



ESTUDIOS SOBRE MEDIDAS DE INCLUSION EXISTENTES EN RIESGOS LABORALES
PARA TRABAJADORES CON DEFCIT COGNITIVO

Lina Marcela Giraldo Velásquez

ID 651117

Lina Zarith Orozco Salgado

ID: 642195

Ingrid Julieth Vergara Ramírez

ID: 282008

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Vicerrectoría Regional Eje Cafetero

Sede / Centro Tutorial Pereira (Risaralda)

Programa Administración en Salud Ocupacional

marzo de 2022

ESTUDIOS SOBRE MEDIDAS DE INCLUSION EXISTENTES EN RIESGOS LABORALES
PARA TRABAJADORES CON DEFICIT COGNITIVO

Lina Marcela Giraldo Velásquez

ID 651117

Lina Zarith Orozco Salgado

ID: 642195

Ingrid Julieth Vergara Ramírez

ID: 282008

Monografía presentada como requisito para optar al título de Administrador en Salud
Ocupacional

Asesor(a)

Verónica Natalia Franco Rodas

Especialista en salud ocupacional y gerencia de riesgos

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Vicerrectoría Regional Eje Cafetero

Sede / Centro Tutorial Pereira (Risaralda)

Programa Administración en Salud Ocupacional

marzo de 2022

Dedicatoria

Los resultados de este trabajo van dirigidos principalmente a Dios quien nos guio y nos permitió llegar hasta este punto para culminar este camino maravilloso lleno de conocimientos.

A nuestros padres ya que nos dieron la vida y nos formaron con los mejores valores que una persona pueda tener, gracias a ellos hemos logrado llegar hasta aquí brindándonos su amor y su apoyo es un orgullo ser sus hijas, son lo más importante en nuestras vidas.

A nuestros hijos y esposos que siempre nos apoyaron en cada momento, nos alentaron cuando sentíamos desfallecer y nos ayudaron cuando más lo necesitábamos.

A nuestros hermanos y familia que siempre estuvieron y brindaron su apoyo y amor para continuar en este camino.

Agradecimientos

A nuestros docentes que compartieron sus conocimientos con nosotros y siempre estuvieron allí para resolver cualquier duda, a nuestra tutora de monografía Verónica Natalia Franco Rodas por qué hizo un trabajo impecable y siempre estuvo dispuesta a orientarnos en el desarrollo de la investigación.

A Santiago Cardona Giraldo, quien fue la persona que inspiró el tema de investigación y el protagonista, ya que compartió sus experiencias laborales.

Finalmente agradecemos y felicitamos a las autoras de la presente investigación por la dedicación en el tiempo dispuesto para el desarrollo de la monografía, por no desfallecer cuando hubo momentos difíciles, porque hubo disposición, amor y fuerza para llegar a este punto, entendiendo que el camino no fue fácil por desafíos de tiempo, horarios y calamidades personales, pero el lazo de hermandad creado y el compromiso como equipo permitió culminar con buenos resultados.

Tabla de contenido

Resumen.....	1
Abstract.....	2
Introducción	3
1 PROBLEMA	8
1.1 Árbol del problema.....	8
1.2 Descripción del problema.....	9
1.3 Formulación o pregunta del problema	15
2 OBJETIVOS	16
2.1 Objetivo general	16
2.2 Objetivos específicos.....	16
3 JUSTIFICACION	17
4 MARCO DE REFERENCIA.....	20
4.1 Marco legal.....	20
4.2 Marco investigativo o antecedentes	24
4.2.1 Internacional	24
4.2.2 Nacional	37
4.2.3 Local	44
4.3 Marco teórico	47
4.4 Marco conceptual	49

5	METODOLOGIA.....	52
5.1	Enfoque y alcance	52
5.1.1	Enfoque.....	52
5.1.2	Alcance	53
5.2	Cuadro de resumen de objetivos	54
5.3	Descripción del diseño metodológico	55
6	RESULTADOS	58
6.1	Riesgos sobre Medidas de Gestión de seguridad y salud en el trabajo para Personas con Déficit Cognitivo en el Mercado Laboral de Acuerdo con la revisión literaria.....	59
6.1.1	Análisis de teorías y métodos aplicados en diferentes países sobre riesgos laborales y las estrategias que buscan consolidar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con inclusión social en personas con discapacidad cognitiva	61
6.2	Análisis de teorías y métodos aplicados a nivel nacional y local sobre riesgos laborales y las estrategias que buscan consolidar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con inclusión social en personas con discapacidad cognitiva.....	63
6.3	Principio de Didáctica General como Método para Organizar Información Bibliográfica Desde lo Simple a lo Complejo.....	66
6.4	Medidas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo Referente a Personas con Discapacidad Cognitiva a Nivel Internacional Frente a Colombia.....	69
6.5	España	69
6.6	Colombia	74

7	PRESUPUESTO.....	77
8	CONCLUSIONES.....	78
9	RECOMENDACIONES	81
10	REFERENCIAS	83

Tabla de figuras

Figura 1. Árbol del problema.....	9
Figura 2. Personas con discapacidad y alteración más prevalente 2017.....	13
Figura 3. Fases del proceso de perfilamiento.....	46
Figura 4 Jerarquía de las necesidades humanas.....	48

Listado de tablas

Tabla 1 Porcentaje de cargos mínimos empleados por personas con discapacidad en entidades del estado colombiano.	23
Tabla 2. Cuadro de Resumen, actividades, instrumentos y población o muestra.....	54
Tabla 3. Presupuesto de investigación.....	77

Resumen

La población con discapacidad cognitiva o población con habilidades diferentes poseen gran dependencia económica y social, debido a que la sociedad en general lo ha venido normalizando, culturalmente se les ha enseñado a esperar que alguien bien sea un familiar o cuidador decida por ellas que hacer, que aprender, como hacer y cuando. Dicha población establecen el punto de partida de la presente investigación, debido a que se busca determinar cuáles son las causas más relevantes en el mercado laboral de la no inclusión, rechazo y discriminación, buscando brindar respuesta al objetivo general de redactar un documento argumentativo acerca de la bibliografía existente en torno a las medidas de inclusión existentes en riesgos laborales para trabajadores con déficit cognitivo. Por medio de la metodología que es estructurada en etapas se permite procesar información primaria y secundaria para brindar resultados óptimos, teniendo en cuenta otros factores o actores intervinientes como lo es la familia o el hogar, los cuales se caracterizan por ser de escasos recursos, por otro lado están las empresas que brindan oportunidades laborales a personas con discapacidad cognitiva y que por lo general reciben alivios fiscales por parte del gobierno por contratar a dicha población, que son objeto de análisis de esta investigación. De acuerdo a los resultados de la investigación se tiene que España, es un país referente internacional el cual posee herramientas de promoción y salud en el trabajo para la inclusión laboral clasificando las diferentes discapacidades existentes en el mercado laboral mientras que Colombia posee una guía general sobre inclusión laboral para PCD, donde se concluye que en Colombia no se tiene suficiente información que permita conocer el ente orientador sobre seguridad y salud en el trabajo para personas con discapacidad cognitiva

Abstract

The population with cognitive disabilities or the population with different abilities have great economic and social dependence because society in general has been normalizing it, culturally they have been taught to wait for someone, be it a family member or caregiver, to decide for them what to do, what learn, how to do and when. This population establishes the starting point of the present investigation, because it seeks to determine what are the most relevant causes in the labor market, of non-inclusion, rejection and discrimination, seeking to provide an answer to the general objective of writing an argumentative document about of the existing bibliography around the existing inclusion measures in occupational risks for workers with cognitive deficit. Through the methodology that is structured in stages, it is possible to process primary and secondary information to provide optimal results, taking into account other factors or intervening actors such as the family or the home, which are characterized by being of limited resources, for On the other hand, there are the companies that provide job opportunities to people with cognitive disabilities and that generally receive tax relief from the government for hiring this population, which are the object of analysis of this research. According to the results of the investigation, Spain, which is the international benchmark, has tools for promotion and health at work for labor inclusion, classifying the different disabilities, while in Colombia there is a general guide on labor inclusion. In conclusion, in Colombia there is no information that allows knowing the guiding entity on safety and health at work for people with cognitive disabilities, although it has extensive regulations for the protection of labor rights for this population.

Introducción

Actualmente la población con discapacidad cognitiva presenta problemáticas como lo es el difícil acceso al mercado laboral y el total desconocimiento por parte de algunas empresas acerca de qué medidas tomar sobre riesgos laborales y como debe estar prepara la empresa que quiera contratar personas con discapacidad cognitiva , por otro lado se evidencia el poco alcance de la normatividad en torno a los derechos laborales de población con discapacidad, los hogares en que viven estas personas son los que tienen mayores niveles de pobreza y al mismo tiempo esto genera que se incremente la tasa de desempleo en personas con discapacidad cognitiva.

El bajo presupuesto destinado a la educación focalizada en la integración laboral de personas con discapacidad, los pocos programas con estrategias de intervención y acompañamiento psicosocial, son factores de discriminación y exclusión por condición de discapacidad, evidencia bajos niveles de educación en población con discapacidad, falta de orientación para el trabajo ,desconocimiento de habilidades en PCD ,mal uso del concepto de discapacidad, desconocimiento de medidas de salud ocupacional y riesgos laborales para personas con discapacidad cognitiva lo que se traduce en barreras para ingresar al sector laboral.

Unas de las problemáticas o causas de desempleo pueden ser múltiples, algunas de las casusas más relevantes son la poca experiencia laboral que se tiene para un puesto en específico, la baja cualificación, un tejido empresarial débil es decir que no está en capacidad de absorber a la población activa en edad de trabajar y los desastres naturales como por ejemplo la más reciente pandemia, la cual provoco que muchas empresas cerraran definitivamente (Economipedia, 2015).

Por tal motivo se plantea como pregunta general “¿Cómo se encuentra Colombia en comparación con la comunidad internacional frente a medidas de integración laboral desde la óptica de los riesgos laborales para personas con discapacidad cognitiva?” caracterizar los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo tiene un papel relevante, que puede ayudar a construir ambientes o entornos que permitan generar herramientas de inclusión social de personas con discapacidad cognitiva (Orozco,2009).

Esta investigación se realiza por la necesidad de establecer una metodología que permita comprender la estructura de un mercado laboral, que no contempla de manera eficiente la inclusión social de la población con habilidades diferentes, por tal motivo se desarrolla una serie de actividades que brinden el alcance de los objetivos propuesto en la investigación.

Con relación a la postura teórica en la investigación se toma como base a los autores Reyes y Acuña que desarrollaron la investigación titulada “inclusión laboral: oportunidades laborales para personas con discapacidad en el Perú y América latina durante los últimos 8 años” realizada por estudiantes de la universidad privada del norte en Perú, los cuales hicieron una revisión literaria acerca del contexto latinoamericano sobre las medidas adoptadas por las diferentes empresas para la inclusión laboral de la población discapacitada, así como abordar la normativa vigente para que el proceso de inclusión sea de manera efectivo, además de mencionar los diferentes beneficios empresariales existentes mediante la vinculación de la población objetivo. A lo cual concluyeron que no hay una efectiva concientización social en las empresas acerca de la inclusión laboral, así como el fomento de las normas de contratación de dicho personal (Reyes y Acuña, 2020).

En la revisión de la normatividad existente bajo el marco de la protección de los derechos humanos para personas con discapacidad en Colombia en el ámbito laboral, a lo que refiere a la inclusión laboral se tiene la ley estatutaria 1618 del 2013, donde se alude a hechos sociales con obligatoriedad en su cumplimiento de generar oportunidades y posibilidades para el acceso a bienes y servicios o espacios sociales donde no se restrinja ni limite a ninguna persona (Galvis, 2021).

Para realizar la presente investigación en un primer momento se dará a conocer cuáles son las causas del problema acerca de la no inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva donde se identificó que existe bajos niveles de educación, altos niveles de pobreza, subsiste aun la discriminación, desconocimiento de medidas hacer de seguridad y salud en el trabajo.

De ahí se estableció como un objetivo principal para el desarrollo de esta investigación la recopilación de información acerca de las medidas existentes en torno a seguridad y salud en el trabajo para personas con discapacidad cognitiva, de lo cual se desprende la consulta de varios textos investigativos de los últimos 5 años ordenados desde los general a lo particular los cuales se verían desde la óptica de lo internacional, nacional y local para conocer como se ha avanzado en el tema de la inclusión laboral para personas con discapacidad. De manera tal que se pueda establecer un comparativo entre las medidas existentes en riesgos laborales de un país como referente internacional y Colombia, lo que permitirá contrastar normatividad y la ruta de acción para cumplir con los requerimientos necesarios para la efectiva inclusión de las personas con discapacidad al mercado laboral.

Para luego desarrollar la justificación, la cual se centra en la importancia de desarrollar la presente investigación ya que históricamente las personas con discapacidad han sido un grupo poblacional que han sufrido discriminación y por ende han tenido mayores barreras al acceder a educación y orientación para el trabajo. Posteriormente abordar autores que aporten conocimiento metodológico, técnico y teórico que sirvan de insumo para entregar el documento final, la metodología también será muy importante ya que esta nos indica que la técnica de investigación estará enmarcada en la observación no experimental de carácter exploratorio y que el procesamiento de la información se llevara a cabo a través de la revisión documental.

En el apartado de los resultados se pretende desarrollar cada uno de los objetivos específicos propuestos, entre los que sobresale un comparativo entre España y Colombia en cuanto a las medidas o normativas existentes encaminadas al establecimiento de los posibles riesgos laborales que se derivan en un puesto de trabajo para personas con capacidades diferentes y en particular personas con discapacidad cognitiva, y cuáles son las herramientas para que las empresas puedan adoptarlas al momento de una vinculación laboral dirigida a este grupo poblacional.

En los últimos capítulos se establecen las conclusiones del desarrollo de todo el proceso investigativo para este documento, entre los que se destaca que Colombia, aunque posee normatividad que da garantías y reconoce los derechos de las personas con discapacidad, de lejos se da el cumplimiento de estas políticas que quieren integrar de manera activa a la economía del país a las PCD por medio de un empleo o la promoción de emprendimientos, ya que no se ve un pleno seguimiento en cuanto al proceso de la transición de la escuela al trabajo, brindando herramientas efectivas de inclusión que sean integrales desde la edad temprana de estas personas.

Para finalizar después de todos los aspectos evaluados en la investigación y así mismo haber concluido, se dan unas recomendaciones acerca las medidas consultadas en referencia a la inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva y los posibles riesgos laborales.

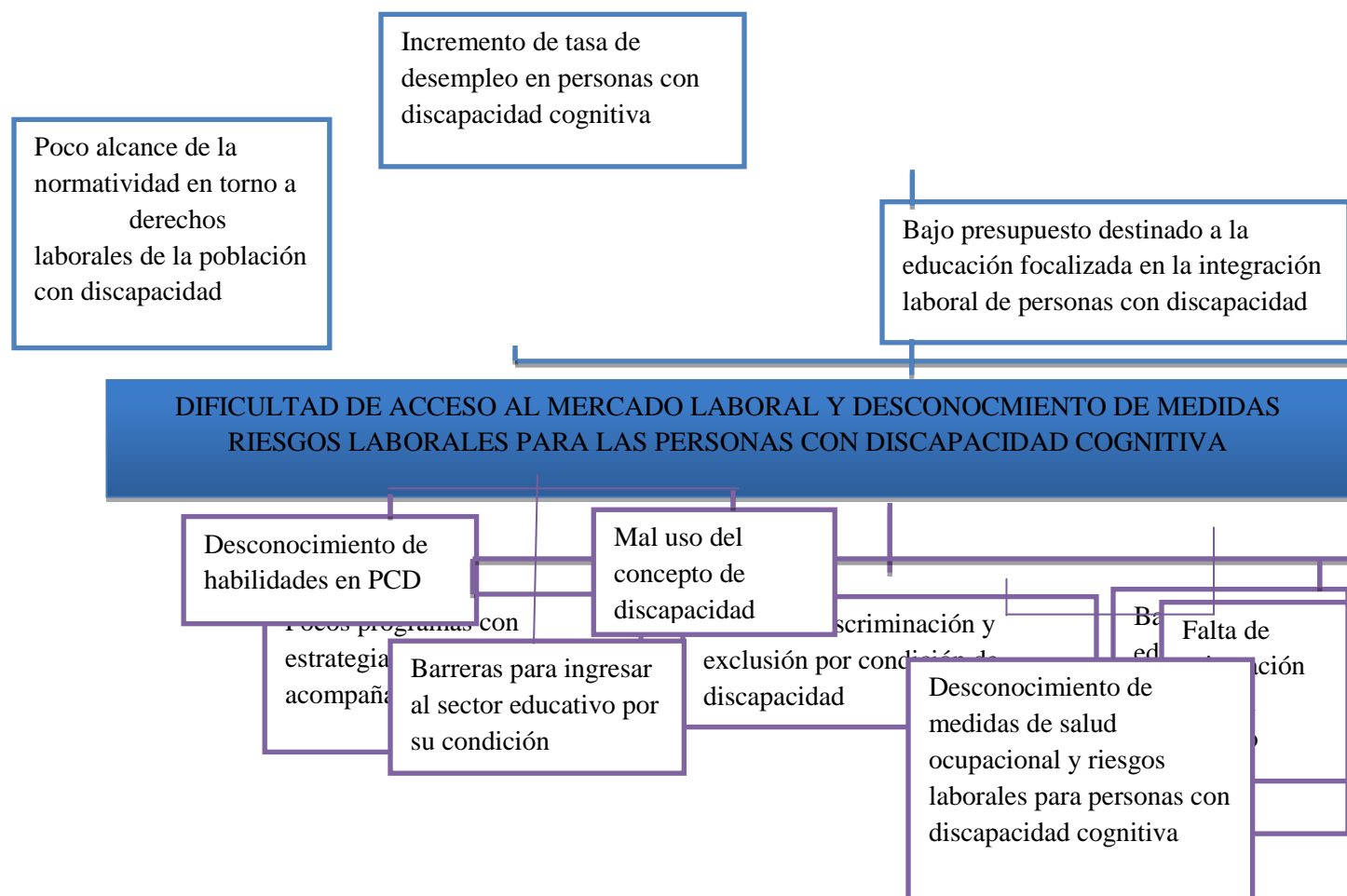
1 PROBLEMA

1.1 Árbol del problema

El árbol del problema es una herramienta que sirve para identificar de manera gráfica y creativa causas y algunos posibles efectos o consecuencias del problema principal de la investigación, mediante la cual es posible explicar de manera más organizada el planteamiento de un problema, partiendo de la parte central la cual es simbólicamente representada como un tronco de un árbol, de allí se desprenden las ramas del árbol que representan los efectos o consecuencias y las raíces la parte inferior del árbol se encuentran las causas detectadas (Hernández y Garnica, 2015).

