utilizar todos los mecanismos adecuados a través de los Ministerios de: Trabajo y Seguridad Social, Salud Pública, Educación Nacional y otras entidades gubernamentales, organizaciones de personas con limitación que se dediquen a la educación, a la educación especial, a la capacitación, a la habilitación y rehabilitación; también se comprometió en el establecimiento de programas de empleo protegido para “aquellos casos en que la disminución padecida no permita la inserción al sistema competitivo”.

Adicionalmente la ley establece que: “El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA realizará acciones de promoción de sus cursos entre la población con limitación y permitirá el acceso en igualdad de condiciones de dicha población, previa valoración de sus potencialidades a los diferentes programas de formación. Así mismo a través de los servicios de información para el empleo establecerá unas líneas de orientación laboral que permita relacionar las capacidades del beneficiario y su adecuación con la demanda laboral”.

Al respecto en Colombia, según el último documento denominado COMPES No 80, denominado “Procesos de inclusión laboral en la política pública de Discapacidad en Colombia”, se habla de una estrategia de desarrollo del componente laboral teniendo como base los lineamientos de la ley 361 de 1997 y la ley 789, por medio de la cual “hace referencia a la inserción laboral para reservistas de honor y sensibilización sobre Empleos Protegidos y/ Apoyados para población en condición de Discapacidad en Colombia.

Tal estrategia ha sido apoyada por cooperación del Ministerio de Trabajo y Migraciones de España y la Dirección General de Promoción del Trabajo del Ministerio de la Protección Social. Su principal propósito es dar a conocer tanto a la población en general y los empresarios la estrategia de alcance nacional para el fortalecimiento del componente laboral. Dicho proceso, se basa en cuatro estrategias que se resumen a continuación:

- **Estrategia 1:** Promover alianzas con entidades públicas y privadas que se encargan de realizar un efectivo acompañamiento a las empresas incluyentes para el apoyo en inclusión laboral y emprendimiento.
- **Estrategia 2:** Apoyar la conformación de redes de protección laboral en todo el territorio nacional, para la creación de una base de datos para sensibilizar a la mayor población posible.
- **Estrategia 3:** Alianzas para acompañar y financiar procesos productivos, mejorar instalaciones e infraestructura, y lograr así mayor competitividad en los procesos de formación para el trabajo.
- **Estrategia 4:** Implementación directa de socialización de procesos integrales de discapacidad, mediante el programa de rehabilitación integral para la incorporación socio-laboral en los departamentos de: Norte de Santander, Valle del Cauca, Atlántico, Magdalena, Antioquia, Sucre, Huila, Risaralda, Tolima, Arauca, Boyacá, Caquetá y Nariño.

Actualmente el Gobierno Nacional a través del Ministerio de Trabajo y Ministerio de la Protección Social, han creado recientemente “El Servicio Público de Empleo”, que es un servicio de asesoría, ayuda y búsqueda de empleo a las personas, es una Red de

Prestadores de Intermediación, entre los que se encuentran Agencias de Colocación del SENA, Cajas de Compensación Familiar y gobiernos locales, vinculando empresas que ofrecen oportunidades laborales de forma transparente, sin intermediarios y en cumplimiento de la ley, adicionalmente hacen parte de la Red, una serie de prestadores privados como bolsas de empleo y cazatalentos.

A través de 287 Centros de Empleo que están ubicados en todos los departamentos del territorio nacional, las personas podrán registrarse y aplicar a las vacantes en todo el país; Sin embargo, pese a todas las acciones que el Gobierno realiza publicando sus Boletines, esta iniciativa no contempla oportunidades específicas para las personas en condición de discapacidad.

“El Servicio Público de Empleo” es una iniciativa del Gobierno Nacional, creado por la Ley 1636 de 2013. Tiene por función esencial lograr la mejor organización del mercado de trabajo facilitando el encuentro entre oferta y demanda de trabajo, para lo cual ayudará a los trabajadores a encontrar un empleo adecuado a su perfil y a los empleadores a contratar trabajadores apropiados a sus necesidades. El Servicio Público de Empleo podrá ser prestado por personas jurídicas de derecho público o privado, en condiciones de libre competencia y mediante el uso de mecanismos e instrumentos tecnológicos que permitan eficiencia, coordinación y transparencia”.

La Unidad del Servicio Público de Empleo tiene a su cargo la construcción de una Red de Prestadores en todas las regiones del País, unificados bajo estándares de calidad en la prestación del servicio y bajo una plataforma tecnológica común, que haga más eficiente la búsqueda y acceso al empleo como un servicio social y público”, según el primer Boletín de 2015 del Ministerio de Trabajo.

El Servicio Público de Empleo cumple en mayo de 2015 un año de funcionamiento, de esta manera Colombia pasó de un modelo basado en la intermediación laboral puro, a uno integral de gestión y colocación de empleo que ofrece múltiples servicios, es un servicio gratuito lo cual beneficia a la pequeña y mediana empresa y a microempresarios.

Desde las Agencias de Colocación se realizan registros de personas en condición de discapacidad, independientemente de su condición: física, sensorial o mental. El servicio ofrece la posibilidad de registrarse y permite la búsqueda de vacantes para aplicar; Sin embargo, las posibilidades de acceso al empleo sin apoyo para las personas con diversidad

funcional son muy escasas, especialmente si la discapacidad o diversidad funcional es de tipo cognitivo.

Para apoyar el colectivo con diversidad cognitiva, surgen las Organizaciones del Tercer Sector, entre ellas la denominada Redes de Empleo con Apoyo RECA, quien a través de su trabajo y su especialidad, vincula personas con diversidad funcional cognitiva a través de un proceso estructurado, pero son muy pocas las Redes de Empleo que brindan apoyo y acompañamiento a la persona con diversidad funcional y a la familia, esta estrategia de Inclusión cumple con las siguientes características:

- **Diagnóstico:** inicialmente se realiza un diagnóstico de las condiciones de la empresa en términos de barreras y facilitadores para la inclusión laboral de personas con discapacidad y un plan de ajustes razonables que faciliten los procesos de vinculación laboral. Se realizan acuerdos con las empresas para realizar lo que se denominan “ajustes razonables” con el objetivo de aclarar las inquietudes de los empresarios, compañeros y jefes inmediatos, para resolver inquietudes y realizar recomendaciones de manejo de turnos, horarios y condiciones del apoyo de la red.
- **Identificación:** Constantemente se realizan búsquedas de las oportunidades laborales para personas con discapacidad en los diferentes niveles de la pirámide ocupacional y análisis de puestos de trabajo concertados con las empresas, se realizan visitas de sensibilización y capacitación empresarial en el tema de responsabilidad social y beneficios en general.
- **Acompañamiento:** Durante el proceso se brinda orientación y acompañamiento en los procesos de selección y vinculación de los trabajadores con discapacidad, estableciendo compromisos familiares que facilitan el proceso.
- **Seguimiento:** Se realiza un seguimiento al desempeño laboral de los trabajadores con discapacidad y del entorno laboral durante los primeros seis meses, donde periódicamente se revisan acciones y se realizan acuerdos de mejora.

En el caso de RECA, Red de Empleo con Apoyo, para el año 2014 reportó que 280 Personas con Discapacidad Cognitiva han sido beneficiadas por el programa Empleo con Apoyo, gracias a las alianzas y socios estratégicos. Con apoyo de 52 empresas han vinculado personal en condiciones de salario y prestaciones sociales legales, actualmente están “Nominados al Premio ZERO PROJECT por INCLUSIÓN INTERNACIONAL”.

Sin lugar a dudas, organizaciones del Tercer Sector como RECA, la Fundación Saldarriaga Concha, Best Buddies, entre otras, son quienes han decidido liderar y realizar acciones en el camino hacia la inclusión social y laboral de este colectivo, trabajando para

que las personas con diversidad funcional cognitiva desarrollen habilidades y adquieran las herramientas necesarias para integrarse a la sociedad y acceder a un empleo.

Las entidades en referencia coinciden en que muy especialmente la discapacidad intelectual o cognitiva ha estado siempre rodeada de una cultura de exclusión y segregación marcada, que es el colectivo al que más oportunidades fundamentales se les ha negado, limitando aún más sus derechos y oportunidades de integración, socialización y participación social.

Las entidades del Tercer Sector realizan su gestión sensibilizando y explicando a los empresarios sobre cuáles son los beneficios de los que las empresas gozarán por apoyar este tipo de iniciativas sociales de inclusión laboral:

- Beneficios Tangibles: Beneficios de Ley 361 de 1997 Contratar personas con más de 25% de discapacidad certificada.
- Deducción Tributaria 200 % de lo pagado en salarios, prestaciones sociales del año anterior para el impuesto de Renta.
- Reducción Cuota de Aprendices al 50 %
- Preferencia en licitaciones públicas en caso de empate.

III. MARCO EMPÍRICO

3.1. Diseño de la Investigación

A través del presente trabajo se realizó una aproximación inicial a la problemática que viven las personas con diversidad funcional cognitiva para acceder a una oportunidad laboral, con el fin de identificar acciones que pueden potenciar la inclusión laboral de este colectivo. Por tal motivo, para esta investigación se implementó un diseño cualitativo de corte exploratorio con técnicas como la entrevista en profundidad y los grupos de discusión; adicionalmente se consultaron fuentes que brindaran datos estadísticos oficiales en el tema, lo cual permitió explorar, conocer y analizar algunas de las principales dificultades que enfrentan los hombres y mujeres adultos mayores de 18 años con Diversidad Funcional Cognitiva frente a la inclusión laboral.

Las técnicas Cualitativas según Cea (2001), permiten explorar las propiedades de un fenómeno social, a partir de la escucha de la realidad, tal y como la viven sus actores, de forma que se pueda realizar un análisis de sus causas, sus consecuencias, evaluar esa realidad con la teoría para comprender las dimensiones en las que se observa el fenómeno social de la inclusión laboral en el colectivo de personas con diversidad funcional cognitiva. Conocer cómo se interpreta y se vivencia esa realidad de ser adulto y enfrentar las barreras físicas, psicológicas, sociales y económicas, en su contexto local al momento en que una persona con Diversidad Funcional aspira a la vinculación laboral.

La entrevista en profundidad se utiliza aquí porque es una técnica que permite recoger la trayectoria personal de un individuo, recuperando su experiencia vital y enmarcando ésta en el contexto social y cultural en el cual la vivió, con la intención de abordar de manera directa e intensiva parte de una determinada experiencia del sujeto, cuyos efectos quiere analizarse, tal como lo explica Beltrán (1985), se puede comprender desde la perspectiva de cada uno, las experiencias personales que ha vivido, en torno a su situación de inclusión laboral: pasada, actual y expectativas futuras, identificando posibles causas y consecuencias de la situación.

En un segundo momento, se realizaron los grupos de discusión ya que esta es una técnica que facilita conocer aspectos de las relaciones humanas y permite realizar una lectura de la ideología dominante, que como indica Beltrán (1985, p. 35): “facilita la escucha de una realidad que habla”.

