

Centro de apoyo al trabajo y la discapacidad

Hillarie Juliette Samaniego Gallardo

María Alejandra Ocampos Suarez

Estudiantes del Programa de Terapia Ocupacional

Universidad Mariana

Introducción

El trabajo es la actividad que por excelencia dignifica la vida del hombre. Dicha dignidad se produce debido a que el trabajo provee de un sustento monetario que les permite a las personas cubrir sus necesidades básicas de vida, tales como vivienda, alimentación, vestido, transporte y educación; con esto se aporta a que el ser humano se sienta digno, ya que el cubrimiento de estas necesidades le otorgan la posibilidad de estar amparado bajo unas condiciones que le aseguran la supervivencia. De igual manera, el trabajo dignifica al hombre, en la medida que le otorga a su vida la posibilidad de desarrollar habilidades, dones y potencialidades, ofreciéndole un sentido de realización y de propósito útil a su existencia y, a la vez, abriéndole paso a mayores aspiraciones que le permiten tener una esperanza respecto al futuro.

Como disciplina encargada de la ocupación del hombre, la Terapia Ocupacional juega en la dignificación de las personas un rol dinámico e importante; por ello, el terapeuta no solo puede considerarse como veedor de las óptimas condiciones de trabajo, sino también postulante de nuevas oportunidades de trabajo y nuevas condiciones dentro del mismo.

El presente ejercicio busca dar a conocer una idea de emprendimiento social, entendido como esa capacidad dignificante del trabajo y de cómo el terapeuta puede dignificar desde su papel profesional la vida de muchas personas en condiciones hoy poco dignas, a partir de la apertura de nuevos empleos a poblaciones muy poco empleadas.

La exposición de la propuesta se desarrolla en cuatro momentos: el primero ofrece un sustento teórico construido a partir de los conocimientos de otros terapeutas que ya han incursionado en la importancia del emprendimiento y la oferta laboral desde la terapia ocupacional; el segundo define unos



objetivos claros que la propuesta o idea de emprendimiento acoge, basados en la teoría estudiada en el momento uno; el tercero sustenta de manera completa el emprendimiento ideado y, finalmente, el cuarto momento ofrece unas conclusiones basadas en la reflexión del trabajo realizado.

Construcción del sustento teórico

En la búsqueda de una sociedad igualitaria existen muchos puntos que confluyen y requieren atención; la inclusión de las personas que presentan algún tipo de discapacidad no están dentro de ello, es considerado un tema menos importante.

De esta manera, el tema de la discapacidad con relación a las barreras sociales puede tratarse desde muchísimos frentes y desde la objetiva observación de diferentes disciplinas. Para el caso, la temática a tratar es estrictamente sobre el acceso a la vida laboral de las personas con discapacidad, ya que es actualmente una herramienta que, como muchas otras, cierra la brecha de la desigualdad. Al respecto, Arango-Soler et al. (2012) tienen la siguiente postura:

El papel colectivo de la sociedad es esencial en la equiparación de oportunidades lo que debe ir de la mano con una actitud proactiva de las personas con discapacidad en relación con el aprovechamiento de tales derechos sociales. Garantías y facultades que promueven la plena integración de este ser humano a su entorno social y que va asociada a la realización que como individuo pueda lograr la persona en condición de discapacidad, convirtiéndose el escenario comunitario en promotor o factor de restricción para que las alternativas sociales sean usufructuadas por el sujeto. No obstante, actitudes como el ensimismamiento, la autocompasión y todas las posiciones negativas frente a esta población impiden el acceso y utilización oportuna de estas oportunidades. (p. 844)

Esta clara exposición de sus pensamientos sustenta que, en la búsqueda de esa equidad social en el campo laboral, se requiere principalmente de dos factores determinantes que se conjugan. Por una parte, el ejercicio de la sociedad civil organizada que oferta posibilidades laborales y, por otra parte, la persona en situación de discapacidad, la cual hace utilización oportuna y proactiva de todas las ofertas ofrecidas por el conjunto social. Por tanto, son dos las responsabilidades necesarias y ambas requieren trabajar en conjunto.

Teniendo en cuenta que este mismo postulado lo plantea cada oferta laboral propuesta para la persona en situación de discapacidad, se debe proponer

con la garantía de ser accesible, donde se busque la plena integración del individuo, es decir, la oferta laboral no puede postularse en condiciones lejanas o distintas a aquellas que demanda la discapacidad que un individuo presente.

En este momento, la responsabilidad del conjunto social no es solo la de ofertar plazas laborales a las personas con discapacidad, sino también garantizar que esas plazas laborales respondan a sus requerimientos y no presenten restricción que impida la participación del sujeto. En este sentido, se habla de plazas laborales efectivas.

