

**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)**

**Presentado por:**

**Ángela Carolina Monroy Cortes**

**Daniela Andrea Monroy Venegas**

**Yohana Manrique Melgarejo**

**Diseño para el trabajo investigativo para optar por el título de especialista en  
Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.**

**Asesor**

**July Patricia Castiblanco Aldana**

**Escuela colombiana de carreras industriales - ECCI**

**Facultad de posgrados**

**Especialización en gerencia de la seguridad y salud en el trabajo**

**Bogotá D.C**

**Noviembre, 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)**

**Presentado por:**

**Ángela Carolina Monroy Cortes - 72857**

**Daniela Andrea Monroy Venegas -70317**

**Yohana Manrique Melgarejo - 72924**

**Diseño para el trabajo investigativo para optar por el título de especialista en  
Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.**

**Escuela colombiana de carreras industriales - ECCI**

**Facultad de posgrados**

**Especialización en gerencia de la seguridad y salud en el trabajo**

**Bogotá D.C**

**Noviembre, 2018**

## Tabla de contenido

1. Problema de investigación.....	7
1.1 Descripción del problema.....	7
1.2 Formulación del problema .....	10
1.3 Hipótesis.....	10
1.4 Sistematización formulación del problema .....	10
2. Objetivo de la investigación .....	11
2.1 Objetivo general .....	11
2.2 Objetivos específicos.....	11
3. Justificación y delimitación de la investigación .....	12
3.1 Justificación.....	12
3.2 Delimitación .....	14
4. Marco referencial .....	15
4.1 Estado del arte .....	15
4.1.1 Internacional. ....	15
4.1.2 Nacional.....	25
4.1.3 Local. ....	32
4.2 Marco teórico .....	42
4.2.1 Autismo. ....	42
4.2.2 Inclusión laboral. ....	47
4.2.3 Perfil ocupacional. ....	48
4.2.4 Redes sociales.....	51
4.2.5 Pacto de productividad. ....	53
4.2.6 Best Buddies. ....	58
4.2.7 RECA (Red de empleo con apoyo). ....	60
4.2.8 Rehabilitación basada en comunidad. ....	61
4.2.9 Promoción de la salud.....	62
4.2.10 Prevención. ....	65
4.2.11 Responsabilidad Social Empresarial. ....	67

4.2.12 Orientación socio ocupacional.....	69
4.2.13 Pirámide de Maslow .....	71
4.2.14 Calidad de vida. ....	72
4.2.15 Ergonomía. ....	74
4.2.16 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).....	75
4.2.17 Profesiograma.....	76
4.2.18 Proceso de Selección .....	76
4.3 Marco legal.....	78
4.3.1 Constitución Política de Colombia. ....	78
4.3.2 Proyecto de ley 083 de 2015 cámara. ....	79
4.3.3 Proyecto de ley 046 de 2017 cámara. ....	79
4.3.4 Ley 361 de 1997. ....	79
4.3.5 Ley 762 de 2002. ....	81
4.3. 6 Ley 1346 de 2009. ....	81
4.3.7 Ley 1618 de 2013. ....	83
4.3.8 Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.....	84
4.3.9 Decreto 1072 de 2015.....	86
4.3.10 Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales .....	89
4.3.11 Decreto 2177 de 2017.....	92
4.3.12 Decreto 392 de 2018.....	92
5. Diseño metodológico de la información. ....	93
5.1 Paradigma.....	93
5.2 Método. ....	93
5.3 Tipo de investigación .....	94
5.4 Fuentes .....	94
5.4.1 Fuente primaria. ....	94
5.4.2 Fuente secundaria. ....	94
5.4.3 Fuente terciaria. ....	95
5.5 Fases .....	95
5.5.1 Fase 1.....	95
5.5.2 Fase 2.....	96

5.5.3 Fase 3.....	96
5.5.4 Fase 4.....	97
5.6 Metodología .....	97
5.6.1 Muestra.....	97
5.6.2 Criterios de selección de muestra.....	98
5.6.3 Recolección y análisis de datos.....	99
6. Resultados.....	100
6.1 Hallazgos para el objetivo número 1.....	100
6.1.1. Población muestra 1 (Personas con autismo).....	100
6.1.2. Población muestra 2 (Empresa).....	105
6.1.3. Población muestra 3 (Expertos).....	110
6.1.4. Análisis de resultado global.....	113
6.2 Hallazgos para el objetivo número 2.....	118
6.2.1. Redes social de mayor impacto .....	118
6.2.1.1. Empresas:.....	118
6.2.1.2. Personas con espectro autista F84.0: .....	120
6.3 Hallazgos para el objetivo número 3.....	122
6.4 Hallazgos para el objetivo número 4.....	123
7. Conclusiones.....	127
8. Anexos .....	131
8.1 Entrevista personas con autismo .....	131
8.2 Entrevista empresa .....	133
8.3 Entrevista experto.....	135
8.4 Consentimiento informado.....	137
9. Referencias Bibliográficas y Cibergrafía.....	139

## **Listado de tablas**

<b>Tabla 1.</b> Niveles de clasificación por gravedad .....	44
---	----

## **Tabla de gráficos**

<b>Gráfico 1.</b> Etapas personas empresas pacto de productividad .....	56
<b>Gráfico 2.</b> Análisis hermenéutico de personas con autismo .....	100
<b>Gráfico 3.</b> Tasa de empleo de personas autistas.....	101
<b>Gráfico 4.</b> Entidades de apoyo .....	102
<b>Gráfico 5.</b> Niveles de formación en personas con autismo.....	102
<b>Gráfico 6.</b> Cargos desempeñados.....	103
<b>Gráfico 7.</b> Medios de búsqueda de empleo .....	104
<b>Gráfico 8.</b> Análisis hermenéutico de empresas .....	105
<b>Gráfico 9.</b> Ajustes razonables según las empresas.....	107
<b>Gráfico 10.</b> Conocimiento del marco legal .....	107
<b>Gráfico 11.</b> Procesos de selección estructurados .....	108
<b>Gráfico 12.</b> Reconocimiento de entidades de apoyo.....	109
<b>Gráfico 13.</b> Requisitos de selección.....	109
<b>Gráfico 14.</b> Requisitos de formación .....	110
<b>Gráfico 15.</b> Análisis hermenéutico de expertos .....	110
<b>Gráfico 16.</b> Ajustes razonables.....	111
<b>Gráfico 17.</b> Barreras de inclusión laboral .....	112
<b>Gráfico 18.</b> Red social empresarial de mayor impacto en la ciudad de Bogotá D.C.....	119
<b>Gráfico 19.</b> Consultas relacionadas con la red social “LinkedIn” .....	119
<b>Gráfico 20.</b> Historial uso de “LinkedIn” durante los últimos 12 meses .....	120
<b>Gráfico 21.</b> Red social de mayor impacto en la ciudad de Bogotá D.C .....	121
<b>Gráfico 22.</b> Consultas relacionadas con la red social “Facebook” .....	121
<b>Gráfico 23.</b> Historial uso de “Facebook” durante los últimos 12 meses .....	122

# **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)**

## **1. Problema de investigación**

### **1.1 Descripción del problema**

El trabajo en general, es una necesidad central e indispensable para la supervivencia de una persona cualquiera sea su condición y situación, ya que por medio de este se alcanza el bienestar, sustento económico y la autorrealización. El mundo laboral y las características organizacionales actuales hacen que el derecho al acceso de las personas con discapacidad al trabajo encuentre barreras difíciles de eliminar. Sin embargo, se ha demostrado que en algunos países cada vez reconocen que dicho grupo poblacional tiene un gran potencial, el cual en muchas ocasiones es desaprovechado teniendo una valiosa contribución a la economía y sostenibilidad organizacional, estadísticas citadas de la Fundación Arcángeles (Entidad dedicada a los procesos de inclusión social y a la preservación de los derechos de las personas con discapacidad a fin de mejorar su calidad de vida y eliminar las barreras de exclusión) referidas en el año 2016 señalan que los países que no favorecen la inclusión laboral son; Colombia con el 90%, Chile con 78%, México 65%, Argentina 63% y por último España con 56%.

Actualmente la situación Colombiana de inclusión laboral según estadísticas publicadas en el periodo 2004 – 2015 para el Observatorio Nacional de Discapacidad de Colombia elaboradas por el Grupo de Gestión en Discapacidad de la Oficina de Promoción Social y gestión del conocimiento con Fuentes de información de Epidemiología y Demografía refieren que en Colombia existe un total de 2.296.366 de personas en situación de discapacidad, 108.319 presentan dificultad para relacionarse con las demás personas y el entorno ( dificultad

directamente asociada con el espectro autista F84.0) , identificando que 42.786 de las personas con dicha condición se encuentran en edad productiva contemplada entre los 15 a 44 años y solo 20.425 actualmente participa en actividades productivas, identificando que el nivel de formación o perfilación para desempeñar actividades laborales es de 829 de personas Técnicas o Tecnológicas y 983 cuentan con un nivel educativo universitario sin título. Se aprecia en dicho estudio que el total de las personas registradas 233.851 actualmente no participa en actividades productivas a razón de su discapacidad, 262.874 perciben actitudes negativas hacia su condición por parte de otras personas y 4.553 son de funcionarios y empleados de diferentes organizaciones, 120.083 personas se encuentran laborando y 34.025 se encuentran buscando trabajo siendo la actividad económica de mayor desempeño de esta población de Servicios con 29.981 personas y agrícola 29.100 personas.

El concepto del Autismo actualmente aún es desconocido por la mayoría de las personas, asociando al mismo en ocasiones con comportamientos agresivos, sin embargo, dicha condición se relaciona directamente a la dificultad que se tiene para comunicarse e interactuar con el ambiente, así como los patrones repetitivos de comportamiento, intereses o actividades. De acuerdo, al grado de discapacidad cognitiva de las personas con autismo se busca su participación en actividades de tipo vocacional, productiva con o sin remuneración, es por esto que sus habilidades motoras, neuromusculares, cognitivas y perceptuales deben permitir un nivel de desempeño funcional que favorezca su vinculación, evidenciando así que los procesos asistenciales de rehabilitación tienen una gran pertinencia. En Colombia, se contemplan los mismos dentro del Plan Obligatorio de Salud del Sistema general de Seguridad social en áreas como psicología, fonoaudiología, Terapia ocupacional, y fisioterapia , cada uno de estas de acuerdo a su enfoque buscan fortalecer y potenciar las habilidades anteriormente mencionadas;



promoviendo de esta manera el incremento del nivel de función de las personas durante el desempeño de actividades básicas de la vida diaria, instrumentales, vocacionales y productivas de acuerdo a su ciclo vital. En concordancia con lo referido, se aprecia que al finalizar o ejecutar dichos programas de rehabilitación terapéutica las personas con Autismo llegan a incrementar su nivel de funcionamiento; sin embargo, pese a todos los esfuerzos la ubicación laboral para el logro de la autorrealización de la misma tiene un panorama reducido de actividades productivas a las cuales puede acceder encontrando diferentes barreras para su inclusión.

Existe normatividad donde se incluyen beneficios tributarios establecidos para las compañías como en la ley clopatofsky (361 de 1997), sin embargo, se identifican barreras relacionadas a temores en relación al ordenamiento jurídico que contiene procesos jurisprudenciales contradictorios que generan un recelo a nivel empresarial, así mismo el concepto de “debilidad manifiesta” que se relaciona con las actividades contractuales organizacionales, genera cuestionamientos acerca del nivel de productividad que dicha población llegue a proporcionar al interior de una empresa. Adicionalmente, parte de la oferta laboral no cuenta con la infraestructura económica y locativa necesaria para favorecer el proceso inclusivo ya que al efectuar la contratación de dicha población se ven obligadas a realizar modificaciones, adecuaciones y adaptación en los puestos de trabajo.

Pese a contar con un marco normativo que establece los diferentes lineamientos para el proceso de inclusión, existe una ayuda estratégica “Pacto de productividad” que busca el alcance inclusivo a través de un modelo integrando entidades y actividades de formación para el acceso laboral y que se articula con el sector empresarial.

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, se observa que el nivel de divulgación del “Pacto de productividad” no ha generado un impacto de apertura y conciencia laboral por parte de los empresarios, sumado a esto se presenta la falta de conocimiento acerca de las habilidades ocupacionales que tienen las personas en situación de discapacidad y que pueden contribuir con el nivel de productividad al interior de una organización siempre y cuando exista un proceso de selección pertinente que interrelacione la descripción de cargo propio de la empresa junto con el perfil ocupacional y de esta manera el ingreso y sostenibilidad productiva de esta población se garantice y cumpla con los estándares requeridos . Es por ello que se aprecia una alta pertinencia en cuanto a la búsqueda de elementos y mecanismos de propagación de la información que favorezcan la sensibilización previamente dicha y el reconocimiento de las personas en situación de discapacidad como entes productivos.

## **1.2 Formulación del problema**

¿Cómo promover la inclusión laboral mediante un programa de divulgación basado en redes sociales para personas con trastorno del espectro del autismo (F84.0)?

## **1.3 Hipótesis**

**1.3.1** Son las redes sociales una herramienta propicia para fomentar la inclusión laboral de personas con trastorno del espectro del autismo (F84.0)

## **1.4 Sistematización formulación del problema**

**1.4.1** ¿De qué manera se ven afectadas las personas con trastorno del espectro del autismo (F84.0) al no ser incluidas laboralmente?

**1.4.2** ¿Qué beneficios podrían obtener las compañías al incluir personas con trastorno del espectro del autismo (F84.0)?

**1.4.3** ¿Cómo pueden beneficiar las redes sociales el proceso de contratación para personas con trastorno del espectro del autismo (F84.0)?

**1.4.4** ¿Qué redes sociales tiene mayor impacto a nivel empresarial para la divulgación de las habilidades de personas con trastorno del espectro del autismo (F84.0)?

**1.4.5** ¿Qué componentes ayudarían a que una empresa esté más preparada para brindar empleo a personas con trastorno del espectro del autismo (F84.0)?

## **2. Objetivo de la investigación**

### **2.1 Objetivo general**

Diseñar un programa de divulgación a través de redes sociales para promover la inclusión laboral en personas con trastorno del espectro del autismo (F84.0).

### **2.2 Objetivos específicos**

**2.2.1** Identificar las barreras actuales que dificultan la inclusión laboral en personas con trastorno del espectro del autismo (F84.0), mediante estudios y recursos cualitativos de acceso a información.

**2.2.2** Determinar cuáles son los tipos de redes sociales de mayor impacto para divulgar la oferta de valor de procesos de inclusión laboral en empresas y para orientar a las personas con trastorno del espectro del autismo (F84.0) en procesos de ubicación y perfilación laboral.

**2.2.3** Informar acerca de la función de las entidades formativas y mediadoras en procesos de inclusión laboral, y de igual manera exponer las barreras actuales que dificultan el proceso de inclusión laboral en personas con trastorno del espectro del autismo (F84.0).

**2.2.4** Determinar la oferta de valor de los procesos de inclusión laboral para las empresas y en el proceso estratégico de SG SST.

### **3. Justificación y delimitación de la investigación**

#### **3.1 Justificación**

Actualmente, se identifica una alta importancia en el reconocimiento de la perspectiva de las personas en condición de discapacidad específicamente Autistas, sobre su calidad de vida. Ya que la tasa poblacional actual de personas en situación de discapacidad, sin la posibilidad de empleo es preponderante pese a los innumerables esfuerzos realizados desde los servicios de rehabilitación (Asistenciales) y formativos desde las instituciones de entrenamiento y perfilación vocacional.

Por ende, el diseño del programa de divulgación para favorecer la inclusión laboral, permite a través de la sensibilización, identificación de barreras promover la mejora de las condiciones objetivas y subjetivas que impactan en la calidad de vida en las personas con autismo permitiendo su autorrealización, al generar nuevas oportunidades laborales por medio de la interacción entre el programa previamente dicho y las empresas.

Esto respalda necesariamente que se reconozca y promueva el derecho de cada persona a tener oportunidades laborales que impactan en su proyecto de vida y exhorta al colectivo empresarial a la eliminación de las barreras que dificultan e interfieren en su inclusión y

participación laboral a través del reconocimiento del programa “Pacto de productividad”, así como la facilitación de procesos de selección de personal con la identificación de las habilidades ocupacionales en beneficio a las actividades organizacionales, favoreciendo una estabilidad laboral de las personas con autismo por su nivel de funcionalidad.

De igual manera, es importante relacionar este proyecto con Seguridad y Salud en el Trabajo, se hará desde el ámbito de la ergonomía puesto que es importante que los puestos de trabajo sean adaptados a las personas, es por esto que las organizaciones requerirán hacer cambios en su estructura interna a nivel de los puestos de trabajo y modificaciones locativas, a fin de que estas personas se sientan a gusto, se hace necesario controlar los factores de riesgo que se presentan dentro de las organizaciones que impide desempeñar a cabalidad dichas funciones establecidas para las condiciones de estas personas, generando a su vez pérdidas a la organización por la afectación producida en la productividad, al no poder controlar el riesgo; La ergonomía se hace necesaria y hay que tenerla en cuenta con el fin de mitigar accidentes y prevenir enfermedades laborales, en beneficio a las actividades organizacionales y las propias de las personas con autismo.

Tomando como referencia el documento milenio 8, se puede evidenciar el tema de trabajo decente, estable y sostenible para todas las personas, este documento también hace referencia al desempleo que existe y por ende que haya más pobreza. *Según la OIT, la cifra de desempleados asciende en 2015 a más de 204 millones El desempleo mundial aumentó de 170 millones de personas en 2007 a casi 202 millones de personas en 2012, de los cuales, unos 75 millones son mujeres y hombres jóvenes, se necesitaría cerca de 30 millones de empleos al año, para poder cubrir el desempleo a nivel mundial.*

El trabajo decente implica que todas las personas sin importar su raza, sexo, color y condiciones, tengan oportunidad para realizar alguna actividad productiva, donde les aporte ingresos, seguridad, protección social para sus familias, para que tengan una mejor calidad de vida familiar, social, pero para lograr todo esto, se debe invertir en educación y formación de los jóvenes y de las personas en general, dotarlos de aptitudes que estén ajustadas a las demandas del mercado laboral.

Teniendo en cuenta los 17 objetivos del documento milenio 8, se ha revisado y tomado como referencia para este proyecto los siguientes objetivos de desarrollo sostenible:

- Numeral 4. EDUCACIÓN DE CALIDAD
- Numeral 8. TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO
- Numeral 10. REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

Por último los recursos comunicativos de mayor acceso y alcance en el siglo XXI son las redes sociales teniendo un auge significativo que facilita la divulgación más efectiva de la información, por ende, al realizar la exposición de los contenidos necesarios para el programa propiamente dicho se promoverá la inclusión laboral de personas Autistas a través de la divulgación de las barreras existentes en el proceso como también el procedimiento de selección adecuado para dicha población dependiendo el grado de funcionalidad.

### **3.2 Delimitación**

En el presente Proyecto se realizó una propuesta del Diseño de un programa de divulgación por medio de redes sociales que permita promover la inclusión laboral de personas Autistas. Esto con el fin de que se brinden oportunidades laborales a estas personas y se mejore su calidad de

vida dando apoyo a sus familias, facilitando el acceso al mundo laboral, al margen económico, y de esta manera resignificando el valor terapéutico y anclaje social.

Las redes sociales permiten tener acceso a la información de manera internacional, el presente proyecto se orienta exclusivamente a un alcance nacional.

## **4. Marco referencial**

### **4.1 Estado del arte**

A fin de documentar las investigaciones recientes que se han efectuado sobre la inclusión laboral en personas con autismo, discapacidad intelectual, empleo con apoyo se hizo la revisión de tesis e investigaciones realizadas en los últimos diez (10) años en diferentes motores de búsqueda tales como Ebscop, Google academic, Sciencedirect, apreciando mayor desarrollo de investigaciones en Europa y parte de Latino América, identificando que el proceso ha generado mayor interés y mayor preocupación por la comunidad investigativa encontrando, las siguientes referencias en un marco internacional, nacional y local.

#### **4.1.1 Internacional.**

En el año 2015 Cobas Náñez Katerina en su *investigación Desarrollo de estrategia de inclusión para personas con discapacidad al campo laboral* tiene por interés, conocer la situación actual, de las personas con discapacidad en edad para trabajar, en relación a su inclusión al campo laboral en México.

Partiendo de la base, de las personas con algún tipo de discapacidad, son sujetos de protección y ayuda por parte del Gobierno, con la generación de Leyes y Programas que eviten la discriminación a este colectivo y su plena incorporación a la sociedad.

Se consideran las premisas de empleo planteadas por la Organización Internacional del Trabajo.

La aproximación metodológica que sustenta a la investigación es cualitativa “entrevista de profundidad”. El objetivo es la riqueza, profundidad y calidad de la información, desarrollar y analizar el significado de un programa de capacitación en un determinado grupo y contexto.

A partir de los resultados obtenidos, con base al uso de la entrevista profunda, fue posible distinguir que existen variables que permiten comprender, las necesidades de inclusión y capacitación para las personas con discapacidad.

El estudio identifica una estrategia de inclusión laboral existente para personas con discapacidad, requiere de capacitación con base al tipo de discapacidad con la que cuenta la persona.

El trabajo de investigación anteriormente referenciado se orienta directamente a la identificación de las condiciones que tienen las personas en situación de discapacidad para su vinculación y capacitación en el campo laboral y orienta sus esfuerzos hacia el establecimiento de espacios de capacitación dirigidas hacia las mismas para favorecer el empoderamiento de sus derechos teniendo un impacto directo sobre las empresas. De acuerdo a la formulación del problema y objetivos descritos en el presente trabajo de investigación, se aprecia diferencias en cuanto a que; la estrategia de divulgación y empoderamiento de los procesos de inclusión laboral son dirigidos a los entes empresariales para fomentar la apertura de actividades laborales a las personas Autistas, se centra en la exposición de las barreras identificadas durante el desarrollo del proyecto, con el fin de mitigar todos aquellos imaginarios, vinculando las redes



sociales lo que pretende favorecer el aumento de acceso del personal con autismo en sus organizaciones.