3.1.1. Técnicas de Recogida de la Información

Para realizar el presente estudio sobre la problemática que las personas con Diversidad Funcional Cognitiva enfrentan para acceder al empleo, se dialogó con la directora de la Red de Empleo con Apoyo denominada RECA, quien facilitó la información que permitió seleccionar a los grupos familiares participantes y para la conformación y citación de las personas que participaron en los grupos de discusión.

Se realizó en un primer momento, una entrevista muy abierta a 10 familias escogidas quienes acompañaron a los miembros que presentan diversidad funcional cognitiva, de forma que también se obtenga explicación de cómo ha sido afectada o no su situación familiar, psicológica, sanitaria, social y económica, conocer sus experiencias y vivencias en torno a la Diversidad Funcional y la inclusión laboral. Para tal propósito se buscó extraer para la muestra una cuota paritaria entre ambos sexos, 50% hombres y 50% mujeres con Diversidad Funcional Cognitiva por familia seleccionada.

En un segundo momento se realizaron dos grupos de discusión: el primero con profesionales que apoyan los procesos de inclusión laboral en RECA y el segundo con un grupo de personas que ha tenido la experiencia de laboral con personas con diversidad funcional cognitiva.

3.1.2. Características de los Participantes

Para la selección de los grupos familiares participantes se buscó que cumplieran las siguientes características: Personas que tenían a su cargo un familiar con diagnóstico o no, del nivel de minusvalía y grado de dependencia, residentes en la ciudad de Bogotá Colombia, que la persona con diversidad Funcional Cognitiva tenga mínimo los 18 años de edad, con cualquier nivel educativo y entorno cultural, que cuenten o no con experiencia laboral y que sean personas que consideren que su familiar con Diversidad Funcional está interesado o interesada en lograr una vinculación laboral porque cuenta con capacidades para desempeñarse en un trabajo u oficio.

Para tal propósito se organizaron como guía de la entrevista en profundidad los siguientes temas según el presente orden:

- Datos Personales: Fecha y lugar de nacimiento, Tipo de Discapacidad del familiar o persona a cargo con Diversidad Funcional Cognitiva, estructura familiar, estudios realizados, condiciones socioeconómicas, situación laboral, valores, creencias, ocio y participación, entre otros.
- Infancia y Adolescencia: servicios médicos recibidos, educación recibida por la persona con Diversidad Funcional Cognitiva, formación para el trabajo recibida si la hay, actividades laborales si las ha desarrollado, Amigos y Juegos (formas de diversión, de ocio).
- Dificultades y oportunidades encontradas para acceder a un empleo digno por las personas con Diversidad Funcional Cognitiva.
- Posibles discriminaciones en diferentes contextos: familiar, educativo, laboral y servicios de salud.
- Juventud: Situación y ambiente social y cultural, Estudios y/o trabajos realizados (Condiciones, fechas, lugares, etc.), vida de pareja: tipo de relación con la pareja, hijos, cónyuge, relaciones entre los miembros de la familia, ambiente general, otros.
- Proyectos: Explique qué metas o planes tiene para el futuro en cuanto a su formación (estudios, capacitaciones, otros). ¿Qué recursos tiene a su alcance para conseguir hacer realidad sus metas?

En un segundo momento, se organizaron dos grupos de discusión, así: El primer grupo de discusión lo conformaron siete profesionales que trabajan la Inclusión Laboral de personas con diversidad funcional cognitiva, todos profesionales de la red de empleo con apoyo, quienes llevan más de dos años de experiencia en el tema, así: dos Psicólogos, una Terapeuta Ocupacional, un Educador Especial, un Trabajador Social y dos Administradores de Empresas.

Las preguntas para este primer grupo de discusión han sido: Tipo de acompañamiento que cada uno realiza a la población con diversidad funcional cognitiva durante el proceso de vinculación laboral, temas de formación para el trabajo que desarrollan los programas del gobierno, temores observados en los empresarios frente a contratos de aprendizaje y contratación de la población con diversidad funcional cognitiva, percepción sobre el apoyo familiar y estatal que recibe este colectivo, tipo de apoyo familiar que requieren para acceder a una oportunidad laboral, aspectos que facilitan o dificultan la vinculación laboral del colectivo con Diversidad Funcional Cognitiva al proceso.

El segundo grupo de discusión se conformó con diez personas que han tenido la oportunidad de laborar con personas con Diversidad Funcional Cognitiva, así: cuatro

empleados de un hotel, tres operarios de una fábrica de calzado y tres empleados de una empresa de ingeniería.

Las preguntas para el segundo grupo de discusión han sido: cómo es la experiencia de trabajo con las personas con diversidad funcional cognitiva, qué impacto considera que tiene para una empresa vincular a una persona con diversidad funcional cognitiva, cómo define la experiencia de trabajar con este colectivo, qué tipo de apoyos considera que debe recibir una persona con diversidad funcional cognitiva para facilitar la inclusión laboral, considera o no que el empleo con apoyo es necesario para las personas con diversidad funcional cognitiva.

3.1.3. Procedimiento de Recogida y Análisis de los Datos.

El análisis de la información se realiza en dos niveles: Descriptivo e Interpretativo, donde en un primer momento, se tiene en cuenta cada una de las unidades de análisis, organizando datos obtenidos en las entrevistas en profundidad y en los dos grupos de discusión, los cuales están compuestos por anotaciones textuales, no numéricas, extraídas de los testimonios y experiencias individuales, expresadas libremente por las personas entrevistadas que tienen en su familia una persona con diversidad funcional cognitiva y por personas que trabajan la inclusión social de este colectivo.

Las unidades de análisis por sí mismas son el eje que da orden a la información recogida y son consideradas una construcción de aquellos elementos centrales que se observan de la realidad del problema que se investiga. Para llevar a cabo este proceso, las respuestas obtenidas a través de los instrumentos, se organizaron en un archivo temático, en el cual se prestó atención a la identificación primaria de los elementos organizativos que le dieron sentido a las respuestas de las familias, profesionales en el tema y empleados que han tenido la experiencia de trabajar con una persona con diversidad funcional cognitiva.

Todos los temas descritos se encuentran estrechamente relacionados y comprenden a la población objeto de estudio y sus experiencias, las cuales permiten conocer los posibles cambios o permanencias de la construcción valorativa realizada en relación al apoyo en inclusión laboral para las personas con diversidad funcional cognitiva.

Posteriormente se organizó la información, reuniendo conjuntos de significados excluyentes mutuamente, para identificar elementos constitutivos, significativos en el

proceso. Esta es una clasificación que se realiza para identificar y visualizar relaciones entre los datos; finalmente se analizó la información y se elaboró una interpretación global de los casos donde se integraron los diferentes aspectos trabajados en la investigación, relacionando y señalando los factores asociados al tema.

A continuación se presenta una síntesis de lo expuesto por cada una de las familias seleccionadas, quienes se han inscrito en programas de formación para el trabajo en RECA y/o en una Agencia de Colocación de una Caja de Compensación Familiar en Colombia, todos residentes en la ciudad de Bogotá. Así:

- 1. Familia de Ángel.** Encargada: la hermana mayor, con padres fallecidos desde hace 10 años. Ángel tiene 44 años es nacido en Bogotá, con diagnóstico de diversidad funcional cognitiva del 55% catalogado: Moderado a Severo, se desconocen las causas de su diversidad. Se capacitó en el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA en Auxiliar de Apoyo Operativo y Logístico. Ha trabajado como Auxiliar de Servicios Generales en una prestigiosa Institución Educativa durante un año y como Operario en una empresa de calzado en lijado y en bodega a través del convenio RECA y la Agencia de Colocación de una Caja de Compensación Familiar. Inició su vida laboral después de los 36 años.
- 2. Familia de Leidy.** Encargados: sus padres. Leidy tiene 25 años es nacida en Bogotá D.C. Con diagnóstico de diversidad funcional cognitiva del 38.45% catalogado como: Moderado, el origen se ha considerado genético pero no le han realizado todas pruebas diagnósticas necesarias. La mamá de Leidy tiene seis hijos, dos con diversidad funcional cognitiva leve a moderada y dos con diversidad funcional severa (del 60.10% y del 60.85% respectivamente) y dos sin ninguna clase de diversidad. Leidy es Bachiller graduada con apoyo familiar de la mamá quien se graduó junto con ella, posteriormente Leidy se capacitó en el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA como Auxiliar de Apoyo Operativo y Logístico, trabaja como Auxiliar de Áreas Públicas en un prestigioso Hotel de la ciudad a través del convenio RECA y la Agencia de Colocación de una Caja de Compensación Familiar.
- 3. Familia de Miller.** Encargado: el papá, sus padres están separados. Miller es Bachiller graduado con apoyos familiares y de compañeros del colegio, se capacitó en el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA como Auxiliar de Apoyo Operativo y Logístico, vinculado a la Fundación RECA. Miller tiene 25 años, es nacido en Gachalá Cundinamarca y desde los 2 años vive en Bogotá. Presenta diversidad funcional cognitiva, con certificación de pérdida de capacidad laboral en trámite; a los 2 años le fue diagnosticado un Retraso General del Desarrollo. Actualmente trabaja

como Auxiliar de Bodega en una empresa de alimentos con el apoyo de la fundación RECA.

4. **Familia de Diana.** Encargadas: sus dos hermanas mayores. Diana realizó hasta el grado 7° de educación Básica Secundaria, se capacitó en el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA como Auxiliar de Apoyo Operativo y Logístico, trabaja como Auxiliar de Áreas Públicas en un prestigioso Hotel de la ciudad a través del convenio RECA y la Agencia de Colocación de una Caja de Compensación Familiar. Diana presenta diagnóstico de diversidad funcional cognitiva del 37.25% catalogado como: Moderado; las causas son médicas y se deben según el informe, al desarrollo y aparición a los 3 años de convulsiones y pérdida de conciencia frecuente, fue medicada hasta los 8 años edad en que finalizaron las convulsiones.
5. **Familia de Giovanni.** Encargados: sus padres. Giovanni presenta diversidad funcional cognitiva del 36.05% catalogado como Moderado, con diagnóstico de Síndrome de Asperger¹, tiene 24 años, es Bachiller y se capacitó en el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA como Auxiliar de Apoyo Operativo y Logístico, trabaja como Auxiliar Administrativo en una empresa de Ingeniería hace 10 meses y está vinculado a la Fundación RECA, actualmente se capacita en un instituto como Técnico Laboral en Administración de Empresas e Inglés.
6. **Familia de Paula.** Encargados: Madre y padre de crianza. Paula presenta diversidad funcional cognitiva del 25% catalogado como Moderado, con diagnóstico de Retraso Psicomotriz, es Bachiller, tiene 22 años, se capacitó en el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA como Auxiliar de Apoyo Operativo y Logístico, trabaja como Auxiliar Administrativo en una empresa de Ingeniería hace 6 meses y está vinculada a la Fundación RECA. La madre de Paula refiere que el motivo de la discapacidad se debe a complicaciones de salud durante el embarazo y durante el nacimiento, Paula presentó Asfixia Perinatal². Paula inició su lenguaje hablado a la edad de 7 años y hasta los 3 años pudo sentarse, controlar esfínteres y caminar.
7. **Familia de Deivid.** Encargados: sus padres. Deivid tiene 31 años, presenta diversidad funcional cognitiva leve con un porcentaje del 27.7%. Durante su vida escolar repitió varios cursos, hasta que en el Municipio de la Mesa Cundinamarca logró ingresar a un Colegio donde validó y con apoyos de sus maestros y compañeros se graduó como Bachiller. Se desconoce el origen de su discapacidad,

¹ *Trastorno de Asperger o Síndrome de Asperger.* Se caracteriza por una incapacidad para establecer relaciones sociales adecuadas a su edad de desarrollo, junto con una rigidez mental y comportamental. Se diferencia del trastorno autista porque presenta un desarrollo lingüístico aparentemente normal y sin existencia de discapacidad intelectual.