Estos argumentos conllevan a tomar un determinado enfoque, como el de “dinamizar las respuestas a la discapacidad, ya que, la discapacidad ocurre cuando un individuo con una deficiencia sufre una privación de oportunidades resultante de la interacción entre los recursos disponibles para la persona, las características personales y el ambiente” (Anagarita 2014, p. 82). Finalmente, lo que compete al ofertante es proponer plazas aptas que logren precisamente la vinculación y la óptima inclusión social de estas personas.

Por lo tanto, la tarea es generar esas respuestas laborales que ciertamente puedan considerarse oportunas y dinámicas.

La actuación social de la empresa, donde para superar la exclusión laboral es posible realizar ajustes razonables en el trabajo, que compaginen las capacidades de esta población con los requerimientos de la empresa para la obtención de resultados satisfactorios en el desempeño laboral. Igualmente se hace necesario un cambio de mentalidad, principalmente en los empresarios, apoyado por el cumplimiento de la normatividad sobre discapacidad para superar la exclusión laboral. (Garavito, 2014, p. 35)

La empresa y el empresario, como entes privados o públicos que juegan un papel en el ámbito social dentro de la generación de empleo, son, bajo estos parámetros y en gran medida, los responsables de posibilitar el acceso a las plazas laborales y permitir con ello la construcción de un camino hacia la inclusión.

Cada entidad empresarial es quien dispone los recursos para que una persona trabaje y, por ello, es de su competencia que esa disposición de recursos permita el aprovechamiento máximo, aun y pese a las condiciones de discapacidad que cualquier sujeto presente. Dichas condiciones requeridas por la persona con discapacidad que las demanda, además de ser precisas, deben ser competentes para el desarrollo y crecimiento de la empresa; donde, entonces, se considera que la plaza ofertada a la persona con discapacidad no es una respuesta vaga generada desde ese sentimiento negativo de

compasión, sino una respuesta laboral que considera a todos aquellos que desean alcanzarla como sujetos capaces y dotados de las habilidades necesarias para que la entidad continúe creciendo y desarrollándose en armonía.

Y, aquí nuevamente el postulado primario con el que se comenzó este sustento teórico, son las responsabilidades necesarias conjugadas: la empresa ofertante como representante de la sociedad civil en el campo laboral y la persona en situación de discapacidad como persona profesional competente capaz de ejecutar su ejercicio profesional en el pleno funcionamiento de las capacidades que posee, sin verse afectado por aquellas de las cuales no dispone.

Frente a todo esto, surge de manera inmediata el siguiente interrogante: ¿Cómo pueden las empresas y empresarios ser competentes a la hora de ofertar plazas laborales a personas en situación de discapacidad, sin ver afectado el desempeño de su compañía? Las respuestas pueden ser múltiples e infinitas, también las estrategias; sin embargo, todas, como menciona Silva et al. (2017), pueden contestarse desde una precisa disciplina: la Terapia Ocupacional, y extenderse a partir de esta hacia las necesidades sociales y económicas-mercantiles de forma integrada e interdependiente.

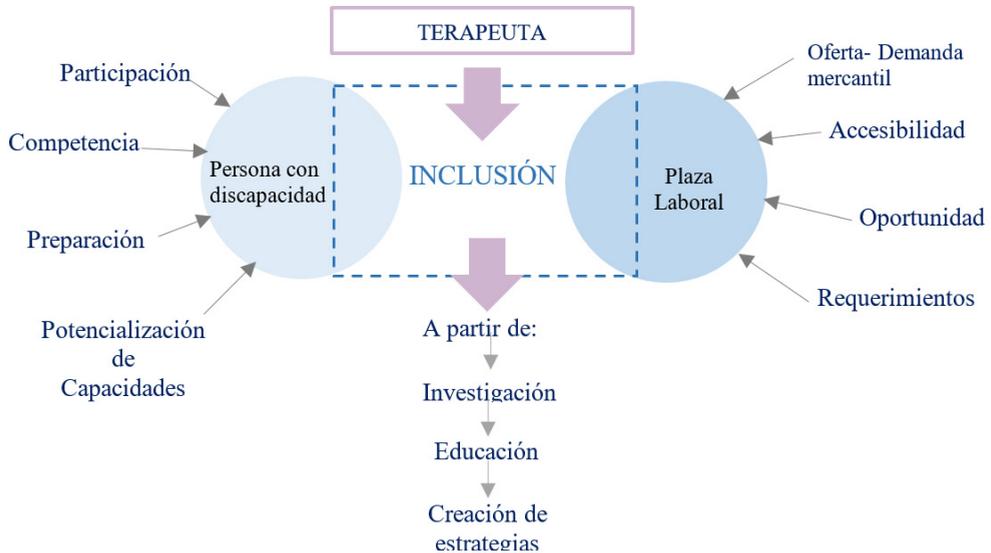
Así, al presentarse estas breves reflexiones teóricas, desde Terapia Ocupacional se propende ofertar un conjunto de ideas dispuestas como un proyecto potencial de emprendimiento, que genere una conexión entre las demandas y problemáticas socioeconómicas y mercantiles, que busca la inclusión de las personas en situación de discapacidad, ya que es una de las poblaciones más afectadas dentro del recurso laboral, además se proyectará estrategias que permitan a las empresas conservar e incluso mejorar sus competencias, al volverse inclusivas.