Dicho esquema muestra en la parte superior las consecuencias o efectos que se derivan un problema central el cual es la dificultad de inclusión laboral y desconocimiento de medidas de riesgos laborales para las personas con discapacidad cognitiva, del cual se desprenden también una serie de causas que provocaron dicha problemática.

Figura 1. Árbol del problema.



Fuente: Elaboración propia.

1.2 Descripción del problema

El desempleo es un factor que constituye un desequilibrio respecto al bienestar social y económico de un hogar o una persona en general, ya que genera preocupaciones a nivel personal, generando inestabilidad emocional y económico por dificultades para cubrir las necesidades básicas insatisfechas principalmente, las cifras de desempleo son alarmantes a nivel nacional ya

que se sitúa en 11,7 % según cifras del DANE para el mes de febrero (DANE, 2022) por otro lado Colombia dentro de los países que la organización para la cooperación y el desarrollo económico OCDE se convierte en la tercera economía con mayor tasa de desempleo (La república, 2022).

Las causas de desempleo pueden ser múltiples, algunas de las causas más relevantes son la poca experiencia laboral que se tiene para un puesto en específico, la baja cualificación, un tejido empresarial débil es decir que no está en capacidad de absorber a la población activa en edad de trabajar y los desastres naturales como por ejemplo la más reciente pandemia, la cual provoco que muchas empresas cerraran definitivamente (Economipedia, 2015).

Las cifras de desempleo son la base para la creación e implementación de muchos planes, programas y estrategias dirigidas a mitigar las consecuencias de ello, aunque esta situación afecta a todos, hay quienes se ven más vulnerados con el desempleo como la población en condición de discapacidad, quienes padecen la desigualdad de oportunidades para su integración socio laboral. La población con discapacidad son el 15% de la población mundial, es decir 1000 millones de habitantes (Banco mundial, 2021).

Dado lo anterior, el 80% de población con discapacidad se encuentra en edad de trabajar, pero tienen desventajas frente a las personas sin discapacidad y de manera prolongada se deniega en la sociedad la oportunidad de un trabajo decente, según lo dicho por la organización internacional para el trabajo OIT, por otro lado, se enfrentan a grandes dificultades para ingresar al mercado laboral debido primordialmente por factores actitudinales, físicas y de información (OIT, 2021).

Por lo anterior, dicha población posee más posibilidades de sobrellevar resultados socioeconómicos desfavorables, como menor educación, estado de salud más adverso, mayor tasa de desempleo e incremento en la tasa de pobreza (Banco mundial, 2021, párr.2).

Una razón preponderante motivo de que empresas no contratan personas con discapacidad es la importante inversión que tiene que realizar en torno a la seguridad de sus trabajadores como por ejemplo lo concerniente a adecuaciones estructurales o implementación de sistemas de gestión en la prevención de riesgos laborales que tenga en cuenta de manera especial a la población con discapacidad (Gálvez, et al., 2019).

Para el año 2021 hay 85 millones de personas que vive con algún tipo de discapacidad en Latinoamérica cifra comparable a toda la población de Colombia y Perú, estas personas son más vulnerables y pobres, se dice que 1 de cada 5 hogares latinoamericanos en condición de pobreza extrema vive una persona con habilidades diferentes y 7 de cada 10 hogares son vulnerables a caer en pobreza ante la crisis de la pandemia. Por otro lado, se aumenta la probabilidad de ser pobre y vulnerable si la persona con discapacidad vive en zona rural, si la jefatura es femenina o si el jefe de hogar se identifica como afrodescendiente (Banco Mundial, 2021).

Según informe del banco mundial, 1 de cada 2 personas con discapacidad están fuera del mercado laboral y los que acceden lo hacen con empleos de menor calidad, ya que ganan entre 6 y 11% menos por el mismo tipo de empleo que otros trabajadores y en cuanto a la tasa de informalidad esta 11% por encima que los demás trabajadores, el desempleo de esta población afecta a otros miembros del hogar debido a que 6 de cada 10 jefas de hogar con un miembro con discapacidad se encuentran también sin empleo (Banco Mundial, 2021).

La realidad de desempleo para personas en condición de discapacidad no es diferente a la de muchos a nivel mundial, ya que son bajas las probabilidades de acceder al mercado laboral y aquellas que logran ocupar un puesto en muchas ocasiones no logran las garantías laborales como contratos laborales, pago de seguridad social, etc.

La tasa de desempleo alcanza un 80% en América Latina para personas con discapacidad (PcD), la cual es cada vez más alarmante, de acuerdo con la organización iberoamericana de seguridad social (Oiss) es preocupante la situación porque no se está afectando solo el poder adquisitivo de los hogares sino al acceso a salud, pensión y en general a servicios sociales (Portafolio, 2016)

Por otro lado, es preocupante la poca información y baja caracterización de la población con discapacidad para determinar con certeza el nivel de vulnerabilidad real de esta población, ya que es importante que se tenga una fuente actualizada para que las naciones puedan tomar decisiones que afecten positivamente a la población estudiada en la presente investigación.

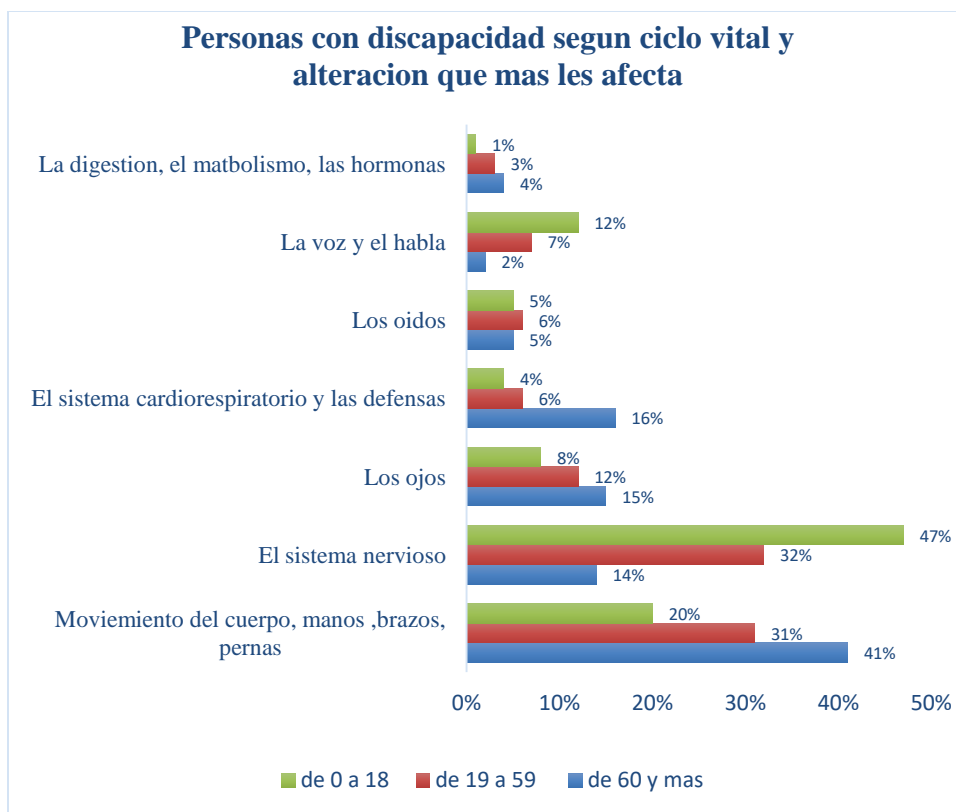
Para el caso de Colombia, el tema de integración o inclusión laboral de personas con habilidades especiales en los sistemas de gestión seguridad y salud en el trabajo, es desalentador ya que, aunque se ha visto una evolución en la normatividad respecto a riesgos laborales para dicha población, existe un reto frente a las garantías de cumplimiento bajo condiciones dignas de trabajo mitigando las barreras de exclusión, discriminación y baja participación en el mercado laboral (Gómez y Turizo, 2016).

El mayor problema al cual se enfrentan las personas con discapacidad cognitiva es la creencia errónea por parte de empleadores de que no pueden adquirir conocimientos y desarrollar

habilidades para hacer algunas tareas o actividades, ante la falta de conocimiento de cómo hacer el efectivo ingreso laboral de esta población (Celis, et al., 2019)

La discapacidad cognitiva se concibe como una limitación de aprendizaje, de funcionamiento intelectual y adaptativo, lo cual repercute directamente en la patrones sociales y culturales para la independencia personal, pero no por esta condición no son capaces de desarrollar habilidades sociales y laborales disminuyendo así la asistencia y supervisión, esto debido a un proceso de integración social y de aprendizaje y escolaridad desde los primeros años de edad con lo cual serán capaces de desarrollarse profesionalmente integrarse en el mercado laboral, lo anterior para los casos de déficit cognitivo en niveles leves y moderados (Celis, et al., 2019).

Figura 2.Personas con discapacidad y alteración más prevalente 2017.



Fuente: Elaboración propia con información del Min salud (2017).

Según información del ministerio de salud las afectaciones de discapacidad más prevalentes para el año 2017 son las motrices, cognitivas y visuales, siendo este dato relevante para la investigación ya que se hace importante un ajuste en el ámbito educativo, de salud y laboral para la atención integral de la población la cual tiene derecho al desarrollo social mediante la integración laboral.

En Colombia existe una guía de inclusión laboral para las personas en condición de discapacidad liderado por el ministerio de trabajo de Colombia, el cual incluye los aspectos importantes a tener en cuenta por parte del empleador para el efectivo ingreso de la población se tienen en cuenta que todas las personas son iguales ante la ley por ende tienen derecho al disfrute

de una protección y a beneficiarse de esta en igual medida sin discriminación alguna (Min trabajo, 2016)

1.3 Formulación o pregunta del problema

Luego de ilustrar los desafíos que tienen las personas en condición de discapacidad en términos de garantizar una gestión y salud en el trabajo para la inclusión laboral, esta investigación pretende dar respuesta al siguiente interrogante:

¿Cómo se encuentra Colombia en comparación con la comunidad internacional frente a medidas de integración laboral desde la óptica de los riesgos laborales para personas con discapacidad cognitiva?

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo general

Redactar un documento argumentativo acerca de la bibliografía existente en torno a las medidas de inclusión existentes en riesgos laborales para trabajadores con déficit cognitivo.

2.2 Objetivos específicos

Realizar consulta bibliográfica que incluya estudios científicos, artículos, entrevistas y textos investigativos sobre medidas de inclusión laboral en torno a los riesgos para trabajadores con déficit cognitivo durante los últimos 5 años.

Organizar la información bibliográfica investigada desde lo simple a lo complejo utilizando los principios de la didáctica general.

Establecer un comparativo referente a las medidas de gestión de seguridad y salud en el trabajo existentes a nivel internacional frente a Colombia.

3 JUSTIFICACION

Las personas con discapacidad cognitiva, culturalmente se han educado para la dependencia, se les ha enseñado a esperar que alguien por lo general un familiar, decida por ellas que hacer o aprender, como hacer y cuando (Agran, Et al, 1999). La discapacidad cognitiva es la facultad biológica, social y cultural en la que una persona presenta ritmos diferentes de aprendizaje, para lo cual es importante tener en cuenta factores como la inclusión social, el entorno en el que se puede desenvolver una persona para ser adaptado de acuerdo con la edad, genero, posibilidades intelectuales y sociales(ICBF,2010).

Es muy importante para la sociedad comprender el concepto de discapacidad cognitiva, ya que esto puede ayudar a identificar sus causas, y cuáles son los factores de riesgo tanto biológicos, sociales y/o educativos, para llegar a conocer procesos de prevención y atención temprana a dicha población (ICBF,2010).Los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, cumple un papel relevante, que sirve para ayudar a construir ambientes o entornos que permitan generar herramientas de inclusión social de personas con discapacidad cognitiva (Orozco,2009).

Por tal motivo para la presente investigación se pretende realizar una investigación cualitativa con observación no experimental de carácter exploratorio, para recopilar información relevante, que permita dar una visión de cómo los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo pueden llegar a diseñar procesos de tejido social con población con capacidades diferentes.

Los objetivos enmarcados en el presente trabajo se dividen entre objetivos general y específicos, buscando dar respuesta a situaciones que actualmente se enmarcan en la sociedad,

con el propósito de aportar conocimiento basado en aportes de autores que han realizado investigaciones sobre población con discapacidad cognitiva y su inclusión en los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, se pretende realizar revisión de la literatura acorde con el tema de investigación.

En la normatividad colombiana específicamente en el artículo 13 de la ley 1618 del 2013 se contempla el derecho al trabajo prohibiendo la discriminación por discapacidad, así como la posibilidad de adquirir ingresos dignos a través de oportunidades laborales, por lo cual se crean las condiciones legales para el acceso a un mercado laboral incluyente (Min trabajo, 2016).

En el Conpes 166 de diciembre de 2013, el cual contempla la política pública de inclusión social y laboral de las personas con discapacidad, explica que las PCD tienen más probabilidades de estar desempleadas, y cuando tienen un empleo sus ingresos son menores a cualquier otro trabajador que no tenga condiciones de discapacidad. Información tomada de la Encuesta Mundial de Salud registran que las tasas de ocupación son menores entre los hombres con un 53% y mujeres con un 20% los cuales tienen algún tipo de discapacidad mientras que los hombres un 65 % y las mujeres con un 30% estos últimos sin discapacidad, lo que se traduce en bajas oportunidades laborales para las personas con algún tipo de discapacidad (Carvajal, 2021).

Es importante que esta investigación quede como soporte para futuras investigaciones que requieran información de referencias bibliográficas acerca de los aportes realizados a la investigación de los diferentes mecanismos existentes no solo para la inclusión laboral sino para que los puestos ocupados por personas con discapacidad se les pueda garantizar las adecuaciones necesarias con el fin de que no se incurra en riesgos para la salud, así como propender por la

disminución de riesgos laborales latentes en los diferentes procesos dentro las empresas. Es así que se presentan algunas guías metodológicas que sirven como referente de inclusión laboral.

4 MARCO DE REFERENCIA

4.1 Marco legal

En este apartado se incluyen la normatividad colombiana en torno a los derechos que tiene la población con algún tipo de discapacidad en términos de garantizarles bienestar en el ámbito laboral, que son divulgados desde el ministerio de trabajo como método de concientización y sensibilización al mercado laboral específicamente a las empresas e intermediarios laborales, dando pautas de cómo garantizar entornos laborales inclusivos (Min trabajo).

A través de la convención de derechos de personas con discapacidad de la ONU, Colombia adopta dicha convención por medio de la ley 1346 de 2009, donde se resalta el compromiso y la responsabilidad directa del estado y los entes públicos de reestablecer derechos y generar herramientas y mecanismos que posibilite el goce de los derechos de población en condición de discapacidad sin dar lugar a la discriminación (Ley 1346, 2006)

Por su parte la anterior ley, en su artículo 27 reconoce los derechos de las personas con discapacidad para trabajar con igualdad de condiciones que las demás personas, de acuerdo a esto se adopta algunas medidas como:

- Se prohíbe la discriminación por condición de discapacidad, en cualquier forma laboral.
- Proteger a la población con discapacidad en torno a garantizarles igualdad de condiciones laborales que los demás, posibilidad de obtener un ingreso de igual

valor que cualquier otra persona que no posea discapacidad, así como protección frente al acoso y la reparación de sus derechos vulnerados.

- Personas con discapacidad ejerzan su derecho de luchar contra las injusticias laborales, y pertenecer a los movimientos sindicales.
- Asegurar el ingreso efectivo de las personas con discapacidad a las educación y orientación para el proceso de inclusión laboral.
- Promover la promoción de las oportunidades laborales profesionales para las personas con discapacidad, apoyando desde la búsqueda, ingreso y mantenimiento del mismo empleo.
- Promover las oportunidades laborales alentando las empresas a contratar población con discapacidad, así como encaminar oportunidades a crear empresas o emprendimientos propios
- Garantizar en el sector público empleo a personas con discapacidad.
- Procurar y velar porque los lugares de trabajo hagan los ajustes necesarios acorde a las necesidades de personas con discapacidad.
- Promover oportunidades laborales donde no hay impedimento ante la falta de experiencia laboral para las personas con discapacidad.
- Que personas con discapacidad no sean sometidas a malos tratos, ni a trabajos forzosos y obligatorios.