En una segunda investigación encontrada Mariela Gavranic Solari en el año 2014 desarrolla una investigación titulada *El empleo con apoyo. Inclusión laboral de personas con síndrome de asperger y autismo de alto funcionamiento* en la cual se analiza la falta de adopción de programas de inclusión laboral por parte de las organizaciones en personas con Síndrome de Asperger (SA) y Autismo de alto funcionamiento en el país de Uruguay, esto dado al ejemplo evidenciado en la sociedad para la cual es difícil incluir personas con este tipo de discapacidad, y que aunque se hubiese dado un gran avance de inclusiones en las instituciones educativas y en el ámbito social por otro lado el campo laboral tendría un amplio desfavorecimiento en la aceptación de dichas personas dentro de las organizaciones.

El principal objetivo de los autores de la monografía es dar a conocer la problemática sobre las barreras existentes de acceso al campo laboral de esta población, con el fin de que la sociedad brinde un gran apoyo y participación en el diseño de políticas públicas que favorezcan a las personas con Síndrome de Asperger (SA) y Autismo de alto funcionamiento ayudando a su bienestar social y emocional.

Todo lo anterior sería basado en las herramientas y estrategias tomadas de la Guía de Empleo con Apoyo para personas con Autismo de la Confederación Autismo de España de la cual tomaron el enfoque para promover la inclusión laboral de esta población y a su vez adoptaron la herramienta de “empleo con apoyo” en la cual se basaron para lograr el objetivo de la monografía.

Con ayuda de la implementación de test y programas para personas con Síndrome de Asperger (SA) y Autismo de alto funcionamiento se pretende lograr conocer las habilidades con las cuales contaba una persona con este tipo de discapacidad, pero notaron que existían falencias, ya que en el país eran pocos los profesionales que tenían conocimientos de las necesidades de esta población, lo que se convertía en un problema ya que de esta forma no era posible dar un diagnóstico adecuado para las funciones que podría llegar a ejercer una persona autista en una organización según sus aptitudes y habilidades.

Es por lo anterior que los autores notaron la falta de apoyo por parte del estado ya que se estarían vulnerando ciertos derechos de esta población, al no contar con inserciones laborales o una aceptación por parte de la sociedad como cualquier otra persona del estado, llegando de esta manera al mejoramiento de la calidad de vida de los mismos.

Para los autores la herramienta “empleo con apoyo” resultaba ser un mecanismo adecuado para desarrollar el aumento de la inclusión laboral de personas con Síndrome de Asperger (SA) y Autismo de alto funcionamiento, esta herramienta desarrollada en España incluye personal profesional fuera y dentro de las organizaciones, las cuales intervienen interna y externamente en la organización durante el proceso de adaptación de la persona autista en el lugar de trabajo, llegando de esta manera a lograr condiciones de trabajo similares o casi iguales que las de otro trabajador de la organización.

Para los autores otra de las problemáticas existentes para desarrollar los programas de inclusión laboral en las organizaciones, provenía de los procesos de selección existentes en las mismas, ya que los ejercicios desarrollados para este proceso no eran los más adecuados para personas autistas, de otro modo las personas encargadas de este proceso deberían contar con

conocimientos asociados a los diferentes aspectos y habilidades de esta población, como también se debería adaptar los mecanismos de evaluación a este tipo de personas.

La monografía describe cada una de las fases del programa “empleo con apoyo” en la cual intervienen profesionales, la persona autista y la organización, logrando en conjunto un proceso de inclusión rápido y de manera favorable para cada una de las partes interesadas.

Según lo anterior la monografía descrita da a conocer toda la problemática que viven las personas con Síndrome de Asperger (SA) y Autismo de alto funcionamiento en Uruguay, tanto social como laboralmente al no ser incluidas en las organizaciones del estado, por todas aquellas barreras que se les presentan en el desarrollo de sus etapas de vida, también dan a conocer el programa de “ Empleo con apoyo” el cual es llevado a cabo en otros países y su adopción en las organizaciones resulta favorable para esta población.

A diferencia del presente documento en este se desarrolla la divulgación de las barreras existentes para la inclusión de las personas con trastorno del espectro del autismo (F84.0), esto con ayuda del programa de divulgación a través de las redes sociales facilitan los procesos de selección en las organizaciones y con la ejecución del programa se busca dar a conocer el programa existente “Pacto de productividad” a cada una de las organizaciones que aún no lo adoptan, de esta manera replicar los resultados obtenidos por aquellas empresas que cuentan con el programa y promover la inclusión laboral logrando mitigar las barreras existentes al interior de las organizaciones en cuanto a la contratación de las personas con este tipo de discapacidad.

Como tercera investigación se analizó la tesis *Proyecto de inserción socio laboral para personas con TEA* hecha por las autoras Alicia Paradela Falcon y Elisa Poleo Bencomo en los años 2016 - 2017 la cual está basada en la sensibilización de la inserción laboral de personas con

trastorno del espectro autista, desarrollando diferentes estrategias para el desarrollo en dos entidades, por un lado APANATE (Asociación de Padres de Personas con Autismo de Tenerife) y por otro lado, SINPROMI (Sociedad Insular para la Promoción de personas con Discapacidad), las cuales trabajan para la inserción laboral de personas con diversa discapacidades.

Sin embargo, en el primer análisis que desarrollan en este proyecto para lograr el objetivo del trabajo, es concientizar a la sociedad que las personas con síndrome del espectro autista a pesar de su condición, son personas que requieren de oportunidades afectivas y laborales; a lo largo de esta monografía muestra su desarrollo de definiciones para hacer más claro y entendible el tema a cualquier persona que requiera tomarlo de apoyo.

El objetivo principal de los autores, es la inclusión laboral de estas personas con este síntoma, la permanencia en sus campos de acción, pero además de eso la concientización hacia la sociedad para la aceptación de sus condiciones, mostrando o prevaleciendo sus derechos para garantizar la igualdad de oportunidades.

Lo anterior está basado en artículos de periódicos y las diferentes leyes que hacen alusión o que avalan el derecho de integrar a personas que presenten cualquier tipo de discapacidad.

De acuerdo con el proyecto de trabajo referenciado, existen múltiples diferencias, esto debido a que se enfocan en los derechos y deberes que tienen estas personas en la inclusión laboral, la sensibilización que debe haber en la sociedad, donde se basaron en la experiencia de las dos entidades de educación Sinpromi y Apanate, donde estas dos entidades se encargan de perfeccionar sus habilidades brindándoles capacitaciones diferentes de acuerdo con la destreza que presenta cada persona.

Manejan como una bolsa de empleo dentro de sus empresas que tienen afiliadas les proveen a estas personas con discapacidad de acuerdo con la necesidad de las mismas.

Una de las empresas se dedica directamente con la inclusión de las personas con discapacidad TEA, mientras que la otra es con discapacidad en general.

En el desarrollo de este proyecto se realizará el diseño de un método mediante redes sociales, donde les pueda llegar la información a todas las empresas sobre las barreras y mitos existentes sobre el programa de inclusión laboral, con el fin de promover y brindar oportunidades laborales a las personas con discapacidad TEA.

Como cuarta referencia se analiza la investigación hecha en el año 2012 por los autores Mg. Rubén Vidal E y Dra. Carolina Cornejo V. llamada *Empleo con apoyo: una estrategia de inserción laboral para jóvenes con discapacidad intelectual el cual concibe los procesos de inserción laboral para personas con discapacidad intelectual en Chile* desde un concepto social diferenciándola del "paradigma clínico rehabilitador" para entender la misma como un problema social y orientar de esta manera los esfuerzos para al logro de la integración social que permite la búsqueda de condiciones propicias para una participación activa en condiciones equitativas y perfilar los procesos de formación e inserción laboral contextualizados con el entorno, respondiendo de esta manera a las demandas propias de dicho contexto por medio de la estrategia denominada Empleo con apoyo.

La contextualización propia del marco de investigación se centra en los altos niveles de desempleo que presenta esta población pese a contar con una perfilación o formación vocacional relacionada de acuerdo a su apreciación con diferentes variables como; procesos de formación que no se encuentran contextualizados con las demandas del mercado laboral, falta de marco

normativo que ampare o respalde los procesos de inclusión laboral, falta de recursos económicos que permita mantener una infraestructura necesaria para el proceso de inclusión, los empresarios no encuentran perfiles de cargo que respondan a la demanda organizacional propiamente.

La estrategia denominada Empleo con apoyo conformada en la década de los 80 en Estados Unidos tiene una versatilidad amplia en relación a los tipos de discapacidad a las cuales permite la vinculación en el contexto laboral adicionando a la discapacidad intelectual, la discapacidad física, sensorial y oculta ofreciendo acceso a un trabajo integrado con los apoyos necesarios. De igual manera, el proceso investigativo encuentra que el empleo con apoyo tiene una validación a nivel internacional. Identifican variables que determinan el acceso de la población a esta estrategia ya que incentivan la independencia; la motivación de la persona y la concepción familiar de la capacidad de la persona en situación de discapacidad.

Determina después de un estudio específico de las condiciones actuales de los procesos de inserción laboral de personas en situación de discapacidad cognitiva en Chile que el empleo con apoyo es una estrategia calidad que permite el alcance del objetivo final sin embargo es imprescindible contar con un amparo desde el marco legal que facilite el acceso al contexto y a su vez la disponibilidad de recursos para favorecer una estructura óptima que permita que la formación de ejecutar de manera contextualizada con el mercado a través de las adaptaciones necesarias para la inserción y favorecer de esta manera la estabilidad laboral.

Según lo anterior se aprecia que la tesis referenciada anteriormente difiere del presente trabajo investigativo en que el objetivo principal es lograr la inclusión a través de la promoción de los niveles de funcionamiento para personas con diagnóstico de autismo específicamente (...) lo que

delimita la población y permite un alcance más específico. Así mismo, se pretende a través de procesos de divulgación de tipo popular ( redes sociales) facilitar el acceso a información que actualmente promueve y respaldada de una manera metodológica y legislativa el proceso de inserción laboral Proyecto de Productividad, pretendiendo facilitar el acceso al mismo para toda la comunidad en sí de dicha información y promoviendo el alcance al grupo empresarial con el ánimo de que este reconozca la existencia de imaginarios que difieren en la adopción de programas de inclusión laboral. La tesis Chilena se centra en el estudio específico de la estrategia que promueve la inserción laboral (empleo con apoyo) en cambio el presente estudio se centra en el mecanismo de divulgación de cualidades laborales y del pacto de productividad que ampara los procesos de inserción laboral en Colombia.

Como última referencia a nivel internacional se toma la investigación titulada *Diseño de taller: sensibilización a empleadoras(es) hacia la inclusión laboral de personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA) “Formando nuevas propuestas de vida*, realizada por María Guadalupe Elizalde López y Marlen Paredes Gutiérrez en el año 2017, en esta se expone la aplicación de una metodología para la sensibilización de los empleadores en cuanto a la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad trastorno del espectro autista en México.

El desarrollo de la tesis se llevó a cabo a través de la realización de videos y actividades en donde los empleadores conocerían las experiencias laborales de inclusión que ya han pasado jóvenes y adultos con trastorno del espectro autista, en el desarrollo del documento también se dio a conocer el papel importante que juegan los psicólogos en la preparación de estas personas para enfrentar las necesidades sociales y laborales que se puedan presentar durante su etapa de adolescencia y adultez.

A través de estadísticas las autoras de esta investigación decidieron expresar inicialmente el número de la población adolescente y adulta que existía en México con la discapacidad de TEA de acuerdo a esto se dio a conocer de la misma manera la necesidad que dicha población tenía de contar con un trabajo digno y contar con las mismas garantías laborales y sociales con las que contaba otra persona.

Uno de los problemas existentes para que no se llevara a cabo el proceso de inclusión laboral según las autoras radicaba en la falta de información por parte de las organizaciones en referencia al tema, por otro lado también existían empresas que contaban con dicha información pero tomaban actitudes negativas en el desarrollo de los procesos de inclusión al interior de sus organizaciones.

Al notar la existencia de barreras en las organizaciones para el desarrollo del proceso de inclusión laboral de personas con TEA, las autoras decidieron promover la inclusión dando a conocer a los empleadores toda la normativa que los cobijaba como también los beneficios que podrían adquirir al contar con dicho programa.

El proceso de empleo con apoyo funcionó como una herramienta efectiva en donde se explicaba a los empleadores el papel que jugaban, los psicólogos durante el proceso ya que con su acompañamiento lograban generar un aprendizaje importante y de la misma manera el desarrollo de las habilidades en las personas con trastorno del espectro autista.

La identificación de las necesidades de las personas con TEA fue una parte fundamental para dar inicio al diseño del programa ya que con ayuda del instituto del autismo en México lograron identificar a través de la aplicación de talleres y prácticas la población de jóvenes que después de contar con espacios de rehabilitación podrían ingresar al campo laboral, luego de esto las



autoras a través de varias fases decidieron involucrar a las organizaciones a través de la sensibilización de los mismos para brindar y promover el apoyo de la inclusión de las personas con TEA.

La diferencia que existe entre la investigación anteriormente relacionada y la presente investigación es que esta última se enfoca en la aplicación de un programa a través de las redes sociales que ayudará a la exposición de las barreras existentes por parte de las organizaciones para no implementar el programa la inserción de personas con TEA, otra de las diferencias es que el presente documento expone y se enfoca en el trastorno del espectro del autismo (F84.0) ya que basándonos en experiencias este es el tipo de autismo con mayor funcionalidad, lo que permite un mayor desarrollo de habilidades y aptitudes para enfrentar las necesidades laborales de las organizaciones.

#### **4.1.2 Nacional.**

A nivel nacional inicialmente fue encontrada la investigación *Creación de un modelo de inclusión laboral para estudiantes con necesidades educativas especiales del "aula down" del colegio espíritu santo marianistas de la ciudad de Girardot* realizada por Diana Milena Cortes Delgado en el año 2016 La Propuesta del proyecto anteriormente relacionado es la aplicación de un modelo para la inclusión laboral de los estudiantes con necesidades educativas especiales del "aula down" del colegio espíritu santo marianistas de la ciudad de Girardot a través del desarrollo de sus habilidades en la formación educativa.

Lo mencionado anteriormente se realizó con el fin de mejorar las oportunidades de acceso laboral de cada uno de los estudiantes de la institución en situación de discapacidad, esto con el fin de alcanzar el mayor desarrollo posible de los mismos con ayuda de sus capacidades

intelectuales y sociales logrando de esta manera la inclusión laboral de los estudiantes con síndrome Down.

Los autores tuvieron la iniciativa de desarrollar el modelo de inclusión laboral para los estudiantes a través del fortalecimiento de los procesos de formación profesional integral desde el colegio, interviniendo de esta manera a favor en la elección de profesiones de acuerdo a la aptitud y gusto, garantizando la calidad y las condiciones equitativas a nivel afectivo, social y laboral de los estudiantes con síndrome Down.

La necesidad de desarrollar dicha tesis surge a partir de las dificultades y barreras que se presentan para las personas con discapacidad las cuales se dan no solamente en el campo laboral sino también político, económico y social durante la adolescencia y adultez de dichas personas ocasionando de esta manera en ellos perturbaciones emocionales que impiden el desarrollo sus capacidades para lograr su propia independencia.

Al cumplir los estudiantes con síndrome de Down su mayoría de edad y culminar su etapa educativa se evidenció que para estos era muy complicado acceder a instituciones de educación superior y aún más difícil a empleos ofrecidos por parte de las organizaciones, oportunidades que harían ejercer de manera social y productiva las capacidades adquiridas por los estudiantes, por ende profesionales de la institución promovieron espacios para el desarrollo de sus habilidades y talentos con el fin de empoderarlos para el cumplimiento del rol como ciudadanos, pero aun así existía poca participación en los procesos formativos de carácter vocacional y ocupacional lo que dio la iniciativa a la realización del programa de inclusión para dicha población estudiantil con el fin de prepararlos para el campo laboral.

De acuerdo al trabajo de tesis referenciado se evidencia inicialmente un mismo enfoque en cuanto al tema de inclusión laboral de personas con discapacidad, aun así existen diferencias ya que el tipo de discapacidad referenciada en la anterior tesis es para estudiantes con síndrome de DOWN, por otro lado como resultado de la tesis estaba el diseño de un modelo de inclusión laboral a partir de la formación educativa desde su etapa adolescente y adulta desarrollando en estos capacidades y aptitudes para enfrentar el entorno social y laboral generando una independencia propia con la cual pueden llegar a aportar económicamente una ayuda en sus hogares e incluso lograr un total bienestar emocional.

A diferencia de lo anterior el presente proyecto de investigación pretende trabajar con el tipo de discapacidad trastorno del espectro del autismo (F84.0), realizando la divulgación de las barreras e imaginarios presentes para llevar a cabo procesos de inclusión laboral a través de redes sociales.

Como segunda fuente se analizó la *Investigación de mercados sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva leve del instituto Tobías Emanuel en la ciudad de Cali* hecha por Martha Pamela Millán Balcázar en el año Septiembre 26 de 2017 el objetivo de esta investigación era conocer mediante un estudio de mercados, las condiciones e impactos de las personas con discapacidad cognitiva leve, capacitadas en el instituto Tobías Emmanuel de la ciudad de Cali.

Este documento fue abordado bajo una metodología cuantitativa, donde analizaron resultados de empresarios potenciales, estudiantes en capacitación de los diferentes programas de inclusión laboral actuales del instituto y sus familias teniendo en cuenta las características especiales de esta población.

Como resultado evidenciaron la concepción de discapacidad, la cual sigue teniendo una tendencia hacia la inclusión social de estas personas, gracias a los esfuerzos de fundaciones e instituciones que apoyan esta clase de programas; además se hace necesario seguir creciendo las opciones de capacitación laboral por parte del Instituto según la demanda del mercado, fortaleciendo esta concepción, con una estrategia de comunicación más agresiva que permita mayor difusión a la sociedad en general, sobre las habilidades y destrezas que poseen estas personas y los múltiples beneficios que trae a los empresarios hacer parte de esta iniciativa laboral.

Concluyen que existe la necesidad de unificar esfuerzos que conlleven a la reglamentación e implementación de políticas y programas vigentes con el fin de lograr un tratamiento igualitario y equitativo para las Personas con Discapacidad Cognitiva Leve.

Palabras clave: discapacidad, inclusión laboral, investigación de mercados, política pública.

Las diferencias de la tesis referida se centran en el estudio de mercados de las condiciones e impactos de las personas con discapacidad cognitiva leve para favorecer la inclusión laboral; el presente trabajo de investigación se orientó al diseño de un programa de divulgación a través de redes sociales para promover la inclusión laboral en personas TEA (F84.0), buscando cómo mitigar las barreras que conllevan a que las empresas no contraten a estas personas de condiciones especiales.

Como tercera investigación a nivel nacional se cita el trabajo titulado *“Perfil ocupacional de población en edad productiva con diagnóstico de síndrome de X Frágil de un corregimiento de Colombia”* elaborado por Gutiérrez Georgi y Núñez Héctor en el año 2016 Santiago de Cali, identificando en la revisión del mismo que se orientó hacia el desarrollo de una de las etapas

involucradas en proceso de inclusión socio-laboral relacionada con la elaboración de perfiles ocupacionales centrados para las personas con Síndrome X frágil a partir de la evaluación de los componentes de desempeño ocupacional a través de diferentes instrumentos de identificación de nivel de funcionalidad, independencia basadas en el Modelo de la Ocupación Humana con instrumento de verificación de checklist , la Escala de Independencia Funcional y escala del impacto en el entorno laboral (WEIS), teniendo en cuenta los mismos la línea metodológica definida por este estudio es de tipo cuantitativo estableciendo los indicadores de funcionalidad con los estándares y actividades de perfilación laboral, al finalizar su trayectoria metodológica concluye, establece y relaciona las funciones y habilidades que permiten un proceso inclusivo satisfactorio en el contexto laboral.

En esta exposición con los lineamientos y enfoque del presente trabajo de investigación, se identifica que el principal objetivo es favorecer la inclusión laboral de las personas con diagnóstico de autismo y así mismo pretende a través de un programa de divulgación por medio de redes sociales efectuar una sensibilización y transformación del paradigma de inclusión laboral desde una perspectiva social reconociendo las barreras que influyen el proceso de inclusión y sensibilizar al colectivo para que esta población sea reconocida como seres de derechos que deben ser involucrados de manera activa a los diferentes contextos.

Dando continuidad al análisis del estado del arte se cita la investigación titulada *Generando capacidad para la discapacidad en el campo laboral proyecto al son* realizada por Yesica Yesenia García Peña en el año 2015 en la ciudad de Cali, este se desarrolla a partir de la problemática que se presenta en cuanto a la falta de instituciones para la educación y desarrollo de las habilidades y formación laborales de jóvenes con síndrome Down limitando de esta forma la inclusión laboral de esta población en las organizaciones.

Además de lo anterior se presenta el inconveniente de que los estudiantes cuentan con dificultades para seguir algunas rutinas o viven una dependencia de los padres bastante significativa, ocasionando en ellos dificultades para el desenvolvimiento de sus conocimientos y actividades.

El desarrollo de esta investigación se realiza a través de estudios cualitativos de tipo descriptivo, la población tomada fue una muestra de personas con diversas capacidades y de diferentes procesos cognitivos de la fundación Amadeus, de esta muestra se escogieron 18 personas que cumplieron con un perfil pertinente para el desarrollo de la investigación.

Las personas anteriormente relacionadas fueron parte en las entrevistas y métodos de observación, estos arrojaron diferentes resultados los cuales indicaron que la mayoría de los empresarios de la ciudad de Cali cuentan con ciertos mitos frente a la población con discapacidad, en consecuencia, a esto les niegan la posibilidad de acceder a sus organizaciones, imposibilitando el mejoramiento de la calidad de vida de esta población.

No solamente se analizó la existencia de barreras por parte de las empresas sino que por otro lado los familiares de los estudiantes con síndrome Down sentían temor de que al realizar estos procesos de inclusión sus hijos pasaran por abusos laborales como también psicológicos, logrando de esta manera desde sus hogares generar nuevos impedimentos para que sus hijos fueran autónomos de sus proyectos de vida, lo anterior complicaba los procesos por parte de los educadores que se encargaban de rehabilitar y desarrollar las actividades con las que contaban los estudiantes convirtiéndose en un problema más para el desarrollo de los programas de inclusión sociolaboral.

