



Una formación de calidad
en ingeniería para el futuro

Centro de Convenciones Cartagena de Indias
15 al 18 de Septiembre de 2015

LA DISCAPACIDAD: RETO PARA LA INCLUSIÓN LABORAL EN LAS EMPRESAS DE BUCARAMANGA Y SU ÁREA METROPOLITANA

Layla Assiz Lizarazo, Juan Sebastián Carreño Jaimes, Juan David Estévez Capacho,
María Alejandra Flórez García, Christian Giovanni Méndez Quintero, Jairo Núñez
Rodríguez, Edwin Dugarte Peña

Universidad Pontificia Bolivariana
Bucaramanga, Colombia

Resumen

Se presenta el desarrollo de una investigación transeccional de tipo descriptivo, realizada a personas con discapacidad cognitiva leve y discapacidad física en las siguientes fundaciones: Fundación Realidades y Sueños, Fundación Luis Guanella, Frapón, Cenid, Fundación Nacional Batuta y Fundación Región Siglo XXI. Con las personas que finalmente permanecieron en el estudio, se realizó un diagnóstico del perfil laboral teniendo en cuenta como indicadores de perfil la competencia laboral, que fue medida mediante el estudio del ser, el saber y el hacer con la aplicación de la prueba 16pf y la prueba estandarizada de terapia ocupacional. Se encontró que la oferta laboral para personas con discapacidad es muy escasa dado que no se verifican como corresponde los requisitos exigidos por las empresas a las que se consideró podrían aplicar.

Palabras clave: competencia laboral; discapacidad; oferta laboral; perfil laboral

Abstract

This project shows the development of a transactional, descriptive research conducted in people with mild cognitive and physical disability in the following foundations: Luis Guanella Foundation, Frapón, Cenid, Nacional Batuta Foundation, and Región Siglo XXI Foundation. With people that eventually remained in the study, a diagnosis of the labor profile was conducted concerning as profile indicators, the labor competition, which was measured by the study of the being, the knowing and the doing with the implementation of the 16PF test and a standardized test of occupational therapy. It was found that the

labor supply for people with disabilities is very low because it is not checked properly; the requirements of the companies to which it was considered could be applied.

Keywords: *disability, labor competition, labor profile, labor supply*

1. Introducción

Según lo presenta Uribe (2011), la exclusión es un proceso dinámico, multidimensional, por el cual se niega a ciertos grupos o individuos el acceso a oportunidades y a servicios de calidad que les permita tener una vida productiva fuera de la pobreza, por motivos de raza, origen étnico u otra característica definitoria. Uno de los casos que llama la atención por la condición discriminatoria que presenta y para los diferentes contextos, es la exclusión por discapacidad.

El informe mundial sobre la discapacidad propuesto por la Organización Mundial de la Salud OMS (2011) estima que más de mil millones de personas viven con algún tipo de discapacidad, es decir, aproximadamente el 15% de la población mundial. Según se presenta en ASOCAJAS (2013), de ese porcentaje de personas con discapacidad, según un estudio realizado por la OIT, el 38.6% del total de discapacitados en el mundo, son personas con potencial para incluirse en el mercado laboral y contribuir al desarrollo de sus países como empleados, trabajadores independientes o empresarios; sin embargo, la mayoría de las personas están desempleadas.

El presente proyecto tiene como finalidad diagnosticar el perfil laboral de las personas con discapacidad en Bucaramanga y su Área metropolitana, con el fin de establecer la relación más adecuada entre el perfil del cargo de la persona con discapacidad y el puesto de trabajo al que podría llegar a aplicar. Para su realización se contó con la colaboración de las fundaciones: FUNDACIÓN LUIS GUANELLA, FUNDACIÓN REALIDADES Y SUEÑOS, FUNDACIÓN NACIONAL BATUTA, CENID, FRAPÓN y FUNDACIÓN REGIÓN SIGLO XXI.