- Implementación de orientación vocacional del empleo para la población con discapacidad.

Ley estatutaria 1618 de 2013, la cual promulga las formas de inclusión, garantizando el ejercicio pleno de los derechos tendientes a la no tolerancia y eliminación de todo acto de discriminación contra personas con discapacidad, resaltando las obligaciones que tiene el estado frente a esta población, es así que en el diseño e implementación de los programas de gobierno se debe incluir y garantizar la política pública de discapacidad contenida en la ley 1145 de 2007, así como de asegurar recursos económicos para su debida atención teniendo en cuenta los ajustes razonables que son requeridos para que estas personas puedan acceder a un bien o un servicio social determinado (ley 1618, 2013).

Se crean mecanismos de integración social de las personas con discapacidad mediante la ley 361 de 1997 haciendo énfasis en la integración laboral, creando un consejo para la inclusión de la discapacidad y se dan las funciones y responsabilidades de esta figura ante la sociedad y el estado en sí, promoviendo, dando garantías de la política pública en discapacidad, visibilizando el ejercicio de los derechos de inclusión social, laboral y productiva no solo para las personas con discapacidad sino que abarque y cubra a sus familias (Ley 361, 1997)

Por su parte el decreto 2011 del 30 de noviembre de 2017, plantea que las entidades públicas deben vincular en un porcentaje establecido a personas con discapacidad aplicado a órganos, organismos y entidades estatales en sus tres ramas del poder público, en todo el territorio colombiano, en el sector central y descentralizado y órganos autónomos e independientes. De acuerdo a lo expuesto anteriormente, se dan los porcentajes dictados por la norma:

Tabla 1 Porcentaje de cargos mínimos empleados por personas con discapacidad en entidades del estado colombiano.

Tamaño de la planta	Porcentaje de participación de personas con discapacidad	Porcentaje de participación de personas con discapacidad	Porcentaje de participación de personas con discapacidad
	Al 31 de diciembre de 2019	Al 31 de diciembre de 2023	Al 31 de diciembre de 2027
1. Plantas entre 1 y 1000 empleos	2%	3%	4%
2. Plantas entre 1001 y 3000 empleos	1%	2%	3%
3. Plantas mayores a 3001 empleos	0,5%	1%	2%

Tabla 1. Elaboración propia en base a datos suministrados desde la ley 2011 de 2017 en su artículo número 2.2.12.2.3. Porcentaje de personas vinculadas al sector público con discapacidad.

Por lo anterior las entidades del estado deberá garantizar la inserción de esta población haciendo divulgación de los puestos de trabajo al inicio del año fiscal, así como hacer un alistamiento de los ajustes razonables que necesiten los puestos de trabajo, así como el manejo de horarios flexibles y aplicación de teletrabajo como alternativas disponibles para las personas con discapacidad.

En el decreto 2177 del 22 de diciembre del año 2017, donde se menciona la funcionalidad del consejo para la inclusión de la discapacidad con el fin de dirigir con el sector privado en la tarea de contribuir al ejercicio de los derechos y la participación productiva, laboral y social de la población con discapacidad, dirigidas al desarrollo de las capacidades por medio de la educación para el trabajo, la producción y el empleo de personas con habilidades especiales (Ley 2177, 2017).

Por otro lado, la normatividad en materia de inclusión laboral para personas discapacitadas reglamentada en el decreto 392 del 26 de febrero de 2018, presenta una serie de incentivos para lograr que las empresas adopten medidas de vinculación laboral, por ejemplo, en procesos de licitación pública y en concursos de méritos, las entidades del sector público deberán otorgar el (1%) adicional para las empresas que tengan personas con discapacidad contratadas en su planta de personal con las garantías exigidas legalmente (Decreto 392, 2018).

4.2 Marco investigativo o antecedentes

4.2.1 Internacional

Aquí se pondrá a disposición algunas investigaciones que sirven de base para el desarrollo del tema principal de investigación como lo es medidas de inclusión existentes en riesgos laborales para trabajadores con discapacidad cognitiva.

En el desarrollo de la investigación titulada “inclusión laboral: oportunidades laborales para personas con discapacidad en el Perú y América latina durante los últimos 8 años” realizada por estudiantes de la universidad privada del norte en Perú, hicieron una revisión literaria acerca del contexto latinoamericano sobre las medidas adoptadas por las diferentes empresas para la

inclusión laboral de la población discapacitada, así como abordar la normativa vigente para que el proceso de inclusión sea de manera efectivo, además de mencionar los diferentes beneficios empresariales existentes mediante la vinculación de la población objetivo. A lo cual concluyeron que no hay una efectiva concientización social en las empresas acerca de la inclusión laboral, así como el fomento de las normas de contratación de dicho personal (Reyes y Acuña, 2020).

Teniendo en cuenta las muchas dificultades existentes para al inserción laboral , se realiza un estudio muy específico acerca de las dificultades que profesionales de comunicaciones de la universidad de Guayaquil en Ecuador han tenido para la consecución de un empleo, por lo que se remiten a la normatividad establecida para tal fin, por lo que se encontró que algunos medios de comunicación hacen integración laboral de personas con discapacidad por obligación y por cumplir con los dispuesto en Asamblea Nacional incluida en la constitución del año 2009 en Ecuador y no por concientización de que estas personas desarrollan mejor sus capacidades y/o habilidades sin problemas en virtud de demostrar que pueden ejercer su profesión (Zambrano, 2018).

Dando continuidad a los desafíos de la inclusión laboral en Argentina, se realiza un artículo investigativo titulado “ Avances y retrocesos en la inclusión laboral de personas con discapacidad en Argentina entre 2011 y 2019 ” la cual tiene como objetivo identificar propuestas decretadas como promoción de la empleabilidad de este grupo poblacional, a lo que se identificó que en el Decreto N° 312/2010 se estableció el seguimiento de los puestos de trabajo públicos para personas con discapacidad, el cual exige un informe semestral del número total de contratados frente a la población con discapacidad empleada, estableciendo así una cuota del 4% del total de los puestos de trabajo para ser ocupados por personas con discapacidad (Danel y Blogna, 2022).

Teniendo en cuenta que es importante los procesos formativos, en Ecuador se realizó una investigación llamada Inserción laboral de las personas con discapacidad, la cual se realiza bajo la metodología descriptiva por medio de una revisión documental de información contenida en estudios previos acerca del tema, con el fin de determinar los factores que inciden en inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador por lo cual aluden a los niveles de educación y procesos formativos como un aspecto interviniente en la posibilidad de acceder a una oportunidad laboral, ya que por medio de la educación las personas con discapacidad adquieren destrezas, habilidades y conocimientos como base del autoanálisis para saber a qué se quieren dedicar y que pueden desarrollar en un ámbito laboral (Mina y Barzola, 2018).

Por lo anterior en México, mediante el artículo investigativo se exponen los primeros factores que intervienen en torno a la situación de vulnerabilidad, relacionada a la integración laboral de las personas con discapacidad, por medio del cual se identificó que existe fracturas en su desempeño y desarrollo educativo, social y laboral, determinado por temas de inequidad, rechazo, reconocimiento, exclusión y personales tales como, independencia, salud, tiempo, recursos (Gómez y Jiménez, 2018).

Es importante mencionar los desafíos socioemocionales que tienen las personas con discapacidad al no acceder al mercado laboral, por lo cual se establece la investigación titulada “Discapacidad motora y resiliencia en adultos” la cual evidencia el grado de resiliencia para enfrentar las condiciones adversas que acompañan a las personas con discapacidad motora y sus familias.

En la anterior investigación se habla sobre la relevancia de construir habilidades de resiliencia o fortalecer esas capacidades para que las personas con discapacidad cognitiva

puedan adaptarse a situaciones adversas con resultados positivos, de acuerdo con esta investigación existen factores que pueden contribuir a mejorar la calidad de vida del sujeto con discapacidad y su familia, como el fortalecimiento de las condiciones socioeconómicas, sus creencias, el nivel de educación de las personas y su convivencia entre otros (Guajardo, et al, 2018).

En conclusión, lo que busca esta investigación es resaltar las características de resiliencia en personas con discapacidad motora de nacimiento o adquirida, para fortalecer el proceso de inclusión productiva y social de dicha población.

La investigación titulada “Factores psico-socio-afectivos que limitan el desempeño de personas con discapacidad atendidas por la fundación Rostro de Jesús, 2018-2019”, la cual fue realizada por la Revista Electrónica Cooperación Universidad Sociedad, 5(2), 46-51, establece que de acuerdo con los resultados obtenidos por la investigación se están dando algunas respuestas de como insertar a la población con discapacidad cognitiva en el mercado laboral.

La inserción laboral de personas con discapacidad es un reto para sus vidas, sus familias y las organizaciones, debido a la incidencia de factores psicosociales y afectivos en su desempeño laboral. A partir de esta concepción, se desarrolló una investigación que tuvo como objetivo valorar los factores psicosociales y afectivos que no permite el desarrollo laboral de personas con discapacidad o habilidades especiales a ser atendidas por la Fundación Rostro de Jesús 2018-2019, en Manabí, Ecuador, para mejorar la calidad de vida, en el ámbito económico y social (Salazar,2020).

De acuerdo con la investigación Titulada “Plan de capacitación para la inserción laboral a personas con discapacidad desde la Municipalidad Provincial de San Marcos”, la cual fue

realizada por la universidad cesar vallejo, la cual establece cuales son las falencias más importantes que existen en el trato de oportunidades y el respeto de los derechos de las personas con discapacidad en la inserción laboral (Cabrera, 2022).

En una experiencia de la ciudad e Loja – Ecuador, se estudió el desarrollo profesional de las personas con discapacidad en el campo laboral en el sector turístico, por lo cual se realizó una medición a través de encuestas a 305 empresas turísticas de la ciudad, con lo cual se concluyó que tan solo el 7% de las empresas hacen una inclusión laboral como debe ser, cumpliendo las leyes proclamadas por el código de trabajo y el restante 93% no han generado oportunidades laborales a esta población, relacionado también al hecho de que el 73% no conocen acerca de la ley de relaciones laborales de personas en discapacidad y los beneficios al empleador, para lo cual se concluye que se necesita mejorar la formación ocupacional (Torres, et al, 2019).

Se realiza un estudio llamado “accesibilidad laboral de las personas con discapacidad en las empresas públicas de la parroquia calceta cantón bolívar” de la universidad técnica de Manabí Ecuador, donde se determinan las situaciones problemáticas que restringe el acceso al mercado laboral en específico se describe el acceso a empleo por parte de las personas con discapacidad en empresas públicas, por lo cual concluyeron que la empresas de la parroquia calceta cantón bolívar se acogen a la normatividad reglamentado por organismos a nivel nacional acerca del ingreso y permanencia laboral aportando espacios para el desarrollo personal, familiar y empresarial, garantizando así los derechos de las personas con condición de discapacidad (Barreto y Villavicencio, 2018).

El estudio que se desarrolló fue de tipo cualitativo, tipo básico descriptiva y propositiva; se seleccionó una muestra de 19 personas con discapacidad de las 380 existentes en el padrón de la Municipalidad de San Marcos, la técnica para recolección de datos fue la encuesta que, se organizó en tres dimensiones y 25 indicadores, fue validada por tres profesionales del juicio de expertos, la medición de su confiabilidad fue de 0.906% hecho confiable. En conclusión, de los datos recogidos se evidencio que los encuestados valoran y requieren de la mejora de sus competencias a través de las capacitaciones, hecho que pone de manifiesto la necesidad de ejecutar la presente propuesta (Cabrera, 2022).

La investigación realizada por la universidad de Guayaquil, que se titula “Aplicación de neuropsicología en adultos jóvenes con discapacidad intelectual leve para su correcta inserción laboral” que establece hacer valer los derechos que poseen las personas discapacidad cognitiva y como se puede mejorar las condiciones de vida y el aporte que pueden brindar para el desarrollo económico del país.

En la investigación titulada “La inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual: un reto para la orientación psicopedagógica” publicada por una revista española, se plantea la importancia de la orientación psicopedagógica, así como la educación recibida por parte de los jóvenes en condición de discapacidad cognitiva promoviendo mediante distintas estrategias la articulación de asesoramiento guiado desde la básica secundaria en el desarrollo de habilidades sociales y de autodeterminación. En conclusión, se advierte que dichos procesos de inclusión laboral deben ir de la mano de la administración educacional y el marco legal existente para llevar a cabo actividades efectivas de transición de la escuela al trabajo (Suñe, et al., 2012).

En el artículo “Prevención de riesgos laborales entre las personas con discapacidad intelectual en los centros especiales de empleo” publicado en España, se realiza un estudio en tres centros de empleo especiales las cuales hacen parte de una asociación que apoya las personas con discapacidad cognitiva por medio de entrevistas a varios agentes que intervienen en el proceso como son los psicólogos, orientadores de empleo, técnicos en prevención del riesgo laboral, empleadores y empleados en condición de discapacidad, con el fin de conocer la aplicación de los sistemas de prevención de riesgos aplicados (Among Intellectually, 2012).

De acuerdo a lo anterior, se determinó la importancia de que las empresas y las partes intervinientes validen la necesidad de incluir una formación adaptada a la organización para que los empleados conozcan de acuerdo a sus tareas los riesgos existentes, ya que fueron ellos quienes opinaron una percepción baja del riesgo en sus actividades atribuyendo a ello la baja cualificación de sus tareas (Among Intellectually, 2012).

La investigación tiene carácter explicativo y enfoque prolongado (mes a mes) se utilizaron dos mediciones para demostrar que cambios se presentaron en usuarios, teniendo en cuenta las necesidades de la sociedad y rehabilitando con el proceso propuesto. Por medio de los resultados se realizó talleres de neuropsicología de manera periódica en pro de mejorar procesos cognitivos y conductuales para lograr una inserción laboral donde los usuarios se permanezcan en el puesto de trabajo sin complicaciones, con conducta adecuada y mejora en la calidad de vida y autonomía en cada usuario (Becerra,2020).

La investigación titulada “Incidencia del confinamiento causado por la pandemia del covid-19 en el proceso de inclusión laboral de trabajadores con discapacidad en una empresa de la parroquia Posorja” la cual fue publicada por la editorial Universidad Católica de Santiago de

Guayaquil, que habla de cómo el teletrabajo puede ser una herramienta muy importante para desarrollar espacios de inclusión social y laboral a personas con discapacidad cognitiva.

Dicha investigación dio a conocer las diferentes percepciones de trabajadores con habilidades especiales acerca de los cambios laborales que surgieron por el confinamiento; comprender la forma en que cambios laborales afectaron la vida familiar; y, por último, caracterizar las gestiones elaboradas por trabajadores sociales de las empresas para mitigar los efectos adversos del confinamiento en el proceso de participación laboral de trabajadores con discapacidad cognitiva (Galarza 2021).

De acuerdo con la investigación “Constructos psicológicos relacionados con los procesos de inclusión laboral en personas en condición de discapacidad: una revisión sistemática en Latinoamérica” los autores buscan determinar cómo es el ambiente que tienen que vivir las personas con discapacidad cognitiva y como se puede establecer unas mejores condiciones de calidad de vida a estas personas. Los métodos de inclusión laboral fortalecen la autoestima, la autonomía, las habilidades sociales, que ayudan el progreso de mejora de calidad de vida de población con habilidades diferentes; estos procesos pueden generar efectos adversos si no son optimizados de manera adecuada (Botina et al,2022).

“Representaciones sociales acerca de las personas con discapacidad presentes en direcciones y jefaturas administrativas de la Universidad de Costa Rica” es una investigación realizada por la Universidad de Costa Rica, que examina a gerentes, jefaturas administrativas y personas del área de recursos humanos en relación al proceso de inclusión de personas trabajadoras en condición de discapacidad, presentes en la Universidad de Costa Rica, como

representantes clave para la inclusión de personas en la Institución y de realizar acciones referentes a la gestión humana e inclusión laboral (Miranda,2020).

El estudio titulado “Personas Con Habilidades Diferentes Y Su Inclusión Laboral En Las Instituciones Públicas Y Privadas Del Cantón Portoviejo” bajo la editorial Jijpajapa.UNESUM, establece como las instituciones del cantón Portoviejo ha realizado un proceso de inclusión laboral a personas con habilidades diferentes, para respetar y valorar los derechos de dichas personas. El estudio se realizó con la finalidad de conocer la situación de las personas con habilidades diferentes, PcHD y sus oportunidades en sector público y privado de inclusión en el ámbito laboral del cantón Portoviejo, entender su incidencia en el mercado productivo como actor significativo de la provincia y del país. Se puede destacar en dicho sentido la creación de leyes que ampara y estimula la participación de población discapacitada a formar de manera activa el sector económico (Cedeño,2021)

De acuerdo con la investigación realizada en la universidad ECCI, en el año 2018, “Diseño de programa de divulgación por medio de redes sociales para promover la inclusión laboral de personas con trastorno del espectro del autismo” busca utilizar las plataformas digitales para fortalecer el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad cognitiva para así mejorar las condiciones socioeconómicas de dicha población. Se identifica en la investigación que el proceso de inclusión laboral debe tener una vista transversal en contextos personal, social, laboral y económico, tomando como referencia el documento milenio 8 y el decreto 1072, se puede evidenciar que el trabajo decente, estable y sostenible para todas las personas es un derecho y se debe proporcionar con igualdad de condiciones (Monroy, et al,2018).