Teniendo en cuenta lo anterior la autora de la investigación realizó propuestas para el mejoramiento y fortalecimiento del desarrollo de las competencias de los estudiantes de la Fundación Amadeus aplicando estrategias pedagógicas que ayudarían a una interacción en el proceso por parte de la población con síndrome Down y sus familiares, con el fin de generar en ellos la autoconfianza y facilitar de esta manera los procesos de afianzamiento para el ingreso de esta población a las organizaciones.

Las diferencias encontradas con respecto a la presente investigación se basan en que esta última expondrá las barreras encontradas para llevar a cabo programas de inserción laboral de personas con trastorno del espectro del autismo (F84.0) a través de las redes sociales con el fin de que esta información publicada llegue a cada una de las empresas y de esta manera se concientice y se promueva la inserción laboral.

Como última fuente de investigación local se analizó la *Investigación de Inclusión Laboral con Sentido Social de la Universidad Católica en la ciudad de Pereira* realizada por Daniela Zuluaga Restrepo en el año 2012 el objetivo de esta investigación era conocer mediante los conceptos y documentos de Responsabilidad Social y Empresarial y el programa de Pacto de Productividad, las condiciones y paradigmas que se tiene con las personas con discapacidad, el campo o sitio de investigación fue la caja de Compensación Familiar de Risaralda de la ciudad de Pereira.

Este documento fue abordado bajo una metodología mixta, donde buscaban cambiar la percepción errada que se tiene de las personas con discapacidad, las cuales son estigmatizadas como personas de pocas habilidades y destrezas no visibles ante el mercado laboral y limitadas por la comprensión social que entorpece su accesibilidad a las organizaciones.

Como resultado evidenciaron que era importante la creación de una base de datos de las personas que se vinculan al programa de pacto de productividad y de igual manera realizar un video con los empresarios que se encuentran vinculados al programa para que puedan compartir sus experiencias en cuanto a los procesos inclusivos que han llevado a cabo como estrategia de responsabilidad social y empresarial en beneficio a estas personas.

Concluyen que la responsabilidad social empresarial genera confianza y mejora la proyección de la reputación de las organizaciones, eliminando los paradigmas que el concepto de discapacidad puede definirse como impedimento o restricción para realizar una actividad.

Las diferencias de la tesis de investigación referida se centran en el estudio de los conceptos de responsabilidad social y empresarial y pacto de productividad para favorecer la inclusión laboral; El presente trabajo se enfocó hacia el diseño de un programa de divulgación a través de redes sociales para promover la inclusión laboral en personas TEA (F84.0), buscando cómo mitigar las barreras que conllevan a que las empresas no contraten a estas personas de condiciones especiales.

#### **4.1.3 Local.**

Dentro de las referencias locales tomadas se encuentra la investigación hecha por parte de Marisol Moreno-Angarita, Edgar Cortés-Reyes, Andrea Cárdenas-Jiménez, Zulma Giraldo-Rátiva y Luz Z. Mena-Ortiz titulada *Valoración ocupacional de las personas con discapacidad, desde la perspectiva de las capacidades humanas* hecha en el año 2013, el objetivo de esta es describir el proceso de construcción de la herramienta denominada Valoración Ocupacional de las personas con discapacidad en Colombia.



Todo lo anterior a través de un método de estudio multimétodos, constituido por cinco fases, acompañadas por una estrategia transversal acompañada de diversos actores. La primera fase se basó en revisión documental, la segunda en juicio de expertos, La tercera permitió la evaluación de la herramienta por pares. La cuarta fase consistió en una prueba piloto, y la quinta fase se dedicó a la socialización de las herramientas con los actores participantes, para conocer sus sugerencias para el ajuste final.

De acuerdo a los resultados obtenidos se construyó una herramienta para valorar ocupacionalmente a personas con discapacidad en Colombia, basada en el enfoque de las capacidades humanas y el funcionamiento y de competencias laborales generales para favorecer la inclusión laboral. Conclusiones: Se cuenta con una herramienta que promueva la inclusión laboral de las personas con discapacidad, respondiendo a lo contemplado en la Ley 1346 de 2009, Ley 1618 de 2013 y lo planteado en la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con discapacidad. No reemplaza a las herramientas existentes, pero si promueve una percepción más favorable de las personas con discapacidad, facilitando su inclusión laboral.

Dentro de las palabras claves que se necesitaban para la construcción de la investigación se encontraban, evaluación de capacidad de trabajo, personas con discapacidad, evaluación de la discapacidad, evaluación de necesidades, Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (fuente: DeCS, BIREME).

En el marco diferencial de la tesis referida se centra en una herramienta de valoración de personas en condición de discapacidad a nivel general para favorecer la inclusión laboral; en el presente trabajo el planteamiento se orienta al diseño de un programa de divulgación a través de redes sociales para promover la inclusión laboral en personas Autistas, centrándose en la

exposición de las barreras que se presentan tanto a nivel social como a nivel empresarial para llevar a cabo los programas de inclusión laboral.

Como segunda referencia local para contextualizar la presente investigación se tomó *Inclusión laboral en población con diversidad funcional cognitiva una capacidad que podemos desarrollar* hecha por Liz Adriana Bejarano Peña el objetivo de fue promover la inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva inicialmente a través de entrevistas y discusiones con esta población, ya que se evidenció que el problema radicaba en el reconocimiento de las habilidades y capacidades de cada una de las personas que cuentan con discapacidad cognitiva, a esto se le sumaba la falta de formación y experiencia laboral.

Las personas con discapacidad intelectual se enfrentan a diferentes barreras tanto sociales como laborales en el transcurso de su vida lo que representa una situación difícil para los mismos afectando de esta manera la satisfacción de sus necesidades básicas y elementales.

El desarrollo de la investigación en referencia se llevó a cabo a través de estudios cualitativos que permitieron conocer las dificultades y necesidades a las que se enfrentan día a día las personas con discapacidad cognitiva tanto hombres como mujeres mayores de 18 años.

De acuerdo a la investigación hecha por la autora el problema para llevar a cabo el Programa de inclusión laboral en las organizaciones no sólo proviene del interior de las mismas, sino que por otro lado también influye la falta de apoyo por parte del gobierno y de la sociedad al no generar políticas públicas que favorezcan este tema desamparando las oportunidades a las que podría acceder esta sociedad.

Después de analizar a través de estadísticas y conceptos teóricos que contextualizaron la problemática de la investigación, se llevó a cabo el contacto inicialmente con la directora de la Red de Empleo con Apoyo la cual facilito y permitió el acceso y selección de las familias que

participarían de las discusiones y entrevistas en las cuales se basarían los resultados del proyecto de investigación.

La entrevista fue hecha abiertamente a 10 familias que contaban con un miembro que presentaba discapacidad funcional cognitiva con el fin de identificar la afectación tanto familiar, psicológica y económica de cada uno de ellos, como segunda herramienta se llevó a cabo dos tipos de discusión uno de ellos con los profesionales que brindaban apoyo a los procesos de inclusión en RECA y el segundo con grupos de personas que tenían la experiencia laboral de tener contacto con personas con diversidad funcional cognitiva.

Los resultados de cada uno de los instrumentos implementados fueron analizados de dos maneras una descriptiva y otra interpretativa, con respecto al resultado de las entrevistas se puedo interpretar que las familias aún desconocen las ayudas requeridas para suplir las necesidades de sus hijos, esto conlleva a que se tuviera problemas en el desarrollo académico de sus hijos ya que no contaban con apoyo de instituciones especializadas en el tema.

Otro problema que se identificó en el análisis de las entrevistas fue el manifestado por las familias al informar que la falta de apoyo por parte de ellos a sus hijos con respecto a su desarrollo académico y de formación fue la escasa solvencia económica ya que al existir pocos programas públicos enfocados en la rehabilitación de esta sociedad los obligaba a incluirlos en instituciones privadas para lo cual no contaban con el dinero suficiente.

A pesar de las excelentes atenciones médicas recibidas para cada una de las personas con discapacidad cognitiva las familias también expresaron la falta de información brindada por parte de los especialistas que evaluaron los niveles de diversidad de dicha población ya que no les

informaron sobre las afectaciones que iban a pasar o las necesidades futuras que requería la persona que tenían a cargo.

Al analizar los resultados de la discusión que se llevó a cabo con los profesionales del RECA se conocieron los puntos de vista que tenían sobre las barreras que se presentaban para el aumento de la inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva en las organizaciones muchos de ellos aportaron que no existía suficiente reconocimiento de las habilidades y aptitudes de estas personas como tampoco una experiencia laboral y que por otro lado tampoco contaban con una formación específica que les felicitara el proceso de inclusión labora.

Estos profesionales también expresaron que las empresas y sus líderes de recursos humanos desconocen los programas de inclusión laboral de personas con discapacidad funcional brindados por el estado, también cuentan con temores al pensar en que estas personas no podrán desarrollar bien las actividades que les demanda el cargo al que apliquen o que a su vez en el desarrollo de las actividades sufran accidentes laborales.

Por ultimo dieron a conocer según sus experiencias la existencia de fallas en las entidades que realizaban orientaciones ocupacionales de personas con diagnóstico cognitivo ya que eran muy pocos los profesionales capacitados para atender dicha población o que por otro lado estos no participaban de los programas que promovían la inclusión laboral.

A pesar de que el enfoque empleado en la investigación anteriormente referenciada es muy semejante a la presente investigación ya que las dos exponen las barreras que se tienen en cuanto a la ejecución de programas de inclusión laboral, la presente será llevada a cabo a través de la divulgación de dichas barreras con ayuda de las redes sociales para que los empresarios se concienticen que muchas de estas barreras pueden llegar a ser mitos que no permiten el

reconocimiento de las habilidades y aptitudes de las personas con discapacidad en este caso enfocándonos en la discapacidad trastorno del espectro del autismo (F84.0)

Como tercera referencia local se tomó la investigación llevada a cabo por María Camila Botero Vivas en el año 2016 titulada *Prácticas de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en el contexto laboral de empresas privadas de la ciudad de Bogotá* en el año 2016 el enfoque de la investigación fue basado en comprender los procesos de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad con el fin de mejorar los aspectos de las políticas que se relacionan a este tema.

Para el desarrollo de esta investigación se realizarían entrevistas a cada uno de los involucrados en los programas de inclusión laboral entre los cuales estarían las personas con diversidad funcional, un familiar a cargo de este y un jefe inmediato, dentro de las categorías desarrolladas en la misma fueron tomadas, barreras de entrada de las personas con diversidad funcional en las organizaciones, proceso de inclusión, beneficios en la contratación y condiciones del área de trabajo de dicha población.

Todo lo anterior fue trabajado para dar a conocer el gran avance que han tenido los programas de inclusión laboral de personas con diversidad funcional en la ciudad de Bogotá en las empresas del sector privado, las cuales con la realización de dichos programas han desarrollado experiencias con esta población, que benefician tanto el reconocimiento de sus fortalezas y habilidades como también brindan un apoyo proactivo a la organización.

Aun así con lo anteriormente descrito la autora a través del análisis de conceptos y otras investigaciones conoció que el problema de inclusión laboral aún se encontraba inmerso en la sociedad, causando problemas en el presupuesto económico de las personas con diversidad

funcional ya que a raíz de esto no podían costear sus tratamientos médicos para mejorar o superar su discapacidad, es por esto que quiso emplear una propuesta para dar aumento al programa inclusión laboral de personas con algún tipo de discapacidad a partir de la promoción de diferentes prácticas.

Para el desarrollo de la investigación tomada como referencia inicialmente se escogieron las empresas privadas que contaban con los procesos de inclusión al interior de las mismas, como también que existieran personas con diversidad funcional laborando en ellas, para la realización de la entrevista se tomaron aleatoriamente las personas con discapacidad funcional las cuales fueron entrevistadas verbalmente en sus puestos de trabajo con acompañamiento del familiar y su jefe inmediato.

Los resultados de las entrevistas realizadas se analizaron de tal manera que cumplieran con los objetivos planteados en la investigación, con respecto a los procesos de inclusión de las empresas privadas entrevistadas se evidencio que la mayoría de las empresas son asesoradas por instituciones externas que les brindan apoyo en el proceso de inclusión, por otro lado existen empresas que aunque su número es menor manejan los programas internamente sin ayuda de instituciones especializadas en el tema.

Teniendo en cuenta los diferentes procesos de inclusión laboral desarrollados tanto en las empresas que cuentan con ayuda externa o en las que no cuentan con este beneficio es notable que incluir esta población es más fácil en estas últimas, ya que en los procesos de selección no se tiene en cuenta un estudio anticipado que dé a conocer las capacidades y preparaciones de esta población con relación al cargo que va a desarrollar, como tampoco brindan inducciones y

capacitaciones que faciliten el proceso de familiarización con el puesto de trabajo y los riesgos a los que pueden llegar a estar expuestos.

Con los resultados de las entrevistas realizadas también se pudo concluir que existen debilidades en los procesos de inclusión en cuanto a la capacitación sobre la participación y el trabajo en equipo de los empleados antiguos con el empleado que ingresa a la empresa.

En cuanto a los beneficios analizados como resultados de las entrevistas aplicadas se evidencia que las tres partes involucradas (persona con diversidad funcional, la empresa y la familia) obtienen beneficios económicos, pero algo importante para la población incluida laboralmente es que se genera reconocimiento social y laboral por parte de las personas e instituciones esto sin contar la independencia económica que inicia a ser parte de ellos a partir de su acceso a un empleo digno.

Con respecto a las barreras de inclusión laboral identificadas a partir de la aplicación de las entrevistas muchos de los jefes inmediatos expresaron que influían varios temas, entre estos se encuentran la falta de información sobre la discapacidad y las habilidades que puede llegar a desarrollar un persona con diversidad funcional de cualquier tipo después de hacer parte de procesos de rehabilitación, por otro lado también expresaron que la mayoría de los empresarios piensan que esta población no cuenta con experiencias laborales que puedan suplir el desarrollo de ciertas actividades, y que también al no contar con comunicación y capacitaciones adaptadas a la diversidad basada en el fomento de la inclusión laboral entre otros tipos de barreras afectan la implementación de dicho programa al interior de las organizaciones.

Las diferencias de la anterior investigación tomada como referencia y la presente investigación se dan en que esta última es específica en la promoción de la inclusión laboral de la

población con trastorno del espectro del autismo (F84.0) esto se pretende llevar a cabo a través de la aplicación de un programa de divulgación de las barreras existentes socio laborales con ayuda de las redes sociales para concientizar a los empleadores sobre los beneficios que podrían obtener al incluir este programa en sus organizaciones ,destruyendo de tal manera algunas de las barreras imaginarias existentes en ellos.

Dando continuidad a la revisión teórica investigativa local, se hace referencia a un segundo trabajo de investigación titulado “*Alianza estratégica con el sector industrial del municipio de Mosquera (Cundinamarca) para la inclusión laboral de personas con discapacidad*” Elaborado por López Ginna y Ruiz Yenny en el año 2013. Apreciando que su enfoque investigativo orienta sus esfuerzos para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad y de esta manera pretende favorecer la calidad de vida de las mismas con sus familias. Su enfoque metodológico, se encuentra fundamentada en el “Marco Lógico el cual se relaciona con la estructuración de un proceso de conceptualización, diseño, ejecución y evaluación de proyectos” ( Lopez y Ruiz, 2013, p.4) a partir de la selección de una población muestra con discapacidad intelectual y sensorial, logrando a partir del mismo, la vinculación dicha población al contexto laboral por medio de procesos; valorativos, para determinar las posibilidades de ser aptas en el contexto laboral, de integración de actividades de perfilacion ocupacional a través de talleres de formación y la estructuración de un flujograma para atención a las personas con discapacidad en el Centro de Apoyo para la discapacidad y por ultimo con la sensibilización, haciendo proyección de dichas experiencias para sensibilizar a la comunidad socio laboral por medio de la publicación de experiencias exitosas y de los perfiles de cargo, y la exposición de beneficios tributarios que se otorgan para favorecer la inclusión laboral en personas con discapacidad.



Teniendo en cuenta la tesis anteriormente citada y el objetivo establecido por el presente trabajo de investigación, se aprecian diferencias en relación a los lineamientos metodológicos para el alcance del objetivo principal que es el eje que vincula el centro de trabajo de ambas investigaciones “inclusión laboral en personas con discapacidad”, la primera es la definición específica de la población centrándola propiamente en personas con Autismo y la segunda se relaciona con su línea metodológica pues centra sus esfuerzos en la habilitación de la población muestra para orientar el proceso de inclusión laboral en personas con diferentes discapacidades y accede de manera particular al grupo empresarial para efectuar una sensibilización en procesos tributarios , encontrando de esta manera que el diseño metodológico diferente con el marco investigativo del presente trabajo es el alcance, el cual es definido propiamente por la capacidad de difusión de las redes sociales y a partir de la identificación de las barreras para la inclusión por medio del acercamiento a diferentes partes vinculadas con el proceso se pretende favorecer procesos de concienciación y eliminación de barreras para la inclusión.

Dentro de la exploración de fuentes referenciales del estado del arte se identifica por último el trabajo de investigación titulado “*Herramientas de evaluación para medir el impacto de programas de transición a la vida adulta dirigidos a jóvenes con discapacidad intelectual*” elaborada por Córdoba Leonor, Aya Viviana, Ibáñez Alba, Monsalve Angélica y Gómez María en el año 2011, centrado en la observación, análisis y caracterización de diferentes herramientas que permiten evaluar el impacto de programas de transición a la vida adulta (etapa educación básica, media vocacional y para la adquisición de competencias laborales) Escala de calidad de Vida Familiar para familias de personas con discapacidad, Escala de intensidad de apoyos y el Modelo Integral de Evaluación Ocupacional.

De acuerdo a lo establecido a lo largo del trabajo investigativo pese a tener una relación con el anteriormente citado desde la perspectiva relacionada con el proceso de transición de las personas con autismo al contexto laboral, el recurso y enfoque metodológico se diferencia ya que el fin último es favorecer el proceso de inclusión a través de la divulgación de experiencias y recursos que permitan la eliminación de barreras y compartiendo experiencias a fin generar una concienciación en el colectivo familiar, social y laboral acerca de la inclusión laboral en personas con dicho diagnóstico

## **4.2 Marco teórico**

Con el fin de documentar la presente investigación se realiza la revisión teórica de los temas que se exponen a continuación entre los que se encuentran Autismo, inclusión laboral, perfil ocupacional, redes sociales, pacto de productividad, rehabilitación basada en comunidad, promoción de la salud, prevención, responsabilidad social empresarial, orientación socio ocupacional y la pirámide de Maslow los cuales ayudaran con la contextualización de la misma.

### **4.2.1 Autismo.**

El autismo es una condición de vida que tiene una connotación a nivel social puesto que su principal dificultad se da en la interacción y establecimiento de la comunicación, esta es referenciada por primera vez por Leo Kanner y la define como “falta de contacto con las personas, ensimismamiento y soledad emocional” posteriormente Asperger lo describe como “un trastorno que produce dificultades considerables y muy típicas de integración social” En 1981 se asocia una deficiencia en tres áreas del ser humano relaciones sociales, comunicación y en la capacidad de crear juegos simbólicos por Wing. Adicionalmente a las características anteriormente referidas se atribuyen alteraciones en la percepción y procesamiento sensorial de

estímulos auditivos, visuales, táctiles, propioceptivos (percepción corporal y de la posición del mismo por medio de articulaciones, tendones, músculos y huesos) y vestibulares (control del equilibrio y el movimiento articular). (Rosario Aguirre Martínez, 2013).

Las identificaciones de las etiologías relacionadas con el autismo obedecen a diferentes factores desde “trastornos en los procesos metabólicos o procesos infecciosos que puedan intervenir en el desarrollo prenatal, perinatal o postnatal, la cuales tienen una incidencia directa en el sistema nervioso. Así mismo se relacionan alteraciones genéticas, congénitas en el funcionamiento cerebral y procesos neuroquímicos o inmunológicos. Este diagnóstico presenta mayor prevalencia en población masculina y se identifica una fuerte presencia de retraso mental asociados al mismo en un 75% (Lenz, 2008).

El autismo se encuentra catalogado junto con el síndrome de Asperger y el trastorno generalizado del desarrollo no especificado como Trastorno del Espectro del Autismo en el DSM-5 (Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales) (Universidad de Buenos Aires, Argentina. & Bianchi, 2016).

Dentro del Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales se exponen niveles de clasificación por gravedad (Rubén Palomo Seldas, 2015)

**Tabla 1.** Niveles de clasificación por gravedad

Nivel de severidad	Comunicación social	Intereses restringidos y conducta repetitiva
Nivel 3 : Requiere de un apoyo muy sustancial	Déficits severos en habilidades de comunicación social verbal y no verbal que causan alteraciones severas en el funcionamiento, inicia muy pocas interacciones y responde mínimamente a los intentos de relación de otros. Por ejemplo, una persona con muy pocas palabras inteligibles que raramente inicia interacciones sociales, y que cuando lo hace, realiza aproximaciones inusuales únicamente para satisfacer sus necesidades y sólo responde a acercamientos sociales muy directos.	La inflexibilidad del comportamiento, la extrema dificultad afrontando cambios u otros comportamientos restringidos/repetitivos, interfieren marcadamente en el funcionamiento en todas las esferas. Gran malestar o dificultad al cambiar el foco de interés o la conducta.