El diseño de la investigación fue de tipo no experimental, transeccional, exploratorio-descriptivo, puesto que se pretendía, inicialmente, identificar la población de personas con discapacidad susceptible a la inclusión y elaborar sus respectivos perfiles laborales. La información se levantó a partir de los siguientes instrumentos: Una prueba estandarizada de terapia ocupacional y la prueba 16pf, las cuales tienen como fin identificar conocimientos, habilidades, competencias, experiencia, gustos, preferencias y actitudes de las personas con discapacidad. La información recolectada se sometió a un análisis cualitativo por parte de las terapeutas ocupacionales relacionadas con la presente investigación, obteniendo así el perfil laboral de cada persona sujeta a la medición; esto permitió proponer un direccionamiento a las personas con discapacidad hacia una oferta laboral.

2. Marco Teórico

2.1 Panorama general de la discapacidad

La Organización de las Naciones Unidas, a través de la Organización Mundial de la Salud, el 22 de mayo de 2001 aprobó la nueva versión de la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM), con el nombre definitivo de Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud, con las siglas CIF. En sus primeras líneas, la CIF enuncia su objetivo principal: “proporcionar un lenguaje unificado y estandarizado que sirva como punto de referencia para la descripción de la salud y los estados relacionados con la salud”. (OMS, 2001)

2.2 Tipos de discapacidad según la CIF

El cuadro 1 presenta la clasificación de los tipos de discapacidad según la CIF

Cuadro 1. Clasificación de los tipos de discapacidad según la CIF

Sensorial Auditiva	Física	Mental	Psíquica	Visceral
Alteración en la audición	Pérdida de alguna capacidad física	Dificultades en el plano intelectual	Trastornos en el comportamiento adaptativo	Daños graves al sistema respiratorio, cardíaco, digestivo, genitourinario, hematopoyético y endocrino

En cada uno de estos tipos, la discapacidad puede tener un carácter permanente o transitorio, además de que es posible clasificarla de acuerdo al grado que presenta la discapacidad.

Según presenta (Andrade, 2008, p.25), en la discapacidad leve, se encuentran aquellas personas que presentan alguna dificultad para llevar a cabo sus actividades cotidianas, sin embargo, aún es independiente y no requiere apoyo de terceros, logrando superar las barreras del entorno.

En cuanto a la discapacidad moderada, Andrade señala que es el tipo de discapacidad que lleva a la disminución o imposibilidad de desarrollo de actividades cotidianas, lo cual lleva a que la persona necesite apoyo en labores básicas de autocuidado, superando con dificultad sólo algunas de las barreras del entorno.

Por último, Andrade afirma, en cuanto a la discapacidad severa, que es la que afecta a aquellas personas que presentan graves dificultades para desarrollar las actividades cotidianas, por lo cual requieren cuidados de terceros y no superan las barreras del entorno.

2.3 Perfiles laborales para personas con discapacidad

Según lo propone Quiñe (2005), para poder explicar el perfil laboral de las personas con discapacidad, se requiere que se obtenga un conocimiento previo de sus competencias laborales, así como identificar sus intereses, motivaciones, necesidades, habilidades e inclinación profesional. Es necesario ponderar las cualidades que se consideran, de tal manera que sea posible la generación de comparaciones con estas cualidades conociendo así su verdadera preparación y por último, comparar estas características con los requisitos del mercado laboral.

Los perfiles laborales de las personas con discapacidad deben ajustarse a las exigencias del puesto al que aspiran, teniendo en cuenta que pueden integrarse en todo tipo de empresa compitiendo de una manera normal con los demás trabajadores, siempre y cuando estén ubicados en el lugar correcto para laborar, con los sistemas de apoyo necesarios dependiendo del tipo de discapacidad que presenten para lograr un desempeño normal en la actividad que realicen.

2.4 Inclusión Laboral

De acuerdo con Buvinic et al. (2004), la inclusión laboral permite a las personas con discapacidad el acceso a oportunidades y a servicios de calidad garantizándoles una vida productiva fuera de la pobreza, cabe destacar que el trabajo de calidad permite además de una remuneración, el acceso a redes políticas y sociales como también a servicios y beneficios que promueven la inclusión de un modo más integrado a través de las familias, la comunidad y la participación cívica.