Según el estudio realizado en la ciudad de Quito- Ecuador “Habilidades Sociales en la inclusión laboral de personas con Discapacidad en la Parroquia de Calderón año 2019” , las habilidades especiales en población con discapacidad, es un aspecto fundamental que se trabaja en las Ciencias Psicológicas, en particular, en áreas como la Psicorrehabilitación, que asume como parte del desarrollo humano la discapacidad cognitiva, donde factores como la condición de salud incapacitante, deben considerarse en el ámbito laboral de igual forma que a aquellos elementos contextuales, que en el ámbito laboral es referencia de participación social de personas con discapacidad (OMS, 2001 como se citó en Cadena,2019).

De acuerdo con la investigación titulada “Estudio sobre daño cerebral e inserción laboral” que mide el impacto de acuerdo con fuentes estadísticas que tiene en el cerebro de personas con discapacidad la no participación en empresas, analizando variables como altas hospitalarias y certificación de discapacidad (Garcia,2021). Los resultados obtenidos dieron una lectura más técnica ; ya que se pudo dar una serie de recomendaciones como por ejemplo; realizar controles contra el riesgo de fracaso antes de la inserción laboral de las personas con discapacidad cognitiva, suministrar recursos para el regreso a la actividad laboral con apoyo de la familia, pactar las condiciones del puesto de trabajo acordes a las capacidades funcionales relacionadas con el tipo de puesto e intensidad de la actividad laboral, brindar información y sensibilización del entorno laboral acerca del apoyo que se debería brindar a personas con habilidades diferentes, haciendo énfasis en casos donde el daño Cerebral puede afectar en el terreno cognitivo, emocional o del comportamiento (Garcia,2021).

La investigación titulada “Formación en habilidades blandas de un grupo de personas adultas con discapacidad intelectual del CAIPAD ACEFOPAVAS a fin de potenciar su inserción laboral” , el Centro de Atención Integral para Personas con Discapacidad (CAIPAD)

denominado Asociación Centro de Formación Integral y Socio-Productivo de Personas Adultas con Discapacidad de Pavas (CAIPAD ACEFOPAVAS) consiste en un espacio educativo que abrió sus puertas en 1998 bajo la consigna de brindar oportunidades de formación y atención integral a personas adultas con discapacidad intelectual que habitaran en Pavas o zonas aledañas, (Gonzalez,2019).

El proyecto consistió en una propuesta pedagógica cuya finalidad fue desarrollar procesos de inserción laboral por medio de la ejecución de un curso de habilidades blandas a un grupo de cinco personas adultas con discapacidad intelectual del CAIPAD ACEFOPAVAS, quienes pudieron ser partícipes de un periodo de prueba en una empresa inclusiva, para dicho proceso se utilizó y adaptó el Curso de Formación por Competencias Básicas Vinculadas con el Mundo del Trabajo (Habilidades Blandas) para jóvenes con discapacidad, elaborado por la Universidad Nacional y el Consejo de la Persona Joven, adaptando la propuesta a la población participante empleando un sistema pictográfico que facilitara las experiencias de aprendizaje desde su realidad educativa, es decir, el CAIPAD ACEFOPAVAS (Gonzalez,2019).

“Perfil de resilientes en jóvenes con discapacidad motora en la carrera de psicología clínica de la Universidad Técnica de Manabí” es un artículo de revista publicado por la universidad técnica de Manabí- Ecuador, que establece en dicha investigación como la resiliencia es una peculiaridad de la personalidad, detiene el efecto adverso del estrés y promueve la adaptación, para lo cual el objetivo es identificar variables resilientes a diferentes perfiles de jóvenes con discapacidad motora en la Carrera de Psicología Clínica de la Universidad Técnica de Manabí, los resultados orientaron la creación de estrategias para mejorar el perfil de resiliencia de los estudiantes (Rivadeneira,2018).

De acuerdo con el estudio titulado “ El aporte de la Orientación en el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad: un análisis de dos empresas inclusivas”, Esta investigación tiene como principal propósito establecer la contribución de la disciplina en la inserción laboral de población con discapacidad en las organizaciones Impresora Delta y Polymer, la investigación se hizo bajo el paradigma naturalista y el enfoque cualitativo, se manejaron entrevistas para la recopilación de información, entre los principales resultados se puede mencionar el análisis de variables como el contexto socio laboral al que se enfrentan las personas con discapacidad, , donde sus oportunidades laborales se ven afectadas por limitantes personales y sociales. (Segura,2020),

“Resiliencia y funcionalidad psicosocial en adictos institucionalizados” es un estudio que establece factores como el consumo de drogas, genera problemas de salud pública, causando efectos negativos en la calidad de vida de la población. El propósito de la investigación era analizar diferentes variables para medir el grado de asociación existente entre la funcionalidad psicosocial, resiliencia y consumo de Sustancias Psicoactivas (SPA) en personas con problemas de consumo problemático de alcohol y otras drogas (CETAD) del cantón Paute, se concluyó que el tabaco y el alcohol son las sustancias que mayor riesgo y resiliencia tiene, pero no existe una relación significativa entre la funcionalidad psicosocial, resiliencia y consumo de drogas, salvo entre funcionalidad psicosocial y resiliencia. (Pesantes, et al, 2021).

“Inclusión laboral: factores de éxito en la incorporación de personas con discapacidad: caso EPM, Colombia, es un estudio realizado por la universidad EAFIT” este estudio busca analizar el proceso de inclusión laboral de población con habilidades especiales que fue llevado a cabo en una empresa de la región antioqueña prestadora de servicios públicos domiciliarios (EPM), mediante una medición de las percepciones involucradas en el mismo, y presentando las

características del proceso de inclusión laboral , detallando componentes que se manifestaron en procesos de incorporación y adaptación (Valencia, et al, 2020).

Bajo el estudio titulado “Proceso de inclusión laboral a personas con diversidad funcional: una mirada reflexiva”, realizado en la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium, busca establecer las causas que ha permitido transformar la visual que se tiene con relación a la discapacidad. Cognitiva teniendo en cuenta esto, se precisa abordar de manera reflexiva las complejidades de la relación entre una persona que tiene una diversidad funcional y el contexto laboral, pues existen condiciones personales, sociales y ambientales que pueden complejizar este proceso y más aún si dentro de las organizaciones no se cuenta con las condiciones para llevar a cabo un proceso de inclusión adecuado y que este, no se confunda con tan solo un proceso de integración al espacio laboral. (Gonzales,2021).

De acuerdo con la investigación se encuentra que en la actualidad aún siguen existiendo barreras que dificultan la inclusión laboral de personas con discapacidad, además de ello, aunque hasta el momento son muchos los logros que se han obtenido para mejorar la calidad de vida de esta población aún siguen faltando un buen camino por recorrer (Gonzales,2021).

La Investigación “Propuesta a la construcción de rol del trabajador social en materia de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad “, elaborada por la universidad Academia Humana Cristiana de Chile, establece el rol del trabajador social, en el proceso de inserción laboral en personas con habilidades diferentes, tomando factores como la ley y formativa chilena, la cultura nacional, cifras a nivel nacional y mundial sobre discapacidad.

De acuerdo a los resultados obtenidos, el profesional debe posicionarse y validar su rol ante la sociedad, recalcando la importancia de incluir al mercado laboral población con

discapacidad, entregando propuestas en la cual se caracterizan 4 tipos de rol que a su vez serán los ejes primordiales por los cuales el trabajador/a social tendrá que cuidar y aunar sus esfuerzos por ser parte importante en este proceso de participación, entonces identificamos el rol analítico, objetivo, el rol subjetivo, y el rol situado o institucional. (Aroca, G, y Ibarra, M, 2019).

“Buenas prácticas empresariales para la inclusión laboral de personas con discapacidad” es una investigación realizada en la ciudad de Quito- Ecuador, que manifiesta como la discriminación, supresión e inequidad aún se perciben cotidianamente, favoreciendo a un trato desigual en muchos ámbitos, en especial y de gran magnitud el laboral por su dinámica competitiva, en conclusión esta investigación determina como las empresas por medio de una cultura organizacional con buenas prácticas de inclusión laboral a personas con habilidades diferentes, pueden aportar al fortalecimiento en la mejora de calidad de vida de dicha población, (Hurtado, 2018)

4.2.2 Nacional

Las personas con condición de discapacidad tienen peligros a la hora de la consecución de un empleo no solo por su capacidad física sino por el ausentismo que su vinculación repercutiría en el óptimo de productividad dentro de la empresa. Para ello en la investigación “El teletrabajo: una forma de inclusión de las personas en situación de discapacidad al mundo laboral y la gestión de sus riesgos laborales” las tecnologías de la información y comunicación, son una herramienta de vinculación mediante el teletrabajo (Villegas, 2013)

Este artículo, evidencia dos aspectos sobre esta figura: en primer lugar, es la manera de vincular por medio del teletrabajo a población en situación de discapacidad; y por otro lado es un medio de vinculación que exponen las normas NT 5254 del ICONTEC y la norma ISO 31000 enfocadas en la creación de un eficiente sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (Villegas, 2013)

El artículo de revisión temática se evidencio la importancia que tiene implementar en Colombia el campo de la Prevención y Manejo de la Discapacidad para Trabajar. Estableciendo una serie de interrogantes que estructuran el desarrollo de la investigación. El análisis se realiza desde los factores más relevantes de la discapacidad para trabajar, su definición y los retos que esto implica a los diferentes actores dentro del Sistema General de Seguridad Social, comprometidos en el proceso de rehabilitación, prevención, atención, compensación y regreso al trabajo (Gómez y Turizo, 2016)

En un artículo titulado “La situación laboral de las personas con discapacidad en Colombia desde un enfoque local” estudia la conducta del mercado laboral en cinco ciudades de Colombia para población con habilidades diferentes, haciendo uso de la base de datos generada en el 2018 desde ministerio de salud y protección social, caracterizando a 1.418.065 personas con información acerca de la situación laboral, salud y participación en sociedad, de lo cual se estimó que más del 34% de las personas no están en capacidad de laborar de manera permanente y la mayoría de esta población no cuenta con pensión por su condición. por otro lado, del restante 66% de la población que se encuentra en condiciones de trabajar, tan solo el 11% de ellos lo hacen, la mayoría en condiciones poco dignas ya que no cuentan con garantías de un contrato laboral y de recibir lo que por ley se estipula para un empleado (Campos, et al., 2021).

En un trabajo investigativo llevado a cabo en la ciudad de Cúcuta, titulado “Los empleos de las personas con discapacidad” se percibe que las personas con alguna discapacidad son objeto de exclusión social y laboral, derivando en una situación de autoempleo e informalidad, se preguntó a 107 familias distribuidas en 4 barrios diferentes de la ciudad en área fronteriza con Venezuela, donde se identificó el 62% de las PCD están en situación de autoempleo y actividades rutinarias, generando pocos ingresos económicos que afecta el ámbito social, educativo y laboral disminuyendo así la calidad de vida. A lo cual se suma la relación directa del territorio que influye sobre la población, como por ejemplo que se caracterizan estas zonas por tener poco apoyo en actividades encaminadas al fortalecimiento de las capacidades para la población estudiada y que tienen baja o nula infraestructura propicia para el desplazamiento seguro (Montes, et al., 2018)

En el artículo de reflexión “Propuesta de un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad” publicado por la revista Colombiana de Salud ocupacional, el cual se desarrolla desde una óptica descriptiva y propositiva en la revisión bibliográfica de 50 artículos que dieran una base para determinar elementos importantes que deberían estar presentes en el modelo de inserción laboral de PCD, donde se expone que la situación de empleabilidad en Colombia es difícil y se le atribuye en cierto grado a la ley 361, donde en el artículo 26 confluye temas de causales de despido, la investigación propone procesos de inclusión laboral con acompañamiento profesional que logre relacionar la teoría con la práctica en base a las necesidades humanas particulares de cada persona y con la importancia de tener en cuenta los derechos laborales (Hurtado et al., 2018).

Como ya se ha expuesto existe muchas barreras para el ingreso laboral de las personas con discapacidad, en el artículo titulado “condiciones de un grupo de trabajadores con

discapacidad en Cali, Colombia” se expone las condiciones laborales y de vida de 160 trabajadores con discapacidad que fueron encuestados en torno a sus empleos, de lo que se encontró que, de cada 2 trabajadores, uno posee buenas condiciones laborales como contar con un contrato laboral, también se concluyó que las personas con discapacidad física tienen mejor estabilidad o condición laboral que aquellos que poseen una discapacidad mental, así como aquellas personas que son empleadas y no como aquellas que trabajan de manera independiente (Satizabal, 2019).

La educación es un factor importante en el proceso de ingreso al mercado laboral, tal cual lo refiere la investigación llamada “Educación para el trabajo e inclusión laboral de cinco personas con discapacidad intelectual egresadas del Instituto Tobías Emanuel de la ciudad de Cali”, por tanto se quiere visibilizar la labor de apoyo desde la institución para el fortalecimiento de habilidades en personas que actualmente cursan educación superior y que se espera puedan dar ingreso eficaz en el campo laboral, por lo cual se indago con ellos y sus familias acerca de las expectativas que se tienen frente al proceso de educación para el trabajo (Cruz y Enríquez, 2018).

Por lo cual obteniendo la opinión de sus familias se concluye que la inclusión educativa reafirma las habilidades y potencialidades de las PCD, las cuales se visibilizan en la mejor interacción social y mayor autonomía frente a estos procesos, sin obviar que ellos necesitan acompañamiento para la toma de decisiones de parte de sus familiares (Cruz y Enríquez, 2018).

El artículo: “evolución del empleo con apoyo como estrategia de inclusión laboral para las personas con discapacidad cognitiva” realizado en Colombia, hace uso de una metodología de investigación es bajo un enfoque cualitativo tipo documental, ya que hacen uso de antecedentes

sobre el tema a nivel mundial y en Colombia para tomar un referente de discusión en torno a la percepción que se tiene de la discapacidad cognitiva tanto en la sociedad en general y como las entidades de la protección de los derechos de estas personas han ido evolucionando en sus conceptos y estrategias tendientes a la atención de la población en la inserción al campo laboral por lo que parte de la convención de derechos humanos de las personas con discapacidad de la ONU, la cual es eje orientador para todos los países, lo que ayudo a diferentes iniciativas y proyectos en Colombia con la vinculación laboral (Orozco , et al, 2021).

En Colombia hay ciertos incentivos tributarios para las empresas que vinculen laboralmente a personas en condición de discapacidad por lo cual se expone un caso de éxito en una empresa colombiana la cual se describe en un trabajo de grado titulado “Inclusión laboral: factores de éxito en la incorporación de personas con discapacidad: caso EPM, Colombia” lo que destacan es que la empresa se ha visto comprometida con el personal ya que antes de la vinculación se realizó un proceso de sensibilización al interior de la misma, por medio de información educativa, testimonios y socialización de situaciones de vida diarias de las PCD, así como la disposición de una serie de capacitaciones y diplomados sobre la inclusión laboral de dicha población la cual fue obligatoria, una vez ingresaron al trabajar las personas con el tiempo se fueron ajustando procesos de acuerdo a las necesidades del personal lo que hace que el proceso sea exitoso (Mejía y Pérez, 2020).

Una estrategia en particular para la inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva se dio en Bogotá, la cual se describe en el trabajo investigativo “Mercadeo social como herramienta de inclusión laboral para personas con discapacidad cognitiva en la localidad de San Cristóbal” donde se obtuvo información mediante una encuesta en línea a varias microempresas

de la ciudad de Bogotá acerca de la población con discapacidad cognitiva en un entorno laboral (Flórez, et al., 2019).

De lo anterior, se concluyó que los microempresarios desconocen las oportunidades laborales que pueden proporcionar a la población con discapacidad cognitiva ya que se basan en prejuicios y conceptos mal entendidos sobre la incapacidad y se lo atribuyen a la no funcionalidad en las labores, se resalta también la importancia de reivindicar a las poblaciones con políticas actualizadas que incluyan mecanismos de comunicación efectiva e incorporación de tecnologías para este grupo poblacional con miras a hacer valer los derechos que históricamente se han visto vulnerados (Flórez, et al., 2019)

En una monografía titulada “inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia, implementación, manejo y protección” con lo cual quieren brindar un conocimiento básico acerca de la inclusión y fomentar la contratación de PCD en empresas del país, mostrando la normativa existente al respecto en Colombia, reconociendo que hay in interés por parte del Estado en reconocer las empresas que generan empleo para esta población, por lo cual se hace un reconocimiento a través del sello Empresarial Incluyente, lo cual los resalta por implementación de un programa inclusivo dentro de su empresa (Salazar y Jaramillo, 2021).

En un artículo investigativo acerca de la inclusión laboral a personas con discapacidad leve, teniendo en cuenta los ajustes ergonómicos que las empresas deben contemplar a la hora de contratarlos, se realizó una evaluación de un puesto de trabajo realizando tareas de empaquetado en una fábrica manufacturera, haciendo uso de una matriz que permite hacer un diagnóstico de barreras y facilitadores en las tareas del puesto para una PCD intelectual leve. Para el desarrollo de dicho diagnostico se evalúa una población de 6 personas pertenecientes al área de producción

específicamente área de empaquetado donde se realizan funciones operativas se identificó tres actividades principales dentro de sus funciones las cuales son cerrar y sellar cajas, estibar y hacer aseo en su puesto de trabajo. Se identificó que la actividad pertenece a un sistema ergonómico tipo 5 lo cual refiere a una interacción alta con otras personas, objetos y espacios (Zapata, et al, 2021).