<p>Nivel 2: Requiere de un apoyo sustancial</p>	<p>Déficits marcados en habilidades de comunicación social verbal y no verbal; los déficits sociales son aparentes incluso con apoyos; inician un número limitado de interacciones sociales; y responden de manera atípica o reducida a los intentos de relación de otros. Por ejemplo, una persona que habla con frases sencillas, cuya capacidad para interactuar se limita a intereses restringidos y que manifiesta comportamientos atípicos a nivel no verbal.</p>	<p>El comportamiento inflexible, las dificultades para afrontar el cambio, u otras conductas restringidas/repetitivas, aparecen con la frecuencia suficiente como para ser obvios a un observador no entrenado e interfieren con el funcionamiento en una variedad de contextos. Gran malestar o dificultad al cambiar el foco de interés o la conducta.</p>
---	---	--

Nivel1: Requiere de apoyo	Sin apoyos, las dificultades de comunicación social causan alteraciones evidentes. Muestra dificultades iniciando interacciones sociales y ofrece ejemplos claros de respuestas atípicas o fallidas a las aperturas sociales de otros. Puede parecer que su interés por interactuar socialmente está disminuido. Por ejemplo, una persona que es capaz de hablar usando frases completas e implicarse en la comunicación pero que a veces falla en el flujo de ida y vuelta de las conversaciones y cuyos intentos por hacer amigos son atípicos y generalmente fracasan.	La inflexibilidad del comportamiento causa una interferencia significativa en el funcionamiento en uno o más contextos. Los problemas de organización y planificación obstaculizan la independencia.
---------------------------	---	--

Tabla tomada de: Rubén Palomo Seldas. (2015, abril 2).

De acuerdo con los criterios diagnósticos anteriormente expuestos, el presente trabajo investigativo centra la identificación de barreras en los procesos de inclusión en personas con autismo (F 84.0) de nivel 1 ya que de acuerdo a su nivel de funcionamiento se pretende incentivar los procesos de inclusión donde se logre una aceptación inicial a la diversidad y de esta manera elevar nuevos procesos de inclusión que tengan alcance para personas diagnosticadas con niveles posteriores.

#### **4.2.2 Inclusión laboral.**

Para entender de mejor manera el término de inclusión laboral primero debe aclarar que es inclusión, según la UNESCO “se refiere a un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades”, a partir de lo mencionado anteriormente cuando se habla de inclusión laboral “se entiende por incluir dentro del mundo laboral a una persona o grupo social específico brindándoles distintas oportunidades laborales y en el caso de las personas con discapacidad se vela por los derechos de estos con el fin de lograr una inclusión igualitaria y no discriminatoria”.

Por otro lado, según Andrea Zondek Darmstadter *En la inclusión social la sociedad se adapta para atender las necesidades de las personas con discapacidad, se defienden los derechos de todas las personas, lo cual permite y promueve la participación de grupos excluidos. Se busca transformar los sistemas para que sean de calidad y permitan el acceso a todos. La definición de inclusión social debe considerar el concepto de discapacidad propuesto por la Organización Mundial de la Salud y la Organización Panamericana de la Salud en la CIF.*

En otras palabras, la inclusión laboral significa la oportunidad de brindar oportunidades laborales de manera activa a personas con discapacidad y que estos a su vez tengan la oportunidad de normalizar sus vidas a través de la participación en los procesos productivos y económicos de una compañía.

El proceso de inclusión laboral beneficia a muchas personas y claramente a todas aquellas en situación de discapacidad entre los beneficios se encuentra que esta población al ser incluida dentro de una compañía se siente satisfecha y se observa una mejor calidad de vida ya que aportan sus ingresos al hogar y su estilo de vida cambia su nivel emocional, generando de esta manera libertad e independencia.

No solo se obtienen beneficios para las personas en situación de discapacidad, sino que también las empresas se benefician ya que la productividad de la misma aumenta significativamente llegando de esta manera a divulgar y contagiar la buena conducta y adopción del proceso de inclusión por otras empresas, aumentando de esta manera la buena reputación al realizar la contratación de personas en situación de discapacidad.

#### **4.2.3 Perfil ocupacional.**

Un perfil ocupacional consiste en la descripción de las habilidades que una persona debe tener o tiene para ejercer eficientemente un puesto de trabajo. Está compuesto por unas variables que describen los resultados que un trabajador debe lograr en el desempeño de una función, los contextos en los que ocurre ese desempeño, lo que debe hacer y las habilidades que debe poseer y con base en ello se elabora el manual de funciones dentro de la empresa que permite identificar el propósito, las funciones esenciales, los conocimientos básicos o esenciales que debe tener, requisitos de estudio y experiencia, las competencias tanto laborales como comportamentales que debe tener el trabajador de acuerdo con el cargo a desempeñar. El perfil ocupacional es además empleado para facilitar la vinculación de personas en situación de vulnerabilidad a las oportunidades de empleo y generación de ingresos y propicia cambios en la formación para el trabajo en busca de mayor pertinencia y calidad.



En el proceso de inclusión laboral, los perfiles ocupacionales son base estructural del mismo debido a que permite identificar las competencias aptitudes, habilidades y destrezas que el mercado demanda y de esta manera compararlas con las que poseen las personas para favorecer una efectividad en la ejecución de cada oficio. Se identifica que dentro de los procesos de selección de personal se pretende encontrar a un aspirante “ideal” que cumpla con los requerimientos establecidos para un determinado cargo a través de la evaluación de sus características personales, actitudinales y profesionales.

La estructuración de perfiles ocupacionales también permite reconocer las necesidades formativas y de capacitación necesarias para el fortalecimiento de las competencias laborales de toda la población.

Según el Ministerio de Trabajo los beneficios al adoptar perfiles ocupacionales son:

Promover procesos de formación basados en el desarrollo de competencias, fortalecer el recurso humano acorde a las necesidades del sector y la coyuntura actual, facilitar el crecimiento económico y la generación de empleo de calidad, articular los procesos de inscripción de vacantes, gestión empresarial y el de orientación e intermediación laboral y facilitar el cierre de brechas en los trabajadores.

Teniendo en cuenta lo anterior se puede decir que el pilar del éxito, crecimiento y desarrollo organizacional se logra por el interés permanente de hacer del talento humano, y se convierte en el sello de identidad

Por último el Desarrollo y la Administración de Talento humano responde a la relación sistémica de diferentes pilares en la estructura organizacional, la administración del talento humano es el manejo, control y seguimiento de todos los procesos que tiene la compañía desde la

selección de personal, contratación, entrenamiento, desarrollo y proyección profesional hasta el proceso de retiro, para lograr la eficiencia y que los empleados se desenvuelvan exitosamente ayudando al crecimiento de la empresa.

#### **4.2.4.1 Valoración de la Capacidad Ocupacional de las personas con Discapacidad.**

Al hablar sobre la estructuración de perfiles ocupacionales en población con discapacidad se debe hacer referencia a la herramienta Colombiana denominada como Valoración de la Capacidad Ocupacional de las personas con Discapacidad la cual se fundamenta en principios filosóficos de libertad, igualdad, dignidad y no discriminación y lo que pretende es a través de la utilización de diferentes técnicas y procedimientos la clasificación y medición de variables propias de cada persona (corporal, individual, contextual, funcional) los cuales deben interrelacionarse con su entorno físico y social.

Esta herramienta orienta los procesos de integración laboral identificando la capacidad funcional del trabajador, así mismo permite direccionar los procesos de rehabilitación ocupacional de las PCD (personas en condición de discapacidad), para disponerlo a un nuevo trabajo y adaptar el mismo a sus capacidades.

“En el constructor de la herramienta también se incorporó el enfoque de competencias laborales de actual tendencia mundial y específicamente el establecido por el Ministerio de Educación Nacional, el cual surge de la necesidad de valorar no sólo el conjunto de los conocimientos apropiados (saber) y las habilidades y destrezas (saber hacer) desarrolladas por una persona, sino de apreciar su capacidad de emplearlas para responder a situaciones, resolver problemas y desenvolverse en el mundo, esto implica una mirada a las condiciones del individuo y disposiciones con las que actúa, es decir, al componente actitudinal y valorativo (saber ser) que

incide sobre los resultados de la acción “.(Moreno-Angarita, Cortés-Reyes, & Cárdenas-Jiménez, 2013)

#### **4.2.4 Redes sociales.**

Es una conformación de una estructura social que se establece a partir de intereses diversos amistad, familia, ideas y negocios, que permite la interacción e intercambio de información en diferentes contextos, es un sistema de tipo abierto se han transformado en la última década como un medio de comunicación masivo efectivo que permite divulgar información en tiempo real y de acuerdo como las define Juan Sebastián Rozo Viceministro General TIC “son herramientas poderosas para generar cultura”, a su vez permiten tener un alcance amplio de la población grupos interesados o públicos localizados, entendiéndose como una estructura virtual que promueven la generación y difusión de conocimientos diversos, apertura de espacios de interacción y acceso a oportunidades así como la generación de relaciones sociales.

De acuerdo a la publicación efectuada titulada como: ¿Cuáles son las redes sociales que más se usan en su región? del periódico de El tiempo adoptada el 20 de marzo de 2018 por el Ministerio de las TIC refieren que las redes sociales con mayor pertinencia son Whatsapp y Facebook, con un 89.4% y un 86.7%, YouTube, con un 54.2%; Instagram, con un 35.2%; y Twitter, con un 22.8%.

En Colombia existe un incremento exponencial de los usuarios que actualmente se vinculan con las redes sociales en especial Facebook y Twitter. En relación a la primera red (Facebook) enunciada se aprecia según cifras del Ministerio de Tecnologías de la Información y las comunicaciones son más de 15 millones y en Bogotá 6.5 millones de habitantes que hacen uso de la misma, Twitter pondera un estimado de 6 millones de colombianos usuarios ya que a partir de

su estructura (microblogs) pondera como medio de difusión campañas políticas, personajes de reconocimiento como deportistas y gobernantes.

Se aprecia de igual manera que las Redes Sociales actualmente han teniendo acogida a nivel empresarial observando de acuerdo a publicaciones por la revista dinero y demás estudios de mercadeo que estas se han convertido en un medio para identificar la demanda de los consumidores y de esta manera generar innovación de sus servicios para propender la cobertura de la misma y facilitar un feedback frecuente oferta-demanda con el objetivo de lograr la ponderación y fidelización de su marca generando así mayor visibilidad en su nicho de mercado.

De igual manera la propuesta que se apertura con el auge de estos escenarios virtuales representan para el empresario el constante estudio, aprendizaje o capacitación no solo nuevas oportunidades de venta sino también facilita la comunicación, afianzamiento y amplitud de la red de partners en su contexto organizacional.

Las redes sociales se tipifican de la siguiente manera:

Redes sociales generalistas u horizontales: Se asocian con espacios virtuales de uso diario que no delimitan su público, su objetivo central es la interacción teniendo una diversidad tópica relacionándose directamente con la naturaleza de Facebook o Twitter.

Redes sociales especializadas o verticales: Se relacionan con la delimitación de los grupos a los cuales se apertura, siendo su especificidad asociada y favorecen la comunicación de grupos de profesionales y áreas de interés determinadas, siendo las características propias de LinkedIn o Domestika.

Redes sociales temáticas: Se establecen como espacios en donde se expone contenidos sobre un determinado tema, tal es el caso de YouTube o Spotify.

Facebook: Es una plataforma social por medio de la cual los usuarios registrados pueden establecer relaciones a partir de intereses diversos o particulares generando redes de amistades e intercambio de contenidos, ponderar temas de interés incluso de productos de mercado.

Twitter: Es una red social que permite intercambiar mensajes y se caracteriza por su capacidad de comunicación y alto nivel de divulgación, se dirige a un público variado amplio y favorece el establecimiento de relaciones con un perfil más especializado.

LinkedIn: Es una red social que tiene un perfil profesional orientada hacia empresas, por medio de la cual los usuarios pueden establecer perfiles donde se expone de manera abierta la experiencia profesional y destrezas y pone en contacto a millones de empresas y colaboradores (conexiones profesionales clasificadas por grados), grupos de intereses.

Instagram: Es una red con una proyección a población joven, permite la exposición de imágenes y algunos contenidos sin embargo no permite a sus usuarios generar un enlace.

#### **4.2.5 Pacto de productividad.**

En los últimos años se vive una problemática constante difícil de afrontar para todas aquellas personas en situación de discapacidad, ya que para esta población cada vez es más difícil acceder a un trabajo digno y estable donde puedan desarrollar sus habilidades y conocimientos, encontrando de esta manera miles de barreras claras que les impide el acceso laboral.

La normatividad que rige este tema es clara y ampara todos los derechos con los que cuentan las personas con discapacidad, pero aun así al entrar en vigencia generó un gran temor en las empresas, ya que pensaron que al momento de contratar una persona en esta situación quizás podrían llegar a enfrentar inconvenientes al dar por finalizado su contrato.

Es por lo anterior dicho que entidades como el Banco Interamericano de Desarrollo BID, la Fundación Corona, la Fundación Saldarriaga Concha, la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia APC y el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA promueven la iniciativa de realizar el “Pacto de productividad el cual es un programa que busca fortalecer la capacidad de los actores institucionales que integran el Ecosistema de la Inclusión Laboral. Para tal efecto, promueve el trabajo en conjunto de dichos actores con el fin de garantizar que las poblaciones con discapacidad accedan al mercado laboral de manera sostenida, productiva y satisfactoria para todas las partes”.

Este programa contiene varios componentes para su respectivo desarrollo, dentro de los cuales incluye inicialmente la sensibilización de las empresas en cuanto a los conocimientos sobre las habilidades con las que cuentan las personas en situación de discapacidad y de qué manera podrían ser incluidas dentro de las actividades laborales sin afectar su desarrollo económico, de la misma manera da a conocer todos aquellos beneficios que las mismas podrían obtener al contar con dicho programa.

Por otra parte, para aquellas empresas que ya cuentan con un programa de inclusión laboral para personas en situación de discapacidad les brinda un fortalecimiento a través de capacitaciones con el fin de mejorar el impacto social de las mismas y de esta manera dar a

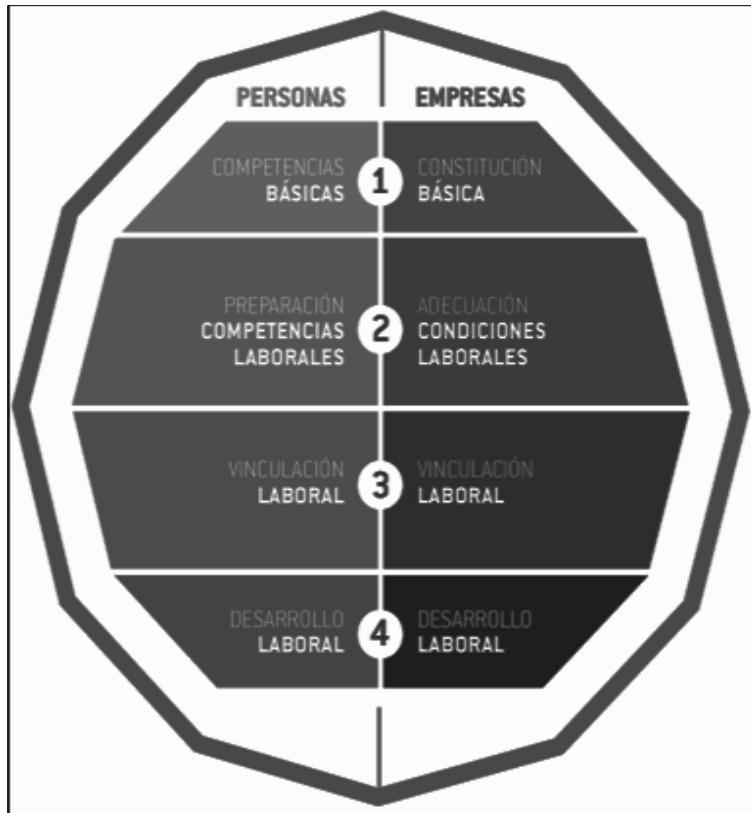
conocer los beneficios obtenidos por dichas empresas al contar con el programa para que de esta manera muchas puedan sumarse al desarrollo del mismo.

La formación que brinda este programa a cada una de las empresas vinculadas busca solucionar todas aquellas inquietudes y temores de los equipos de trabajo y diferentes niveles jerárquicos de las compañías en cuanto a los temas relacionados con la inclusión promoviendo ambientes de trabajo de aceptación, adaptación y desempeño para las personas en situación de discapacidad.

Otro de los beneficios con los que cuenta el programa Pacto de productividad es el acompañamiento en los procesos de selección y vinculación de esta población en las empresas, ya que existen muchas de estas que no cuentan con la estandarización de estos procesos lo que conlleva a que existan criterios de selección poco estructurados en cuanto a las competencias o las maneras que específicamente el candidato necesita saber para desarrollarse de exitosamente en el cargo, y por el contrario dichos perfiles se encuentran elaborados a partir de requisitos formales como experiencia laboral, nivel de escolaridad y recomendaciones laborales lo que disminuye las posibilidades de incluir las personas en situación de discapacidad a los empleos formales.

Es por lo anterior que el programa “Pacto de productividad” lleva a cabo el proceso de inclusión laboral a través de etapas involucrando a las personas que desean ser incluidas como también a las empresas que quieren adoptar el programa tal como se muestra en la figura N°1:

Etapas personas/ empresas definido por pacto de productividad



**Gráfico 1.** Etapas personas empresas pacto de productividad  
Tomada de: Pacto de productividad 2014

Como se indica en la figura No. 2 el programa “Pacto de productividad” se enfoca en trabajar por etapas con las personas y las empresas, en las etapas que involucran a la población en situación de discapacidad básicamente realizan un proceso de preparación en donde se capacita dicha población para desarrollar sus capacidades básicas, competencias emocionales y comunicativas como también las competencias laborales, de esta manera lograr identificar los perfiles y dar paso a la interacción y proceso de contratación con las empresas.

En las etapas que involucran a las empresas se desarrollan ejercicios para la identificación de vacantes en donde se puedan vincular las personas en situación de discapacidad y a su vez se brinda capacitación y preparación para todos los integrantes de la empresa con el fin de hacer mucho más fácil el proceso de adaptación del programa de inclusión, por último también se lleva



a cabo el acompañamiento a la empresa en el momento de preparar el nuevo empleado para las actividades que fue contratado.

El programa “Pacto de productividad” se ha desarrollado de manera exitosa y ha logrado generar muchas oportunidades de empleo para todas aquellas personas en situación de discapacidad, de esta manera las empresas poco a poco han tomado la iniciativa de adoptar la asesoría del programa llegando a dejar atrás todas aquellas barreras y paradigmas en relación a la inclusión laboral logrando socializar el beneficio obtenido con empresas que aún no cuentan con el programa, aun así el reto para este continúa ya que todavía existe un gran porcentaje de personas en situación de discapacidad que no cuentan con un empleo digno y también empresas que desconocen dicho programa.

Sin embargo cabe resaltar que el estudio realizado por parte del programa “Pacto de productividad” en el año 2013 a 78 empresas responde a una pregunta importante como lo es, ¿Conocen las empresas la legislación que beneficia los programas de inclusión laboral?, efectivamente según las encuestas hechas por dicho programa a las empresas tomadas como muestra, dan como resultado que un 69% conoce los artículos 24 y 31 de la ley 361 de 1997, un 19% no la conoce al detalle, un 7% no tiene mayor conocimiento de la legislación el 3% conoce los beneficios tributarios y por último un 2 % conoce la legislación respectiva de las personas sordas y a la creación del Sistema Nacional de Discapacidad.

Es por lo anterior que se puede llegar a analizar que la mayoría de las empresas conocen la legislación, con esto surge otra pregunta ¿Por qué aun así las empresas conociendo la legislación que beneficia los programas de inclusión laboral no implementan dicho programa? Según los resultados arrojados por las encuestas realizadas por el programa “Pacto de productividad” en las

cuales como resultado a la disposición que manifiestan los empresarios encuestados con respecto a la contratación de personas con discapacidad, se tiene que el 78% no está dispuesto a contratar esta población si se continua con una legislación tan rígida y un 22% si está dispuesto a contratar dicha población.

Por otra parte según las respuestas a la pregunta ¿por qué razón se dificulta la contratación de personas con discapacidad en las empresas? Un 87% respondió que se debe a las sentencias sobreprotectoras y la falta de información sobre la estabilidad reforzada y la flexibilidad para la terminación de los contratos, un 9% toma como referencia la existencia de problemas de inaccesibilidad física, seguridad industrial y salud ocupacional y por ultimo un 2% responde que existe falta de conciencia o responsabilidad social.

Con las encuestas aplicadas por el programa “Pacto de productividad” se puede observar que existen mitos al interior de las empresas, convirtiéndose en barreras para la adopción de programas de inclusión laboral de personas con discapacidad ya que aunque un gran número de empresas conoce la legislación que impulsa dicho programa ,aún deben conocer que existe legislación y programas que amparan tanto a las personas con discapacidad como por otro lado los ampara a ellos como empresarios para llevar a cabo un programa de inclusión laboral sin que ninguna de las partes resulte afectada, es por esto que existe una alta pertinencia en dar a conocer a través de un programa de divulgación dicha problemática para promover la inclusión de personas con diferentes diversidades funcionales.

#### **4.2.6 Best Buddies.**

La entidad Best Buddies es una fundación que tiene como objetivo encontrar posibilidades de integración social y laboral de las personas con discapacidad intelectual en todo el país, con

ayuda de entidades de rehabilitación esta entidad ofrece herramientas para que las personas con discapacidad fácilmente desarrollen habilidades sociales y laborales con las cuales puedan enfrentar el mundo social y laboral.

Con ayuda del Sena esta entidad logra orientar a las personas con discapacidad intelectual de acuerdo a su perfil en cursos académicos los cuales favorecen y alimentan su desarrollo y experiencia social.

Luego de pasar por las diferentes fases de rehabilitación y realización de los cursos de formación estas personas esperan poder desarrollar e implementar sus conocimientos desarrollando sus actividades al interior de una organización, es por esto que Best Buddies desarrollo un programa el cual está basado en el trabajo como una red o estrategia importante y busca establecer relaciones estratégicas entre organizaciones e instituciones que puedan ayudar con la contratación de la población anteriormente nombrada.

Best Buddies participa como intermediador entre la empresa que requiere implementar el programa de inclusión laboral y la persona con discapacidad, de esta manera ofrece sus servicios de acompañamiento con facilitadores expertos en el tema (Psicólogos, terapeutas ocupacionales entre otros) los cuales están siempre presentes durante todos el proceso de implementación del programa logrando desarrollar la adaptación de la persona con discapacidad al puesto de trabajo como también actividades enfocadas a las personas que hacen parte de las organizaciones que también son parte fundamental para el buen desarrollo del proceso.