2.4.1 Desafíos de la inclusión laboral

Según lo presenta la OIT (2003), al asumir el reto de incluir a una persona con discapacidad se encuentran diferentes ámbitos a analizar, uno de ellos radica en el nivel de exclusión social. Señala la OIT que la discriminación en términos de empleo puede consolidarse como una clase de comportamiento congruente con: dispensar a las personas un trato diferente y menos favorable debido a determinados criterios como el sexo, el color de su piel, la religión, las ideas políticas o el origen social, sin tomar en consideración los méritos ni las calificaciones necesarias para el puesto de trabajo del cual se está tratando.

Según la OMS (2011) las expectativas, posturas y demás creencias representan una de las barreras más importantes para la inclusión de las personas con discapacidad. Para el contexto a nivel internacional, en el artículo expuesto por Hensel & Kroese (2005) se relacionan potencialmente tales factores que inciden directamente en la integración laboral de las personas con discapacidad. Concluyeron que el más relevante era la motivación del individuo para alcanzar el empleo. Sin embargo, Deci y Chadler (1986), presentan evidencia en cuanto a que la motivación en el campo de trabajo puede ser menor en personas con algún tipo de discapacidad que en la población que no lo es por lo que se considera que la principal causa de la desmotivación es originada en las

experiencias de fracaso y retroalimentación negativa a lo largo de sus vidas, lo que les lleva a tener baja autoestima.

2.4.2 Beneficios de la inclusión laboral en las empresas

Algunos de los principales beneficios que se otorga en Colombia a las empresas que implementen la inclusión laboral son los siguientes:

- Posicionamiento frente a los diferentes grupos u organizaciones con los que se relacionan, haciendo visible su Responsabilidad Social Empresarial.
- Ambientes laborales más productivos e inclusivos al ofrecer ejemplos de vida a los demás trabajadores, que implican el reconocimiento del otro, respetando así la diferencia y aprendiendo de ella.
- Exenciones tributarias y otros incentivos otorgados por la Ley Colombiana. (Colombia L. d., 2015)

3. Materiales y Métodos

El alcance de esta investigación se puede visualizar a partir de los objetivos, las actividades formuladas y las herramientas utilizadas para el cumplimiento de los mismos (Ver Cuadro 2). Para alcanzar los objetivos propuestos fue indispensable realizar un estudio no experimental, transaccional, de tipo descriptivo.

Cuadro 2. Objetivos, actividades, y herramientas utilizadas en el proyecto de investigación

OBJETIVOS	ACTIVIDADES	HERRAMIENTAS
1. Identificar las fundaciones de personas con discapacidad en Bucaramanga y su Área metropolitana que permitan a los estudiantes de la UPB tener contacto con los mismos para obtener su respectivo perfil del cargo.	Contactar a la Gobernación de Santander, llamar a las fundaciones, ir a las fundaciones y presentar el proyecto.	Base de datos de la Gobernación de Santander
2. Caracterizar el perfil laboral de las personas con discapacidad en Bucaramanga y su Área metropolitana con el objetivo de direccionarlas para aplicar a una oferta laboral	Solicitar permiso a las fundaciones, llevar cartas de consentimiento informado, aplicar las dos pruebas.	Prueba 16pf, Prueba estandarizada de terapia ocupacional
3. Definir el perfil del cargo con mayor posibilidad de inclusión en el ámbito laboral de Bucaramanga y su Área metropolitana	Análisis de la prueba estandarizada de terapia ocupacional, por parte de las terapeutas encargadas	Prueba estandarizada de terapia ocupacional
4. Establecer la oferta laboral en la que las personas con discapacidad puedan acceder e Bucaramanga y su Área metropolitana	Revisión de las bases de datos	eempleo.com, Vanguardia Liberal, computrabajo.com e internet

Fuente: Elaboración Propia

Para lograr el primer objetivo, se contactó a la Secretaría de desarrollo en el área discapacidad y comunidad LGTBI de la Gobernación de Santander quienes

suministraron la base de datos que incluía todas las fundaciones de personas con discapacidad en Bucaramanga y su Área metropolitana; Del total de fundaciones se seleccionaron 25 de ellas que cumplían con los requisitos de la unidad de observación primaria: fundaciones en donde se brinda apoyo a personas con discapacidad de tipo Física y Cognitiva. De las 25 fundaciones solo seis mostraron interés de participar en la investigación, de estas, cuatro no compartieron la información necesaria por cuestiones de confidencialidad, quedando así, solo dos fundaciones y una población posible de 42 personas. Se decidió observar la totalidad de estos.