Para los resultados de la presente investigación se tiene que en menor medida se encontraron barreras graves para la efectiva comunicación, haciendo énfasis en que la empresa no tiene elementos que faciliten la comprensión de instrucciones mediante el uso de imágenes, símbolos y escritura manual, solo hacen uso de escritura interpretándose que todos los trabajadores poseen un nivel de comprensión alto. y en un 2% se estimó que hay limitaciones con relación a factores de iluminación en los espacios de trabajo, lo cual no hace contraste con los interruptores, en este caso se identificó que todos los interruptores son de igual color para ejecutar diferentes mandos de las líneas de la banda de las mesas de rodillos, lo cual podrá generar confusión entre los trabajadores con discapacidad cognitivo leve, por lo cual se recomienda ajustar estas barreras a las necesidades personales de cada uno en el corto plazo (Zapata, et al, 2021).

En una investigación realizada en la ciudad de Bogotá por una estudiante de la universidad UNAD, realiza un análisis a la implementación de un programa del gobierno distrital conocido como “yo elijo quitarle el dis a mi capacidad” dirigido a personas con discapacidad cognitiva de la localidad de san Cristóbal, territorio ocupado por personas vulnerables, este proyecto realizo formación para el trabajo y posterior a esto empezó un procesos de vinculación laboral a jóvenes con discapacidad cognitiva, dicho programa obtuvo resultados positivos ya que se implementó estrategias educativas y laborales para este grupo poblacional que ayudo a

disminuir la pobreza de las familias, beneficiándose alrededor de 99 personas. Parte de esta estrategia consistió en la concientización por parte de los familiares de las capacidades de desarrollo personal de estos jóvenes y su posibilidad de integración al mundo laboral (Salazar, 2021).

4.2.3 Local

En este apartado se incluirán estudios que se han realizado en los últimos años en el municipio de Pereira del departamento de Risaralda, en torno a la inclusión laboral de personas con discapacidad PCD.

Mediante un estudio investigativo en Pereira llamado “inclusión laboral en el sector público y privado de las personas con discapacidad en el municipio de Pereira desde el año 2000 hasta el 2016” el cual es descriptivo – explicativo con enfoque interpretativo con el cual se busca conocer las condiciones desde una perspectiva social del derecho frente a la relaciona entre la discapacidad y las oportunidades laborales (Maya, et al., 2016).

Para la anterior investigación acudieron a información oficial y de lo cual concluyeron que no hay información general ni de localización de las personas empleadas a nivel de entidades públicas que facilite conocer la situación de las personas a nivel de salud, educativo y laboral, lo cual facilitaría la actualización de información de caracterización de PCD, por otro lado se evidencio que las personas que han sido contratadas no han tenido contratos como empleados sino por medio de prestación de servicios lo que los hace vulnerables, y falta la socialización

ante las empresas de cómo se pueden ver beneficiados mediante la inserción laboral de personas bajo condición de discapacidad (Maya, et al., 2016).

Por otro lado, se recopiló información acerca de una guía para la aplicación del formato de perfilamiento para personas con discapacidad, para proceder con la inclusión laboral, dicha guía fue desarrollada por un programa de empresarial de promoción laboral conocida como “pacto de productividad” la se realizó en el año 2017 de manera tal que dicha herramienta fuera replicable para las diferentes entidades públicas de empleo o cajas de compensación que funcionan como promotores de empleabilidad, este proyecto se ejecutó en varias ciudades de Colombia entre las cuales participa la ciudad de Pereira.

De acuerdo con lo anterior, este formato de perfilamiento laboral para la población con discapacidad, permite que cada una de estas personas que quieren o aspiran a un empleo puedan de manera voluntaria participar de un proceso de selección para alguna vacante, donde se podrán identificar sus capacidades, destrezas y habilidades y no basarse en su condición de discapacidad, así como determinar las necesidades formativas para el desempeño de funciones dentro de un ambiente laboral con el fin de acceder a cualificación en su perfil laboral (Santacruz, 2017).

Haciendo revisión del funcionamiento de la guía de perfilamiento para la inclusión laboral de personas con discapacidad, este indica que tiene un proceso por fases y se basa en competencias, así como sigue:

Figura 3. Fases del proceso de perfilamiento.



Fuente: Elaboración propia con información de programa empresarial de promoción laboral para personas con discapacidad “pacto de productividad” (2017).

Algunas de las recomendaciones que realiza la guía sobre el perfilamiento de personas con discapacidad cognitiva tiene que ver con que las personas encargadas de la evaluación estén dispuestas a orientar una comunicación clara y completa, haciendo uso de imágenes o ejemplos visuales y concretos, por otro lado, tener en cuenta el uso multimedia, incluyendo material con imágenes y texto, así como la inclusión de material concreto y no extenso y manejarlo a través de

ejemplos y finalmente que se pueda tener acompañamiento de un tutor, padres o familiares que puedan corroborar la información entregada sea entendible (Santacruz, 2017, p. 32)

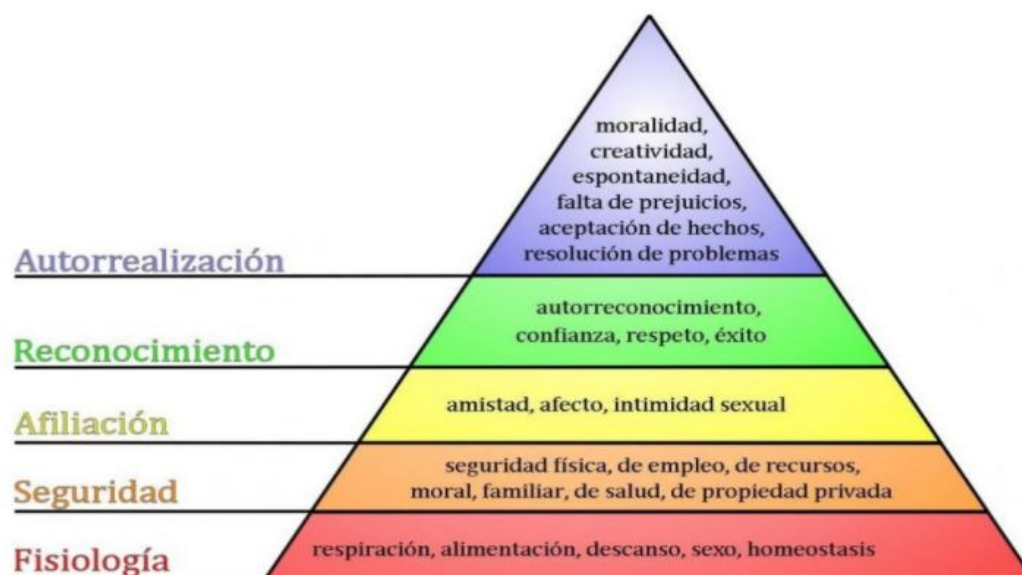
Haciendo revisión bibliográfica de estudios desarrollados de manera local para la ciudad de Pereira no se encontró información muy actualizada que fuera pertinente para ampliar la investigación en torno a las medidas de inclusión laboral que evalúen los riesgos y salud en el trabajo para las personas con discapacidad cognitiva, por lo cual se aporta en la presente monografía solo dos referencias realizadas y/o aplicadas en la ciudad.

4.3 Marco teórico

Para la realización de la presente investigación se referencio una sola teoría la cual tiene que ver con las necesidades de todas las personas, para este caso con la necesidad de proyección de la vida desde el punto de vista de un empleo, de acuerdo a que se quiere profundizar sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad se tiene aquí este referente que no es ajeno a esta población.

De acuerdo a la proyección de vida que normalmente se forja las personas en las cuales se contempla la consecución de un empleo, así mismo son las esperanzas y proyecciones de muchas personas con discapacidad y es por esto importante introducir la teoría psicológica de Maslow acerca de las motivaciones y necesidades del ser humano, el cual la representa por una pirámide, la cual en algún nivel se relaciona con el tema de investigación de inclusión laboral.

Figura 4 Jerarquía de las necesidades humanas.



Fuente: Página web psicología y mente

De acuerdo a la jerarquía de necesidades se puede observar que en el segundo nivel llamado seguridad, se contemplan las expectativas personales y como según las condiciones de vida las personas pueden desarrollar diferentes proyectos a mediano y largo plazo, como por ejemplo la búsqueda de un empleo que genere mayor bienestar y estabilidad en su vida, percepción de ingresos y recursos, sentir que aportan a la sociedad y sus familias con las tareas que pueden desempeñar (García, 2015).

En la investigación se utilizará la técnica de didáctica general, la cual pretende dar pausas de aprendizaje como propósito de introducir el tema de déficit cognoscitivo como aprendizaje en los sistemas de seguridad y salud en el trabajo.

4.4 Marco conceptual

Las siguientes son algunas de las definiciones que sirven como base documental y sustento teórico para aplicar a la presente monografía:

La **discapacidad** es entendida como la existencia de una deficiencia a nivel cognitivo, físico y/o sensorial a largo plazo lo cual repercute en la plena integración con la sociedad, ya que experimentan diversas limitantes a la hora de obtener las mismas condiciones que las demás personas (PAHO) A lo cual la organización mundial de la salud refiere que es una interacción de personas que poseen algún problema de salud, así como ciertos factores personales y ambientales traducidos en malas actitudes, problemas para acceder a edificios o medios de transporte o el bajo o nulo apoyo social a dicha población (OMS, 2021).

Haciendo alusión a la discapacidad cognitiva, se tiene que este concepto ha tenido grandes transformaciones a lo largo del tiempo desde el enfoque de los derechos humanos, puesto que actualmente se conoce como la asociación de las condiciones de salud específica con un ambiente que le genera ciertas adversidades físicas y sociales, por lo cual deja atrás los conceptos discriminatorios y despectivos como el término de retraso mental (OMS 2001, como se citó en Ospina, 2021, p. 13).

Existe un sistema conocido como Sistemas Aumentativos y Alternativos de Comunicación (SAAC), el cual consiste en formas de comunicación inclusivas como es el caso de uso de símbolos, imágenes y ejercicios representativos mediante señas, gráficos, fotografías, etc. Que ayudan de manera progresiva en un lenguaje que no necesariamente tiene que ser el habla con el fin de eliminar limitaciones en la comunicación tradicional para aquellas personas

que se encuentran en condición de discapacidad, este sistema se caracteriza por hacer uso de materiales de apoyo (Ospina, 2021).

Por otro lado, tenemos que el **desempleo** se traduce a falta de empleo, se trata de una anomalía en el mercado laboral, donde la oferta de trabajo (por parte de los trabajadores) es superior a la demanda de trabajo (por parte de empleadores). Tener una tasa de desempleo alta supone un problema para las personas que se encuentran en situación de desempleo, el cual puede causar efectos sociales, psicológicos incluso efectos discriminatorios.

“Cuando existen más personas dispuestas a ofrecer su trabajo a las empresas que puestos de trabajo disponibles se produce una situación de desempleo. Cuando existe gente que no tiene empleo se conoce como desempleo o paro.” (Lopez,2015)

Por otro lado, se hace alusión a la **exclusión social** se define como la falta de oportunidades y limitación en cuanto al acceso a varios servicios básicos como lo son la salud, mercado laboral y financiero, así como a infraestructuras adecuadas y un sistema de justicia a disposición para diferentes grupos poblacionales distintivos por su raza, cultura, capacidades o limitaciones físicas y mentales (BID, 2003).

De acuerdo a la exclusión de la cual es víctima las personas en condición de discapacidad el cual es un grupo poblacional representativo en la sociedad, se puede decir que una forma de reintegrarlos a la sociedad como personas productivas, es mediante las oportunidades laborales y de calidad conforme a los derechos en defensa de la vida en condiciones dignas.

Por lo anterior, se tiene que la **inclusión laboral** atañe a incorporación de personas a la realización de alguna actividad de trabajo, que debido a su condición por ejemplo en el caso de

las personas con discapacidad o por su posición por ejemplo personas como madres cabeza de familia se les dificulta la entrada, lo cual hace que mejoren sus condiciones de vida (Pérez, 2020)

Cuando se habla de inclusión laboral a personas con discapacidad se piensa en la salud y su integridad dentro de un puesto de trabajo, y velar por las mejores condiciones del entorno que puedan facilitar el desempeño laboral, de acuerdo a estas especificaciones se remite aquí el concepto del sistema de salud y seguridad en el trabajo, el cual tiene que ver con prevención de accidentes y enfermedades causadas por las condiciones del entorno laboral (Medina, 2012).

Por lo anterior, un riesgo laboral se relaciona directamente con la probabilidad existente de que ocurra un accidente laboral o bien sea una exposición peligrosa que pueda repercutir negativamente en las condiciones de salud (Medina, 2012).

El sistema de seguridad y salud en el trabajo atañe a la prevención de riesgos laborales que se traducen en posibles accidentes y enfermedades como resultado de una inapropiada ejecución de actividades laborales, por lo cual puede derivar en incapacidades médicas, surtir indemnizaciones por la misma razón, hasta el punto de terminar en una pensión por invalidez o de sobrevivientes en un caso extremo (Álvarez, 2021).

5 METODOLOGIA

En este capítulo se describe como es el diseño para la investigación “Estudios sobre medidas de inclusión existentes en riesgos laborales para trabajadores” con el cual se pretende resolver el problema de investigación y generar unos resultados fiables en contraste con los objetivos propuestos, por lo cual se define el enfoque, tipo de investigación, la técnica de análisis y el proceso investigativo que conllevo esta monografía.

5.1 Enfoque y alcance

5.1.1 Enfoque

El enfoque cualitativo de la investigación posee características como la de ser descriptiva e inductiva, ya que la primera se refiere al análisis en descripción de fenómenos y acciones observadas y la segunda se relaciona con hacer una comprensión de teorías y conceptos a partir de datos o información por lo cual por medio de este enfoque no se pretende evaluar modelos ni hipótesis (Monje, 2011, p. 57)

Por lo anterior, el enfoque de la presente investigación es de tipo inductivo, ya que se dio una explicación general por medio de la investigación cualitativa, de hechos que se presentaron en cuanto a las medidas de sistema de seguridad y salud en trabajo para personas con discapacidad, partiendo de un fenómeno particular, respondiendo a las causas que provocaron la baja inserción laboral de personas con discapacidad cognitiva en el mercado laboral colombiano.

Acerca del tipo de investigación para este caso se tiene que la investigación no experimental se relaciona con la observancia de hechos que suceden de manera natural, así como

sucedan sin intención de alterar ninguna variable, para su posterior análisis crítico de lo observado (Hernández, 2014)

La presente investigación es de tipo cualitativa con observación no experimental de carácter exploratorio, para recopilar información relevante, que permita dar una visión de cómo los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo pueden llegar a diseñar procesos de tejido social con población con capacidades diferentes.

5.1.2 Alcance

Para este apartado se mostró el alcance que tiene la investigación en relación a los procesos que conllevan la inclusión social de población en condiciones de discapacidad cognitiva en el mercado laboral, así como las medidas en promoción y prevención de riesgos laborales partiendo del objetivo central y específicos como se mencionan a continuación:

Se elaboró un documento argumentativo acerca de la bibliografía existente en torno a las medidas de inclusión existentes en riesgos laborales para trabajadores con discapacidad cognitiva.

Se elaboró la consulta bibliográfica que incluya estudios científicos, artículos, entrevistas y textos investigativos sobre medidas de inclusión laboral en torno a los riesgos para trabajadores con déficit cognitivo durante los últimos 5 años.

Se recopiló información bibliográfica investigada desde lo particular a lo general utilizando los principios y procesos de enseñanza y aprendizaje.

Se realizó un comparativo referente a las medidas de gestión de seguridad y salud en el trabajo existentes a nivel internacional frente a Colombia.

La técnica de didáctica general hace alusión en la forma en que se educa a las personas haciendo uso de metodologías que refuercen y afiancen los conocimientos de un tema en específico, a lo que Según Camilloni, la didáctica “se construye sobre la base de la toma de posición ante los problemas esenciales de la educación como práctica social” (2007, p. 22).

5.2 Cuadro de resumen de objetivos

Tabla 2. Cuadro de Resumen, actividades, instrumentos y población o muestra

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	INSTRUMENTOS	POBLACION O MUESTRA
		1. Búsqueda de información por medio de google scholar	Revisión literaria	
Redactar un documento argumentativo acerca de la bibliografía existente en torno a las medidas de inclusión existentes en riesgos laborales para trabajadores con déficit cognitivo.	OBJETIVO 1: Realizar consulta bibliográfica que incluya estudios científicos, artículos, entrevistas y textos investigativos sobre medidas de inclusión laboral en torno a los riesgos para trabajadores con déficit cognitivo durante los últimos 5 años.	2. Filtrar información que fuera del tema de pertinencia de la investigación	Revisión literaria	La fuente de obtención de la información proviene de artículos científicos indexados, trabajos investigativos de repositorios tanto a nivel internacional, nacional y local.
		3. Filtrar información de los últimos 5 años	Revisión literaria	
		4. Recopilar un total de 45 referencias con filtros aplicados	Revisión literaria	
		5. Hacer un resumen de cada una de ellas	Revisión literaria	
		6. Redactar el aporte a la investigación de cada una de ellas en el documento investigativo con citas.	Revisión literaria	

		1. Investigar la metodología de la didáctica general y forma de aplicación	Revisión literaria	
OBJETIVO 2: Organizar la información bibliográfica investigada desde lo simple a lo complejo utilizando los principios de la didáctica general.		2. Establecer los temas investigados desde lo más general hasta llegar al tema más específico de la investigación	Observación directa	La fuente de investigación fue teorías y conceptos acerca de la información consultada
		3. Separar la información de manera jerárquica desde lo internacional, nacional y local	Observación directa	
	OBJETIVO 3: Establecer un comparativo referente a las medidas de gestión de seguridad y salud en el trabajo existentes a nivel internacional frente a Colombia.		1. Búsqueda de información en google acerca de las medidas implantadas en Colombia y España referente a la promoción y prevención de riesgos e inclusión laboral para personas con discapacidad	Revisión literaria
		2. Describir las características de las medidas de los dos países	Observación directa	

Tabla 2. Cuadro de objetivos, siendo la base para el diseño metodológico de la investigación. Elaboración propia, 2022.