Por ultimo cabe resaltar que Best Buddies no es una bolsa de empleo, por el contrario es una entidad que cuenta con procesos de perfilación los cuales facilitan el conocimiento de las habilidades vocacionales de las personas con discapacidad a fin de ahorrar este proceso a las

organizaciones y llevar a cabo un mejor proceso de inclusión laboral de acuerdo a las necesidades de las partes interesadas.

#### **4.2.7 RECA (Red de empleo con apoyo).**

La fundación RECA es una entidad sin ánimo de lucro dedicada a la integración laboral y social de personas con capacidades diversas (Intelectuales, Físicas, Visuales, Auditivas, y Psicosociales), esta brinda procesos de formación, identificación de cargos y son los mediadores en los procesos de vinculación laboral de las personas con discapacidad brindando un apoyo laboral a las personas involucradas en dicho proceso.

Esta entidad cuenta con una estructura de red que integra los diferentes ámbitos de trabajo con el fin de lograr su objetivo siendo este la inclusión socio-laboral con equidad para las personas con discapacidad, desde el año 2004 dirigen el programa de inclusión laboral a través de la metodología empleo con apoyo favoreciendo un gran número de personas que hoy en día desempeñan actividades laborales en condiciones de equidad.

RECA hace referencia sobre los importantes beneficios con los que pueden llegar a contar todas aquellas empresas que dentro de su nómina incluyan personas con capacidades diversas entre estos se encuentran la exclusión del pago de aportes, disminución del 50% en la cuota de aprendices, preferencia en igualdad de condiciones en los procesos de licitación entre otros, todos estos anteriores beneficios económicos pueden concretarse si se cumple con el diferente porcentaje de contratación de dicha población al interior de la organización según el tipo de beneficio que se desee adquirir.

Por otro lado es importante resaltar que esta entidad no solo se enfoca en divulgar los beneficios económicos sino que por otro lado tiene en cuenta los beneficio intangibles que puede

tener una empresa que desee implementar el programa de inclusión laboral entre estos la incrementación de la lealtad de los empleados, creación de un entorno responsable, apoyo de marca, influencias positivas en los líderes de opinión y desarrollo de habilidades de entrenamiento al interior de la organización.

Con lo anterior y diferentes experiencias esta fundación logra sensibilizar al sector empresarial con el fin de promover la implementación de los programas de inclusión laboral de personas con capacidades diversas, a fin de brindar un mayor apoyo a dicha población ya que en muchos casos sus derechos se ven vulnerados.

#### **4.2.8 Rehabilitación basada en comunidad.**

De acuerdo con el concepto del Ministerio de Salud, es una estrategia de desarrollo comunitario para la rehabilitación, la igualdad de oportunidades y la integración social de todas las personas con discapacidad. La RBC se aplica gracias al esfuerzo conjunto de las propias personas con discapacidad, de sus familias, organizaciones y comunidades, y de los pertinentes servicios gubernamentales y no gubernamentales en salud, educación, trabajo, social, y otros.

Las experiencias de Rehabilitación Basada en Comunidad desarrolladas en Colombia parten de diferentes enfoques, funcionan según criterios institucionales y algunas de ellas desconocen las directrices de la OMS para su implementación; por tal razón en el año 2009, en el Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio de Salud y Protección Social), surge la iniciativa de formular los “Lineamientos Nacionales de Rehabilitación Basada en Comunidad”. Iniciativa que fue acogida por varias organizaciones sociales a nivel nacional y local, quienes a través de movilizaciones tales como encuentros nacionales de RBC, manifiestan resultados de dichos

eventos, discusiones internas y la conformación de la Red de Redes de RBC en Colombia, contribuyeron a dicha construcción.

Dichos lineamientos fueron diseñados bajo unas directrices que consolidan y reconocen los aportes de quienes contribuyen a esta iniciativa bajo el liderazgo del Ministerio de salud y protección social como ente rector del sistema nacional de discapacitados. Están dirigidos a las personas con discapacidad, sus familias y/o cuidadores, las comunidades locales, los líderes comunitarios, las organizaciones de la sociedad civil para y de personas con discapacidad, los entes gubernamentales, los servidores públicos, la academia, entre otros actores que estén interesados en su implementación a nivel nacional y local.

#### **4.2.9 Promoción de la salud.**

El concepto de promoción de la salud históricamente nace en las creencias de las tribus ancestrales como una práctica llevada a cabo para evitar enfermedades, ellos a través del uso de amuletos entre otros objetos pretendían conservar su salud con el uso de estos, ya que llegaban a asimilarlos como medidas preventivas y promocionales.

Con el pasar del tiempo varios autores hicieron investigaciones que llevarían a grandes avances en cuanto a este término, es por esto que en el siglo XX con Henry Sigerist un estupendo salubrista se da a conocer el término de promoción de la salud a través de las 4 funciones de la medicina las cuales nombro de la siguiente manera:

- Promoción de la salud
- Prevención de la enfermedad
- Restauración del enfermo y la rehabilitación

Este salubrista fue la primera persona que nombro el termino de promoción de la salud, con lo cual abriría campo a un programa propuesto por él mismo, el cual contenía actividades enfocadas a la educación de las personas en temas relacionados con el cuidado de la salud, bienestar en las condiciones laborales, actividades lúdicas y recreativas para el descanso de las personas y centros médicos especializados para la atención de enfermedades contraídas por la población.

Más adelante en la conferencia internacional de Ottawa de Canadá uno de los temas a tratar es el relacionado a los factores que estaban llevando a cabo el desarrollo de enfermedades en la población y que para algunos críticos estaba relacionado con la falta de importancia que se estaba dando a los factores del ambiente y a los estilos de vida de la sociedad, aun así la realización de estudios epidemiológicos sobre los factores que estaban desencadenando las enfermedades dieron paso al establecimiento de políticas públicas saludables, favoreciendo el control del tabaquismo entre otros aspectos enfocados al bienestar de la salud de las personas.

Llevada a cabo la anterior conferencia se dio aprobación a la carta de Ottawa, documento importante para el tema relacionado con la promoción de la salud ya que daba luz verde para la aplicación de estrategias que darían a conocer las necesidades de la salud a través de la promoción, llevando a cabo el diseño de políticas saludables y a generar entornos que favorecen la salud de la sociedad.

Aun con lo anterior se generaron controversias sobre el concepto dado y las estrategias de la promoción de la salud ya que para algunos no era claro que papel cumplía está dentro de la salud pública, así como tampoco se tenía claro si era una ciencia, disciplina o un programa, con esto surgieron varias definiciones por parte de varios autores que mostraron a través de estas su percepción en cuanto a este tema.

Según la carta de Ottawa la promoción de la salud es brindar mecanismos a la sociedad para que estos a su vez mejoren su salud y tengan un control total de la misma, por otro lado, Nutbeam la promoción de la salud es un proceso en el cual los individuos cuentan con las condiciones necesarias para el desarrollo del control sobre su propia salud.

Con lo anterior y entrelazando lo que hoy es llamado como entorno laboral es importante analizar que internamente dentro de las organizaciones se manejan ciertas estrategias para el mejoramiento del entorno laboral, dentro de estas estrategias se puede encontrar la promoción de la salud, la cual es definida por la OMS como el control que tiene una persona sobre su salud, estas estrategias buscan fortalecer y obtener un amplio bienestar para los trabajadores en cuanto a sus relaciones personales, bienestar emocional y el ambiente físico dentro de las organizaciones.

Todo lo anterior es llevado a cabo a través de la promoción con la participación de cada una de las personas que hace parte de las organizaciones, ya que es un ambiente en donde estas pasan el mayor tiempo del día, lo que a su vez se convierte en un entorno prioritario en donde se puede llegar a adquirir enfermedades al no contar con un programa de promoción.

El compromiso de llevar a cabo un programa de promoción al interior de las empresas incluye la participación de todos los niveles de la misma que la constituyen, ya que de esta manera es posible llevar a cabo las prácticas e iniciativas relacionadas con la promoción y bienestar de la salud de todos los colaboradores que prestan sus servicios para las organizaciones, lo cual es posible lograr con el apoyo de programas que desarrollen la motivación y productividad de los trabajadores, beneficiando no solo el entorno laboral de los mismos sino también la producción de la empresa y el cumplimiento de las metas de la misma.



#### **4.2.10 Prevención.**

Los pueblos antiguamente descubrieron que existía una relación inexplicable entre las fuerzas naturales, los dioses y la protección de la salud, ya que a partir de esto pudieron notar que se podía llevar el control de las condiciones para la prevención de las enfermedades, una de las primeras hipótesis fue que al contar con una buena higiene podrían prevenir las epidemias a partir de esto se da comienzo a la relación de la salud y la enfermedad.

En los inicios de los años 60 se da a conocer la palabra prevención con la publicación del libro "Principios de la psicología preventiva" del autor Caplan, lo que da una revolución para iniciar con la lucha contra las enfermedades y cualquier daño que pudiera afectar a la sociedad, a partir de los conocimientos expresados por dicho autor la prevención es tomada como un proceso activo de promoción para la salud tanto individual como colectivamente para reducir los efectos de las enfermedades.

Más adelante José Bleger de Argentina comentó acerca de lo anteriormente expuesto por Caplan afirmando que no se debía esperar a que las personas se enfermen, sino que por el contrario se debía intervenir antes de que esto sucediera, e interpuso valor al trabajo interdisciplinario.

Según la OMS en 1986 define el término de prevención como un sistema de medidas encargado de prevenir todas las enfermedades y daños en la salud, como también a mitigar los factores de riesgos y detener sus consecuencias y avance de los mismos; esta misma entidad a su vez cataloga la prevención en tres niveles entre los cuales se encuentran:

Prevención primaria: Este nivel impide la aparición de enfermedades o cualquier tipo de factor que pueda generar daño en la salud de los individuos, las estrategias utilizadas en esta se

deben enfocarse a minimizar la exposición de las personas a los factores de riesgos que están siendo consecuencia del daño.

**Prevención secundaria:** El objetivo de esta es el análisis y tratamiento de las primeras fases de una enfermedad ya adquirida, es decir la actuación con un diagnóstico anticipado para brindar un tratamiento más efectivo y oportuno para evitar su avance. El desarrollo de esta fase se da a raíz del no funcionamiento de la primera fase o de las insuficientes técnicas aplicadas en esta.

**Prevención terciaria:** Por último, dentro de esta se da la rehabilitación y tratamiento de una enfermedad o daño en la salud que se encuentra en condiciones avanzadas y es cuando este daño ya ha sido diagnosticado, las técnicas de esta fase se deben enfocarse en el mejoramiento de la calidad de vida del individuo que padece dicho daño y en el retardo a la vez sus efectos en la persona

Teniendo en cuenta lo anterior la aplicabilidad de la prevención primaria corresponde a una forma más efectiva de protección para la salud de los individuos puesto que al llevar a cabo sus técnicas se puede proteger la salud antes de que esta llegue a sufrir daños irreversibles, es por esto que dicha técnica tiene un alto grado de importancia y rentabilidad para el área de seguridad y salud en el trabajo.

Todas las personas que hoy en día cuentan con un empleo se encuentran expuestas a diferentes riesgos en las organizaciones, es por esto que en materia de seguridad y salud en el trabajo se ha dado un gran avance para la mitigación de dichos riesgos que como consecuencia dan un aumento significativo a los incidentes y accidentes de trabajo.

La prevención está enfocada a la aplicación de sus técnicas de dos maneras, una de ellas es sobre la salud de las personas, y la otra en el entorno o condiciones de trabajo, estas últimas son

técnicas que no involucran la ayuda de técnicas médicas, y su importancia se da ya que facilitan la mitigación de los riesgos laborales convirtiéndose de gran ayuda para las altas direcciones de las organizaciones.

A raíz de lo anterior es necesario comprender el término de prevención de riesgos laborales, el cual corresponde a una disciplina que busca a través de la identificación, valoración y control de los peligros y riesgos de los entornos laborales la aplicación de medidas preventivas para mitigar dichos peligros.

Llevar a cabo un programa de prevención y mitigación de riesgos ayuda a evaluar cada uno de los factores que pueden causar daño a las personas que prestan sus servicios para las organizaciones, de esta manera dicho programa resulta ser de gran ayuda ya que a través de la implementación de actividades y controles se puede llegar a evitar la aparición de accidentes y enfermedades laborales para dichos individuos.

Toda la gestión que debe ser aplicada para tener éxito en el programa de prevención debe ser con la participación de todas las personas que hagan parte de las compañías ya que esto no solo minimiza los factores de riesgos presentes sino que por otro lado también es una clave de motivación para los empleados al mejorar su calidad laboral y mantener su bienestar emocional.

#### **4.2.11 Responsabilidad Social Empresarial.**

La responsabilidad social empresarial se integra desde la década de los noventa en prácticas organizacionales y se origina para mejorar las relaciones entre los Stakeholders emergiendo un concepto de concientización e impacto socioambiental por diferentes grupos económicos.

Se define como la contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y ambiental por parte de las empresas, generalmente con el objetivo de mejorar su situación competitiva, valorativa y su valor añadido. El sistema de evaluación de desempeño conjunto de la organización en estas áreas es conocido como el triple resultado. La RSE (Responsabilidad social empresarial) va más allá del cumplimiento de las leyes y las normas, dando por supuesto su respeto y su estricto cumplimiento. Bajo este concepto de administración y de gestión se engloban un conjunto de prácticas, estrategias y sistemas de gestión empresariales que persiguen un nuevo equilibrio entre las dimensiones económica, social y ambiental.

El concepto de responsabilidad social empresarial tiene diversas aceptaciones, dependiendo de quién lo utilice. Las más holísticas y progresistas hacen referencia a que una empresa es socialmente responsable, cuando en su proceso de toma de decisiones valora el impacto de sus acciones en las comunidades, en los colaboradores y en el medio ambiente e incorpora efectivamente sus intereses en sus procesos y resultados.

Los beneficios que puede otorgar la aplicación de responsabilidad social en una empresa, es relativo a la naturaleza de la misma y es difícil de cuantificar. Aquellas empresas que aplican RSE no buscan un crédito financiero en el corto plazo.

Teniendo en cuenta lo anterior la importancia de la RSE radica desde los procesos estratégicos empresariales dado que la misma genera una propuesta de valor para la solidificación de relaciones entre partes interesadas permitiendo así la obtención de ganancias aunado a las mismas la forma en que obtienen. Se puede entender que la responsabilidad social empresarial abre la posibilidad a los gerentes-empresarios a nuevos mercados mediante el compromiso de contribuir a un desarrollo sostenible ligado con la ética y transparencia en los negocios.

Se comprende desde esta nueva perspectiva estrategias empresariales como los son los negocios inclusivos con personas en condición de discapacidad cognitiva, la cual incentiva a través del fortalecimiento de sus habilidades la fidelización de su desempeño laboral al interior de la organización, aunado a la generación de climas organizacionales inclusivos que permitan el desarrollo sostenible de su cliente interno y a su vez abriendo la posibilidad de generar negocios gana-gana , a través de los cuales los empresarios logran reducir costos, ponderar su imagen a través del impacto social que generan los procesos inclusivos y también obtener ganancias teniendo en cuenta que la participación de las personas en condición de discapacidad tienen un papel trascendental visto desde sus potencias y habilidades – destrezas que permitirán aportar activamente a los procesos organizacionales .

#### **4.2.12 Orientación socio ocupacional.**

Es un proceso que toma pertinencia durante las diferentes etapas de vida del Ser humano donde enfrenta momentos de transición al perfilar su proyecto de vida (toma de decisiones) , la cual debe partir de un análisis objetivo donde el reconocimiento de sus gustos -intereses ( Autoconocimiento), oportunidades de formación y acceso laboral ( Conocimiento del mundo de la formación y del trabajo) son elementos imprescindibles que influyen y promueven las trayectorias ocupacionales que permiten la auto realización.

La orientación socio ocupacional objetiviza las decisiones partiendo del reconocimiento del ser humano como un constructo que resulta del establecimiento de metas y los medios por las cuales este las alcanza, así mismo permite asumir y reconocer con mayor capacidad resiliente que la toma de decisiones lleva consigo la posibilidad de errar o alcanzar el éxito que permite el aprendizaje acerca de las que son menos acertadas. Así mismo, es un medio que permite la

expresión libre del ser humano para referir sus expectativas, creencias de los diferentes escenarios de formación y trabajo. Este proceso permite guiar a la persona para que tome la decisión que responda a sus expectativas teniendo en cuenta el acompañamiento y orientación proporcionada, bajo ninguna circunstancia la decisión la toma un tercero.

“Este proceso tiene en cuenta cinco momentos de transición cruciales para la persona: Hacia la formación postsecundaria (técnicos, tecnólogos, profesional y educación para el trabajo), Crisis de Carrera (inquietudes acerca del programa de formación elegido), Inserción Inicial en el Trabajo (empleo, emprendimiento y ocupación) por primera vez, Perfil ocupacional y el aprendizaje permanente (transición entre diferentes niveles educativos, titulaciones para el mejoramiento del perfil profesional), Trabajo y sus cambios (cambios de empleo, de ocupación). Ministerio de Educación 2013.

Las herramientas que contempla el proceso en mención para favorecer su orientación son: La provisión de Información, asesoría, experimentación (búsqueda de estrategias para el autoconocimiento e información sobre el contexto de formación). Estas herramientas deben converger en las Oportunidades, Deseos y Creencias que tenga la persona que se relacionan con el contexto donde este se desempeña, así como su perfil de acuerdo a las expectativas y características del contexto laboral.

Las instituciones que adoptan procesos de Orientación Socio Ocupacional deben generar estrategias que permitan efectuar una perfilación vocacional a través del afianzamiento de decisiones basadas en el autoconocimiento y objetivación.

Es crucial tener en cuenta en fase de planeación a nivel institucional: Reconocimiento de la Situación Inicial, Definición de objetivos y resultados esperados, Diseño metodológico, Evaluación y Seguimiento.

#### **4.2.13 Pirámide de Maslow**

La pirámide de Maslow es una teoría de motivación que trata de explicar qué impulsa la conducta humana. La pirámide consta de cinco niveles que están ordenados jerárquicamente según las necesidades humanas que atraviesan todas las personas.

Según Abraham Maslow, un psicólogo humanista, nuestras acciones nacen de la motivación dirigida hacia el objetivo de cubrir ciertas necesidades, las cuales pueden ser ordenadas según la importancia que tienen para nuestro bienestar.

Dentro de la pirámide Maslow, ningún ser humano puede pasar al siguiente escalón sin tener cubierto el anterior, la satisfacción de estas es lo que motiva a las personas para la autorrealización que como se evidencio es la parte más alta de la pirámide.

Las 5 clases de necesidades que presenta Maslow, primero que todo son las necesidades fisiológicas, se puede tomar como ejemplo la necesidad de comer y dormir, son las primeras de la base, la segunda es la Seguridad, son las que buscan las personas de sentirse protegidas contra las amenazas, tanto físicas como emocionales y que lo que hacen es buscar una estabilidad en la vida y en el trabajo, la tercera, son las necesidades Sociales, sentirse queridas y afecto con las demás personas, la cuarta, es la necesidad de Estima, sentir reconocimiento propio, como de los demás, sentir que se están consiguiendo logros, que se tienen competencias, gozar de autonomía y el reconocimiento de los demás es de prestigio o reconocimiento del buen qué hacer y por último la Autorrealización, es todo aquello que satisface a las personas porque sienten que lo que

hacen es para lo que realmente están capacitados, están experimentando que están desarrollando todo el potencial de uno mismo.

Se clasifican de orden inferior, donde están las necesidades fisiológicas y de seguridad que se satisfacen de manera externa, es decir si nos da hambre puede tomar algo de comer y satisfacer esta necesidad, las de orden superior son las siguientes de la pirámide como las Sociales, Estima y Autorrealización, estas se satisfacen a nivel interno.

Esto nos da a concluir que todo el tiempo las personas cubren sus necesidades, satisfaciendo cosas, pero como las circunstancias varían en todo momento, pueden que sean diferentes variables exteriores o contingencias y puede variar el orden de la pirámide, las personas se pueden satisfacer de ambos sentidos de abajo hacia arriba o de arriba hacia abajo.

En nuestro trabajo de investigación se diseñará una metodología donde se trabajará en la satisfacción de las personas con trastorno del espectro del autismo (F84.0), para satisfacer indirectamente sus necesidades inferiores y directamente sus necesidades superiores.

#### **4.2.14 Calidad de vida.**

El proceso de inclusión laboral parte desde una perspectiva social que encuentra barreras o facilitadores que se relacionan directamente con modelos, paradigmas o perspectivas colectivas e individuales los cuales generan una influencia cultural acerca del nivel de aceptación y capacidad de integración hacia la diversidad. De acuerdo al lineamiento investigativo del presente trabajo es necesario ubicar el elemento de estudio en el eje central del cual se origina y parte la necesidad de la inclusión “ la persona” entendiéndose a la misma como un ser que el momento de su concepción tiene derechos inexequibles independientemente de su condición, raza o género, uno de ellos y el elemento trasversal en todas las etapas del ser humano es la calidad



vida, por ende para tener una noción más amplia acerca de este concepto que más que ello se torna irrefutablemente en una exhortación para toda la sociedad empezando desde el mismo individuo, su familia y contexto directo se citara el modelo de calidad de vida de Verdugo-Schalock.

La calidad de vida como se menciona anteriormente tiene una estrecha relación con los “estándares universales de los derechos humanos” .... Engrana a las personas con discapacidad y sus familias como el elemento clave para el proceso de autodeterminación y se define la misma como el estado de bienestar y equilibrio “objetivo y subjetivo” de los diferentes contextos donde el hombre se desempeña. De acuerdo a lo referido por Verdugo- Schalock en el libro titulado “*Modelo de Calidad de Vida aplicado a la atención residencial de personas con necesidades complejas de apoyo*” este término se comprende de una manera dinámica que integra diferentes disciplinas asociadas a la persona y la estructura social incentivando la constante transformación de los servicios que proporcionen una estabilidad a las personas con discapacidad.