Con el propósito de identificar las personas con discapacidad de mayor susceptibilidad a la inclusión laboral, se realizaron 2 filtros. El primer filtro tuvo en cuenta el tipo de discapacidad y el segundo, se realizó a partir de la opinión de expertos, que para esta investigación correspondieron con terapeutas ocupacionales cercanas a la población objeto de estudio. Inicialmente se detectaron 30 personas con diagnóstico médico discapacidad leve; de estas, finalmente se determinó que 14 cumplían con los requisitos mínimos para continuar en la investigación. A estas personas se les envió una carta de consentimiento informado con el fin de tener la aprobación en la participación del trabajo. De ellas solo ocho aceptaron seguir con el proyecto.

Para el desarrollo del segundo objetivo, teniendo en cuenta que el perfil laboral es una síntesis de las competencias laborales, se aplicó dos pruebas a la población resultante que tenían como fin medir las subdimensiones del ser, saber y hacer para cada individuo. Los instrumentos utilizados fueron: una prueba estandarizada de terapia ocupacional y la prueba 16pf; la primera, pretendía medir las subdimensiones del saber y el hacer, y la segunda; medir la subdimensión del ser; luego de comparar y analizar los resultados, se encontró que la prueba 16pf no posee validez al aplicarse a este tipo de población, debido a que esta no está estandarizada para emplearse a personas con discapacidad, por lo tanto, los resultados obtenidos en la prueba 16pf presentan incongruencias al compararse con la prueba estandarizada de terapia ocupacional, la cual tuvo que ser adaptada con el fin de incluir las tres subdimensiones para poder alcanzar una idea del perfil laboral.

Para el alcance de los objetivos tres y cuatro se aplicó la prueba estandarizada de terapia ocupacional, con las modificaciones realizadas por los autores del proyecto con la ayuda de las terapeutas ocupacionales, y con los resultados obtenidos del perfil laboral de cada una de las personas con discapacidad, se procedió a realizar una búsqueda exhaustiva en: empleo.com, Vanguardia Liberal y computrabajo.com, de las ofertas laborales que más se ajustaban al perfil obtenido en la prueba.

4. Resultados y Análisis de resultados

A continuación se diligenciaron en el Cuadro 3. Los factores más relevantes que describen los perfiles laborales de cada una de las personas con discapacidad. Para ello se utilizaron los resultados de las pruebas estandarizadas de terapia ocupacional que fueron aplicadas para cada una de las personas objeto de estudio. Por

lineamientos éticos se prefirió no presentar nombres y se muestran como sujeto 1, sujeto 2 etc.

	Sujeto 1	Sujeto 2	Sujeto 3	Sujeto 4	Sujeto 5	Sujeto 6	Sujeto 7	Sujeto 8
Género	Femenino	Masculino	Masculino	Femenino	Masculino	Masculino	Femenino	Masculino
Edad	18 años	31 años	35 años	20 años	50 años	23 años	31 años	19 años
Tipo de Discapacidad	Retraso mental leve	Física: Lesión medular	Física: Trauma raquimedular	Retraso mental leve	Retraso mental leve	Retraso mental leve	Retraso mental leve	Retraso mental leve
Nivel de Escolaridad	Primaria	Pregrado: Ingeniería de Sistemas	Pregrado: Ingeniería Metalúrgica	No responde	Primaria	Primaria	Primaria	No responde
Experiencia Laboral	Ninguna	Docencia (5 meses)	Docencia (6 años)	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna
Cargo a desempeñar	Auxiliar de Panadería - Cajera	Ingeniero de Sistemas, Docente	Ingeniero Metalúrgico (Metalmecánica, soldadura, dirección y diseño de procesos.)	Auxiliar de Panadería - Mesera	Vigilante - Guía turístico	No desea laborar	Empacadora - Auxiliar de panadería	No desea laborar
Jornada Laboral	Tiempo completo	Tiempo completo	Medio tiempo, por horas, por turnos	Medio tiempo	Medio tiempo	Medio tiempo	Medio tiempo	Por horas
Nivel de esfuerzo recomendado	Liviano	Mediano	Liviano	Liviano	Liviano	Alto	Liviano	Mediano
Supervisión	Constante	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Constante	Constante	Constante	Permanente	Permanente
Habilidades motoras y sensorceptivas	Independiente	Depende de silla de ruedas	Depende de silla de ruedas	Independiente	Independiente	Independiente	Independiente	Independiente