² *Asfixia Perinatal.* Se presenta antes, durante o después del parto y que puede producirse por causas que afecten a la madre, a la placenta y/o cordón umbilical o al propio feto. Es importante distinguir en estas definiciones que numerosos obstetras emplean el término **sufrimiento fetal** como equivalente a asfixia, cuando en realidad este término designa una situación inespecífica de riesgo fetal que puede o no deberse a la asfixia.

se presume según los informes médicos que es genética pero por el alto costo no lograron completar los exámenes necesarios. Deivid se capacitó en el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA como Auxiliar de Apoyo Operativo y Logístico hace 2 años, actualmente trabaja como Auxiliar de Almacén en una empresa que comercia con equipos electrónicos.

- 8. Familia de Ana.** Encargados: sus padres. Ana presenta diversidad funcional cognitiva con certificado de Pérdida de capacidad laboral en trámite, a la fecha el único soporte que tiene para evidenciar su presunta discapacidad es la prueba de Coeficiente Intelectual WAIS³ en la que puntúa por debajo de lo esperado para la edad. Ana es Bachiller y se capacitó en el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA como Auxiliar de Apoyo Operativo y Logístico hace 2 años, realizó su contrato de Aprendizaje con una Caja de Compensación Familiar donde conoció de RECA, posteriormente trabajó como Operaria en una fábrica y hace dos meses está a espera de otra oportunidad laboral.
- 9. Familia de Daniel.** Encargados: sus padres. Daniel Tiene 23 años y presenta diversidad funcional cognitiva catalogada como Severa con un porcentaje del 60.80% por causas genéticas, es el menor de tres hermanos. Daniel habla pero no se puede comprender nada de lo que habla, su mamá afirma que Daniel le colabora en casa en aseo y limpieza, ayuda en la finca de la abuela en labores del campo, pero nunca ha tenido una oportunidad laboral. Daniel inició su actividad escolar a los cuatro años hasta a los 20 años se retiró de los programas de formación. Realizó cursos denominados “adaptativos” donde aprenden sobre el cuidado personal y realizan cursos complementarios de manualidades, hace 3 años no tiene ninguna participación en los programas porque son muy costosos o son considerados inútiles, según la mamá, quien afirma: “lo que les enseñan Daniel ya lo sabe hacer”.
- 10. Joanna.** Encargada: la mamá. Joanna presenta diversidad funcional cognitiva calificado con un 25%, realizó hasta el grado 6° de Básica Secundaria y se capacitó en el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA como Auxiliar de Apoyo Operativo y Logístico hace 18 meses. Actualmente se desempeña como Auxiliar de Servicios Generales en una prestigiosa empresa de ingeniería de Bogotá D.C. Joanna tuvo Meningitis y convulsionó a los ocho meses de edad, desde ese momento presentó dificultad para mantener el equilibrio y perdió fuerza muscular; posteriormente presentó dificultades de lenguaje y recibió terapias físicas y de lenguaje hasta los 8 años de edad.

³ *Escala de inteligencia de Wechsler para adultos-IV (WAIS-IV)* Es un valioso instrumento en todos los aspectos. Las escalas para adultos de Wechsler han sido siempre el patrón de referencia de la medición de la inteligencia. La WAIS-IV es una batería exhaustiva que destaca en los aspectos psicométrico, clínico y neuropsicológico al mismo tiempo que ofrece pruebas innovadoras en un formato fácil de usar.”

3.2. Respuestas ante la Diversidad Funcional Cognitiva: Resultados de la Investigación.

Una vez se organizó la información según las unidades temáticas descritas anteriormente, en las cuales se prestó atención a la identificación primaria de los elementos organizativos que le dieron sentido a las respuestas de las familias, de profesionales en el tema y empleados que han tenido la experiencia de trabajar con una persona con Diversidad Funcional Cognitiva, se encontraron los siguientes resultados el tema.

3.2.1. Discapacidad Cognitiva/ Intelectual o Diversidad Funcional Cognitiva

Al indagar con las familias sobre la temática de la Diversidad Funcional Cognitiva, se ha evidenciado que aún existe desconocimiento de parte de las mismas frente al tema, no sólo en las características de la diversidad, sino en la necesidad de apoyos requeridos por sus hijos. En aquellos casos en los cuales la causa de la diversidad se relacionó con complicaciones durante la gestación, en el parto o con serias dificultades de salud en la primera infancia (de 0 a 5 años de vida), como en el caso de Miller, Diana, Giovanni, Paula y Joanna, las familias recibieron más apoyo en la atención en salud y recibieron mayor orientación en este tema; el resto de las familias de personas con DFC, expresaron claramente que no comprendían qué era lo que ocurría con sus hijos e hijas. No percibieron que requerían apoyos especiales y no recibieron atención ni apoyo de las instituciones de salud o de otras instituciones hasta enfrentar dificultades académicas durante la vida escolar.

Al inicio de la etapa escolar cuando los maestros reportaron problemas de aprendizaje como en el caso de Ángel, Deivid, Leidy y Daniel, fue cuando los padres observaron que realmente necesitaban consultar y buscar los servicios médicos, y en todos los casos, fueron los médicos quienes los remitieron a servicios de terapias Ocupacionales, Fonoaudiología, Psicología, Física, entre otras; porque las familias no conocían qué dificultad estaban enfrentando.

En el caso de Ángel la situación fue muy diferente, cuando él cursaba el grado primero de escuela primaria, la maestra le dijo a los padres que Ángel “no servía para estudiar” y fue

retirado del colegio, según su hermana cuando el papá supo esto dijo: “para qué perder tiempo y plata si el muchacho no sirve para estudiar, mejor que se esté en la casa y le ayude a la mamá”; desde ese tiempo se quedó sin ninguna formación hasta pasados los 17 años de edad, cuando ingresó a la Fundación para la Investigación y el Desarrollo de la Educación Especial FIDES, que es una entidad privada que ayuda a las personas con discapacidad cognitiva, quienes inicialmente desarrollaban solamente actividades deportivas.

Ana es un caso muy particular, solamente cuando se presentó a una entrevista de ingreso para estudiar Psicología a los 17 años, la psicóloga les dijo a sus padres al final de la entrevista, que era importante realizarle una valoración porque identificaba que Ana no le sería fácil mantenerse en sus estudios, por lo que sugirió una valoración del Coeficiente Intelectual. La mamá explica que siempre pensó que el único problema de Ana era su baja talla y peso, por lo que siempre recibió atención médica y nunca fue remitida a ningún otro apoyo, agregó: “hizo falta información por el desconocimiento de los médicos y las personas encargadas de prestar los servicios porque nunca supimos que Ana tenía dificultades intelectuales, ella si necesitaba que le ayudáramos, pero pensamos que eso era normal”.

Se observa que la mayoría de las familias reportaron diferentes limitaciones en el funcionamiento o desempeño intelectual de sus hijos y hermanos, porque aquellos que se graduaron de Bachilleres requirieron de diversos y constantes apoyos para lograrlo, salvo en el caso de Giovanni que no requirió con la misma frecuencia esos apoyos, pero predominó la dificultad en su conducta adaptativa y en su interacción social por el síndrome que presenta.

También se observó que en el caso de Joanna y Paula tuvieron apoyos específicamente para la salud como terapias ocupacionales, físicas, terapias de lenguaje. Respecto de la enseñanza, la madre de Paula afirmó: “Paulita no hablaba, era muy frágil, y cuando supe de un colegio privado muy bueno, fui, averigüé y se debía pagar en ese tiempo como cuatro salarios mínimos y yo ganaba uno; la señora me dijo: espere a ver si una persona la patrocina. Lo cierto es que la señora llamó y me aceptó la niña. Ella tuvo todas las especialidades necesarias en ese colegio, y la niña salió de allí hablando y con muy buenas bases, eso permitió que pudiera estudiar en un colegio del Distrito y se graduó con ayudas, pero nunca perdió un año”. Ella es la única de las personas con DFC que contó con todos los apoyos requeridos por un año mientras la patrocinaron en ese colegio.

La falta de enseñanza y formación en las personas con DFC se atribuyó según las familias a la falta de dinero para acceder a servicios privados por la insuficiencia o inexistencia en esa época de programas públicos, también a la falta de información en los servicios recibidos o a la falta de información sobre las oportunidades existentes ofrecidas por las organizaciones privadas. En nueve de los diez casos, las familias refirieron falta de motivación de algunos padres para que su familiar con DFC recibiera formación continua. Es común en todos los casos que después de retirarse del colegio pasaron años sin recibir ninguna formación, únicamente en el caso de Ana, los padres la motivaron a realizar cursos cortos y talleres, porque contaban con recursos para motivarla.

La mayoría de las familias coinciden en afirmar que los servicios de salud fueron muy buenos especialmente para citas médicas y exámenes clínicos hasta que las personas con DFC cumplieron los 12 años de edad, porque a partir de ese momento las citas eran difíciles de lograr, ya no tenían prioridad para el sistema de salud imperante en esa época. El caso más dramático es el Ángel el mayor del grupo, quien nunca recibió apoyo médico, terapéutico ni educativo para sus necesidades.

En los casos en los que la persona con DFC requirió exámenes neurológicos, pruebas genéticas y pruebas de evaluación de coeficiente intelectual, los procesos para certificar la diversidad funcional han durado desde un año hasta seis años en los trámites. El caso de Ángel fue el que más tardó en certificarse legalmente, porque su familia quería que la ley le permitiera conservar la pensión que dejó el papá y nunca habían obtenido soportes de la condición médica e intelectual de su diversidad.

Uno de los aspectos que llama la atención es esta unidad temática, es que en ninguno de los diagnósticos emitidos por los profesionales que evaluaron los niveles de diversidad funcional cognitiva de las personas, explicaron a sus padres o cuidadores sobre los puntos fuertes ni puntos débiles en las dimensiones que se deben evaluar, porque no todas fueron evaluadas; ninguna de las familias recibió información sobre cómo se podría ver afectada su situación y dinámica familiar, tampoco recibieron información sobre las posibles o futuras necesidades de la persona con DFC en cuanto a sus capacidades intelectuales, conducta adaptativa, ni habilidades o necesidades de participación e interacción social, y por supuesto, tampoco recibieron información sobre los apoyos requeridos para mejorar el funcionamiento general del familiar a cargo.