El modelo referenciado se basa en 8 dimensiones que tienen una transversalidad con la convención de los derechos de las personas con discapacidad, los cuales son: “ bienestar emocional, relaciones personales, desarrollo personal, bienestar, autodeterminación, inclusión social y defensa de los derechos (Shalock y Verdugo, 2011), así mismo parte de una fundamentación política que promueve una cultura donde se enfrente y supere los estereotipos concebidos con la discapacidad y se centre en las capacidades y destrezas de las personas así como la igualdad de acceso a oportunidades y respaldo jurídico a fin de que el contexto social facilite el acceso y eliminación de barreras que conlleven una inclusión en todos los entornos donde se desempeña social (educativo, salud, trabajo , transporte etc. ) y de esta manera se promueva el desarrollo de sus capacidades ( actitudes y aptitudes).

Se aprecia a lo largo del desarrollo de este referente teórico que la persona y su familia son agentes activos donde esta se desempeñe, exhorta frecuentemente a los profesionales y gestores de prestación de servicios para que realicen un cambio de paradigma en la concepción de la discapacidad no como un término que acuñe a un colectivo o grupo de personas si no la percepción propia o particular de cada individuo y se efectúe una apreciación holística partiendo de una perspectiva social

#### **4.2.15 Ergonomía.**

El término ergonomía proviene de:

ERGO= TRABAJO

NOMOS= LEYES NATURALES

Se define ERGONOMÍA como el estudio de la interacción de las personas con sus actividades, equipo, herramientas y el ambiente físico para mejorar la calidad, la productividad, la seguridad y la salud en los lugares de trabajo.

La ergonomía es la adecuación de los puestos de trabajo a las personas, trata de entender y corregir algunos aspectos entre la relación de los puestos de trabajo y el espacio, para prevenir enfermedades y daños, mejorando la realización del trabajo, intenta a asegurar que los trabajos y tareas se diseñen para ser compatibles con la capacidad de los trabajadores y en especial con los que requieren los mayores cuidados por su condición de discapacidad.

La ergonomía nace del análisis de necesidades de las personas al ocupar un cargo y un puesto de trabajo, no solo desde las herramientas o equipamiento físico si no desde su estructura osteomuscular, de igual manera aplica los estudios de ambiente térmico, ruidos, iluminación,

vibraciones, posturas de trabajo, desgaste energético, carga mental, fatiga nerviosa, carga de trabajo y todo aquello que puede poner en peligro la salud del trabajador.

El objetivo de la ergonomía, es mejorar la interacción entre la persona y la Maquina, que sea de forma más segura, cómoda y eficaz, valoración de limitaciones y condiciones del ser humano, con su vulnerabilidad y seguridad, con su motivación y desinterés, con su competencia e incompetencia; el objetivo principal dentro de la ergonomía es asegurar la calidad de vida de las personas, minimizando de toda forma los riesgos en que pueda incurrir el trabajador.

#### **4.2.16 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)**

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, es un sistema que fomenta un entorno de trabajo seguro y saludable, que permite a las organizaciones identificar y controlar los riesgos que en ella puede tener, permitiéndole reducir accidentes y enfermedades laborales, generando la debida documentación e implementación de acciones preventivas o correctivas, Para ello se debe llevar a cabo un diagnóstico inicial de los peligros y riesgos dentro de los distintos procesos de la empresa, basados en el decreto 1072 de 2015 y la Resolución 1111 de 2017.

Su objetivo es mejorar las condiciones y el medio ambiente en el que el colaborador se desempeña dentro de la organización y de igual manera la salud que conlleva a la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, social y mental de los trabajadores en todas las ocupaciones, sin importar su forma de contratación.

Es el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluya la política, la organización, la planificación, la aplicación de evaluación, la auditoria y las acciones de mejora con la finalidad de anticiparse a reconocer y evaluar los riesgos que puedan presentarse y afectar la salud y seguridad en el trabajo.

El SG-SST, debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, involucrando a los trabajadores y contratistas, asegurando a través de esta implementación las medidas de seguridad y salud en el trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, garantizando el control de los peligros y riesgos del lugar de trabajo.

#### **4.2.17 Profesiograma**

Es la matriz de información que debe tener cada organización, la cual le permite establecer las medidas de control de los riesgos por cada uno de los cargos de los trabajadores y contratistas en la organización en sus puestos de trabajo y la periodicidad con la que se deben realizar. El profesiograma permite ajustar los perfiles de cargo de acuerdo con los criterios de salud y seguridad, identificar los requerimientos de capacitación, incrementa la prevención de accidentes entre otros.

Con base en el profesiograma se realizan las evaluaciones medicas de ingreso, periódicas, post incapacidad (cuando se requiere) y de egreso, con la finalidad de conocer las condiciones de salud mediante las variables demográficas, ocupacionales y de morbilidad de la población trabajadora en la organización. El Diagnóstico de Condiciones de Salud se genera a partir de datos y hallazgos de las evaluaciones médicas ocupacionales y el documento se utiliza como entrada de la propuesta de intervención en medicina preventiva y del trabajo.

La matriz de profesiograma es diferente en cada organización, puesto que surge de la necesidad de valorar cada puesto de trabajo y de los trabajadores que realizaran la labor y en cada una de las empresas estos aspectos son diferentes. De igual manera nos sirve para valorar el nivel de adecuación de un trabajador a su puesto de trabajo y que de esta manera tenga un mayor rendimiento dentro de la organización, donde generara mayores resultados de productividad y de otros aspectos que no se puedan cuantificar. Para la empresa es indispensable medir el grado de desempeño del colaborador, su efectividad, pero también que el trabajador se sienta a gusto y satisfecho con la labor que desempeñe.

#### **4.2.18 Proceso de Selección**

El proceso de selección se convierte en el diamante de éxito para cualquier empresa. Es decir que resuelve de cierta forma el cómo, se convierte en la radiografía de las necesidades de la infraestructura como el de resolver cómo logramos los resultados.

Para diseñar el proceso de selección inicialmente se deben resolver preguntas como:

Hacia dónde se dirige el desarrollo de las personas, qué me interesa como líder, habilidades o conocimiento? En qué medida pongo en la balanza estas variables y otras.

Que me interesa como organización, la experiencia? O los títulos o que otro tipo de factores académicos y habilidades tengo en cuenta para lograr metas; la edad, estado civil, idiosincrasia, entre otros.

Lo anterior refiere a las características de esa maqueta que me define la importancia del talento y de lo que implican las personas al interior de las mismas.

La metodología usada en dicho proceso como el uso de diferentes herramientas, es el resultado igualmente de lo que deseo conocer de las personas; esto debe estar alineado con el tema de la misión de la organización como de la filosofía organizacional. Es buscar las personas que se ajustan a la cultura de la organización y no al revés. La organización tiene unas necesidades basadas en la realidad, orientada hacia una Misión y objetivos concretos. La tarea del proceso es ayudar a elegir a los candidatos que se aproximan a ese ideal, que se vuelve realidad a través de las funciones y procesos definidos. El proceso debe ser dinámico, actualizable, ajustado a la realidad de la organización y de su entorno social, económico y cultural.

Debe existir una sinergia entre el perfil requerido y la selección realizada para que a futuro no se incurra en el error de calificar injustamente al colaborador argumentando que no cumplió con las habilidades requeridas.

### **4.3 Marco legal**

Con el fin de documentar la presente investigación se realiza la revisión de referencias normativas a nivel internacional y nacional como la Constitución Política de Colombia, Proyecto de ley 083 de 2015 cámara, Proyecto de ley 046 de 2017 cámara, Ley 361 de 1997. Art 24 y 31, Ley 762 de 2002, Ley 1346 de 2009, Ley 1618 de 2013 y Convención derecho y discapacidad (Fácil Lectura) estas permiten respaldar los derechos y deberes para las personas en situación de discapacidad y favorecen la inclusión en los diferentes contextos de participación (social, cultural, recreativo, bienestar y laboral) a continuación se describe el contenido aplicativo de cada una de estas para la presente investigación:

#### **4.3.1 Constitución Política de Colombia.**

En Colombia existe un marco legal que permite respaldar los derechos y deberes para las personas en situación de discapacidad y que favorece la inclusión en los diferentes contextos de participación (social, cultural, recreativo, bienestar y laboral) de esta población la normatividad vigente que está relacionada así:

Inicialmente se relaciona la Constitución Política de Colombia como base de formulación legislativa donde se fundamenta el amparo y respeto por los derechos fundamentales de las personas encontrando en sus artículos 5, 13, 53,54 y 95, en los cuales se abordan temas de discriminación, protección, oportunidad, igualdad de oportunidad laboral y de formación profesional.

#### **4.3.2 Proyecto de ley 083 de 2015 cámara.**

En este proyecto de Ley de la cámara, en sus artículos 1, 7 y 8, en su objeto pretende garantizar la atención integral y la protección de las personas con Trastorno del Espectro Autista (T.E.A.), así mismo que se brinden medidas efectivas basadas en las características individuales de las personas T.E.A. y condiciones similares, con el fin de maximizar el desarrollo social y la inclusión educativa. La subsistencia es parte esencial de la estrategia de Rehabilitación Basada en Comunidad (RBC) para personas con Trastorno del Espectro Autista (T.E.A.) y condiciones similares, ya que, debido a las características de esta población, se puede asegurar que jóvenes y adultos que reciban un adecuado tratamiento integral junto a una adecuada capacitación, logran realizar trabajos de forma oportuna y efectiva.

#### **4.3.3 Proyecto de ley 046 de 2017 cámara.**

Proyecto que por medio de la cual se garantiza y asegura el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con trastorno del espectro autista, en el mencionado proyecto relaciona en su capítulo V, derecho a la inclusión laboral de la población autista en sus artículos 13, 14 y 15, Promoción de la inserción laboral de las personas con TEA, Ferias empresariales para personas con discapacidad, Vigencia y derogatorias. La presente ley rige a partir de su publicación, y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

#### **4.3.4 Ley 361 de 1997.**

Para el presente trabajo de investigación es necesario fundamentar su enfoque legal a partir de la **Ley 361 de 1997** emitida por el congreso de Colombia que permite respaldar los procesos de integración social de las personas con limitación relacionándose directamente con la población sujeto de estudio (personas con autismo F84.0) y estableciendo vínculo con el concepto laboral

Se identifica que este recurso legal en el artículo 23 y 28 ampara a la población en situación de discapacidad para lograr especificar, perfilar sus habilidades ocupacionales y productivas a través del ente público SENA, universidades, centros educativos, organizaciones no gubernamentales o con instituciones especializadas los cuales pueden respaldar a las empresas en procesos de selección identificando niveles formativos certificados.

Así mismo, se puede identificar en el análisis normativo que de acuerdo al artículo 24 y 31 dispuesto en el capítulo IV De la integración laboral que el estado promueve garantías financieras y contractuales que facilitan el ofrecimiento o postulación de sus servicios, apertura de recursos de auxilio financiero como créditos de naturaleza estatal y beneficios tributarios/parafiscales lo cual otorga pertinencia y respalda los procesos de inclusión en especial el que se encuentra dispuesta en el presente trabajo de investigación.

De acuerdo a lo establecido por la norma en el artículo 26 y condición exequible se identifica que los procesos de contratación en personas en situación de discapacidad en especial (autismo F84.0) deben contar con criterios de selección que permitan identificar si las habilidades, aptitudes y destrezas corresponden con la demanda del oferente laboral y de esta manera tener alcance de la demanda y a su vez tener una adherencia funcional y productiva a los puestos de trabajo que estén dispuestos y de esta manera identificar a la persona con Autismo en



la organización como un trabajador en igualdad de condiciones (derechos y deberes) reconociendo estos últimos como elementos principales de atención y manejo organizacional igualitario de acuerdo a lo establecido por normas laborales tales como el código sustantivo del trabajo.

#### **4.3.5 Ley 762 de 2002.**

Este referente legal de la convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, establece y determina el concepto de discapacidad así como la asociación de dicho concepto con la discriminación establece como objetivo la eliminación de las formas de discriminación y para ello refiere en el artículo 3 el establecimiento de medidas legislativas que respalden la integración de dicha población en contexto laboral y barreras arquitectónicas.

#### **4.3. 6 Ley 1346 de 2009.**

Dentro del marco legal la Ley 1346 permite establecer una perspectiva política amparada desde la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, identificando una referencia conceptual que solidifica el enfoque de estudio e investigación del presente trabajo de investigación y es la concepción de la discapacidad desde una visión social y cultural entendiéndose la misma como el resultado de la interacción del ser humano con algún tipo de deficiencia y las barreras de actitudinales en el entorno que generan limitaciones en el acceso y pleno ejercicio de sus necesidades a nivel social.

Dentro de los principios generales referenciados en el artículo 3° establecen el respeto por la dignidad y la diferencia, la autonomía, la libertad de tomar las propias decisiones, igualdad de oportunidades e independencia.

En el artículo 8 se identifica un referente que respalda el principio que fundamenta el presente trabajo de investigación y es que dentro de los procesos de toma de conciencia se debe favorecer la superación de “estereotipos y prejuicios” que se tienen a nivel social con las personas en situación de discapacidad incluyendo características etarias, de género y ciclo vital, por medio de espacios de sensibilización pública a fin de favorecer el reconocimiento de los derechos de las personas en situación de discapacidad, así mismo favorecer espacios de reconocimiento de capacidades, habilidades y destrezas en procesos laborales en igualdad de condiciones.

Dentro del artículo 27 se refiere el contexto laboral estableciendo una relación que prioriza el nivel de acceso por parte de las personas en situación de discapacidad frente al mercado laboral y su nivel de libertad frente a la elección de una actividad laboral partiendo de sus perspectivas, intereses y necesidades, hace un hincapié a la apertura de espacios laborales inclusivos y accesibles en donde no se debe dar cabida a la discriminación en cualquier forma de empleo integrando los procesos propios de contratación, selección y empleo su permanencia y promoción profesional con condiciones de trabajo seguras y saludables. De igual manera se establece en el presente numeral que se deben promover las oportunidades laborales y la promoción profesional junto con el apoyo para hacer búsqueda, obtención, estabilidad y experiencia laboral.

#### **4.3.7 Ley 1618 de 2013.**

La finalidad de la ley 1618 de febrero de 2013 es fomentar la adopción de programas de inclusión por parte de las entidades públicas en Colombia, esto con el fin de abordar las garantías sobre los derechos de las personas con discapacidad dentro de las políticas públicas. Con esta ley se quiere derrocar las barreras y obstáculos que existen a nivel físico y psicológico que imposibilitan a las personas con discapacidad a desarrollar sus estilos de vida cotidianos de forma normal como otras personas.

Esta ley establece lineamientos para que las entidades ofrezcan garantías a la población con discapacidad promoviendo la participación de estos en condiciones de igualdad tanto a nivel social, político, educativo y laboral entre otros campos.

Con respecto al tema de salud esta ley involucra a las entidades prestadoras de este servicio en cuanto al establecimiento y adopción de programas en los cuales existan acondicionamientos en sus plantas físicas y procedimientos enfocados a la inclusión de las personas con discapacidad, como también se exige en esta la no existencia de trámites que generen inconvenientes para la atención de dicha población dentro del régimen de salud.

Con respecto al tema de educación la ley se enfoca en la inserción de las personas con discapacidad a nivel educativo esto con el apoyo del Ministerio de educación y a través de lineamientos dentro de los que resalta el respeto por esta población reconociéndolos dentro de la sociedad y las instituciones educativas. Por otra parte garantiza que se generen términos de igualdad en cuanto al acceso a las instituciones educativas fomentando la necesidad de adopción de programas de inclusión educativa.

En cuestiones laborales inicia referenciando el derecho al trabajo con el que cuentan todas las personas con discapacidad, también hace referencia al estímulo que pueden obtener las empresas que dentro de su nómina tengan incluidas personas con diferentes diversidades, se trata de la ganancia de puntos en caso de que dichas empresas deseen licitar con el estado. El ministerio de trabajo cumple un papel muy importante en este tema ya que debe garantizar la capacitación y el fortalecimiento de los programas existentes de inclusión laboral, como también generar otros que motiven la participación empresarial de esta población.

Esta ley no solo compromete las entidades anteriormente referenciadas por otro lado también involucra al SENA, esta entidad debe garantizar la inclusión de personas con discapacidad y ofrecer asesoramiento a las empresas que requieran incluir dentro de su compañía esta población.

Por ultimo indica que las personas con discapacidad deben vivir en entornos saludables con condiciones que desarrollen estímulos independientes, comprometiéndose a todas las entidades públicas y privadas a generar espacios que brinden igualdad para el desarrollo autónomo de estas personas.

#### **4.3.8 Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad**

El enfoque de la convención internacional de las naciones unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad es proteger a todas aquellas personas que cuenten con un tipo de discapacidad ya sea física, intelectual, sensorial o psicológica con el fin de que estos sean aceptados con igualdad de condiciones en todos los ámbitos por las demás personas que hacen parte de su entorno.

La protección que esta convención ofrece, no sólo implica a las personas con discapacidad sino también a cada una de sus familias ya que estos en cierta parte también resultan afectados

de alguna manera al atravesar por esta situación.

Lo anterior nace de acuerdo a la problemática que tiene la población con discapacidad al contar con dificultades a diario para acceder a entornos sociales, políticos, educativos, laborales entre otros de la misma manera y con las mismas condiciones como cualquier otra persona.

Para el presente proyecto de investigación es importante resaltar ciertos artículos de la convención referenciada anteriormente entre esos el artículo 5 el cual describe que los países que hacen parte de la convención deben prohibir que exista discriminación a causa de algún tipo de discapacidad, de la misma manera deberán promover la existencia de igualdad de condiciones de esta población frente a otras personas.

Otro de los artículos referenciados es el número 8 en donde se estipulan diferentes compromisos que deben cumplir cada uno de los países en relación a la promoción y fomento de programas para que las personas con discapacidad sean aceptadas dentro de la sociedad sin ningún tipo de perjuicio por parte de otras personas y por el contrario se deberán resaltar todas las habilidades y capacidades con las que cuenta dicha población. Los programas de promoción se realizarán desde las instituciones educativas en donde se brindarán recursos para fomentar el respeto por las personas con discapacidad.

Por otra parte, en el artículo 9 se señala un aspecto importante como lo es la accesibilidad, de este se desprende temas como el acceso a diferentes tipos de instituciones, programas, lugares e información por parte de las Personas con discapacidad el objetivo de esto es generar independencia en los mismos durante el desarrollo en las actividades de su diario vivir. Con el fin de lograr lo anterior los países deberán crear normas que regulen la adaptación de lugares que cuenten con los suficientes elementos para que la población con discapacidad se desenvuelva como otras personas.

Por último el artículo 27 referencia los derechos al trabajo y el empleo por los cuales cada uno de los países que hace parte de la convención tendrán que velar a través de la disposición de leyes el amparo a la no discriminación en los entornos laborales a las personas con discapacidad, garantizando de esta manera que tengan las mismas condiciones laborales y sindicales, promoviendo programas de inclusión laboral motivando a los empleadores con incentivos y de esta manera ampliar el campo de acción laboral de dicha población.

#### **4.3.9 Decreto 1072 de 2015.**

Para el desarrollo de la presente investigación es importante tomar como referencia el decreto 1072 de 2015 ya que es uno de los pilares normativos con respecto al sector laboral, este cuenta con apartados en donde se incluyen temas relacionados a la inclusión laboral de personas con discapacidad, uno de estos es el Artículo 2.2.1.5.13 en el cual se involucran entidades como el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y el Ministerio de trabajo los cuales deberán fomentar y promover el desarrollo del Teletrabajo en las entidades públicas y privadas, esto con el fin de originar mayores oportunidades a la población con discapacidad mediante el acceso a tecnologías de la información y las comunicaciones como herramienta para llevar a cabo el vínculo entre el trabajador y la organización.

Por otra parte, en el Artículo 2.2.4.11.3 se establecen algunos de los principios contenidos en la Constitución Política y el Código de Procedimiento Administrativo entre otros, dentro de los compendios referenciados se encuentran el principio de Igualdad tomado desde el trato y la protección especial que deben recibir por parte de cualquier tipo de autoridad todas las personas que cuenten con una condición económica, física o mental especial; Dentro del principio de imparcialidad se hace referencia al respeto que debe existir por parte de las autoridades hacia las

personas con discapacidad con el fin de motivar a dicha población y evitar cualquier acto de discriminación hacia ellos.

Otro de los artículos es el Artículo 2.2.6.1.2.2 en el cual se establecen diferentes principios, dentro de estos se crean las garantías de acceso y beneficios que ofrece el Servicio Público de Empleo a todas las personas tanto trabajadores y empleadores, independientemente sea la situación o condición ocupacional, de la misma manera el Servicio Público de Empleo debe ofrecer situaciones de igualdad para todos independientemente sea el sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión entre otros como también debe responder a la atención a las diferentes necesidades y obstáculos que se puedan presentar en el proceso de inserción al mundo organizacional.

Asumiendo que el decreto 1072 de 2015 reglamenta el sector trabajo es importante para el presente proyecto de investigación no solo citarlo desde la perspectiva de inclusión laboral de personas con discapacidad sino que por otro lado también referenciar los artículos que estipulan la afiliación obligatoria de los colaboradores a seguridad social como también donde se hace referencia al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo como parte fundamental de las organizaciones.

Teniendo en cuenta lo anterior se toma como referencia el título 4 sección 1 del decreto anteriormente referenciado, en este se establecen temas de obligatorio cumplimiento para el sector empresarial, uno de ellos es la afiliación obligatoria a seguridad social de todos los colaboradores a cargo la cual debe realizarse por medio del formato único de afiliación, en esta sección también se establecen ciertos procedimientos y criterios relacionados a las obligaciones por parte del empleador de informar a sus colaboradores la entidad administradora a la que

fueron afiliados, muchos de los temas contemplados se relacionan con las reglas generales existentes sobre la afiliación del personal que desea ingresar a la compañía lo cual se hace importante en un proceso de contratación, en especial para personas con discapacidad ya que estos cuentan con ciertos amparos jurídicos que interfieren aunque no de manera completa en los procesos de contratación.