Según la información reunida la mayoría de las personas con discapacidad tienen un nivel de escolaridad bajo. Esto es un obstáculo para ellos a la hora de conseguir un trabajo pues las empresas cada día están demandando personal preparado profesionalmente (Ver Cuadro 4). A continuación se presentan las ofertas laborales que más se adaptaron al perfil laboral de cada persona con discapacidad y a las cuales probablemente podrían aplicar.

Se encontró para el Sujeto 1 y el Sujeto 7 una oferta laboral como auxiliar de panadería que se adapta a sus perfiles. Si deciden ejercer, la empresa debe tener supervisión constante los primeros meses, por el desconocimiento del uso del horno, según lo refiere la terapeuta ocupacional.

AUXILIAR DE PANADERÍA

Mujer, auxiliar de panadería con conocimiento en tiempos de horneado, confección de hojaldre, panadería y galletería.
 Proactivo, formal
 Salario: 616.000
 Comienzo: Inmediato
 Duración: Fija
 Tipo de empleo: Tiempo completo
 Solicitudes: Enviar las hojas de edad al correo empresa responsable: Fundacion Alimentarte
 Contacto: Alejandra Calle

Para el perfil laboral del Sujeto 2 se encontró la siguiente oferta laboral como Ingeniero de sistemas que se adapta a su condición para desempeñar un cargo. Cabe resaltar que se debe tener en cuenta las condiciones arquitectónicas del puesto de trabajo si desea aplicar.



Según el perfil del Sujeto 3 se pudo encontrar la siguiente oferta laboral como docente de matemáticas.



Se encontraron dos vacantes para vigilante en la ciudad de Bucaramanga los cuales solicitan experiencia de mínimo tres años en este cargo, por esta razón, el Sujeto 5 podría aplicar a alguna de ellas aunque no cumple a cabalidad con los requisitos. Por otro lado en el caso de guía turístico no se encontraron ofertas de empleo que correspondan a esta característica



Según el perfil del Sujeto 4 se pudo encontrar la siguiente oferta laboral como mesero.



En cuanto al Sujeto 8, en la prueba de terapia ocupacional menciona que no desea trabajar, debido a que esa oportunidad "trabajar" la ve como un riesgo que puede afectar la participación en la institución a la que pertenece, es por esto que no se buscó oferta laboral para su perfil.

El Sujeto 6, presenta dificultad para expresarse oralmente, a nivel laboral, la terapeuta ocupacional refiere que necesitaría supervisión permanente. Así mismo, Iván Niño manifiesta no estar interesado en trabajar. Por estas razones consideramos que este perfil no es el más conveniente para una empresa u organización.

5. Conclusiones

- La mayoría de personas con discapacidad cognitiva leve y física requieren supervisión parcial para el desarrollo y ejecución de responsabilidades laborales. Esto es un obstáculo a la hora de aplicar a un trabajo porque las empresas incurrirían en costos adicionales de personal para supervisión de estas personas.
- En cuanto a las dimensiones del saber, hacer y ser, se logró identificar que la formación es un proceso elemental para la inclusión, donde el factor experiencia laboral y formación son fundamentales para lograr este proceso, ya que son requisitos importantes en la mayoría de ofertas laborales. Cabe resaltar que en

cuanto a la dimensión del ser se encontraron resultados positivos en donde la perseverancia, el trabajo en equipo y la honestidad son principios para su vida.

- Se encontró que no existe una herramienta estandarizada para evaluar las actitudes e intereses de las personas con discapacidad, que permita a un empleador tener una idea clara de los posibles comportamientos y personalidades que puedan llegar a tener estas dentro del entorno laboral.
- La mayoría de las personas con discapacidad cognitiva leve tienen un nivel de escolaridad bajo. Esto es un obstáculo para ellos a la hora de conseguir un trabajo pues las empresas cada día están demandando personal preparado profesionalmente.
- Los perfiles laborales encontrados en las personas con discapacidad cognitiva leve son básicos, esto quiere decir que las expectativas ocupacionales para ellos se inclinan hacia trabajos repetitivos y no calificados.