5.3 Descripción del diseño metodológico

El diseño metodológico para la presente investigación busco dar respuesta a situaciones que actualmente se enmarcan en la sociedad y en el mercado laboral , con el propósito de aportar

conocimiento basado en opiniones y diferentes visiones de autores que han realizado investigaciones sobre población con discapacidad cognitiva y su inclusión en los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo y las medidas de promoción y prevención en riesgos laborales, para lo cual se realizó revisión de la literatura acorde con el tema de investigación de acuerdo con las siguientes etapas:

- A. Realizar consulta bibliográfica que incluya estudios científicos, artículos, entrevistas y textos investigativos sobre medidas de inclusión laboral en torno a los riesgos para trabajadores con déficit cognitivo durante los últimos 5 años.

Por lo cual se llevó a cabo una consulta exhaustiva por medio de un buscador web conocido como google scholar, el cual contienen solo información seria de fuentes confiables acerca de diferentes artículos y revistas científicas, trabajos investigativos como lo son los trabajos de grado en temas de inclusión laboral, promoción y prevención en riesgos laborales para personas con discapacidad cognitiva, por lo cual se procedió a filtrar muchas de esas fuentes de información ya que era importante que se caracterizaran por aportar al tema principal y que fueran de los últimos 5 años y que aportaran información actualizada.

- B. Organizar la información bibliográfica investigada desde lo simple a lo complejo utilizando los principios de la didáctica general.

Se inició con la consulta del concepto de didáctica general ya que se desconocía el concepto y su aplicación para poder integrar dicha metodología al desarrollo de la investigación, por lo cual se aplicó en la redacción de párrafos desde lo más general a lo más específico, es decir que primero se incluyó literatura que hablara sobre procesos de inclusión laboral para personas discapacitadas para luego establecer la investigación de información sobre la población

específica estudiada, es decir, la población con discapacidad cognitiva, para finalmente darle un orden jerárquico desde el punto de vista geográfico, por lo cual se procedió a visibilizar los antecedentes internacionales, seguido de los nacionales para finalizar con las experiencias locales.

C. Establecer un comparativo referente a las medidas de gestión de seguridad y salud en el trabajo existentes a nivel internacional frente a Colombia.

Se empezó la tarea de investigar sobre documentos oficiales de cada uno de los países, que diera cuenta de las medidas vigentes y que se establecen como base para el cumplimiento para los procesos de inclusión laboral, promoción y prevención de riesgos para personas con discapacidad, por lo cual se procedió a describir dicha información en los resultados de la investigación, dando pautas de acción sobre el tema y finalmente se realizó la respectiva divulgación de las diferentes citas y referencias bibliográficas, que permitieron identificar la fuente de la información desarrollada y procesada para la investigación.

También la Observación de las diferentes experiencias investigativas sobre el tema de inclusión laboral a personas con discapacidad y los riesgos laborales para este grupo poblacional desde lo internacional, nacional y local, posibilitó un comparativo entre la información abordada haciendo una crítica constructiva de la situación en diferentes países, y analizándola mediante las referencias bibliográficas abordadas, revisando si Colombia actualmente viene implementando medidas para la efectiva inserción laboral de personas con déficit cognitivo o si contempla una metodología de acuerdo a la normatividad existente que ayude a resarcir la problemática del desempleo y la atención integral a estas personas. Luego de haber identificado las 45 referencias de información que aplicaban para la presente investigación se procedió a

realizar una redacción del documento procurando en llevar un orden de acuerdo de lo más simple a lo complejo y citando cada una de las fuentes con normas APA.

6 RESULTADOS

En el presente capítulo se van a dar a conocer los resultados principales encontrados de acuerdo con la metodología de investigación sobre las medidas de inclusión laboral existentes en riesgos laborales de personas con discapacidad cognitiva, de acuerdo con los objetivos específicos planteados, de realizar consulta bibliográfica que incluya estudios científicos, artículos, entrevistas y textos investigativos sobre medidas de inclusión laboral en torno a los riesgos para trabajadores con déficit cognitivo durante los últimos 5 años.

Por otro lado, se mostrará la importancia que tuvo para la investigación organizar la información bibliográfica desde lo simple a lo complejo utilizando los principios de la didáctica general y por último se establecerá un comparativo referente a las medidas de gestión de seguridad y salud en el trabajo existentes a nivel internacional frente a Colombia.

6.1 Riesgos sobre Medidas de Gestión de seguridad y salud en el trabajo para Personas con Déficit Cognitivo en el Mercado Laboral de Acuerdo con la revisión literaria.

De acuerdo con los artículos científicos y trabajos investigativos planteados en la presente investigación y teniendo en cuenta el marco legal y la normatividad Colombiana en torno a los derechos que tiene las personas con déficit cognitivo o habilidades especiales se puede establecer que el estado colombiano si ha demostrado voluntad política y normativa para fortalecer todos los escenarios que garanticen un mercado laboral que permita una adecuada participación de personas trabajadoras con déficit cognitivo.

La ley 1346 de 2009, la ley estatutaria 1618 de 2013, la ley 1346 de 2006, la política pública contenida en la ley 1145 de 2007, la ley 361 de 1997, el decreto 2011 del 30 de noviembre de 2017, el decreto 2177 del 22 de diciembre de 2017, el decreto 392 del 26 de febrero de 2018, son prueba de las herramientas legales que el estado colombiano ha construido para desarrollar mecanismos de inclusión laboral para personas en situación de discapacidad. Esta normativa ha permitido reconocer el derecho a la igualdad laboral, prohibiendo la discriminación de cualquier forma, poseer un ingreso de igual valor a otros trabajadores en situación de no déficit cognitivo, protección frente al acoso laboral y reparación de sus derechos vulnerados.

Promover la promoción de oportunidades laborales profesionales, encaminar e incentivar la creación de empresas o emprendimientos propios a personas con discapacidad cognitiva e implementación de orientación vocacional del empleo, son algunas de las metas en las que se encamina el estado colombiano, para la eliminación y cero tolerancias sobre todo con la discriminación de personas con discapacidad cognitiva.

Pese al esfuerzo realizado desde ámbito gubernamental la situación que se encontró en la presente investigación da resultados desalentadores para personas en situación de discapacidad cognitiva con sus respectivas familias, en Colombia y Latinoamérica de acuerdo con las cifras encontradas se evidencia un rezago alarmante en comparación con países del primer mundo o más desarrollados, por ejemplo en Colombia se tiene que para el año 2019 y de manera prospectiva para los años 2023 y 2027, el porcentaje de participación de personas con discapacidad cognitiva en cargos laborales en empresas mayores a 3001 empleados oscila alrededor del 0,5%, 1% y 2% respectivamente.

Como se puede evidenciar estos indicadores son una cifra que genera más preguntas que respuestas debido a que se establece una cifra preocupante de discriminación laboral con respecto a la población con discapacidad cognitiva o personas con habilidades diferentes, por tal motivo dentro de las estrategias encontradas para enfrentar dicha problemática se encontró que el gobierno busca que las empresas manejen unos horarios más flexibles de contratación laboral e implementar ofertas por medio de teletrabajo como alternativas disponibles de disminuir dicho margen de contratación.

Por otro lado, como se ha establecido en el trabajo investigativo, el gobierno nacional ofrece incentivos a las empresas para que adopten medidas de inclusión laboral en procesos de licitación pública por medio de incentivos tributarios.

6.1.1 Análisis de teorías y métodos aplicados en diferentes países sobre riesgos laborales y las estrategias que buscan consolidar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con inclusión social en personas con discapacidad cognitiva

De acuerdo con el marco investigativo o antecedentes, a nivel internacional se plantearon diferentes teorías sobre riesgos laborales para trabajadores con discapacidad cognitiva, donde se evidencio como cada país asume la responsabilidad de brindar un mínimo de condiciones o entonos para garantizar la inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva.

Las personas jóvenes son foco de análisis en las diferentes investigaciones encontradas sobre políticas publicas encaminadas a mejorar la calidad de vida de dicha población.

En el caso específico de España se encontró que la orientación psicopedagógica de la mano de la educación impartida en los establecimientos educativos, son una herramienta importante que brinda las pautas, para transitar desde la escuela al trabajo, disminuyendo el riesgo de discriminación, debido a que dichos procesos de inclusión laboral son realmente recomendables si van acompañados de la mejora de la educación, es decir de una sensibilización y capacitación desde el ámbito social, laboral y cultural.

Los riesgos laborales de la forma planteada en la presente investigación de acuerdo con los estudios encontrados en las diferentes universidades de diferentes países, los cuales en su método de análisis de estudio utilizan la entrevista como medio para recopilar información primaria, a personas o actores que hacen parte del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo como es el caso de los psicólogos, orientadores de empleo, técnicos en prevención del riesgo laboral, trabajadores con discapacidad cognitiva, entre otros son personas que deberían

tener un grado de responsabilidad acerca de la importancia de la formación educativa para desarrollar conciencia colectiva sobre la participación laboral por parte de población con discapacidad cognitiva.

En Colombia y resto de países latinoamericanos de acuerdo con la bibliografía encontrada, la educación es precisamente un factor clave y el más preocupante debido a falta de sensibilización y culturización social, para dejar la estigmatización de que la población con discapacidad cognitiva tiene menos derechos y oportunidades de inclusión laboral que las personas sin discapacidad cognitiva.

Existen casos de países que exigen una cuota de participación laboral para personas con discapacidad cognitiva en el sector público, por medio de auditorías que brinden mejora y desarrollo sostenible desde el punto de vista social, generando ambientes idóneos en otros sectores de la economía como es el caso del sector servicio, donde por ejemplo en México se aprovecha el sector turismo para absorber parte de la población con discapacidad cognitiva, lo cual es una iniciativa positiva a pesar de que las cifras de empleabilidad en dicho país y demás países de la región latinoamericana es muy baja.

La familia de las personas con discapacidad cognitiva de manera relevante la progenitora o cuidador/a en América Latina también son víctimas de un sistema vulnerable de inclusión laboral como consecuencia entre las causas de la falta de la valoración del riesgo real de implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, esto dificulta tener un ambiente de confianza entre los empleadores para contratar a personas con discapacidad cognitiva, y las pocas empresas que si lo hacen no cumplen con la normatividad que exige la ley, como por ejemplo con los salarios pagos a dicha población los cuales son inferiores el promedio

normal que se puede pagar por el mismo empleo a otros empleados que no tienen déficit cognitivo.

También la falta de garantías laborales que a los demás empleadores si se le otorga y que algunas empresas solo contratan a trabajadores con discapacidad cognitivo con el único propósito de recibir alivios económicos por parte del estado mas no por mejorar la calidad o el bienestar laboral de toda la población sin discriminación alguna.

La resiliencia cumple un papel muy importante de acuerdo con los resultados encontrados en el presente estudio, ya que este método permite sobrellevar situaciones adversas y encontrar la mejor manera de superar cualquier tipo de crisis que pueda surgir en entornos de aquellos hogares que cuentan con algún familiar en condición de discapacidad cognitiva, es por eso que surgen una serie de condiciones socioeconómicas y de educación que pueden fortalecer el proceso de resiliencia en personas con discapacidad cognitiva y sus respectivos familiares o cuidadores, generando un ambiente que ayuda a mejorar la autoestima de cada miembro del hogar, minimizando el riesgo de inclusión laboral y fortaleciendo los diferentes procesos para implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

6.2 Análisis de teorías y métodos aplicados a nivel nacional y local sobre riesgos laborales y las estrategias que buscan consolidar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con inclusión social en personas con discapacidad cognitiva

A nivel nacional se evidencio que existen empresas que buscan generar empleo digno por medio la vinculación laboral con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, implementando normas como la NT 5254 del ICONTEC y la norma ISO 3100 y ofreciendo

oportunidades de laborar por teletrabajo, lo cual es una iniciativa innovadora con aprovechamiento de las TICS.

En Colombia también se viene trabajando sobre las diferentes medidas de prevención en riesgos laborales y el manejo de la discapacidad para trabajar, realizando el diseño de dicha transición desde el sistema general de seguridad social, ya que esto fortalece el mercado laboral de la población con discapacidad cognitiva.

De acuerdo con la revisión de la literatura en la ciudad de Cúcuta las personas con discapacidad cognitiva no cuentan con oportunidades laborales dignas o la gran mayoría de esta población el empleo que tienen es informal y basan su inclusión en el mercado laboral como trabajadores independientes informales. Por otro lado de acuerdo con otra investigación realizada en la ciudad de Cúcuta, un estudio local en el que se evaluaron a 160 trabajadores con alguna discapacidad física o mental, y se llegó a la conclusión de que es mayor el número de despidos en personas con discapacidad cognitiva que aquellas personas con discapacidad física, además de corroborar que las condiciones laborales optimas son muy pocas y por el contrario prevalece un ambiente sin pago digno, un contrato laboral o prestaciones sociales.

En términos generales a nivel nacional también se reconoce la importancia de implementar un sistema educativo que involucre la participación de personas con discapacidad cognitiva en el ámbito laboral, social y cultural.

El uso de una metodología bajo un tipo de investigación cualitativa desde el ámbito nacional e internacional, sirve de base para realizar la discusión y dar una perspectiva o análisis de que den respuesta a cada uno de los objetivos propuestos. Los derechos de las personas en condición de discapacidad han ido evolucionando con el tiempo en relación a los conceptos y

estrategias tendientes a que dicha población pueda ingresar al mercado laboral bajo condiciones óptimas de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Es preciso decir que Colombia se basa en las iniciativas y proyectos de vinculación laboral de acuerdo con la normatividad de la ONU ya que esta permite ser un eje orientador para la formulación de políticas a todos los países.

Dentro de los ejemplos de empresas que implementan sistemas de inclusión laboral a personas con discapacidad cognitiva esta EPM Colombia, siendo referente a nivel nacional debido a que ha hecho un trabajo que avanzó por medio de una buena sensibilización y capacitación a todos los empleados lo que permitió a todo un equipo de trabajo ir ajustando y actualizando procesos de acuerdo a las necesidades de las personas con discapacidad cognitiva.

Por otra parte, se pudo evidenciar de acuerdo a las consultas bibliográficas realizadas que, en la ciudad de Bogotá, existen un gran número de empresarios que no consideran rentable desde el punto de vista del gasto, la contratación de una persona con discapacidad, esto como consecuencia de una falta de culturización y fortalecimiento de la educación.

A nivel local se presenta una situación poco compleja debido a que no se cuenta con mucha información que pueda brindar una perspectiva que permita relacionar la discapacidad cognitiva y las oportunidades laborales, por otro lado, es preciso mencionar que si se pudo establecer que la gran mayoría de personas con discapacidad cognitiva cuentan en el mejor de los casos con un contrato de prestación de servicios lo que hace muy vulnerable a dicha población.

En la ciudad de Pereira se están desarrollando programas encaminados a disminuir la brecha de discriminación laboral por medio de una estrategia llamada pacto de la productividad, que ha sido tomada en cuenta por diferentes entidades públicas de fomento de empleo o cajas de compensación familiar, lo cual ha sido replicado en varias ciudades del país. El proceso de

perfilamiento laboral para PCD cognitiva es un instrumento de medición donde la persona de manera voluntaria puede elegir el rol de trabajo que sea más acorde a sus capacidades, necesidades, cualidades y cualquier otra variable que pueda influir en la medición del riesgo laboral en este grupo poblacional

6.3 Principio de Didáctica General como Método para Organizar Información

Bibliográfica Desde lo Simple a lo Complejo

De acuerdo con el principio didáctico general, la investigación se realizó bajo el enfoque de autoformación, tratando de realizar de manera autónoma bajo la guía de los tutores del trabajo de investigación, el desarrollo de un método que responda con dar respuesta a los objetivos planteados tanto a nivel general como específicos.

Imagen 1. Principios Didácticos Generales



Imagen 1. La imagen da a conocer los principales principios o normas didácticas generales que se utilizaron en la investigación -pedro1986gr (2016).

Los principios de didáctica general o la enseñanza, los cuales constan de otros factores importantes, entre los que se encuentra el aprendizaje, que es la modificación relativa permanente de la capacidad del hombre, de esta forma nace los principios de la enseñanza como normas o guías durante el proceso de enseñanza aprendizaje (Gonzalez,2003). Teniendo en cuenta el principio de didáctica general se realizó un análisis exhaustivo de la revisión de la literatura acorde con los objetivos de la presente investigación, abarcando factores sociales, culturales, económicos, y legales.

Estos principios didácticos incluyen el carácter educativo de la enseñanza, que para este proyecto se basó en ser una estructura para dar un enfoque óptimo y eficiente a la información recopilada. La relación entre la teoría y la práctica también fue factor muy importante a lo de la investigación, ya que contrastar la realidad con la información teórica establece una comprensión más eficiente de los diferentes métodos utilizados de las teorías encontradas en la investigación.

Por tal motivo la enseñanza se convierte en una actividad sistémica, que responde a una buena planificación que sirve de insumo para poder contrastar la teoría con la realidad (Gonzalez,2003), método con el que se ha trabajado durante todo el documento, que consta de ejemplificar con hechos la teoría encontrada en los diferentes estudios realizados por universidades, que sirvieron de base para realizar el respectivo análisis de los mismos desde los diferentes ámbitos tanto a nivel internacional, nacional y local.