Por otra parte en el título 4, capítulo 6 se referencian las especificaciones en cuanto al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, siendo este un proceso lógico desarrollado por etapas y fundado en el ciclo de mejora continua busca el mejoramiento de las condiciones de salud y ambiente al interior de los centros de trabajo, con el fin de mantener el bienestar de salud en todos los colaboradores que hacen parte de las organizaciones.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo está comprendido por programas de promoción y prevención, procedimientos, protocolos, programas de capacitación, sistemas de vigilancia epidemiológica entre otras actividades las cuales van dirigidas a la minimización de incidentes y accidentes de trabajo.

Dentro de los procedimientos que se incluyen dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra el procedimiento para la realización de exámenes médicos ocupacionales los cuales deben realizarse teniendo en cuenta un profesiograma hecho por personal de salud experto en el tema el cual indicara la periodicidad para la realización de los mismos ya sean de ingreso, periódicos o de egreso, estos exámenes deben ser realizados a todos los colaboradores para conocer sus condiciones de salud y si cuentan o no con restricciones para el desarrollo de las actividades, este procedimiento se debe tener en cuenta ante el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad ya que será un filtro importante que dará a



conocer si sus condiciones interfieren o si tienen algún tipo de recomendación especial para el desarrollo de las actividades en las cuales pueden ser contratados con el fin de no empeorar su condición.

Por ultimo otro de los programas y muy importante que incluye el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es el programa de capacitación el cual se referencia en el artículo 2.2.4.6.11, este debe proporcionar conocimiento en materia de seguridad y salud en el trabajo a todos los colaboradores que hagan parte de una compañía por tanto deben contar con una estructuración de fácil entendimiento con el fin de dar a conocer los riesgos presentes en el ambiente laboral, es por lo anterior que en algunos casos se hace necesario la restructuración del mismo en especial en aquellas empresas que implementan el proceso de inclusión laboral con el fin de facilitar el entendimiento a todas las personas incluyendo la población con discapacidad.

#### **4.3.10 Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales**

Los derechos económicos sociales y culturales son todos aquellos derechos de los seres humanos relacionados a las necesidades de los mismos, estas abarcan todas las relacionadas al trabajo, educación, salud, entorno social, alimentación, vivienda entre otras, cada uno de los derechos fue plasmado dentro del Pacto internacional de los derechos económicos, sociales y culturales.

Para la presente investigación es pertinente analizar el contenido del pacto referenciado anteriormente iniciando con el Artículo 2 en el cual se estipula que cada uno de los países que hace parte del pacto debe implementar medidas normativas con el fin de dar cumplimiento a cada uno de los derechos plasmados, a fin de que ninguno de estos sean incumplidos por parte de las personas que hace parte de la sociedad de cada estado; el cumplimiento se dará para

desaparecer la discriminación de las personas ya sea por su raza, color, sexo, religión, idioma o cualquier otro tipo de condición social.

Por otro lado en el artículo 6 se establece un compromiso para cada uno de los estados que hace parte del pacto, en el cual se determina la participación de estos al promover garantías laborales para que cada una de las personas pueda contar con un trabajo el cual será un sustento económico vital para los mismos, lo anterior se llevara a cabo de la mano con la orientación y formación técnico profesional y programas brindados por el estado para dar el respectivo cumplimiento a dicho derecho.

Dentro del Artículo 7 se registran las condiciones mínimas de trabajo con las que debe contar una persona al desarrollar cualquier tipo de labor al interior de una organización, entre estas se encuentran el pago igualitario y equitativo del salario que deben brindar las organizaciones sin tener en cuenta cualquier tipo de condición discriminatoria, otra es el deber de llevar a cabo programas de seguridad e higiene en el trabajo como también beneficios para las familias de cada uno de los trabajadores que compone la empresa.

En el Artículo 12 se estipula a los estados la responsabilidad de brindar garantías a todas las personas para que estas puedan gozar de salud física y mental en un alto nivel, esto a través de la implementación de programas de prevención de enfermedades y con ayuda de entidades médicas que brinden sus servicios a todas las personas que lo requieran.

Con respecto a las oportunidades para acceder al sistema educativo en el Artículo 13 se establece que los países que hagan parte del pacto deberán brindar sin ningún tipo de limitación a todas las personas el acceso oportuno a las instituciones educativas, con el fin de llevar a cabo

los ciclos de enseñanza que cada uno requiera tomar como apoyo para completar sus niveles de enseñanza y aprendizaje.

Por ultimo dentro del contexto cultural el pacto hace referencia a que los estados deberán promover la participación de todas las personas sin importar su condición en las actividades culturales como programas científicos o artísticos respetando de la misma manera y brindando libertad a cada una de las ideas presentadas.

Por ultimo para complementar el presente marco legal se llevó a cabo el análisis comparativo entre algunos países que se encuentran en la convención de la OIT en cuanto a su legislación existente sobre inclusión laboral, inicialmente se destaca Brasil siendo este el país con más programas de inclusión laboral, esto logrado a través de un control exhaustivo hacia las empresas estatales y privadas a su vez cuentan con la aplicación de legislación referente a seguridad y salud en el trabajo en diferentes actividades económicas; Por otro lado se encuentra Argentina con sus métodos de inclusión a partir de la obligatoriedad que deben llevar las empresas al contar con programas de inserción laboral para las personas con discapacidad, este país acoge la seguridad y salud en el trabajo como un objetivo de alta prioridad a través de la implementación de diferentes acciones estratégicas.

Por otra parte países como Bolivia instauran normas de inclusión social sobre la igualdad de oportunidades en las personas con discapacidad aunque en el marco laboral exclusivamente trabajan con dichos programas en empresas con un número mayor de 100 empleados, países como Costa Rica, Honduras, Ecuador, Paraguay, Perú y república Dominicana promueven a través de ciertas estrategias los programas de inclusión laboral y aunque no sobrepasan los índices de acceso de personas con discapacidad en las empresa como Brasil sus programas son

de gran apoyo para esta sociedad; Colombia, México, Nicaragua y Chile son algunos de los países que cuentan con un porcentaje menor en cuanto a la adopción de programas de inclusión laboral debido a la falta de apoyo normativo por parte del estado.

#### **4.3.11 Decreto 2177 de 2017.**

Por el cual se integra el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad y se dictan disposiciones relacionadas con su funcionamiento.

Se adiciona al decreto 1072 de 2015, el Artículo 1.1.2.12. Consejo para la Inclusión de la Discapacidad. cuyo objeto será de coordinar las acciones que el sector privado adelante para coadyuvar al ejercicio de los derechos y la inclusión social, laboral y productiva de las personas con discapacidad, orientadas al desarrollo de las capacidades a través de la formación para el trabajo, la producción y el empleo de las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores.

Se crean los principios, composición, funciones de este consejo, al igual contará con una secretaria técnica con sus funciones pertinentes, se creará la Subcomisión para la Inclusión Social, Laboral y Productiva de las Personas con Discapacidad, que abordará las materias contempladas en el presente Decreto en los Comités Departamentales, Distritales, Municipales y Locales de Discapacidad.

#### **4.3.12 Decreto 392 de 2018.**

Expedido por el Departamento Nacional de Planeación -DNP- y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, mediante el cual se reglamenta los incentivos en los procesos de contratación a favor de personas con discapacidad previstos en la Ley 1618 de 2013.

En el caso particular de las licitaciones públicas y los concursos de méritos, las entidades estatales deben otorgar un 1% del total de puntos establecidos en el pliego de condiciones para proponentes que acrediten la vinculación de trabajadores en situación de discapacidad.

En cuanto a los supervisores e interventores, deben verificar que los contratistas mantienen en su planta de personal el número de trabajadores con discapacidad que dio lugar al puntaje obtenido.

## **5. Diseño metodológico de la información.**

### **5.1 Paradigma**

La metodología de investigación utilizada para llevar a cabo el desarrollo de la presente investigación se fundamenta en el libro metodología de la investigación 5ta edición del autor Sampieri Hernández, esta se centra en un paradigma de tipo cualitativo ya que efectúa una aproximación actual de los procesos de inclusión laboral en personas con discapacidad especialmente en nuestra categoría central trastorno del espectro del autismo (F84.0), partiendo de experiencias propias de las personas vinculadas en los mismos y apreciando su perspectiva de acuerdo al centro de estudio de esta investigación.

### **5.2 Método.**

Teniendo en cuenta lo anterior descrito nuestro método se caracteriza por ser analítico ya que a partir de las perspectivas previamente relacionadas se orienta el enfoque del programa de divulgación dando alcance a las barreras identificadas y proporcionando estrategias que generen impacto y promuevan propiamente la inclusión.

### **5.3 Tipo de investigación**

El enfoque se caracteriza por ser exploratorio descriptivo dando un acercamiento a las experiencias en procesos de inclusión en una población tomada como muestra a partir de recursos comunicativos verbales orientados con instrumentos como entrevistas estructuradas y semiestructuradas las cuales facilitan la perspectiva general y de esta manera establecer lineamientos de divulgación.

### **5.4 Fuentes**

La estructuración del presente trabajo de investigación se fundamenta en la revisión y acercamiento a diferentes fuentes que de manera vivencial y académica permiten establecer lineamientos y criterios que determinan el alcance y pertinencia del mismo, a continuación, se describen las fuentes utilizadas para el desarrollo de esta investigación.

#### **5.4.1 Fuente primaria.**

Se obtuvo información a través de la aplicación de instrumentos como entrevistas estructuradas y semiestructuradas por parte de las personas involucradas en el desarrollo (Personas con autismo y profesionales con vinculación o experiencia en procesos de inclusión) a partir de esto se reconocieron las barreras identificadas en las experiencias referenciadas en cada una de las entrevistas realizadas a cada involucrado.

#### **5.4.2 Fuente secundaria.**

Se realizó un acercamiento a las organizaciones Paperplast S.A.S, Motores y Energías S.A.S, Fumiexito S.A.S, Opti Stylos, Hablenaud, Analfe y Calypso Safety las cuales cuentan con diferentes actividades económicas en estas se reconocieron a partir de la aplicación de entrevistas estructuradas y semiestructuradas las perspectivas a nivel empresarial con relación a los procesos

de inclusión laboral, identificación de programas (Pacto de productividad – Best Buddies) dirigidas al personal implicado en procesos de selección (Talento humano y Gerencia)

#### **5.4.3 Fuente terciaria.**

Se realizó la revisión de diferentes recursos teóricos extraídos de páginas web, bases de datos, libros y normatividad legal vigente con el fin de estructurar el presente trabajo de investigación lo cual nos aportó cualitativamente y cuantitativamente en el desarrollo de cada una de las fases del presente proyecto de investigación.

### **5.5 Fases**

#### **5.5.1 Fase 1.**

Identificar las barreras actuales que dificultan la inclusión laboral en personas con trastorno del espectro del autismo (F84.0)

Para identificar las barreras actuales que dificultan la inclusión laboral en personas con TEA (F84.0) inicialmente se realizó un acercamiento a las instituciones que se enfocan en los procesos de inclusión laboral y rehabilitación de las personas con TEA, luego de solicitar el acceso a distintas instituciones, Best Buddies y el pacto de productividad nos facilitaron el ingreso a sus instalaciones y a su información, permitiendo de esta manera la aplicación de encuestas a los profesionales con vinculación o experiencia en procesos de inclusión.

Inicialmente se obtuvo un acercamiento a los profesionales con vinculación o experiencia en procesos de inclusión de las instituciones referenciadas anteriormente a estos les fue aplicada una entrevista semiestructurada esto con el fin de conocer los inconvenientes y barreras existentes

tanto a nivel familiar como también por parte de las organizaciones que impiden llevar a cabo los procesos de inclusión laboral de manera satisfactoria.

Continuando con la recolección de datos como tercera fuente de información se realizó la selección de 7 empresas, luego de la selección de dichas empresas se aplicó una entrevista semiestructurada a cada una de estas en la cual expusieron sus mitos y barreras en cuanto al acceso de personas con trastorno del espectro del autismo (F84.0) para desempeñar un cargo al interior de sus organizaciones.

### **5.5.2 Fase 2.**

Se realizó búsqueda de fuentes referenciales indexadas (Ebscob, Scielo, ) donde se vinculan estudios de orden cuantitativo así como entes reguladores de procesos comunicación (Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información) con el fin de determinar de acuerdo a ponderación la red social más usada, identificando frecuencia en registro y hallazgos cuantitativos en los mismos.

Al efectuar identificación de la red social prevalente, se hizo exploración de información relacionada con procesos de inclusión laboral en personas con autismo y se establece lineamientos de divulgación y alcance.

### **5.5.3 Fase 3.**

Se realiza gestión para la identificación de redes sociales más utilizadas por las empresas y personas naturales por medio de herramienta estadística cuantitativa “Google Trends” la cual es una herramienta de Google Apps que muestra los términos de búsqueda más populares del pasado reciente y permite identificar la frecuencia en que se realiza la búsqueda de un término, a



su vez permite comparar términos por ubicaciones y por diferentes periodos de tiempo determinando intervalos los cuales se pueden filtrar. De igual manera se realiza fidelización de la información con fuentes como el ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia.

Como última gestión, se realizará la creación de las cuentas para Facebook y Twitter, promulgando la información diseñada, enviando las invitaciones para que las empresas conozcan la importancia de contratación de estas personas y las barreras e imaginarios existentes que desfavorecen dicho proceso.

#### **5.5.4 Fase 4.**

Se realiza revisión de normatividad y documentación teórica de fuentes referenciales indexadas (Ebscob, Scielo, ) así como la indagación directa a fundaciones intermediadoras ( Best Buddies ) acerca de los beneficios adquiridos por la empresas que ha llevado a cabo procesos de inclusión laboral y ejecutando análisis de los procesos y procedimiento ajustar frente a los ajustes razonables indicados por ente experto mencionado anteriormente se procede a delimitar los procesos que tienen mayor relevancia en SG SST para determinar los procesos prioritarios a tener en cuenta.

## **5.6 Metodología**

### **5.6.1 Muestra.**

El presente trabajo de investigación define la unidad de muestro y análisis de tipo cualitativo no probabilístico por oportunidad estructurando la misma en dos grupos: (voluntarios) el primero tendrá por objeto identificar la perspectiva de las personas que sean agentes activos o

que hayan tenido algún contacto o experiencia en procesos de inclusión laboral como: personas con autismo que se encuentren en procesos de ubicación laboral y vocacional así como Gerentes, Coordinadores o Jefes de Talento Humano para identificar perspectiva en el mercado laboral , el segundo (expertos ) profesionales de diferentes áreas e instituciones locales orientadas a procesos de inclusión laboral. De esta manera se reconocerán y priorizarán las principales barreras que se presenta en los procesos de inclusión a fin proponer estrategias de manejo y superación de las mismas por medio del programa de divulgación.

## **5.6.2 Criterios de selección de muestra.**

### **5.6.2.1 Personas con autismo.**

- Personas naturales que hayan tenido contacto con un proceso de inclusión laboral en personas con discapacidad o con personas con autismo en proceso de vinculación laboral o vocacional.
- Personas con autismo F84.0 en edad entre 18 a 30 años en proceso de inclusión laboral o perfilación vocacional.
- Emprendedores, Gerentes, Jefes de talento humano encargados de proceso de selección y contratación.

### **5.6.2.2 Expertos.**

- Profesionales con experiencia o conocimiento en procesos de inclusión laboral en personas con discapacidad

- Entidades locales encargadas de procesos de vinculación e inclusión laboral para personas con discapacidad.

### **5.6.2.3 Empresas.**

- Empresas de diferente actividad económica y tamaño.

### **5.6.3 Recolección y análisis de datos.**

El presente trabajo de investigación ejecuto el proceso de recolección de datos a través de elaboración de una entrevista semi estructurada en la cual se orienta a través de una guía de preguntas a su vez la persona que aplica el instrumento podrá incluir preguntas adicionales para tener mayor especificidad de la información.

Se realizó la aplicación del instrumento ejecutando prueba piloto para identificar la estructura y forma de la entrevista y la adherencia del entrevistado a la misma, posteriormente se ejecuta aplicación a la población muestra seleccionada.

La información recolectada fue dispuesta en un software para el análisis de información cualitativa ATLASTI por medio del cual se establecieron categorías de análisis de información estableciendo relación directa e indirecta entre las mismas, el análisis de resultados fue efectuado por los tres grupos seleccionados para la muestra (Personas con autismo, empresas y expertos) de manera individual y posteriormente se llevó a cabo estudios de resultados identificando criterios comunes entre el proceso analítico de los mismos.

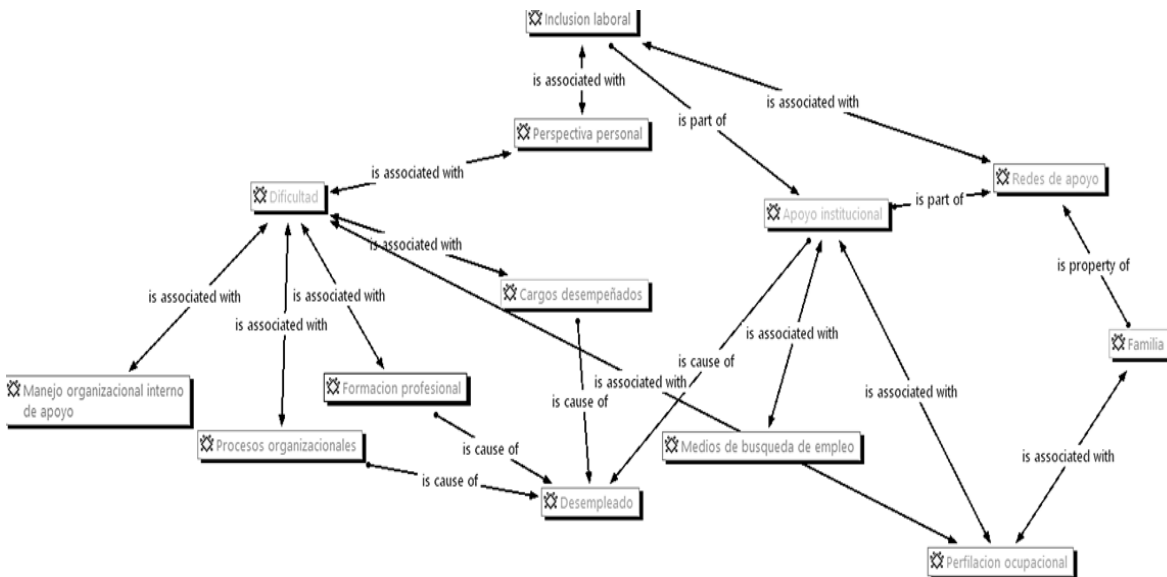
## 6. Resultados

De acuerdo a los lineamientos teóricos identificados en el análisis conceptual, así como los objetivos y alcances delimitados para el presente trabajo de investigación, se identifican a partir de la implementación de la herramienta de recolección de datos diseñada, las experiencias, las barreras percibidas, el reconocimiento de la normatividad, los ajustes razonables que deben ser integrados dentro de los procesos de inclusión laboral desde la perspectiva de las personas con autismo, empresas y expertos a fin de reconocer los procesos clave a integrar y proponer posibles estrategias de manejo para favorecer la inclusión laboral.

### 6.1 Hallazgos para el objetivo número 1

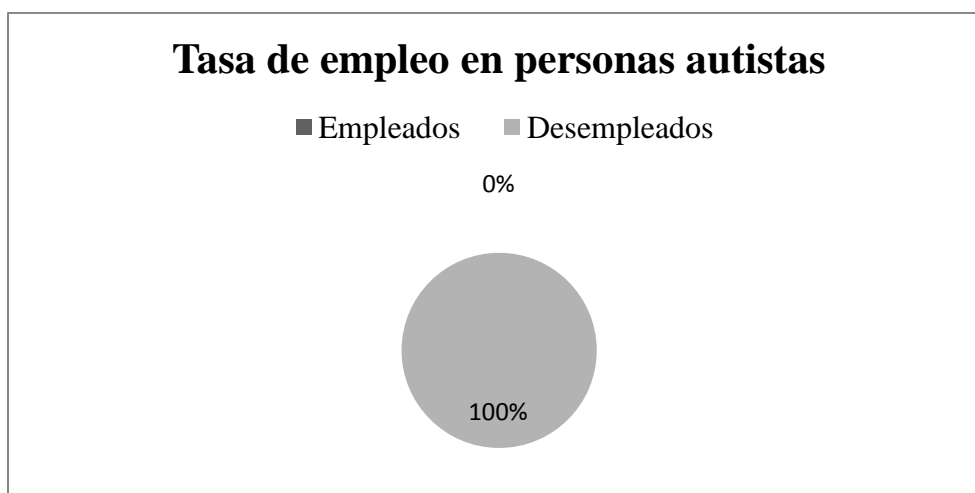
Identificar las barreras actuales que dificultan la inclusión laboral en personas con trastorno del espectro del autismo (F84.0), mediante estudios y recursos cualitativos de acceso a información.

#### 6.1.1. Población muestra 1 (Personas con autismo)



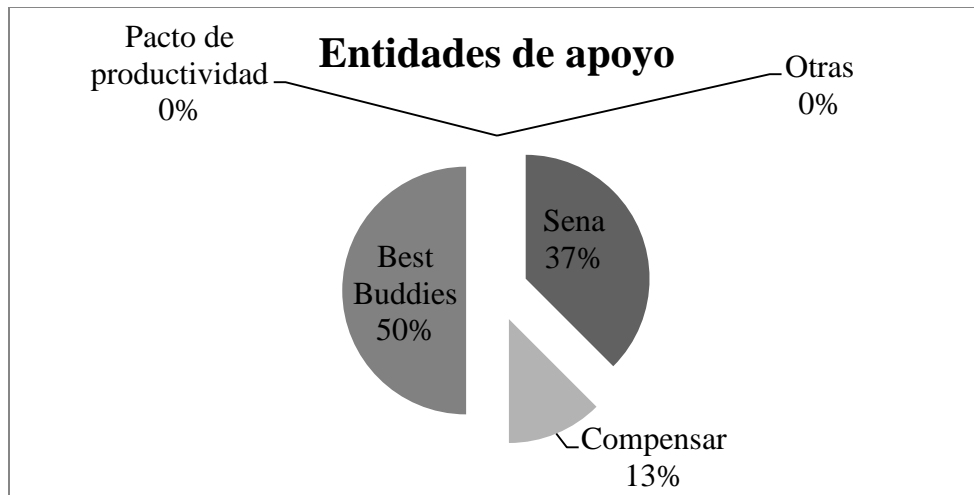
## **Grafico 2.** Análisis hermenéutico de personas con autismo

Al efectuar la aplicación de las entrevistas se pudo evidenciar que actualmente esta población no cuenta con un empleo, se identifica que estos han realizado diferentes prácticas empresariales gracias a los estudios que han efectuado con ayuda de entidades como el Sena en las cuales han podido desarrollar diferentes habilidades en la ejecución de actividades de tipo (Operativo, Administrativo y de servicios) que los ayuda a enfrentar el entorno laboral y social.