Según la Asociación Americana Sobre Retraso Mental (2002), la población con DFC requiere durante el periodo de formación de apoyos en 9 áreas específicas: desarrollo

humano, enseñanza y educación, vida en el hogar, vida en comunidad, empleo, salud y seguridad, conductual, social y protección y defensa. Nueve de las diez familias carecieron de apoyos en: vida en comunidad, empleo, conductual, social y protección y defensa.

En el caso de RECA Red de Empleo con Apoyo, el trabajo más destacado que han realizado, es en cuanto a la sensibilización con empresarios, las familias y el acompañamiento que brinda en las empresas durante un periodo de tiempo realizando seguimiento del proceso de inclusión laboral a las personas que vincula como aprendices o trabajadores. La directora de Reca afirma: “El Acompañamiento a procesos de Inclusión Laboral de Personas en Condición de Discapacidad que conozco, y he practicado con éxito, se refiere al dado dentro del marco del empleo con apoyo el cual está centrado en la persona y con lleva una metodología y proceso definido en las diferentes etapas”.

Continúa explicando que “El apoyo es a la medida según las necesidades de cada candidato y se hace con más o menos intensidad en la medida que se requiera. El Guía Laboral es un profesional con entrenamiento en la metodología, del área de Psicología, Terapia Ocupacional, Educación Especial, Trabajador Social con conocimiento de la convención de la ONU sobre los derechos de las Personas con Discapacidad. El Profesional debe conocer sobre la condición de la persona, sus necesidades, sus habilidades, sus requerimientos de apoyo y conoce su entorno familiar y lo apoya en la búsqueda de oportunidades”.

Reca trabaja con el apoyo del Servicio Nacional de Aprendizaje, una caja de Compensación familiar y más de 52 empresarios en cinco fases así:

- FASE I Pre-Ubicación: Convocatoria Candidatos, Valoración del Candidato, Determinar Perfil Laboral, Red de Apoyo, Situación Legal y Visita Domiciliaria.
- FASE II Formación para el Trabajo: Convenio con el SENA –Contrato Aprendizaje y Preparación a la vida laboral, Talleres Familia, Formación Titulada,
- FASE III Búsqueda Empleo: Análisis Puestos de Trabajo, Puestos a la Medida, Sensibilización a Empresarios.
- FASE IV Ubicación: Apoyo en el proceso de selección, Adaptación a su trabajo, Apoyo del Guía Laboral, Sensibilización Compañeros Trabajo
- FASE V Post-Ubicación: Supervisión y Seguimiento, Acompañamiento alcance competitividad, Apoyo Guía Laboral (Estabilidad – Rendimiento), Apoyo a la Empresa, Talleres Familia.

Con el grupo de discusión conformado por profesionales en el tema, se observó que los aspectos que más dificultan la inclusión laboral con este colectivo son:

- a) En las personas con diversidad funcional cognitiva:
 - No hay suficiente reconocimiento en la persona con DFC sobre sus propias capacidades y habilidades, olvidando en ocasiones lo sobresalientes que son.
 - Falta de experiencia laboral.
 - Falta de formación para el trabajo, una persona con DFC que no tenga formación no se ubica en un empleo formal con facilidad.
 - En la mayoría de los casos la persona con DFC requiere de apoyo familiar para la orientación vocacional, para identificar sus habilidades laborales y para aprender las rutas del transporte principalmente, en ocasiones no cuentan con apoyo familiar.

- b) En los profesionales que trabajan en Inclusión Laboral:
 - Falta de personal entrenado en las Agencias de Colocación para realizar la orientación ocupacional a las personas con DFC que se inscriben y desean aplicar a un empleo. Actualmente los profesionales se han capacitado especialmente para atender población sorda, pero hace falta más entrenamiento para atender personas con DFC.
 - Falta de conocimiento en los asesores de la Agencia para motivar e invitar a los empresarios a participar en los programas del Estado en lo referente a la inclusión laboral de personas con DF, especialmente la Cognitiva. En ocasiones se dificulta argumentar por qué es importante dar oportunidad laboral a las personas con diversidad funcional especialmente si es Cognitiva. Algunos empresarios han expresado temor de enfrentar dificultades de comportamiento como la agresividad o bajo rendimiento y problemas de salud frecuente, especialmente el padecimiento de convulsiones en la persona con diversidad.

- c) En los Empresarios y jefes de recursos humanos:
 - El desconocimiento de los empresarios en cuanto a los programas de inclusión laboral de personas con DF apoyados por el Estado Colombiano.
 - Por lo anterior hay inexperiencia y desconocimiento de las características y competencias que puede desarrollar este colectivo.
 - Mitos o temores frente a las capacidades: creen que no pueden realizar bien las tareas asignadas o que deban realizar ajustes o cambios que sean costosos para

que la persona se adapte a la empresa, un ejemplo es tener que invertir en recursos para formar el personal o enviarlo a capacitaciones.

- Temor a no saber cómo comunicarse o cometer errores o negligencias en el trato y la comunicación.
- Temor a que sufran accidentes laborales o accidentes fuera del trabajo.

Con el grupo de discusión conformado por personas que han tenido experiencia de trabajar con este colectivo:

- Desconocimiento de las características de la diversidad funcional cognitiva.
- Temor a brindarles apoyo y no saber qué ayudas necesiten.
- Preocupación por el desconocimiento de sus características personales.
- No saber en ocasiones cómo comunicarse con ellos y ellas.

3.2.2. Derechos de las Personas con Diversidad Funcional Cognitiva

Respecto a lo establecido en el documento de la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad, se observó que es la familia quien más apoya a la persona con DFC para superar algunas limitaciones, principalmente en: auto-cuidado, aprendizaje, comunicación y movilidad. Es la familia la encargada de enseñarles las rutas de transporte, de revisar que estén bien presentados y aseados, de buscar programas, cursos y talleres cercanos a sus viviendas para facilitarles la participación en ellos.

Se identificó que los temas que se ofrecen en la mayoría de los programas educativos para la población con DFC son:

1. Formación para la vida: Aseo y cuidado personal, autoestima, aprendizaje de normas familiares, sociales y valores, hábitos saludables, independencia, manejo del tiempo, manejo del dinero, proyecto de vida.
2. Formación en actividades manuales, lúdicas y actividades consideradas como trabajo de áreas emocionales: actividad física y formación artística (música, teatro, danza).
3. Hacen falta mayores recursos y oportunidades para formarlos en Tecnología, aunque la mayoría tiene su correo electrónico y participan en redes sociales.

La población con DFC puede recibir capacitación en el SENA para poder desempeñarse como Técnico laboral por competencias en elaboración de objetos artesanales y Técnico

laboral por competencias en Auxiliar de Apoyo Logístico y Operativo; esta formación es genérica y les ha permitido desempeñarse con éxito en labores de empresas de servicios, en diferentes áreas como: archivo, lavandería, almacén, bodega, en servicios generales de áreas públicas, cafetería o de restaurante, entre otros.

En el caso de Leidy, la mamá expresó que se cansó de llevar a sus hijos a talleres porque les enseñaban cosas repetitivas, sobre el auto-cuidado y manualidades, pero los desplazamientos y costos de transporte para sus hijos, le hizo llegar a la siguiente conclusión: “para qué tanto curso y tanto taller, si nunca le darán a mis hijos menores la oportunidad de trabajar haciendo algo, y yo si pierdo plata en buses y materiales, además son cursos cortos que da la Alcaldía, donde yo colaboré porque iban a poner un supermercado para darles trabajo, pero nunca se supo qué hicieron con la plata y si me metí en un problema”

Continúa diciendo: “yo con mis cuatro hijos así, sentía que me tenían lástima en la Alcaldía, otras personas se burlaban y decían que cómo era posible yo con tantos hijos así, enfermitos, que debería darme pena. Con todo y eso nunca recibí ninguna de las ayudas que dan, gracias a Dios mi esposo tiene su trabajo y yo puedo trabajar en mi casa”.

La mamá de Daniel quien presenta DFC severa, expresa que a pesar de que su hijo no habla y no comprende ciertas cosas, es capaz de hacer muchas actividades que le permitirían trabajar en cosas sencillas, pero nunca le han evaluado sus capacidades, no ha recibido formación para el trabajo ni ha presentado una solicitud de empleo porque no habla y no se puede movilizar solo en el transporte público. Afirma que la situación económica es muy dura porque ella nunca pudo trabajar fuera de su casa, Daniel asistió a formación en un colegio de educación especial hasta los 20 años, lleva 3 años en casa sin ninguna formación. En este caso no solo ha tenido dificultad para acceder a servicios sino que no recibe apoyos para su rehabilitación.

La obtención de recursos económicos procede en su gran mayoría del trabajo de un miembro de la familia, generalmente el padre, cuando lo tienen; en los hogares monoparentales, la situación económica afecta en mayor medida la participación y goce de derechos, por la falta de oportunidad para participar activamente en la comunidad. Es posible que la concepción de algunos profesionales sobre las familias y sus negligencias se relacione con esta situación, cuando afirman en el grupo de discusión de los profesionales en inclusión laboral:

Se observan familias comprometidas, pero son varias las familias que piensan que la institución se hace cargo de los jóvenes vinculados, y en ocasiones no les apoyan para cumplir actividades programadas. Se requiere apoyo en manejo del tiempo, control de horarios para que cumplan a las citaciones, a veces llegan tarde porque no tienen quien les oriente sobre el tiempo. En la presentación personal: aseo de uniformes y recursos para cumplir con los trabajos, en ocasiones no les firman de circulares de autorización para las actividades programadas. Falta más responsabilidad y disposición para controles y cuidados médicos necesarios.

En todos los casos las personas con DFC han sido víctimas de discriminación especialmente durante su vida escolar. En el caso de Giovanni, de Ana, de Leidy, de Paula, de Diana y Miller, algunos profesores los maltrataron con el uso de lenguaje segregador, algunos compañeros cuando les dejaban trabajos académicos, decían: “yo no quiero hacerme con usted porque es muy lenta” o “no me gusta hacerme con usted”. Diana cuenta como en su trabajo no podía recoger el cable de la aspiradora, y una compañera se quejó diciendo: “cómo es posible que no pueda hacer algo tan simple”; Diana comentó que pensó hasta en renunciar porque sentía mucha angustia y vergüenza de no poder hacerlo con facilidad.

Paula y Leidy especialmente han sido víctimas de burlas de compañeros de trabajo porque no tienen un lenguaje fluido; en el caso de Paula, comentó que la persona encargada de servicios generales de su lugar de trabajo se ha burlado de ella porque dice: “se la pasa riendo, no sé de qué se ríe”, “Paula siempre habla y sonrío” dice la mamá, “a veces sonrío sin motivo, así es ella, pero ¿cómo se le prohíbe eso?, yo no le veo nada de malo”. En el caso de Giovanni los padres han observado que en ocasiones cuando él encuentra un detalle, un error, un imperfecto en los documentos que maneja en su trabajo, asume una actitud de intolerancia y en otros momentos tiende a ser “muy afectivo” (dar besos y pedir abrazos), y por ello algunas compañeras prefieren evitarlo, por lo cual a veces Giovanni se siente muy triste.