De acuerdo a los principios didácticos, se estableció que la monografía presentó 45 referencias o antecedentes presentadas desde lo general a lo particular la cual vienen clasificadas como internacional, nacional y local, en lo cual se pudo evidenciar que a nivel internacional existe amplia investigación sobre el tema de inclusión laboral de personas con discapacidad.

De lo anterior, se concluye en el grueso de todas las fuentes investigadas que aunque existe normativa en torno a la protección de los derechos humanos y en específico de esta población que se ha visto afectada en su entorno social, económico y emocional por falta de oportunidades y de educación orientada para el trabajo que permita una efectiva vinculación sobre todo en países latinoamericanos, ya que las empresas no se sienten totalmente motivadas a contratar personal con discapacidad ya que según percepción de algunos empresarios les puede

generar mayores costes en términos de adecuaciones especiales y acordes a sus necesidades personales.

6.4 Medidas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo Referente a Personas con Discapacidad Cognitiva a Nivel Internacional Frente a Colombia.

Después de haber realizado una investigación exhaustiva acerca de antecedentes sobre los riesgos laborales y salud en el trabajo e inclusión laboral para personas con discapacidad cognitivo se realiza un comparativo entre España país tomando como referente internacional y Colombia acerca de las medidas de prevención del riesgo y salud en el trabajo para las personas con discapacidad cognitiva o intelectual para lo cual se realizó una consulta de la normativa de cada país, además de examinar las guías para la inclusión laboral y las variables o factores a tener en cuenta para la inclusión laboral efectiva a esta población.

6.5 España

Desde el ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social del país de España, se divulga una guía para la promoción de la salud en el trabajo para personas con discapacidad intelectual, para lo cual se hace una clasificación de la discapacidad misma, así como sigue:

- Capacidad intelectual límite
- Retraso mental leve
- Retraso mental moderado
- Retraso mental grave y/o profundo

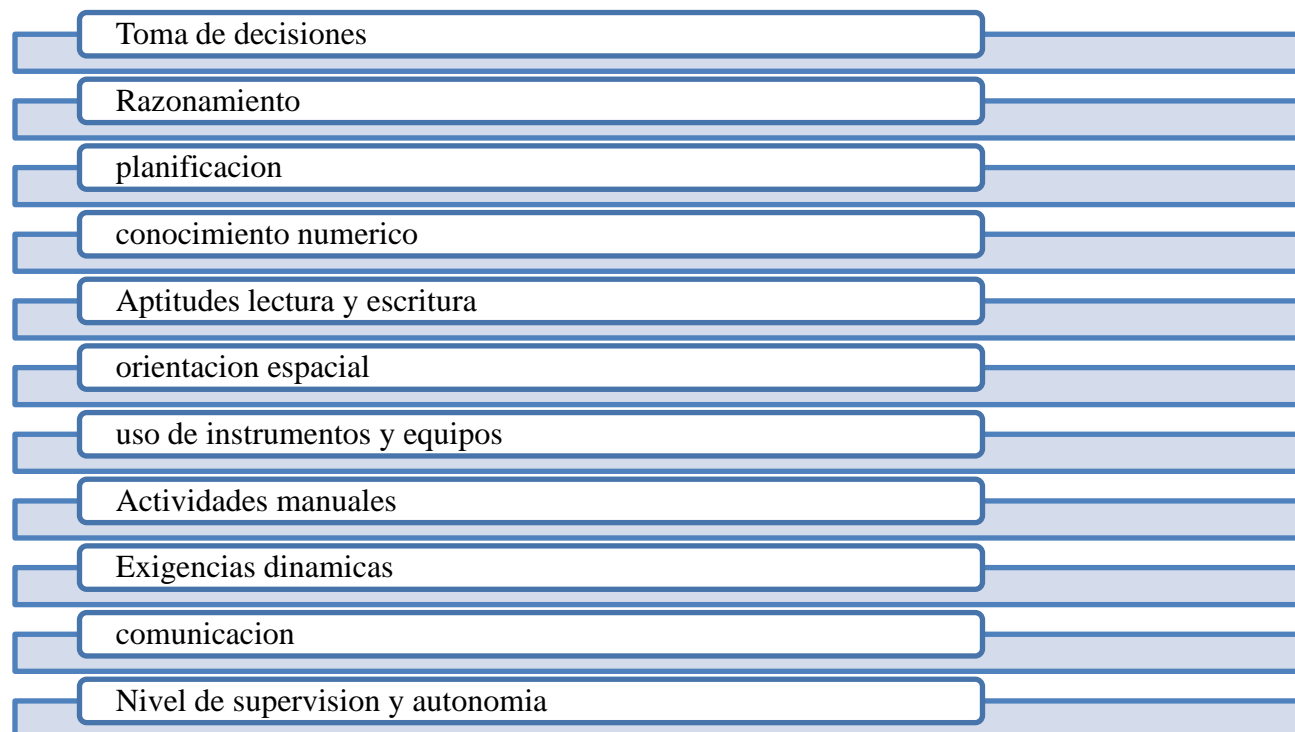
Lo anterior es una clasificación definida Para el reconocimiento legal del certificado de discapacidad cognitivo en España, la cual se encuentra acogida en el Real Decreto 1971/1999 mostrando distintos niveles de afectación en relación a la puntuación del cociente intelectual de las personas, también valorando otros aspectos como la psicomotricidad-lenguaje, autonomía personal y social, proceso educativo, proceso laboral y conducta (INSST, 2018).

Aunque la clasificación dada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo INSST sirve como referente no es generalizable en la evaluación de las condiciones de cada persona, por lo cual las capacidades deben valorarse de manera individual.

Según la guía de salud en el trabajo para las personas con condición de discapacidad cognitiva, manifiesta que es importante que el empresario describa detalladamente las características del puesto de trabajo, definiendo las capacidades que son necesarias para el pleno desarrollo de las actividades en el lugar de trabajo, lo cual ayudara a contrastar las capacidades de las personas y comprobar que se puede realizar el ajuste correcto para la persona con discapacidad en su puesto de trabajo.

Algunas de las capacidades a valorar en el proceso de inclusión laboral a la población con discapacidad son las siguientes:

Figura 2. Capacidades a valorar a personas con discapacidad cognitiva para un puesto de trabajo.



Fuente: Elaboración propia, con información de la guía para la promoción en salud en el trabajo para personas con discapacidad intelectual producido por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo INSST de Madrid España.

Algunas de las medidas integradas en dicha guía para el efectivo ingreso al campo laboral de las personas con discapacidad intelectual son las siguientes:

- Empleo con apoyo: el cual consiste en que un profesional prestara su apoyo con orientación al desarrollo de algunas actividades en el entorno de trabajo ordinario, el cual hace parte de un sistema estructurado de entrenamiento in situ el cual tiene como objetivo potencializar las habilidades para alcanzar el óptimo desarrollo de las funciones designadas, la cual es una medida como fomento de apoyo al empleo

de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, la cual está regulada por la normatividad española.

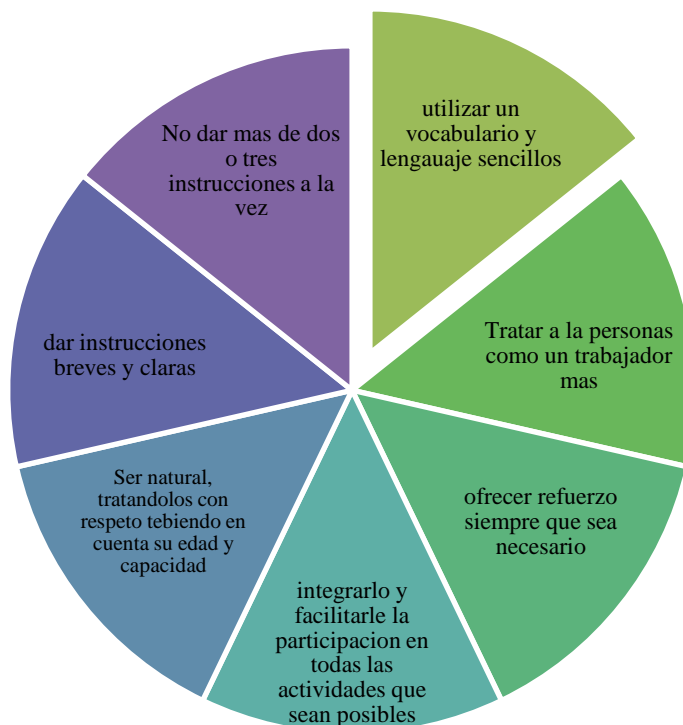
- La lectura fácil: para que las personas con discapacidad intelectual puedan comprender las políticas de seguridad laboral deben recurrir a este método el cual se caracteriza por adaptar y redactar materiales de información que sean de fácil acceso a las personas con dificultades de comprensión lectora.

Siguiendo algunas de las recomendaciones hechas por el INSSST, se deben tener en cuenta los siguientes aspectos a la hora de elaborar el material informativo acerca de los riesgos y seguridad en el trabajo:

- ✓ Introducir ejemplos prácticos.
- ✓ Introducir explicaciones en imágenes.
- ✓ No saturar de texto cada página y usar márgenes amplios.
- ✓ Lenguaje sencillo y directo.
- ✓ Escaso uso de conceptos abstractos.
- ✓ Mayor uso de vocablos cotidianos.
- ✓ Repetir las mismas palabras para los mismos conceptos.
- ✓ Utilizar un lenguaje positivo.
- ✓ Usar voz activa frente a la pasiva.

- ✓ Utilizar palabras que sean de uso actual y de frecuencia alta.
 - ✓ Controlar el uso de metáforas y lenguaje figurado.
 - ✓ No usar mayúsculas en largos pasajes.
 - ✓ Texto alineado a la izquierda.
 - ✓ No superponer texto sobre imagen.
 - ✓ Usar oraciones cortas.
 - ✓ Mayor uso de imágenes, preferiblemente dibujos esquemáticos en detrimento de imágenes complejas.
 - ✓ Las ilustraciones deben corresponder al texto, esto es, deben poner en
 - ✓ imágenes la palabra escrita.
 - ✓ Las ilustraciones deben ser “naturales”, poco “recargadas” o “barrocas”.
 - ✓ Seguir un orden cronológico.
- Recomendaciones en el trato con personas con discapacidad intelectual: por lo cual la guía facilita unas pautas a seguir para lograr una efectiva y exitosa inclusión laboral de este grupo poblacional, con lo cual ellos podrán avanzar en el desarrollo óptimo de sus labores dentro de una empresa:

Figura 3. Recomendaciones del trato que se debe dar a personas con discapacidad intelectual.



Fuente: Elaboración propia, con información de la guía para la promoción en salud en el trabajo para personas con discapacidad intelectual producido por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo INSST de Madrid España.

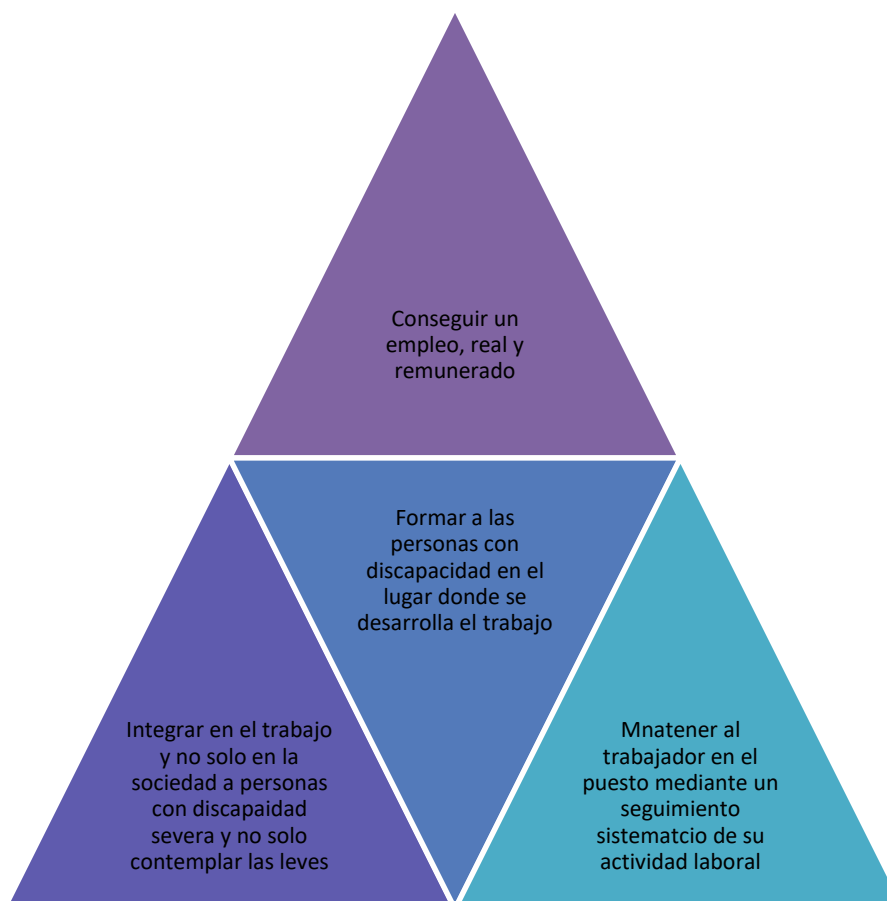
6.6 Colombia

En el marco normativo colombiano se observa que se cuenta con recursos jurídicos para impulsar los derechos de las personas con discapacidad y que se puedan integrar a la sociedad mediante oportunidades laborales, así como no ser objeto de discriminación por su condición, todo esto lo profesan las leyes colombianas encaminadas a promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

En Colombia se maneja una metodología para la implementación de un método de inclusión laboral, basado en las orientaciones técnicas de la organización internacional para el trabajo OIT, la cual se asemeja mucho a la de España, pero en este caso se hace desde unas indicaciones más generales acerca de las pautas a seguir y sobre todo no especifica cual es la orientación a seguir para los diferentes tipos de discapacidad.

De acuerdo a lo anterior, se incursiona en la descripción de un modelo de empleo apoyado el cual contempla los siguientes objetivos:

Figura 4. Objetivos del modelo de empleo apoyado.



Fuente: Elaboración propia con información de la guía metodológica para la implementación del modelo de discapacidad e integración socio laboral en Colombia. Ministerio de protección social. (2018)

Para que se dé el proceso de un empleo apoyado es necesario destacar que aquí intervienen tres aspectos importantes como lo son: a) Preparador laboral: quien es una persona profesional encargado de orientar y preparar a la persona con discapacidad en la consecución de logros de su desempeño laboral, b) El trabajador apoyado: quien la persona en condición de discapacidad que se provee de la ayuda del preparador para desarrollar habilidades para conseguir buenos resultados en sus funciones dentro del puesto, c) entidad empleadora: es la entidad que proporciona el puesto de trabajo a la persona con discapacidad y que genera los espacios para el desarrollo de las actividades del preparador laboral.

7 PRESUPUESTO

La presente investigación tiene presupuesto de inversión para cubrir los posibles gastos durante el desarrollo de esta, para el cálculo aproximado del presupuesto de ejecución se detallan los rubros en los cuales se incurrió, indicando las cantidades y valores unitarios de cada uno. Los recursos destinados a la ejecución del proyecto son recursos propios de los autores de la investigación.

Tabla 3. Presupuesto de investigación

Presupuesto de ejecución				
Detalle	Cantidad	Valor Unitario	Ingresos	Egresos
		\$	\$	
Recursos investigador	3	1.065.000,00	3.195.000,00	
		\$		\$
Internet	3	50.000,00		150.000,00
Fotocopias e impresiones	300	150,00		45.000,00
		\$		\$
Computador	3	1.000.000,00		3.000.000,00
Total			\$ 3.195.000,00	\$ 3.195.000,00

Tabla 3. Rubros del presupuesto para la investigación. Elaboración propia, 2022.

8 CONCLUSIONES

Para este apartado se darán a conocer las diferentes conclusiones a las que se llegaron en la presente investigación, producto del desarrollo de la metodología diseñada y utilizada que fue la guía para dar respuesta a cada uno de los objetivos específicos por medio de la consulta y revisión bibliográfica, para dar solución al objetivo general de la monografía.

Para esta monografía se concluyó que la revisión literaria permitió obtener información relevante, que sirvió de insumos para la redacción del documento argumentativo acerca de la promoción e inclusión de personas con discapacidad cognitiva, ya que se logró desarrollar cada uno de los objetivos específicos abordando la bibliografía existente desde lo simple a lo complejo, permitiendo establecer las diferencias en torno a las medidas de inclusión y promoción en riesgos laborales para trabajadores con déficit cognitivo en el ámbito internacional y nacional.

En la presente investigación se llegó a la conclusión por medio de consulta bibliográfica de estudios científicos, artículos, entrevistas y textos investigativos sobre medidas de inclusión laboral en torno a los riesgos para trabajadores con déficit cognitivo, que aunque el estado colombiano ha demostrado voluntad política y normativa para la inclusión de personas con discapacidad cognitiva, en el mercado laboral el sector empresarial no cuenta con una valoración del riesgo real de implementar un sistema de seguridad y salud en el trabajo, lo que genera un alto grado de dificultad para los empleadores contraten a población en condición de discapacidad, o en la mayoría de los casos en que logran ser contratados, no cuentan con las garantías laborales como los demás trabajadores que no poseen habilidades diferentes o déficit cognitivo.