6. Recomendaciones

- Se recomienda Hacer investigación acerca de la productividad de las personas con discapacidad.
- Investigar sobre una prueba que permita medir las actitudes e intereses de las personas con discapacidad con disposición de laborar.
- Realizar un mapeo de empresas generadoras de empleo en Bucaramanga y su área metropolitana que promuevan en su plan de acción la contratación de personas con discapacidad y que cuenten con las condiciones y requisitos necesarios para hacerlo.

7. Referencias

- Andrade, C. (2008). *Estudio Exploratorio de la Percepción de la Sociedad Chilena sobre Exclusión Social de las Personas con Discapacidad*. Universidad de Chile, Santiago, Chile.
- Asociación Nacional de Cajas de Compensación Familiar. (2013). *Más Vida*. Obtenido de <http://asocajasrevistamasvida.asocajas.org.co/index.php/revista-mas-vida-no-14/140-inclusion-laboral-de-poblacion-con-discapacidad-una-estrategia-de-desarrollo-social>
- Buvinic, M., Mazza, J., Pungiluppi, J., & Deutson, R. (2004). *Inclusion Social y Desarrollo Economico en América Latina: Comprender la Inclusion y la Exclusion en el Mercado Laboral*. Bogota, Colombia.: Gente Nueva Editorial.
- Deci, E. L; & Chadler, C. L. (1986). The importance of motivation for the future of the LD Field. *Journal of Learning Disabilities* 19(10) 587-594.
- OIT. (2003). *La hora de la igualdad en el trabajo*. Ginebra.
- Organización Mundial de la Salud. (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la discapacidad y de la salud*. Ginebra.
- Organización Mundial de la Salud. (2011). *Informe Mundial sobre la discapacidad*. Malta.

- Rose, J., Saunders, K., Hensel, E., y Kroese, B. S. (2005). Factors affecting the likelihood that people with intellectual disabilities will gain employment. *Journal of Intellectual Disability*, 9, 9-23.
- Quiñe, J. (2005). Aspectos generales del perfil laboral de las personas con discapacidad. *Paso a Paso*.

Sobre los autores

- **Layla Assiz Lizarazo:** Estudiante octavo semestre Ingeniería Industrial Universidad Pontificia Bolivariana Bucaramanga. layla.assiz@upb.edu.co
- **Juan Sebastián Carreño Jaimes:** Estudiante octavo semestre Ingeniería Industrial Universidad Pontificia Bolivariana Bucaramanga. juan.carreno@upb.edu.co
- **Juan David Estévez Capacho:** Estudiante octavo semestre Ingeniería Industrial Universidad Pontificia Bolivariana Bucaramanga. juan.estevez@upb.edu.co
- **María Alejandra Flórez García:** Estudiante octavo semestre Ingeniería Industrial Universidad Pontificia Bolivariana Bucaramanga. maria.florezg@upb.edu.co
- **Christian Giovanni Méndez Quintero:** Estudiante octavo semestre Ingeniería Industrial Universidad Pontificia Bolivariana Bucaramanga. christian.mendez@upb.edu.co
- **Jairo Núñez Rodríguez:** Ingeniera Industrial, De la Universidad Pontificia Bolivariana, Magister en ingeniería avanzada de Producción, logística y cadena de suministro de Universidad Politécnica de Valencia. Integrante del grupo de investigación GEETIC. Profesor Asociado. Jairo.nunez@upb.edu.co
- **Edwin Dugarte Peña:** Licenciado en Matemáticas y Física, Especialista en Formulación Gerencia y Evaluación de Proyectos de Inversión y Desarrollo, Especialista en Docencia Universitaria, M.Sc. en Estadística de la Universidad Nacional de Colombia. Profesor asistente. edwin.dugarte@upb.edu.co

Los puntos de vista expresados en este artículo no reflejan necesariamente la opinión de la Asociación Colombiana de Facultades de Ingeniería.

Copyright © 2015 Asociación Colombiana de Facultades de Ingeniería (ACOFI)