Sin embargo, el caso más complejo del grupo de familias es el de Ángel quien permaneció desde los cinco años hasta los 17 años de edad sin recibir ningún apoyo ni participar socialmente en ningún programa. La hermana afirma que Ángel se desempeñó muy bien en todos los trabajos que tuvo, y que en las evaluaciones de seguimiento en puesto de trabajo y acompañamiento que le han hecho en Reca, le ha ido muy bien y lo quieren mucho porque es muy juicioso y le gusta trabajar. Pero debe aceptar trabajos por cortos periodos para no perder la pensión por discapacidad que le dejó el papá.

En los grupos de discusión se observó que los profesionales que trabajan el tema de la inclusión laboral coinciden en afirmar que: “En Colombia hay Incentivos suficientes para los

empresarios pero hay trabas en los procesos, hay falta de agilidad para conseguir el certificado de discapacidad, respecto a la “protección reforzada” se ha generado temor en los empresarios a la vinculación laboral por no poderlos despedir en casos de faltas graves principalmente, porque la ley no es lo suficientemente clara, no hay presupuesto para el pago de profesionales que apoyen y agilicen estos procesos.

Al consultar en el grupo de profesionales sobre qué otros apoyos consideran qué se deben brindar a las personas en condición de discapacidad cognitiva, que ayudaran a mejorar la calidad de vida y contribuyan al buen desempeño durante su vinculación laboral, es generalizada la respuesta: Apoyo Jurídico, conocer más sobre sus derechos, trabajar con este colectivo temas como: Sexualidad, Vida Independiente y Ocio, el transporte público en Bogotá es difícil, no hay suficiente seguridad para ellos.

Entre los aspectos positivos que señalan las personas del segundo grupo de discusión quienes tienen compañeros de trabajo con DFC, refirieron que este colectivo se diferencia de otros grupos por la ingenuidad, la naturalidad de su ser y la forma tan sencilla en que perciben el mundo, por los conceptos concretos y sencillos que emiten de las cosas. Entre los aspectos negativos expresaron que en ocasiones hay rebeldía de algunos y no aceptan fácilmente algunas de las normas. Expresaron que: “les preocupaba el no saber cómo tratar y llevar una persona con discapacidad”. Consideran que lo más difícil es no hacerse entender, y comprender también lo que él o ella quiera expresar o necesite.

3.2.3. Inclusión Laboral en Colombia.

Cuando se consultó en el primer grupo de discusión sobre los principales temores, mitos, preocupaciones o prevenciones que pueden surgir en los empresarios al momento de pensar en realizar la vinculación laboral de personas con diversidad cognitiva se encontró que la mayoría cree que: No rinden en el trabajo, presentan conductas disruptivas, no se adaptan a las exigencias, no cumplen los horarios y toca flexibilizar el reglamento de trabajo ocasionando desorden en las empresas, hay mayores riesgos de accidentes laborales.

Sin embargo, la experiencia expresada por los empresarios que han tomado esa iniciativa, dice que las personas con DFC son: nobles, buenos trabajadores, dedicados, quieren salir adelante, son comprometidos y muy puntuales con los horarios. Al indagar sobre cuáles son las principales dificultades que han identificado los profesionales de inclusión para brindar orientación y apoyo a la población en condición de discapacidad

cognitiva, expresan que las dificultades están divididas en dos grandes categorías, la primera es de “consecución de recursos para financiar la labor de los profesionales” y la segunda es el “entrenamiento y capacitación de los profesionales quienes deben sentir pasión por el trabajo”.

En las entrevistas realizadas a las familias se evidenció que la mayoría de las personas con DFC han pasado años buscando tener una oportunidad de realizar un trabajo digno y remunerado. Expresa la mamá de Leidy: “el día que me llamaron para vincular a Leidy y a mi otro hijo al programa del SENA... yo saltaba, lloraba, era la oportunidad que estaba buscando durante tanto tiempo, yo no lo podía creer; era la oportunidad para trabajar y estudiar”.

En el caso de Ángel, pasaron más de 15 años esperando la oportunidad de trabajar y sentirse útil, de sentirse bien con él mismo, la hermana comenta que esa oportunidad laboral cambió la vida de Ángel, “se veía más alegre y seguro de sí mismo”. Jeisson por su parte expresó: “yo le agradezco a Reca, esto es un milagro porque yo pasé muchas hojas de vida y nunca me llamaron para trabajar en ninguna empresa”

Si bien la mayoría de las familias entrevistadas coincidió en que su familiar ha sido vinculado a un trabajo, se han encontrado dificultades para alcanzar un nivel de estabilidad laboral. A unas familias les preocupa perder beneficios en salud y beneficios de pensión cuando estén más adultos porque el sistema los excluye si han tenido un periodo de tiempo largo laborando obligándolos a cumplir tiempo y edad de jubilación, y como es sabido el nivel de la diversidad puede empeorar con el paso de los años, lo que puede ocasionar que más adelante para que no los contraten por su edad. A otras familias les preocupa que la persona con diversidad funcional no pueda conservar su trabajo porque su situación económica es precaria.

En los grupos de discusión, se pudo observar que si bien el Estado ha empezado a difundir por medios de comunicación como la radio y la televisión las políticas de inclusión laboral para las personas con diversidad funcional, y que ha realizado un gran esfuerzo para dar a conocer la importancia de afiliar las empresas al Servicio Público de Empleo; se identificó también en este grupo, que algunos empresarios están prevenidos porque la norma sobre el Trabajo protegido se confunde con aspectos en los que si la persona con diversidad funcional comete faltas graves en la empresa, puede ser un problema finalizar su contrato de trabajo; expresan que si bien es por causa de su discapacidad o diversidad que

“no puede ser despedida una persona”, la norma no es muy clara y algunos prefieren esperar que se aclaren estos puntos desde el gobierno.

3.2.4. Tercer Sector e Inclusión Social.

Las familias expresaron estar muy agradecidas con la Fundación Reca “porque nunca antes habían tenido idea que hubiera una institución que les ayudara para vincularse a una empresa y trabajar dignamente”, pero no conocen otras empresas del tercer sector que apoyen la inclusión laboral en el colectivo con DFC. Actualmente en Colombia, existen entidades como: Best Buddies, Cajas de Compensación Familiar, programas locales en las Alcaldías, el Programa Enlaces, Fumdir y Transición es Crecer, todas ellas trabajan el tema de inclusión.

Se observó que las cuatro estrategias del gobierno colombiano se están implementando muy lentamente, pero hay falencias y obstáculos que impiden a las OTC ser más efectivas en sus procesos de apoyo a la inclusión laboral como: desconocimiento de las familias para tramitar los certificados de pérdida de capacidad laboral, falta de profesionales entrenados en las entidades de salud encargadas de valorar y expedir los certificados, falta de difusión de los beneficios legales que existen para los empresarios, dudas y falta de claridad en la ley del empleo protegido.

La representante de la fundación Reca indicó que la asesoría a las familias para obtener los certificados es uno de los procesos que más toma tiempo para ingresarlos a trabajar en una empresa, porque se espera que con la vinculación de una persona con DFC como mínimo se tenga su certificación en trámite y en ocasiones no han recibido apoyo ni orientación para esto.

Las Organizaciones del Tercer Sector que funcionan como redes de empleo actualmente son las únicas que han tomado la responsabilidad para trabajar por la inclusión laboral de población con discapacidad, algunas brindan apoyo durante el proceso de inclusión otras no, pero son quienes han desarrollado esta labor, y hasta ahora es que han empezado a contar con algunos beneficios y apoyos del Estado, especialmente el apoyo de las Cajas de Compensación Familiar.

3.2.5. El Trabajo con las Familias de Personas con Diversidad Funcional Cognitiva.

Es común encontrar en la mayoría de las expresiones realizadas en las entrevistas en profundidad, que las familias tuvieron que realizar muchos cambios y ajustes en sus dinámicas por la llegada de un miembro con DFC; en el caso de Leidy, que tiene tres hermanos con diversidad funcional, la madre expresa que se vio en la necesidad de aprender a ganar recursos desde su hogar porque el salario de su esposo era insuficiente. En el caso de Giovanni y de Paula se observó que sus padres se apartaron de la familia extensa, porque afirmaron haber recibido muchas críticas y actitudes de discriminación de parte de tíos, primos, aún de los abuelos. Son muy pocas las personas con DFC entrevistadas que actualmente participan en actividades familiares, comunitarias, religiosas, culturales, deportivas, entre otras; la mayoría por la situación económica no dedica tiempo a estas actividades.

Las familias identificaron como factores claves del éxito en la inclusión laboral: enseñar a sus hijos la puntualidad, la obediencia, hacer preguntas antes de cometer errores, ser amables, ser respetuosos, recomendándoles a diario el cumplimiento, preguntarles cómo van, hacer redes con padres, tener constante diálogo con compañeros en caso de necesitar apoyo. Las familias coinciden en afirmar que la formación para la vida y la formación para el trabajo que han recibido sus hijos han tenido un impacto positivo en la vida familiar, que facilitó vencer varios temores y miedos, y que esto ha permitido desarrollar la autonomía en sus hijos y prepararlos mejor para la vida social.

En los grupos de discusión, se reconoce a la familia como un factor clave en la inclusión laboral del colectivo con DFC, afirman que las funciones y acciones que más favorecen la inclusión, son motivar, acompañar, guiar, facilitar, contener las emociones, ayudar a planificar el horario y el ocio; también que organicen sus finanzas e incentiven el ahorro y procuren el Bien Estar de estas personas, y un factor de éxito muy importante: tramitar con la mayor prontitud los certificados de condición de pérdida de capacidad laboral que es un documento esencial en el proceso de inclusión laboral.

Básicamente a la familia le corresponde apoyar el proceso realizando acciones como:

- Tramitar de ser posible al cumplir los 18 años las certificaciones de Pérdida de Capacidad Laboral.

- Cumplimiento con las citas, controles y tratamientos médicos que requieren, especialmente en casos donde hay enfermedades de base como: depresión, padecimiento de convulsiones, episodios de ansiedad, problemas hormonales como los de tiroides, entre otros.
- Asistencia a reuniones y entrevistas que se programen en las empresas.
- Revisar temas de los derechos sexuales y reproductivos, hay jóvenes, en especial mujeres con hijos a cargo. Ellas son muy susceptibles a engaños y relaciones de pareja poco convenientes. Los padres deben poner más atención a ese tema y buscar el apoyo de los servicios de salud y servicios sociales.
- Apoyo en el uso de rutas, disponibilidad de tiempo para enseñarles a familiarizarse con nuevas rutas de transportes. Disposición de recursos para que cuenten con dinero para imprevistos de transporte, así como verificar que la nutrición de su familiar sea balanceada, que se alimenten de manera saludable.
- Enseñarles y recordarles que no deben llevar objetos de valor, celulares costosos porque son susceptibles a que los asalten.

A través de las tareas descritas, se observa que las familias participantes han cumplido los 8 roles descritos por Verdugo (2000); sin embargo, falta brindar más atención a la formación en el tema de la sexualidad y dar mayor importancia a la participación social de la familia y la persona con DFC.