A continuación, se sustenta un plan de emprendimiento que busca favorecer en diferentes entidades dicha competencia empresarial incluyente, basada en la promoción de ofertas laborales sin restricción para los sujetos en condición de discapacidad y siempre benéficas para las entidades empresariales.

Objetivos de la idea de Emprendimiento Ocupacional

Figura 1

Grafico conceptual sobre el objetivo de emprendimiento.



Para la creación de un objetivo claro de la idea de emprendimiento, se tienen en cuenta tres actores en juego, por un lado, la persona con discapacidad, la cual busca tener acceso a trabajo; la plaza laboral ofertada por una entidad empleadora y el terapeuta ocupacional como profesional encargado de generar estrategias de inclusión entre la persona y el trabajo por el que esta opta.

La función de inclusión que el terapeuta ocupacional hace es la base de la propuesta de emprendimiento que se pretende crear, la cual busca como meta final promover el desarrollo de diferentes características cualitativas tanto en la persona con discapacidad como en la entidad empleadora, para lograr que ambas se conjuguen estratégicamente y encuentren maneras benéficas de asociarse, permitiendo que exista cohesión y que la brecha de segregación laboral se disminuya.

Dentro de ello, el terapeuta ocupacional, basado en investigación, educación y creación de estrategias, fomenta en la persona con discapacidad la participación, la competencia, la preparación y la potencialización de sus capacidades, a fin de conducir a este a la mayor preparación posible para optar por un lugar de trabajo determinado. En la empresa fomenta la oferta y la demanda mercantil, que le permitirá visualizar el porqué es necesario

emplear a una gran variedad de personas dentro de su organización y cómo puede beneficiarse de ello; así mismo, fomentará las posibilidades de volverse accesible para, precisamente, dar inclusión, además enriquecerá la oferta de oportunidades, pensando siempre en sus necesidades y requerimientos organizacionales y empresariales.

Descripción detallada de la idea de Emprendimiento Ocupacional

El proyecto pretende generar una entidad colaboradora que permita la capacitación tanto de personas en situación de discapacidad como de entidades empresariales que se encuentren en necesidad de mejorar su organización sistémica, a fin de emplear el tipo de personal que aquí se refiere. Para ello, la entidad busca conformarse principalmente de profesionales de la terapia ocupacional como conocedores de las diferentes discapacidades y como estudiosos de las diferentes maneras de ocupación. Estos profesionales guiarán todos los procesos, pero buscarán, para el desarrollo de cada estrategia planteada, el acompañamiento de profesionales de otras disciplinas, que resulte competente de acuerdo a lo que se requiera.

Así, por ejemplo, si es el caso y se requiere, puede emplearse los conocimientos de un profesional de mercadeo, para que diseñe las estrategias a utilizar dentro de la compañía o, bien, las habilidades necesarias a desarrollar por parte de la persona en situación de discapacidad que desee optar por determinada plaza laboral. También puede recurrirse a los conocimientos de un arquitecto, que determine la adecuación del espacio de trabajo dentro de la empresa, a fin de que, guiado por el terapeuta ocupacional, pueda diseñar un lugar adecuado y accesible. De igual forma, puede tenerse en cuenta a diseñadores, psicólogos, *coach* de liderazgo y emprendimiento, ingenieros electrónicos, entre muchos otros; lo cual dotará a la propuesta aquí presente de un valor aún mayor, ya que no solo dará cabida a las personas en situación de discapacidad y a las empresas empleadoras; sino también a muchos otros profesionales que pueden resultar participes.

Esta entidad de la que aquí se habla y que se propende emprender podría prestar diferentes tipos de servicio, siendo estos dirigidos a las empresas contratantes o bien a las personas con discapacidad que requieran o deseen ser empleadas.

