

# Inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva

**Leydy Andrea Mafla Zambrano**

**Daniela Fernanda Naspirán Martínez**

**Nathalia Katherine Palles Moran**

Estudiantes del programa de Terapia Ocupacional  
Universidad Mariana

**Ana Cristina Tumul Enríquez**

Asesora – Docente del programa de Terapia Ocupacional  
Universidad Mariana

Las personas con discapacidad cognitiva presentan restricción o limitación en la participación en diferentes contextos: social, cultural, psicosocial, educativo y laboral. Al referirse a este último, las personas con discapacidad carecen de oportunidades laborales, lo cual afecta de manera directa el crecimiento personal y bienestar, por la existencia de barreras físicas, actitudinales, sociales, personales y económicas que restringen su incursión en el mundo laboral, lo que impide generar ingresos y ser autosuficiente para satisfacer sus necesidades. Actualmente, según el informe de la Organización Internacional de Trabajo se pretende ofrecer igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidad (Zondek, 2015).

Para toda persona, el trabajo constituye una actividad necesaria y muy significativa, aporta a la autonomía, a una total independencia y favorece significativamente la calidad de vida. Según el Informe Mundial de Discapacidad (2013) cuando las personas con discapacidad logran acceder al empleo, generalmente devengan menores ingresos en comparación con la población sin discapacidad que realiza el mismo trabajo, y frecuentemente desarrollan actividades como trabajadores informales. Frente a esta situación es importante destacar que Colombia se encuentra en el proceso de inclusión laboral, estableciendo normas que garantizan el derecho y la participación en el trabajo, con igualdad y equidad para favorecer condiciones de vida justas y dignas. La inclusión laboral de las personas con discapacidad permite la participación en el empleo y busca eliminar barreras en la selección, contratación, percepción negativa de la sociedad y en particular de los empleadores para esta población. La inclusión laboral es un factor muy importante para la realización de estos individuos, ya que el



Figura 1. Guía de buenas prácticas de inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva (2019).

trabajo constituye uno de los principales elementos de inclusión social de las personas, provee seguridad personal y familiar, permitiendo la visualización del futuro y la realización de proyectos. En este sentido, al no disponer de un empleo, las personas además de perder su fuente de ingresos, ven amenazadas la realización de proyectos que garanticen su plena autonomía.

Por lo tanto, es necesario conocer cuáles son los factores más influyentes en cuanto al proceso de inclusión laboral, los cuales son expuestos en el trabajo de investigación: *Factores ambientales que inciden en el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva que se encuentran en edad económicamente activa en la ciudad de San Juan de Pasto*. Este proceso se llevó a cabo con una población de 38 personas con discapacidad cognitiva, quienes están vinculadas con la organización *Best Buddies* y *CORDINAR*, a quienes se les aplicó dos instrumentos de evaluación: perfil sociodemográfico y *Measure of the Quality of the Environment* (MQE).

A partir de esto, los resultados evidencian que del total de la población, el 68 % pertenece al género masculino y 31 % al género femenino, asimismo, se resalta que el 78 % del total de esta población cuenta con dependencia económica, lo cual visibiliza restricción en la participación laboral, de igual manera, los factores ambientales más relevantes que dificultan el acceso al trabajo son en el mercado laboral, ya que los obstáculos que se presentan, en mayor medida, son la disponibilidad del empleo y criterios de contratación, representado por el 55,26 %, de igual manera, en el ítem de ingresos económicos, el ingreso personal para las personas con discapacidad cognitiva es un gran obstáculo, representado por un 47,37 %, en la afiliación al seguro de discapacidad existe una barrera muy

notable, evidenciada con un 44,74 % y finalmente, en los servicios financieros con un 44,74 %, lo que revela que esta población no logra desarrollar su autonomía, impidiendo llevar una vida igual y satisfactoria a toda la población, lo cual genera una situación económica carente. Por el contrario, en el círculo social, la familia es un facilitador principal para esta población, con un 63,16 %, al igual que el apoyo de amigos con un 34,21 %; por otra parte, en relación al apoyo de colegas en un contexto laboral es un gran obstáculo con el 36,84 %.

Teniendo en cuenta lo anterior, se propone una guía de buenas prácticas dirigidas a las empresas, con el fin de brindar oportunidades tanto para el trabajador con discapacidad como para el equipo humano, generar entornos laborales inclusivos y accesibles, los cuales favorecen un ámbito para el aprendizaje mutuo, este documento contiene una serie de estrategias y actividades que favorecen el proceso de inclusión laboral, permiten sensibilizar a los empleadores y a los empleados, lo anterior aporta a este proceso, para eliminar las barreras sociolaborales que impiden el desempeño de las personas con discapacidad cognitiva en una ocupación significativa.

Es así que, la participación y desempeño ocupacional está condicionado por la influencia de los factores ambientales que constituyen el ambiente físico, social y actitudinal en el que las personas viven y conducen sus vidas, dichos factores se establecen, ya sea como facilitadores o barreras para la participación, puesto que favorecen o dificultan el desempeño ocupacional. En consecuencia, la Terapia Ocupacional aborda el contexto, comprendiendo el desempeño a través de la interacción entre características de la persona, una tarea determinada y un contexto específico en relación a un proceso, inmer-

so dentro de un conjunto de políticas y principios que se han establecido con el fin de favorecer el proceso de inclusión laboral.

## Referencias

- Balanta, L., García, A. y Flórez, L. (2017). *Diagnóstico de los factores ambientales CIF que influyen en los procesos de selección de personal en el marco de la inclusión laboral de personas con discapacidad en una universidad pública [recurso electrónico]* (tesis doctoral). Recuperado de <http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/xmlui/bitstream/handle/10893/10426/CB-0539370.pdf?sequence=1>
- Cárdenas-Jiménez, A., Moreno-Angarita, M. y Álvarez-Montaña, D. (2013). Estado de los procesos de valoración ocupacional de las personas con discapacidad en Colombia: Un análisis exploratorio. *Revista de Salud Pública*, 15, 664-675.
- Zondek, A. (2015). Manual para una inclusión laboral efectiva de personas con discapacidad. Santiago de Chile. Recuperado de [http://www.sence.cl/601/articles-8075\\_archivo\\_01.pdf](http://www.sence.cl/601/articles-8075_archivo_01.pdf)