3.2.6. Programas que pone en marcha el gobierno de Colombia para la inclusión laboral de las personas con Diversidad Funcional.

El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA realiza acciones de promoción de sus cursos entre la población con diversidad funcional y permite el acceso al servicio a este grupo poblacional, previa valoración de sus potencialidades a los diferentes programas de formación; sin embargo, por los muchos cursos y formación que ofrece a toda la población, se requiere más difusión específica de estas oportunidades de formación para el trabajo, especialmente las dirigidas al colectivo con diversidad funcional cognitiva.

Respecto la Ley 361 de 1997, “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones”, hace falta mayor sensibilización y claridad para los empresarios el tema de los “Empleos Protegidos y/ Apoyados para población en condición de Discapacidad en Colombia” porque genera prevención en ellos, por falta de precisión en algunos lineamientos. Uno de los vacíos

encontrados en la mencionada ley, es que no hay claridad frente a las palabras “empleo protegido”, porque algunos empresarios les han manifestado a los profesionales su temor de contratar personas con diversidad funcional y que puedan tener problemas legales, en el caso de requerir despedirlos por justa causa o por baja de la productividad de la empresa.

Por su parte las familias, los profesionales y empresarios reclaman mayor celeridad para la expedición de certificaciones de pérdida de capacidad laboral. La mayoría de las familias tuvieron que solicitarlos interponiendo derechos de petición, ya sea ante la Junta Regional de Invalides cuando prestaba sus servicios y ahora en las Entidades Promotoras de Salud o EPS. La gestión de la inclusión se dificulta cuando la persona no tiene certificada su Diversidad Funcional porque éste es el único documento válido para que una empresa pueda acceder a los beneficios otorgados por la ley. Porque todos los propósitos del Estado se quedarían en el papel, si las instituciones responsables de expedir los certificado de pérdida de capacidad laboral no disponen de los recursos necesarios para cumplir con estos trámites.

Para el trámite oportuno de dicho certificado se hace necesario que diferentes actores intervengan, y según los profesionales que trabajan el tema de inclusión laboral de población con diversidad funcional, independientemente del tipo de diversidad, se requiere de diferentes acciones. Una de ellas está a cargo de las EPS o Entidades Promotoras de Salud porque son las encargadas de la expedición de las certificaciones de pérdida de capacidad laboral en Colombia a partir de febrero de 2015, estas instituciones deben disponer de mayor cantidad de profesionales cualificados para emitir la certificación sin tanta demora, disponiendo de mayores recursos para realizar las valoraciones clínicas, psicológicas, ocupacionales, entre otras.

En este orden de ideas, el compromiso legal del Ministerio de Salud Pública se ha visto comprometido con esta responsabilidad, y no se ha dado el cumplimiento estipulado tal y como lo refiere la ley. Adicionalmente, son las entidades de salud quienes están encargadas de identificar y brindar unos apoyos básicos requeridos para la rehabilitación del colectivo con diversidad funcional.

En cuanto a las estrategias planteadas por el Estado cuyo propósito es “dar a conocer tanto a la población en general y los empresarios la estrategia de alcance nacional para el fortalecimiento del componente laboral”, se puede decir lo siguiente:

- En cuanto a la primera estrategia, se han realizado alianzas con entidades públicas y privadas encargadas de realizar un acompañamiento a las empresas para el apoyo en inclusión laboral y el emprendimiento, pero este proceso apenas está iniciando en Colombia, aún no se puede hablar de efectividad, y se considera que cuando haya una clara cultura de inclusión, se podrá decir que es efectivo ese acompañamiento. Se requiere mayor conocimiento en las entidades sobre el tema de la Diversidad Funcional Cognitiva, los profesionales reconocen que en Agencia de Colocación que representan, aún se vinculan laboralmente de manera más fácil aquellas clases de diversidad que son evidentes.
- Respecto a la segunda estrategia cuyo propósito es “Apoyar la conformación de redes de protección laboral en todo el territorio nacional, para la creación de una base de datos para sensibilizar a la mayor población posible”, se considera que no se puede cumplir aún de manera eficaz teniendo en cuenta que no hay datos actualizados de la cantidad de personas con diversidad funcional en Colombia, y que tampoco hay una clara diferenciación en los datos publicados entre la diversidad funcional cognitiva y la diversidad funcional mental, según la última encuesta del Departamento Nacional de Estadísticas DANE realizada en el 2005.
- Por su parte, la tercera estrategia donde se promueven “Alianzas para acompañar y financiar procesos productivos, mejorar instalaciones e infraestructura, y lograr así mayor competitividad en los procesos de formación para el trabajo”, se puede decir que actualmente se ha venido cumpliendo a través del trabajo de instituciones que brindan servicios de formación para el trabajo a las personas con diversidad funcional, pero nuevamente conviene aclarar que hasta hace muy poco tiempo es que se ha abierto un espacio para el colectivo con diversidad funcional cognitiva, de hecho en el SENA cada año se forma un grupo con esta diversidad, no se tiene conocimiento si hay el mismo servicio en otras ciudades, pero si es claro que es el único servicio educativo público de la ciudad de Bogotá.
- Finalmente, respecto a la cuarta estrategia sobre la implementación directa de socialización de procesos integrales de discapacidad en los diferentes departamentos del país, también se ha venido cumpliendo de manera muy pausada, poco a poco se observan publicaciones de estos servicios en los diferentes departamentos del territorio nacional, a través de la difusión por medios de comunicación.

3.2.7. Discusión crítica de los resultados

La problemática que viven las personas con diversidad funcional cognitiva para acceder a una oportunidad laboral, tiene que ver con el escaso reconocimiento en la persona sobre sus propias capacidades y habilidades, la falta de experiencia laboral, y falta de formación para el trabajo. Una persona con DFC que no tenga formación, no se ubica en un empleo formal con facilidad. En la mayoría de los casos la persona con DFC requiere de apoyo familiar para la orientación vocacional, para identificar sus habilidades laborales y para aprender las rutas del transporte principalmente, en ocasiones no cuentan con apoyo y los procesos no progresan ya que generalmente están condicionados al apoyo familiar con el que ellos cuentan.

En los profesionales que trabajan en Inclusión Laboral hace falta entrenamiento para realizar la orientación ocupacional a las personas con DFC que se inscriben y desean aplicar a un empleo. Actualmente los profesionales se han capacitado especialmente para atender población sorda, pero hace falta más entrenamiento para atender personas con DFC. Adicionalmente hace falta entrenamiento para el grupo de asesores para motivar e invitar a los empresarios a participar en los programas del Estado en lo referente a la inclusión laboral de personas con DF, especialmente la diversidad Cognitiva. En ocasiones se dificulta argumentar por qué es importante dar oportunidad laboral a las personas con DFC porque las ventajas de su fuerza de trabajo no son muy conocidas.

Las acciones que pueden potenciar la inclusión laboral en las personas con diversidad funcional cognitiva son principalmente: la sensibilización a empresarios, sensibilización con las familias y el acompañamiento que se brinda a las empresas durante un periodo de tiempo razonable, mediante el seguimiento del proceso de inclusión laboral para las personas que vincula como aprendices o trabajadores.

Respecto a la sensibilización con empresarios se requiere continuar el trabajo en temas específicos como:

- Conocimiento de las características de la diversidad funcional cognitiva. La falta de conocimiento y experiencia en el tema se ha constituido en una barrera para que los empresarios accedan a la contratación porque existen percepciones sin fundamento, creencias en las que se suele pensar que son personas que “no pueden desempeñarse bien en una labor”, que no están preparados para asumir una

responsabilidad laboral, que ellos y ellas no se adaptan a las exigencias de la empresa, no cumplen los horarios y consideran que tendrían que flexibilizar el reglamento de trabajo ocasionando desorden en la empresa; adicionalmente consideran que hay mayores riesgos de accidentes laborales.

- La importancia de generar oportunidades de inclusión laboral para este colectivo socializando las experiencias en las que los mismos empresarios y compañeros de trabajo han expresado ventajas como: alto nivel de compromiso y disciplina con la empresa, mejoramiento en el clima laboral y la importancia del trabajo en equipo.
- El conocimiento de las ventajas legales de la inclusión laboral.
- La importancia y beneficios por el reconocimiento que puede alcanzar una empresa en su entorno frente al tema de la responsabilidad social empresarial.
- Promover la importancia de realizar “ajustes razonables” que contribuyen a facilitar el proceso de adaptación de las personas con DFC en su nuevo entorno laboral, los cuales no implican destinación gran cantidad de recursos sino de sensibilización frente al tema de inclusión y orientación sobre los apoyos que se pueden brindar a estas personas.
- Entre los principales apoyos que las personas con DFC requieren de sus grupos de trabajo, está el comprender que con paciencia esta persona puede aprender muy bien sus labores, la experiencia indica que pueden llegar a desempeñarse mejor que un trabajador sin diversidad funcional, y que a mediano plazo se recupera la baja productividad inicial.

Adicionalmente se observó que definitivamente las personas en condición de discapacidad mejoran en determinados porcentajes sus capacidades cuando reciben formación y cuando han tenido la oportunidad de ubicarse en un empleo, mejorando también su nivel de autoestima y de independencia. Se puede observar que tal como lo plantea Verdugo (2002), son los apoyos y estrategias los que promueven en las personas con DFC un mayor desarrollo físico, mental y la identificación de intereses, todo ello genera en ellos la percepción de bienestar personal y mejora su funcionamiento individual.

Se identificaron como factores claves del éxito en la inclusión laboral de este colectivo, los apoyos que brindan las familias para: enseñar a sus hijos la puntualidad, la obediencia, hacer preguntas antes de cometer errores, ser amables, ser respetuosos, recomendándoles a diario el cumplimiento, preguntarles cómo van, haciendo contactos y creando redes con otros padres, teniendo constante diálogo con compañeros en caso de necesitar apoyo.

Las familias coinciden en afirmar que la formación para la vida y la formación para el trabajo que han recibido sus hijos desde los servicios educativos que brinda el SENA, han tenido un impacto positivo en la vida familiar, porque han contribuido para vencer varios temores y miedos de sus padres; afirman que por esta formación, sus hijos e hijas han desarrollado mayor autonomía e independencia, pero se observa que sigue haciendo falta prepararlos para participar más activamente en la vida social.

El apoyo familiar ha permitido pensar en la posibilidad de crear un proyecto de vida viable y acorde a sus situación real en las personas con DFC, reconociendo no solo el apoyo material y sino el apoyo moral que brindan a sus hijos es un factor que dinamiza el desarrollo personal y facilita la construcción de oportunidades; a través del trabajo con familias, se han logrado vencer temores y viejos miedos, se ha facilitado establecer relaciones positivas entre sus miembros y grupos sociales.

Se espera de las familias que durante el proceso de formación y de vinculación laboral cumplan las actividades programadas, enseñen y apoyen a sus hijos e hijas en el manejo del tiempo, en control de horarios para que cumplan a las citaciones, en la adecuada presentación personal como aseo personal y porte de uniformes, brindar recursos para cumplir con los trabajos de formación, inculcando la responsabilidad y disposición para cumplir normas y seguir instrucciones, realizando a tiempo controles y cuidados médicos necesarios. Buscando oportunamente el apoyo jurídico necesario para obtener su certificación de discapacidad, conocer más sobre los derechos de sus hijos e hijas, solicitando orientación en el tema de la sexualidad, la vida independiente y el ocio, entre otros.