1. Servicios prestados a personas discapacitadas

- **Fomento de la participación:** Las personas, pueden acceder a diferentes actividades -grupales o individuales-, en las que tengan la oportunidad de enriquecer sus procesos de participación, a partir de talleres que lleven a descubrir lo que quieren realmente y el potencial con el que cuentan para lograrlo; establecer una ruta de vida y desarrollo personal y profesional, así como una estrategia para conseguir la plaza laboral a la que han ofertado e incluso generar un emprendimiento.

- **Desarrollo de la competencia:** Todos los interesados pueden acceder al desarrollo de diferentes talleres focales, que busquen hacer competente en un área determinada al profesional que opta por la plaza que se oferta. Aquí se tendrán en cuenta las necesidades empresariales y se crearán estrategias para que la persona en situación de discapacidad alcance el potencial necesario.
- **Preparación Competente:** En esta área, como complemento a la descrita anteriormente, se buscarán programas educativos a los que las personas puedan acceder a fin de prepararse y alcanzar los conocimientos necesarios para optar por un empleo específico o desarrollar un emprendimiento.
- **Potencialización de capacidades:** Teniendo en cuenta el conocimiento de las habilidades que cada persona tiene y aquellas que por discapacidad quizás no dispone, se buscarán estrategias para que las capacidades sean mayores, de esta manera se suplirá aquellas condiciones que no le son favorables.

2. Servicios prestados a empresas

- **Oferta y demanda mercantil. ¿Por qué es necesario hacer de mi empresa un lugar inclusivo?:** Las empresas podrán desarrollar talleres que les permita comprender las ventajas de ser sociedades inclusivas, teniendo en cuenta, y de manera específica, la labor particular que cada empresa desarrolle.
- **Accesibilidad empresarial:** Se brindarán conocimientos y asesorías que permitan hacer de la empresa un lugar inclusivo, tanto en la organización de su ambiente físico como organizacional.
- **La posibilidad de brindar oportunidades:** Basado en el organigrama empresarial, se aconsejará a la empresa aquellos campos en los que puede emplear a distintas personas en situación de discapacidad; así mismo, se le permitirá conocer, a través de una base de datos, diferentes perfiles a los que puede emplear en las plazas que oferta; siendo estos perfiles previamente preparados.
- **Establecimiento de requerimientos empresariales:** Se sustentarán y desarrollarán estrategias y planes que permitan conservar y mejorar la competencia empresarial, al establecer requerimientos de la compañía que busquen siempre hacerla competente y no disminuir dicha competencia al emplear una persona con discapacidad, sino más bien valerse de ella para mejorar sus procesos.

Todo este despliegue de actividades puede extenderse más allá de lo regional; siendo muchas las posibles personas y compañías beneficiadas. Hoy por hoy, existen varios emprendimientos que apoyan el desarrollo profesional, pero poco se habla del desarrollo laboral y profesional de las personas discapacitadas; por ello esta idea le apuesta a ello.

Conclusiones

Para generar inclusión laboral se requieren acciones conjuntas entre la empresa ofertante y la persona en situación de discapacidad que va a ofertar por dicha propuesta de empleo. Ambos son responsables de un sistema inclusivo.

El terapeuta es el profesional competente para generar esa inclusión entre la persona discapacitada y la empresa que oferta una plaza; sin embargo, puede valerse del conocimiento de otros profesionales.

Cada oferta que se hace no debe considerarse un acto de caridad en sí mismo, sino una propuesta laboral a una persona con amplias capacidades y con potencial. En ello, la persona con discapacidad debe verse a sí misma como profesional competente y la empresa como entidad inclusiva, pero demandante de los mejores perfiles laborales.

Referencias

- Angarita, D. (2014). *Rehabilitación integral: Un análisis de contenido del marco normativo de apoyo a la discapacidad* (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia). Repositorio Institucional Biblioteca Digital. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/21820>
- Arango-Soler, J., Santander, J. y Correa-Moreno, Y. (2012). Programa de orientación vocacional laboral para personas con discapacidad de la fundación de adaptación laboral IDEAL. *Revista de salud pública*, 14(5), 842-851.
- Garavito, D. (2014). *La inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta* (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia). Repositorio Institucional Biblioteca Digital. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/51854>
- Silva, C., Cardinalli, I., Sánchez, M., Zacchi, A., Almeida, A., Ambrosio, L., De Oliveira, M. y De Paula, B. (2017). La terapia ocupacional y la cultura: Miradas a la transformación social. *Revista Chilena de Terapia Ocupacional*, 1(1), 105-113.