En el presente estudio de investigación se llega a la conclusión que abordar la información desde lo simple a lo complejo utilizando los principios de la didáctica general, permitió organizar la información bibliográfica de acuerdo con el carácter científico que se requería, el cual fue enmarcado por medio de la metodología de la investigación, logrando sistematizar la información recolectada, para dar un adecuado análisis que logró relacionar las diferentes variables objeto de estudio de la presente investigación, dando solidez y coherencia a la información bajo la tutoría y guía del profesor.

En la presente investigación se llegó a la conclusión por medio de consulta bibliográfica de estudios científicos, artículos, entrevistas y textos investigativos sobre medidas de inclusión laboral en torno a los riesgos para trabajadores con déficit cognitivo, que aunque el estado colombiano ha demostrado voluntad política y normativa para la inclusión de personas con discapacidad cognitiva, en el mercado laboral el sector empresarial no cuenta con una valoración del riesgo real de implementar un sistema de seguridad y salud en el trabajo, lo que genera un alto grado de dificultad para los empleadores contraten a población en condición de discapacidad, o en la mayoría de los casos en que logran ser contratados, no cuentan con las garantías laborales como los demás trabajadores que no poseen habilidades diferentes o déficit cognitivo.

La orientación psicopedagógica a los trabajadores con déficit cognitivo ayuda a prevenir los riesgos de sufrir un accidente de trabajo, así como el establecer comunicación incluyente entre los trabajadores permite disminuir el riesgo de discriminación en personas con discapacidad cognitiva.

Un proceso de perfilamiento laboral en personas con discapacidad laboral es un instrumento de medición donde la persona puede determinar el rol de trabajo mas acorde a sus necesidades y cualidades, así mismo sirve para que el empleador prepare el acondicionamiento en el puesto de trabajo para la PCD cognitiva que ingresa a la organización.

9 RECOMENDACIONES

Después de haber realizado una investigación exhaustiva del tema de riesgos laborales para personas con discapacidad cognitiva se reflejan las siguientes sugerencias en base a la información recolectada y analizada:

Procurar porque las entidades del orden nacional, territorial y local puedan tomar acciones en la implementación de programas de educación y orientación laboral para los jóvenes que poseen discapacidad cognitiva moderada y leve, las cuales son personas que según su categorización de discapacidad poseen habilidades para desarrollar tareas operativas.

Procurar por programas de concienciatización a la sociedad en general de las capacidades diversas que tiene este grupo poblacional, para que cese la discriminación y el mal enfoque acerca de sus discapacidades.

Promover políticas de integración laboral, atendiendo no solo a la voluntad de parte de los empresarios de querer contratar sino una política que rijan el cumplimiento de algún porcentaje de contratación de esta población en algunas de las empresas del país, así como la obligatoriedad de hacer los ajustes necesarios para los puestos de trabajo.

De acuerdo con la conclusión se recomienda profundizar en este tipo de investigaciones para lograr desarrollar estudios que sirvan de insumos que permitan generar conocimiento para que futuros estudiantes encuentren bibliografía y logren procesar información acorde a la promoción e inclusión de personas con discapacidad cognitiva.

De acuerdo con la conclusión y resultados encontrados se recomienda que el estado colombiano desarrolle una política de sensibilización e incentivos económicos para que incluya a personas con discapacidad cognitiva en el mercado laboral

De acuerdo con la conclusión se recomienda fortalecer los procesos de la didáctica general por medio de ejemplos que sirvan de guía acerca de cómo se puede relacionar la teoría con la práctica.

Fomentar que las empresas adopten otras formas de comunicar las instrucciones a los empleados con discapacidad cognitiva mediante uso de imágenes o gráficos y que sea socializado con todo el equipo de la organización para que sea estandarizado y se minimicen riesgos de sufrir accidentes laborales al conocer y entender los riesgos dentro de cada puesto de trabajo.

Que las empresas tengan formación laboral de manera consecutiva acerca de los cuidados de la salud y las medidas de riesgos para tener en cuenta en cada área de la organización, de manera inclusiva manejando recursos gráficos.

10 REFERENCIAS

Banco mundial. (2021, diciembre 3). Rompiendo barreras - Inclusión de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe.

<https://www.bancomundial.org/es/news/infographic/2021/12/03/rompiendo-barreras-inclusion-de-las-personas-con-discapacidad-en-america-latina-y-el-caribe#:~:text=En%20la%20actualidad%2C%20unas%2085,14.7%25%20de%20la%20poblaci%C3%B3n%20regional.>

Banco mundial. (2021, marzo 19). Discapacidad.

<https://www.bancomundial.org/es/topic/disability#1>

Celis Alvarado, V., Cufiño Bustos, Y. A., y Rodríguez Sátiva, D. M. (2019).

Caracterización del proceso de vinculación laboral de personas con discapacidad cognitiva leve en una empresa del sector alimentos y bebidas en Bogotá.

Economipedia. (2015, mayo 15).

Desempleo. <https://economipedia.com/definiciones/desempleo-paro.html>

Gálvez Giraldo, L. F., Herrera Piñeros, M. P., & Villada Camelo, J. (2019). Importancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo para el trabajador con discapacidad.

Gómez Rúa, N. E. y Turizo Peláez, F. Seguridad y salud en el trabajo en Colombia: retos frente a las personas con discapacidad*. *rev.ces derecho* [online]. 2016, vol.7, n.2, pp.84-94. ISSN 2145-7719.

ICBF. (2010). Orientaciones pedagógicas para la atención y la promoción de la inclusión de niñas y niños menores de seis años con discapacidad cognitiva. <https://www.icbf.gov.co/sites/default/files/cartilla-cognitiva-7.pdf>

La república. (2022, febrero 9). <https://www.larepublica.co/globoeconomia/colombia-es-la-tercera-economia-con-la-mayor-tasa-de-desempleo-de-los-paises-ocde-3299272>

Orozco, C. C. (2009). Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. *Eídos*, (2), 13-17.

Portafolio. (2016, marzo 10). Desempleo de personas con discapacidad en América Latina es alarmante <https://www.portafolio.co/internacional/desempleo-personas-discapacidad-america-latina-alarmanente-492273>

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

Among Intellectually, O. R. P. (2012). Prevención de riesgos laborales entre las personas con discapacidad intelectual en los centros especiales de empleo. *Cuadernos de Trabajo Social*, 25(1), 249-260.

Villegas, J. D. V. (2013). El Teletrabajo: una forma de inclusión de las personas en situación de discapacidad al mundo laboral y la gestión de sus riesgos laborales. *Revista CES Derecho*, 4(1), 29-45.

Gómez Rúa, N. E., & Turizo Peláez, F. (2016). Seguridad y salud en el trabajo en Colombia: retos frente a las personas con discapacidad. *Revista CES Derecho*, 7(2), 84-94.

OMS. (2021, noviembre 24). Discapacidad y salud. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>

PAHO. Discapacidad. Organización Panamericana de la salud.

<https://www.paho.org/es/temas/discapacidad>

BID. (2003, mayo 23). Exclusión social: causas y remedios.

<https://www.iadb.org/es/noticias/articulos/2003-05-29/exclusion-social-causas-y-remedios%2C2004.html#:~:text=La%20exclusi%C3%B3n%20social%20se%20define,y%20al%20sistema%20de%20justicia>.

Pérez, R. (2020, octubre 7). ¿Qué es la inclusión laboral? idconline.

<https://idconline.mx/laboral/2020/10/07/que-es-la-inclusion-laboral>

Mina, M. E., & Barzola, D. G. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Espacios*, 39(51).

Reyes Acuña, R., & Torres Santillán, R. (2020). Inclusión laboral: Oportunidades laborales para personas con discapacidad en el Perú y América Latina durante los últimos 8 años: una revisión de la literatura científica.

Aguayo Zambrano, M. K. (2018). Campaña Comunicacional para fomentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, TC Televisión, Guayaquil 2018 (Bachelor's thesis, Universidad de Guayaquil, Facultad de Comunicación Social).

Danel, P. M., & Blogna Tistuzza, S. H. (2022). Avances y retrocesos en la inclusión laboral de personas con discapacidad en Argentina entre 2011 y 2019.

Gómez, E. F. R., & Jiménez-Serafín, J. C. (2018). Vulnerabilidad de las personas con discapacidad en México. *Cinzontle*, 10(22).

Sánchez Ruiz, J., Román Aguirre, R., Torres Sánchez, A., & Loarte Tene, M. (2019). Inserción laboral y desarrollo profesional de las personas con discapacidades en empresas turísticas de la ciudad de Loja. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(5), 201-205.

Campos, J. S. V., Caicedo, M. C., & Rodríguez, J. J. M. (2021). La situación laboral de las personas con discapacidad en Colombia desde un enfoque local. *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, 31, 280-300.

Montes, C., Llanos, A., & Soto, J. (2018). Los empleos de las personas con discapacidad. *Convención Internacional de Salud. Cuba Salud*, 3(21), 33-47.

Hurtado, L. C. A., Álvarez, L. A. M., & Bedoya, J. C. R. (2018). Propuesta de un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 8(1), 5115-5115.

Satizabal-Reyes, M. (2019). Condiciones de empleo de un grupo de trabajadores con discapacidad en Cali, Colombia. *CS*, (27), 61-88.

Cruz, K., & Enríquez Bocanegra, PA (2018). Educación para el trabajo e inclusión laboral de cinco personas con discapacidad intelectual egresadas del Instituto Tobías Emanuel de la ciudad de Cali.

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

Mejía Valencia, N., & Pérez Uribe, M. (2020). Inclusión laboral: factores de éxito en la incorporación de personas con discapacidad: caso EPM, Colombia (Doctoral dissertation, Universidad EAFIT).

Flórez Castaño, E. R., Estrada Díaz, I. C., Galeano Melo, P. C., & Garzón Álvarez, S. C. (2019). Mercadeo social como herramienta de inclusión laboral para personas con discapacidad cognitiva en la localidad de San Cristóbal (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios).

Salazar Franco, C., & Jaramillo Méndez, M. C. (2021). Inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia, implementación, manejo y protección (Bachelor's thesis, Universidad EAFIT).

Maya, A. H., Ríos, E. A. H., & Herrera, J. A. E. (2020). Inclusión laboral en el sector público y privado de las personas con discapacidad en el municipio de Pereira desde el año 2000 hasta el 2016. *Academia & Derecho*, (21).

Maldonado Hurtado, S. M. (2018). Buenas prácticas empresariales para la inclusión laboral de personas con discapacidad (Bachelor's thesis, PUCE-Quito).

Gamboa Aroca, D., & Mena Ibarra, R. (2019). Propuesta a la construcción de rol del trabajador social en materia de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad (Doctoral dissertation).

Mejía Valencia, N., & Pérez Uribe, M. (2020). Inclusión laboral: factores de éxito en la incorporación de personas con discapacidad: caso EPM, Colombia (Doctoral dissertation, Universidad EAFIT).

Campoverde-Pesantez, X., Viñanzaca-López, J. P., Parra-Lupercio, M. J., Reivan-Ortiz, G. G., & Ramírez-Coronel, A. A. (2021). Resiliencia y funcionalidad psicosocial en adictos institucionalizados. *Journal of American Health*.

Pino González, J. V. (2021). Proceso de inclusión laboral a personas con diversidad funcional: una mirada reflexiva.

Granados Segura, M. V. (2020). El aporte de la Orientación en el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad: un análisis de dos empresas inclusivas.

Loor Rivadeneira, M. R., Cedeño Ponce, J. V., & Bravo Cedeño, G. D. R. (2018). Perfil de resilientes en jóvenes con discapacidad motora en la carrera de psicología clínica de la Universidad Técnica de Manabí. *Caribeña de Ciencias Sociales*, (octubre).

Esquivel González, T., & Vargas Benavides, F. (2019). Formación en habilidades blandas de un grupo de personas adultas con discapacidad intelectual del CAIPAD ACEFOPAVAS a fin de potenciar su inserción laboral.

Quezada García, M. Y. (2021). Estudio sobre daño cerebral e inserción laboral.

Cadena Peñafiel, K. L. (2019). Habilidades Sociales en la inclusión laboral de personas con Discapacidad en la Parroquia de Calderón año 2019 (Bachelor's thesis, Quito: UCE).

Monroy Cortes, Á. C., Monroy Venegas, D. A., & Manrique Melgarejo, Y. (2018). Diseño de programa de divulgación por medio de redes sociales para promover la inclusión laboral de personas con trastorno del espectro del autismo (F84. 0).

Alfaro Miranda, K. (2020). Representaciones sociales acerca de las personas con discapacidad presentes en direcciones y jefaturas administrativas de la Universidad de Costa Rica.

Cedeño Loor, G. G. (2021). PERSONAS CON HABILIDADES DIFERENTES Y SU INCLUSIÓN LABORAL EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS DEL CANTÓN PORTOVIEJO (Bachelor's thesis, Jijpajapa. UNESUM).

Cabrera Chavez, V. R. (2022). Plan de capacitación para la inserción laboral a personas con discapacidad desde la Municipalidad Provincial de San Marcos.

Botina, F. J. P., Burbano, A. J. E., Salazar, J. M. M., & Jurado, C. F. B. (2022). Constructos psicológicos relacionados con los procesos de inclusión laboral en personas en condición de discapacidad: una revisión sistemática en Latinoamérica. *Eleuthera*, 24(1), 15-34.

Armijos Becerra, M. M. (2020). Aplicación de neuropsicología en adultos jóvenes con discapacidad intelectual leve para su correcta inserción laboral (Doctoral dissertation, Universidad de Guayaquil. Facultad de Ciencias Médicas. Carrera de Tecnología Médica).

Santos Galarza, M. L. (2021). Incidencia del confinamiento causado por la pandemia del covid-19 en el proceso de inclusión laboral de trabajadores con discapacidad en una empresa de la parroquia Posorja.

Salazar, M. J. M., & García, R. E. (2020). Factores psico socio-afectivos que limitan el desempeño de personas con discapacidad atendidas por la fundación Rostro de Jesús, 2018-2019. *RECUS: Revista Electrónica Cooperación Universidad Sociedad*, 5(2), 46-51.

Guajardo, E. S., Durán, C., Escalera, M., Mora, B., Pacheco, Á., & de los Ángeles Pérez, M. (2018). Discapacidad motora y Resiliencia en adultos. In *Estudios del desarrollo humano y socio ambiental* (pp. 236-252). Corporación Universitaria Reformada.

Instituto Nacional de seguridad y salud en el trabajo. Gobierno de España. (2018). Guía para la promoción de salud en el trabajo para personas con discapacidad intelectual.

<https://www.insst.es/documents/94886/538970/Gu%C3%ADa+para+la+promoci%C3%B3n+de+la+salud+en+el+trabajo+para+personas+con+discapacidad+intelectual.pdf/944d6e0f-3fdb-456b-b428-1e0ef7e77c58?t=1551829357466>

Ministerio de la protección social. (2018). Discapacidad e integración socio laboral en Colombia. <https://www.minsalud.gov.co/trabajoEmpleo/Documents/Discapacidad/Cartilla%20-Discapacidad%20e%20Integraci%C3%B3n%20Sociolaboral%20en%20Colombia.pdf>

Santacruz–Cali, M. Z., Soto-Bogotá, J. A., Cortés–Medellín, O. L., & López-Pereira, G. C. (2017). Guía para la aplicación del formato de perfilamiento basado en competencias laborales generales para personas con discapacidad.

Ospina Muriel, M. (2021). Coinclusive: sistema para facilitar el manejo del dinero en establecimientos atendidos por personas con discapacidad cognitiva.

Medina, C. (2012). Principios y conceptos en seguridad y salud en el trabajo. Ministerio de agricultura SENASA. <https://www.usmp.edu.pe/recursoshumanos/concurso2013/pdf/dif-fia10.pdf>

García, J. (2015, 25 de marzo). Pirámide de Maslow: la jerarquía de las necesidades humanas. Psicología y mente. Recuperado de: <https://psicologiaymente.com/psicologia/piramide-de-maslow#:~:text=As%C3%AD%20pues%2C%20las%20cinco%20categor%C3%ADas,niveles%20en%20el%20orden%20indicado.>

Galvis, LJ & Tarapués, WO (2021). Análisis de la legislación colombiana sobre inclusión laboral de personas con discapacidad, en el mundo organizacional. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/38670>.

Hernández-Hernández, N, & Garnica-González, J. (2015). Árbol de Problemas del Análisis al Diseño y Desarrollo de Productos. *Conciencia Tecnológica*, (50),38-46. ISSN: 1405-5597. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94443423006>

Hernández, R, Fernández, C, & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill Education. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Zapata, D. Y. C., Pardo, J. M. C., Aranguren, A. A. L., Álvarez, L. A. M., & Hernández, C. A. O. (2021). Ergonomía e inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual leve. Febrero de 2019. *Revista Sapientía*, 13(25).

Álvarez Cardona, Y. P. (2021). Abordajes investigativos de los últimos diez años realizados en el contexto latinoamericano acerca de la inclusión laboral de personas con discapacidad mental en las organizaciones empresariales.

Salazar Marín, C. A. La Inclusión Como Eje Central del Autodescubrimiento y Empoderamiento del Proyecto de Vida de jóvenes con Discapacidad Cognitiva.

Camilloni, A., Cols, E., Basabe, L. y Feeney, S. (2007). El saber didáctico. Buenos Aires: Paidós.

Couturejuzón González, L. (2003). Cumplimiento de los principios didácticos en la utilización de un software educativo para la educación superior. Educación Médica Superior, 17(1), 53-57.