Motivar, acompañar, guiar, facilitar, contener las emociones en sus hijos e hijas, ayudar a planificar el horario y el ocio, la organización de las finanzas, el incentivar la cultura del ahorro, procurar el bienestar de estas personas, y tramitar con la mayor prontitud los certificados de condición de pérdida de capacidad laboral son los apoyos claves para lograr un adecuado proceso de inclusión laboral.

Entre las principales dificultades que las personas con diversidad funcional cognitiva enfrentan para acceder a un empleo, están en primer lugar, el desconocimiento generalizado en la sociedad sobre sus capacidades y habilidades para laborar, también se desconocen los derechos de la participación, la recreación y la inclusión laboral; como se mencionó al inicio, en la mayoría de los casos uno de los miembros del hogar se debe

encargar de brindar apoyo y acompañamiento a las personas con DFC en su hogar (movilización por la ciudad, asistencia a controles médicos, terapias, entre otros), lo que afecta y reduce no solamente la entrada de ingresos económicos sino la participación social y política.

Se pudo observar que aún persiste la dificultad para identificar la condición de la DFC a temprana edad, ya que generalmente no es fácil de evidenciar especialmente cuando no hay factores clínicos asociados, lo que hace que se requiera de exámenes de diagnóstico médico, psicológico, entre otros. Todo esto aunado a la crisis en salud que vive el país, se tarda un largo periodo de tiempo el proceso de expedición del certificado de pérdida de capacidad laboral, y en el peor de los casos, que las personas con DFC no aparezcan certificadas sobre la respectiva limitación en el carné de afiliado o en el sistema de salud al cual están afiliados.

En casos de hogares monoparentales, la situación es más compleja, el padre o madre se ve limitado a cumplir con las necesidades materiales y la persona en condición de discapacidad queda sola o recomendada a alguna persona, dificultando o impidiendo la participación en las actividades que su grupo social le ofrece. Adicionalmente, es conveniente que las familias de origen o extensas, sean sensibilizadas y vinculadas al proceso, ellas pueden brindar apoyo y soporte en los procesos necesarios para la inclusión, porque en ocasiones ellas son las primeras que evitan el trato con las familias y les excluyen de sus actividades.

Entre los mayores problemas que se pueden presentar frente al tema de la inclusión laboral para este colectivo, están en dos de las dimensiones de pobreza que describe Medina et al. (2007), ellas son:

- Dificultad para tener un trabajo fijo o estable. Si bien se inicia con un contrato de aprendizaje y dependiendo del comportamiento en el trabajo las personas en condición de discapacidad pueden ser contratadas formalmente por un tiempo considerable, la búsqueda de un segundo o tercer empleo la tendrían que realizar sin apoyo, porque independientemente de lo que dure el programa, en algún momento enfrentarán la necesidad de buscar otro empleo.

- Dificultad para participar en la toma de decisiones o en programas de integración social, la voz de las personas que perteneces a este colectivo no se ha escuchado en la planeación de acciones políticas. Se observa que en relación a la cantidad de personas

en condición de discapacidad identificadas, la participación se ve limitada porque los recursos económicos son insuficientes, las personas que están a cargo, cumplen otras funciones de trabajo, de cuidado a otros menores, o tienen trabajos informales que limitan esa participación en tiempo y recursos económicos, limitando los derechos formales y materiales descritos por Montoro (1997).

Lo anterior evidencia que los derechos descritos en el documento de la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad o Diversidad Funcional (2006), en el Artículo 27, en cuanto a: “el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y entornos laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles”, al igual que los establecidos en los párrafos citados al inicio del presente trabajo, apenas están en proceso de desarrollo en Colombia. Ninguna de las personas con DFC que participaron en el presente trabajo ha podido acceder a un empleo sin tener el apoyo de una institución.

Las familias que han apoyado los procesos de inclusión laboral mediante contratos de aprendizaje y contratos laborales, aún tienen varias inquietudes y preocupaciones razonables de las consecuencias que puedan llegar a sufrir a largo plazo sus hijos e hijas con discapacidad, pues habiendo logrado ya unos derechos en salud y pensión de invalidez cuando fallezcan sus padres, se puedan perder porque la ley no es suficientemente clara al respecto.

Existe desconocimiento e incertidumbre de parte de los grupos familiares frente al futuro según la legislación vigente, ya que una forma de “asegurar el cuidado de sus hijos cuando los padres faltan es la pensión”, y si las personas en condición de discapacidad dejan de ser beneficiarios para ser cotizantes en el actual sistema de salud y pensión colombiano, se pueden perder los derechos de recibir la pensión de invalidez, de ese modo, estarían desprotegidos cuando estén avanzados en edad y en condición de desempleo.

Es necesaria una mayor claridad al respecto, pues el temor tiene fundamento en que cuando falten los padres, es más posible que otro familiar los cuide si la persona con DFC tiene el beneficio de la pensión y de afiliación en salud completamente definidos, a no tener dichos beneficios, ya que pueden ser abandonados por sus familiares.

Respecto a los programas que pone en marcha el gobierno de Colombia para facilitar el acceso al empleo de este colectivo, se puede decir que las labores de inclusión social para las personas con diversidad funcional en Colombia básicamente está a cargo de las

organizaciones del tercer sector, cumpliendo responsabilidades como: realizar alianzas estratégicas educativas y empresariales de apoyo a la inclusión laboral, sensibilizando a empresarios y familias, orientando en temas de derechos, beneficios personales, económicos y sociales para las personas en condición de discapacidad y a sus grupos familiares.

Al parecer las organizaciones del tercer sector (OTS) son las encargadas de sensibilizar a la sociedad en general sobre las oportunidades de desarrollo económico y social que se generan en el país, de articular esfuerzos, como expresa Herrera et al. (2003), al promover el desarrollo del potencial laboral de este colectivo socialmente. Las OTS de forma progresiva han venido pasando del apoyo y asistencia social, a promover, sensibilizar y motivar a la sociedad en la búsqueda de soluciones para el bienestar del colectivo de personas en condición de discapacidad en Colombia.

Ante la imposibilidad del Estado para ofrecer directamente condiciones favorables a la inclusión laboral, el tercer sector ha venido vinculando actores como el Estado, el Mercado, y Redes primarias y secundarias, para demostrar que vale la pena hacer tal esfuerzo, demostrando las evidencias de los beneficios sociales de la inclusión laboral para este colectivo, demostrando con resultados que es posible lograr no solo el cumplimiento de un derecho, sino la promoción de una vida digna, donde como indica Donati (1997), prime la persona humana como un ser relacional.

En el trabajo con las familias de las personas con DFC, el tercer sector y sus organizaciones se visibilizan como ese tejido conectivo, que como lo expresa Donati (1997), recoge y fundamenta ese trabajo social. Estas entidades han venido trabajando en la promoción de derechos de las personas en condición de discapacidad, realizando seguimientos en casos de negligencias y maltratos identificados durante el proceso, orientando a las familias en pautas de crianza, educando en valores, normas y hábitos saludables, promoviendo la importancia de que las familias atiendan a los derechos sexuales y reproductivos de sus hijos, atendiendo a los principios de participación, normalización, desarrollo de valores que potencializan la autoafirmación y la reivindicación personal del colectivo con diversidad.

IV. CONCLUSIONES

En este trabajo se habían planteado una serie de objetivos específicos que han guiado toda la investigación, el primero de ellos fue conocer las dificultades que enfrentan las personas con diversidad funcional cognitiva para acceder a un empleo; se considera que se ha alcanzado porque se identificó que uno de los mayores problemas que enfrentan es el desconocimiento generalizado en nuestra sociedad sobre la fuerza de trabajo que ese colectivo puede ofrecer al mercado, existe temor en los empresarios de que estas personas presenten dificultades de comportamiento y sean propensas a accidentes laborales, y en todos los casos estudiados se pudo comprobar que sin el apoyo de una organización que brinde asesoría en la inclusión laboral, no es posible que estas personas obtengan un trabajo digno, generando así mayores dificultades económicas para el grupo familiar.

El segundo objetivo que se planteó fue identificar los elementos positivos que se pueden potenciar en las empresas, las familias y las personas con diversidad funcional cognitiva para facilitar su inclusión laboral; se considera que este objetivo se ha alcanzado porque según datos obtenidos se logró identificar la necesidad de sensibilizar a los empresarios sobre las experiencias exitosas de inclusión laboral de este colectivo, la importancia de crear una cultura inclusiva en las empresas generando responsabilidad social acorde a las políticas existentes en Colombia, reconociendo en el colectivo su capacidad y fuerza de trabajo, todo esto con el apoyo de las entidades expertas en el tema de la diversidad funcional cognitiva.

En cuanto a las familias, se observó que la motivación, el acompañamiento, el apoyo emocional, la enseñanza de la disciplina para organizar tiempos y horarios, el incentivar la cultura del ahorro, procurando el bienestar de estas personas, y tramitar con la mayor prontitud los certificados de condición de pérdida de capacidad laboral son apoyos claves para lograr un adecuado proceso de inclusión laboral.

Entre los componentes positivos encontrados en las personas con DFC se observó que la oportunidad de laborar hace ellos y ellas mejoren en determinados porcentajes sus capacidades cuando se disponen a cumplir con la formación para el trabajo y cuando han tenido la oportunidad de ubicarse responsablemente en un empleo, mejorando así su nivel de desarrollo y de independencia.

El tercer objetivo fue conocer los programas que pone en marcha el gobierno colombiano para facilitar el acceso al empleo de este colectivo, sobre lo que se observó que existe una política de inclusión laboral que favorece a este grupo poblacional la cual se ha venido desarrollando muy lentamente en Colombia; sin embargo, aún persisten existen inconvenientes para su implementación.

Los inconvenientes identificados fueron la dificultad para la emisión oportuna de las certificaciones de pérdida de capacidad laboral por parte las entidades promotoras de salud del país, la falta de claridad para los empresarios sobre el tema de “empleo protegido” en las políticas de inclusión laboral para discapacidad contempladas en la ley colombiana, la escasa cultura de inclusión en las empresas respecto a la diversidad funcional cognitiva influida por el desconocimiento que se tiene de esa condición, y la falta de profesionales cualificados para apoyar los procesos de inclusión tanto en las familias como en las empresas.

En conclusión, puesto que se han alcanzados los objetivos específicos, se puede afirmar que se ha llenado de contenido el objetivo general, que fue: Identificar acciones que potencian la inclusión laboral del colectivo de personas con diversidad funcional cognitiva, y que es posible que como sociedad desarrollemos la capacidad de crear entornos laborales incluyentes más respetuosos y amigables para este colectivo, procurando erradicar la exclusión.

La inclusión social implica un esfuerzo de todos los sectores sociales: Estado, mercado, Tercer Sector, redes primarias y secundarias, es pertinente profundizar en aquellos factores que perpetúan la exclusión, aún existen temores y mitos que los empresarios tienen al momento de pensar en apoyar estas iniciativas.

El trabajo de investigación aquí realizado, servirá como referente a investigaciones futuras en el tema de inclusión laboral del colectivo con diversidad funcional cognitiva. Una recomendación que surge a partir de este trabajo es que desde la intervención social se trabaje con más empeño en el uso de un lenguaje incluyente, en un lenguaje que centre más su atención en la capacidad de las personas; un lenguaje que respeta la diferencia, valora y comprende que la verdadera ayuda, puede ser simplemente procurar la igualdad de oportunidades.

V. LIMITACIONES Y PROSPECTIVA

Este proceso de aproximación inicial a la problemática que viven las personas con diversidad funcional cognitiva para acceder a un empleo, es un trabajo exploratorio teniendo en cuenta que se contó con un tiempo limitado para desarrollar la investigación. En razón a lo anterior, para futuras investigaciones sería necesario ampliar el número de personas consultadas para poder profundizar en algunos temas como: las tendencias estadísticas de la situación laboral de personas con diversidad funcional cognitiva en las empresas, indagar cuáles son las principales barreras que enfrentan estas personas para aplicar a un empleo, también sería conveniente identificar qué barreras se hayan en las empresas, qué barreras se observan en las familias, y muy especialmente, investigar aquellas barreras atribuidas a este tipo de discapacidad.

Se pudo evidenciar que no existen datos oficiales actualizados sobre la población con discapacidad cognitiva/ intelectual o diversidad funcional Cognitiva en Colombia. Otra limitante fue encontrar que en la última encuesta oficial, donde refieren la clasificación de las diversidades funcionales, se refiere a “Otras” discapacidades y no especifica si son mentales, intelectuales/ Cognitivas. Partiendo de este hecho, la realidad es preocupante porque: cómo diseñar e implementar un plan, una iniciativa o una política efectiva si no hay datos confiables o actualizados, cómo destinar recursos y planear acciones para trabajar en el tema cuando existen sub-registros, y estos datos tampoco brindan claridad en cuanto a las diferencias que puedan existir entre la diversidad Mental y la Cognitiva o Intelectual.

Adicionalmente, al realizar la búsqueda de información sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva o diversidad funcional cognitiva, se encontró principalmente que la sistematización de experiencias se ha desarrollado en el exterior del país, en Colombia son las organizaciones del tercer sector las únicas que actualmente cuentan con artículos y las publicaciones en el tema y la bibliografía existente en referencia a procesos de inclusión laboral en relación con la política pública de discapacidad de Colombia, es escasa.

Es pertinente realizar estudios que permitan profundizar en el conocimiento de aquellos factores que perpetúan la exclusión, aún existen temores y mitos que los empresarios tienen al momento de pensar en apoyar estas iniciativas, aspectos legales que pueden ser ambiguos para los empresarios en el momento de pensar en la vinculación laboral de este colectivo.

Se requiere ampliar la investigación para profundizar en aquellos impedimentos que dificultan la inclusión laboral, no solo las barreras físicas, comunicativas, tecnológicas y arquitectónicas, sino las barreras actitudinales que se observan en diferentes personas, especialmente en algunos empresarios y jefes de recursos humanos o de talento humano, quienes tienen mayor poder para transformar esa realidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arnau, S. (2006). *Proyecto de Instituto de Paz, Derechos Humanos y Vida Independiente (IPADEVI). Foro Vida Independiente*. Recuperado de http://www.forovidaindependiente.org/files/documentos/bioetica/Universidad_Abierta_Iberoamericana_Manuel_Lobato.pdf
- Asociación Americana Sobre Retraso Mental (2002). *Retraso Mental, Definición, Clasificación y Sistema de Apoyos*. Washington D.C.: Publicaciones de la American Association on Mental Retardation.
- Beltrán, M. (1985). *Cinco Vías de Acceso a la Realidad Social*. Revista Española de Investigaciones Sociológicas, 29, 33-38.
- Cardona, L. (2014). *Colombia No Goza de Una Política Clara para la Discapacidad. Movilidad Para Discapacitados*. Recuperado de <http://es.calameo.com/read/0034035045b82a41006be>
- Cea, M. D. (2001). *El Análisis de la Realidad Social: aproximaciones Metodológicas. Metodología Cuantitativa: Estrategias y Técnicas de Investigación Social*. Madrid: Síntesis.
- Centro de Investigaciones Socio Jurídicas (Noviembre de 2004). Empleo y Juventud: En Búsqueda de Alternativas. *La situación laboral de los jóvenes*. Recuperado de http://prejal.lim.ilo.org/prejal/docs/bib/200709200002_4_2_0.pdf
- Decreto 2852/2013, de 06 de diciembre, *Por el cual se reglamenta el Servicio Público de Empleo y el régimen de prestaciones del Mecanismo de Protección al Cesante, y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial, 48996, de 6 de diciembre de 2013
- Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas DANE (2008). *Identificación de las Personas con Discapacidad en los Territorios desde el Rediseño del Registro*. Recuperado de <http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/discapacidad/identificacion%20en%20los%20territorios.pdf>
- Departamento Nacional de Planeación. (2004). Documento Conpes Política Pública Nacional de Discapacidad. *Consejo Nacional de Política Económica y Social (80)*. Recuperado de <http://www.javeriana.edu.co/documents/245769/293416/conpes+80.pdf/26165300-e182-4a44-aa4d-232a0fb82c45>
- Departamento Nacional de Planeación. (2006). Documento Conpes Red de Protección Social Contra la Extrema Pobreza. *Consejo Nacional de Política Económica y Social (102)*. Recuperado de <https://www.dnp.gov.co/Portals/0/archivos/documentos/Subdireccion/Conpes%20Sociales/102.pdf>
- Donati, P. (1997). *El desarrollo de las Organización del Tercer Sector en el proceso de modernización y más allá*. REIS: Revista española de investigaciones sociológicas, 79, 113-142.
- Egea, G., y Sanabria, S. (2000). *Clasificaciones de la OMS Sobre Discapacidad*. Recuperado el 12 de diciembre de 2015 de <http://usuarios.discapnet.es/disweb2000/art/ClasificacionesOMSDiscapacidad.pdf>
- Fantova, F. (2014). Intervención y Responsabilidad Social en Cali: Miradas Reflexivas a los Actores que Inciden en las Transformaciones Sociales. *Boletín OCIR (1)*. Recuperado el 14 de Enero de 2016 de <https://issuu.com/ocir/docs/boletinocir?e=0/9801562>

- Fantova, F. (29 de Noviembre de 2013). Desafíos y Futuro de las Personas con Discapacidad. *Contenidos Principales de la Mesa Redonda en la Jornada EDEKA*. Bilbao. Recuperado el 21 de noviembre de 2015 de https://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwjO8bOW0J3LAhXLHx4KHbvJB-sQFggaMAA&url=http%3A%2F%2Ffantova.net%2F%3Fwpfb_dl%3D257&usg=AFQjCNGZmxtsN0__5IOIHnC5kDooSc99hw&sig2=TJqQQJCYrdkjteuNZG5M7Q&bvm=bv.115339255,d.dmo&cad=rja
- Fantova, F. (2000). Trabajar con las Familias de las Personas Discapacitadas. *Siglo Cero*, 31(192).
- Fundación Saldarriaga Concha. (2013). Informe Especial de la Fundación Saldarriaga Concha. *Agencia Pandi*. Recuperado de <http://www.agenciapandi.org/en-colombia-el-61-de-las-personas-con-discapacidad-no-recibe-ningun-tipo-de-ingreso-economico-para-su-subsistencia-es-necesario-que-como-sociedad-les-brindemos-mas-opportunidades-laborales/>
- Gómez A. (2009). Consideraciones teóricas sobre el Concepto Calidad de Vida en la Sociedad de la Información. *Revista electrónica Teoría de la educación, Educación y Cultura en la Sociedad de la Información*, 10, de Julio de 2009, p. 5. Recuperado el 10 de Enero de 2015 de <http://www.asociaciondeostomizados.com/pdf/documentos/diferencia-y-minusvalia.pdf>
- Herrera, M., y Castón, P. (2003). *Las Políticas Sociales en las Sociedades Complejas*. España: Ariel.
- Ley 1363/2013, de 18 de junio, *Por la cual se crea el mecanismo de Protección al Cesante en Colombia*. Diario Oficial, 48825, del 18 de junio de 2013
- Ley 361/1997, de 7 de febrero de 1997, *Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial, 42978, del 11 de febrero de 1997
- Ley 789/2002, de 27 de diciembre de 2002, *Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo*. Diario Oficial, 45.046, de 27 de Diciembre de 2002
- Medina, C., Hernández, L. y Roth, A. (2007). *Bogotá Cada Vez Más Nuestra: Gestión Social Integral*. Bogotá: Kimpres Ltda.
- Montoro, R. (1997). *La Reforma del Estado de Bienestar: Derechos, Deberes e Igualdad de Oportunidades*. España: Publicaciones Universidad de Valladolid.
- Montoya, S. (2011). *Inclusión Laboral, Educativa y Urbana: Una Apuesta al Desarrollo Económico y Social del País*. Discapacidad en Colombia: Retos para la Inclusión del Capital Humano. Recuperado el 20 de Noviembre de 2015 de http://www.saldarriagaconcha.org/index.php?option=com_content&view=category&id=103
- Naciones Unidas. (2006). *Convención Sobre Los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Recuperado el 5 de Enero de <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (1999). *Clasificación Internacional del Funcionamiento y la Discapacidad*. Recuperado el 21 de Noviembre de 2015 de http://www.insor.gov.co/descargar/ciddm_deficiencia_minusvalias.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2011). *El Concepto de Minusvalía. Información Genérica Sobre Discapacidad*. Recuperado el 21 de noviembre de 2014 de

<http://www.upc.edu/ude/particulares/informacion/informacion-generica-sobre-discapacidad/el-concepto-de-minusval%C3%ADa>.

Organización Mundial de la Salud. (2011). *Informe Mundial Sobre Discapacidad. Informe Mundial Sobre Discapacidad*. Recuperado el 7 de Enero de 2015 de: http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf?ua=1

Romañach, J., & Lobato, M. (Mayo de 2005). *Diversidad Funcional, Nuevo Término para la Lucha por la Dignidad en la Diversidad del Ser Humano*. Foro de Vida Independiente. Recuperado el 4 de Enero de 2015 de: <http://es.slideshare.net/tripsiinc/diversidad-funcional-nuevo-trmino>

Verdugo, M. (2000). *Familias y Discapacidad Intelectual*. FEAPS. Madrid: FEAPS.

Verdugo, M. (2002). *Análisis de la Definición de Discapacidad Intelectual de la Asociación Americana Sobre Retraso Mental*. España: Publicaciones de la Universidad de Salamanca.

Verdugo, M. (2003). Análisis de la Definición de Discapacidad Intelectual de la Asociación Americana sobre Retraso Mental de 2002. *Revista Española Sobre Discapacidad Intelectual*, 34 (1), (pp, 5-19).