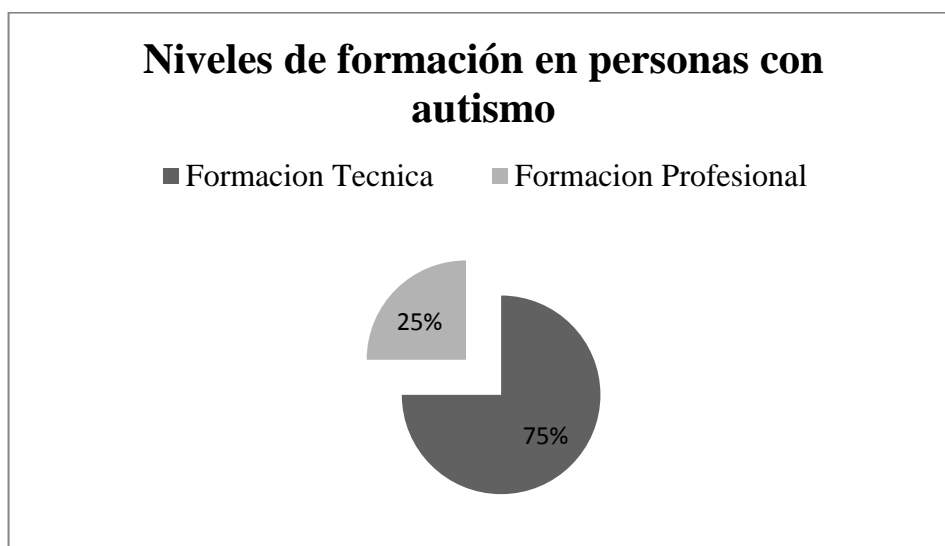
**Gráfico 3.** Tasa de empleo de personas autistas

Se puede evidenciar que la población con autismo entrevistada cuenta únicamente con el apoyo de la fundación Best Buddies para la perfilación, el acceso y acompañamiento en el ingreso a las organizaciones, aunque han realizado publicaciones de las hojas de vida en otras entidades no han logrado resultados satisfactorios; Su formación académica la han realizado en convenio con el Sena y compensar logrando de esta manera adquirir conocimientos que fortalecen sus condiciones intelectuales.



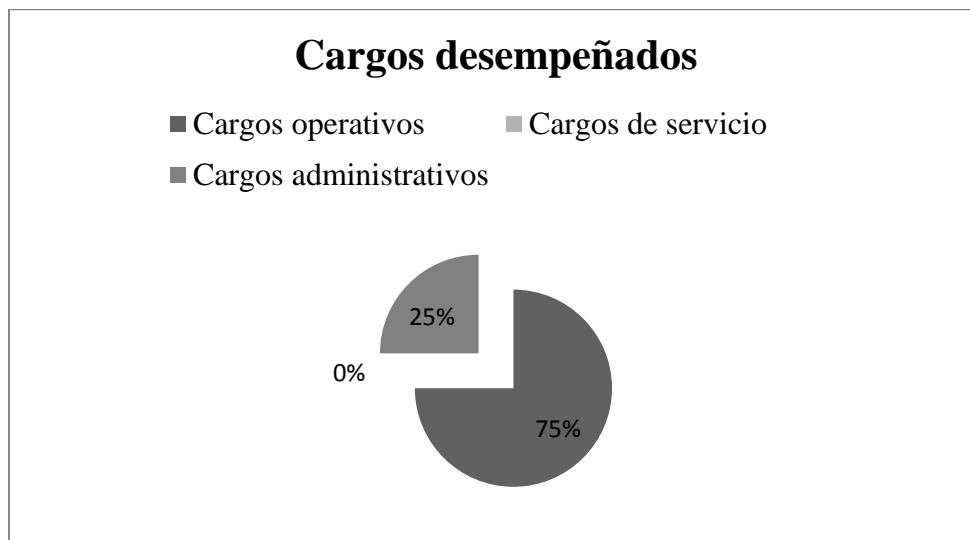
**Gráfico 4.** Entidades de apoyo

Se identifica dentro de la población muestra que la formación profesional con mayor prevalencia es de tipo técnico identificando una incidencia alta en procesos de formación con el Sena, relacionados a su vez con el asesoramiento efectuado por la entidad de apoyo Best Buddies, sin embargo se identifica formación profesional universitaria en menor proporción dado que los factores de inclusión a nivel formativo universitario cuentan con una flexibilización y acompañamiento menor que los programas de tipo técnico ofrecidos por entes capacitados para dicho proceso.



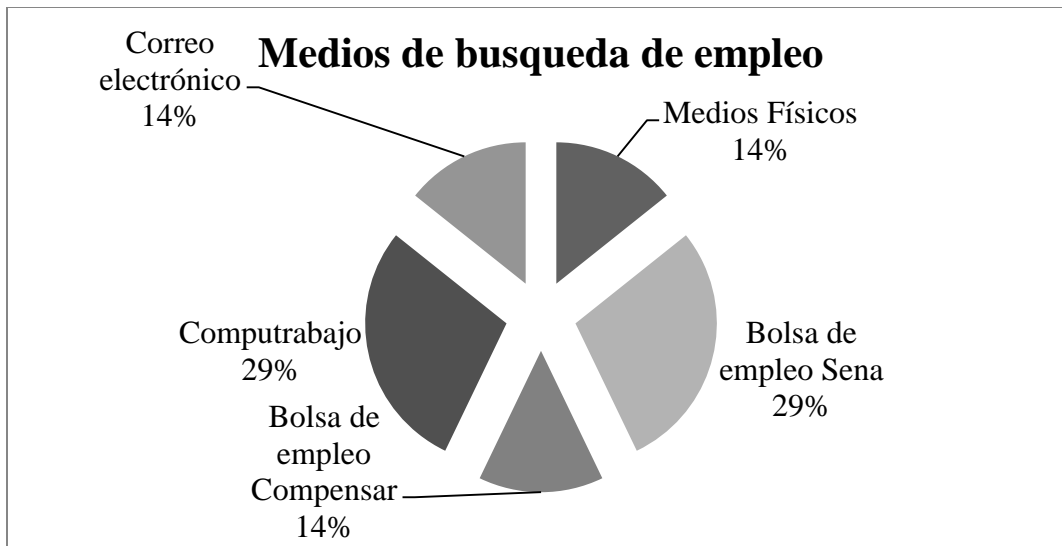
**Gráfico 5.** Niveles de formación en personas con autismo

Se identifica que durante los espacios de práctica laboral los cargos desempeñados son definidos de acuerdo a la perfilación y formación que permiten el afianzamiento de habilidades para el desempeño de las funciones a fines, teniendo en cuenta la población muestra se identifica que la formación con mayor prevalencia es de tipo técnico razón por la cual la incidencia en el desempeño de cargos de tipo operativo/administrativos como auxiliar de archivo, contable y administrativo tienen una alta ponderación.



**Gráfico 6.** Cargos desempeñados

Los medios de búsqueda laboral más comunes dentro de la población muestra son plataformas o bolsas de empleo en internet entre ellas Sena y Compensar ya que el nivel de acceso es mayor dado los procesos de capacitación que efectúan al interior de dichas instituciones.



**Gráfico 7.** Medios de búsqueda de empleo

La perfilación ocupacional de las personas participantes en este grupo muestra, se lleva a cabo a través de la asesoría con el acompañamiento de familia y entidades de apoyo Best Buddies, identificando en este último que la orientación y perfilación ocupacional se ejecutan a partir de las actitudes y la preparación o capacitación previa de las personas. Se reconoce de igual manera, que las personas que acuden al asesoramiento de dicha institución sin tener procesos formativos son orientadas de acuerdo a su perfil o habilidades a cursos ofrecidos por entidades de entrenamiento o formación como el Sena.

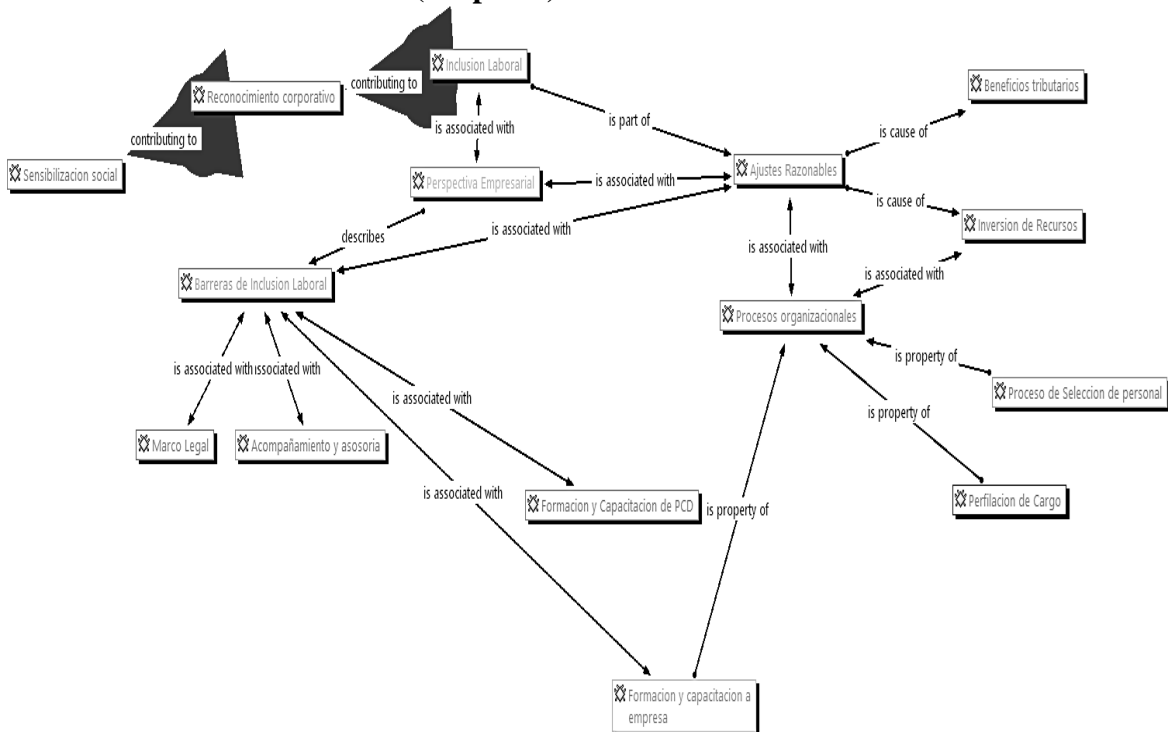
Las dificultades a las que se vieron enfrentados los participantes durante el proceso de búsqueda laboral o su experiencia en prácticas; fue el manejo de situaciones estresantes las cuales fueron superadas a través de su preparador por referencia de algunos de los entrevistados, sin embargo se genera de esta manera la necesidad de la asistencia y apoyo inicial de un jefe directo que se encuentre capacitado y formado para el manejo de este tipo de situaciones, de lo contrario el desempeño de sus labores se puede ver posiblemente afectada.



Se identifica que las habilidades de comunicación durante las entrevistas son bajas, reconociendo dificultades a nivel comprensivo y expresivo lo cual conlleva a tener situaciones en donde no se logre la trasmisión, seguimiento de las indicaciones proporcionadas bien sea por el personal de la organización o por ellos mismos, razón por la cual se aprecia la necesidad de contar con personas capacitadas que fomenten procesos de comunicación clara y concreta, así como para el ajuste de los procesos administrativos referentes a procedimientos internos de función y políticas.

Se aprecia que la familia juega un rol determinante durante la búsqueda de empleo dado que al indagar la fuente de apoyo más cercana y concurrida refieren a su núcleo familiar, pues son un ente gestor que permiten la orientación para acceder a herramientas y lugares de postulación laboral y asesoran la postulación a posibles cursos de formación.

### 6.1.2. Población muestra 2 (Empresa)



**Gráfico 8.** Análisis hermenéutico de empresas

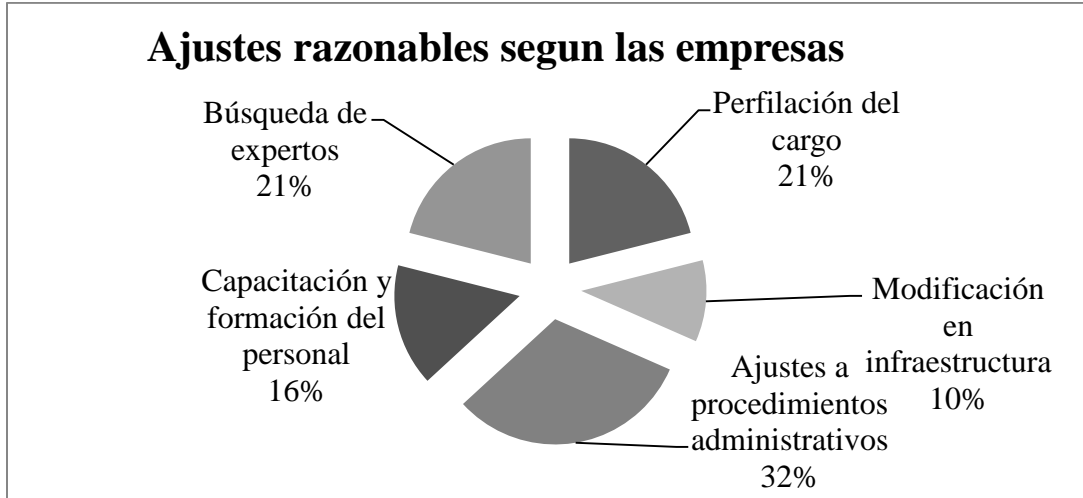
Las empresas desde su perspectiva identifican la inclusión laboral como una posibilidad que involucra y relaciona tanto las personas en situación de discapacidad como a ellas mismas, permite a su vez la sensibilización interna y externa organizacional, observando posibilidades de formación y crecimiento a nivel social. De igual manera, identifican la necesidad de efectuar ajustes razonables al llevar a cabo procesos de incorporación inclusiva relacionando los mismos con la perfilación de cargo, selección de personal, ajustes de protocolos y puestos de trabajo.

También se identifica un reconocimiento básico por parte de algunas empresas participantes sobre la normatividad que promueve el proceso inclusivo al interior de las mismas, sin embargo, la interpretación aun no es clara y genera prejuicios frente a dicho proceso.

Las barreras de inclusión laboral reconocidas por el grupo de empresas son; la falta de conocimiento y capacitación acerca de las condiciones de discapacidad en específico el autismo para su comprensión y manejo a nivel interno en la organización. De igual manera, se identifica que el reconocimiento de entidades de apoyo y acompañamiento es bajo, lo que conlleva a que la disponibilidad y capacitación organizacional no cuenten con la infraestructura necesaria o se ejecuten a partir de las necesidades inmediatas de contratación efectuando ajustes poco funcionales para el ingreso de esta población, así mismo las empresas que han podido tener contacto con alguna de estas instituciones, referencian que los costos de asesoría y acompañamiento superan su capacidad financiera teniendo en cuenta que la naturaleza del grupo de muestra son MIPYMES.

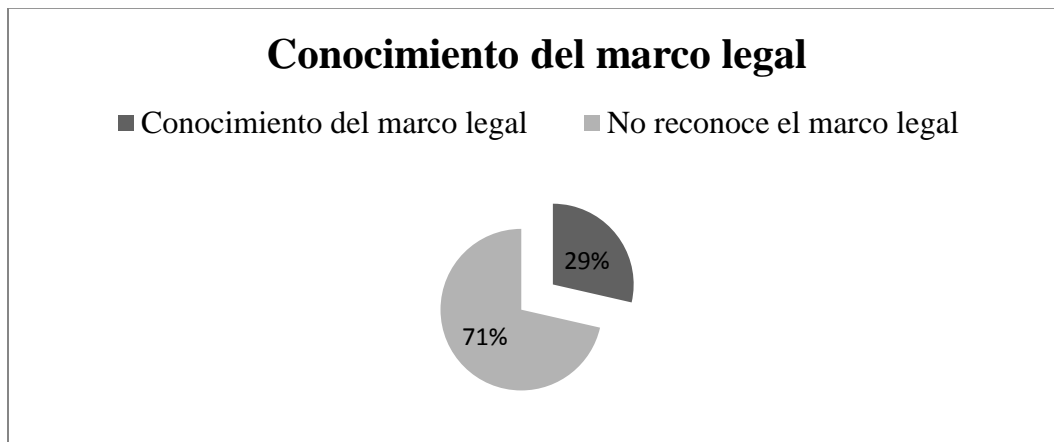
El grupo identifica como ajustes razonables la necesidad de evaluar o identificar el tipo de discapacidad a través de capacitación, formación o asesoría por parte de entes de apoyo para determinar los cargos a perfilar de acuerdo a las necesidades identificadas al interior de la

organización. Cuando las empresas se relacionan a ajustes razonables reconocen la necesidad de efectuar la inversión de recursos para el desempeño ocupacional de las personas con autismo.



**Gráfico 9.** Ajustes razonables según las empresas

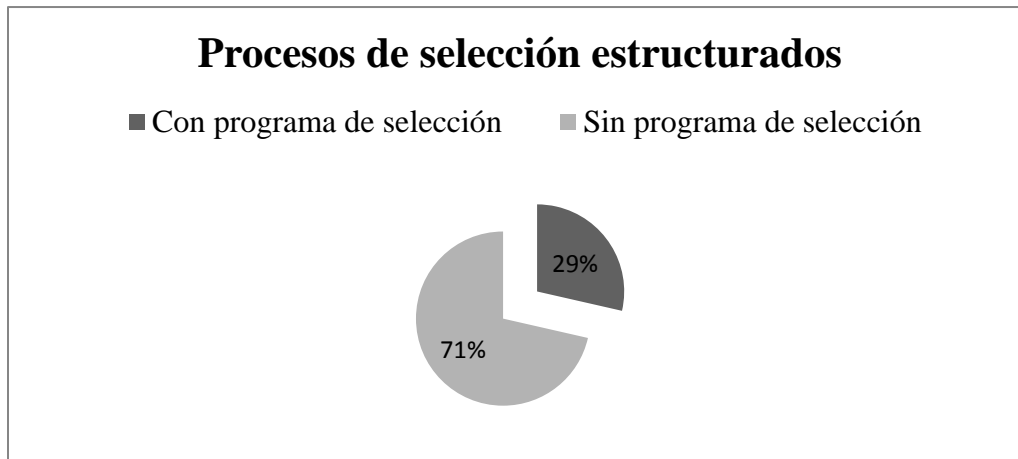
Al indagar acerca del nivel de conocimiento o manejo del marco legal que dispone y elicita los procesos de inclusión laboral a través de diferentes garantas no son claros y solo se relacionan en algunos casos los beneficios tributarios que significan los procesos de inclusión laboral.



**Gráfico 10.** Conocimiento del marco legal

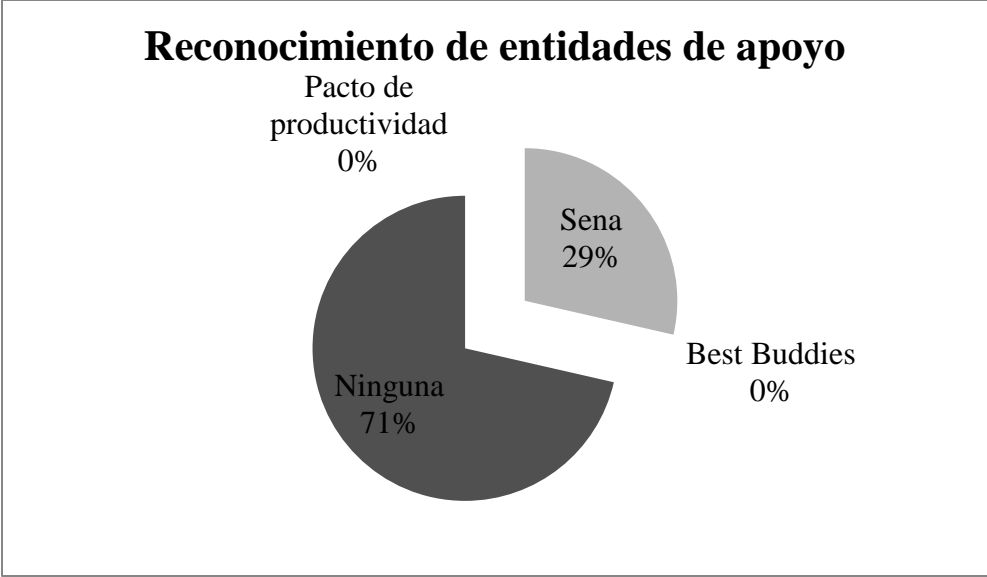
Los procesos de selección de personal son reconocidos por este grupo muestra con un alto nivel de prioridad dado que algunas de las empresas reconocen que no cuentan con una

estructuración para ejecutar los mismos y estos determinan las habilidades necesarias para ubicar al interior de una organización a todo el personal y así mismo genera un impacto positivo en el nivel de productividad de la organización.



**Gráfico 11.** Procesos de selección estructurados

Se identifica que el nivel formativo para la comprensión y ejecución de procesos de inclusión laboral al interior de las organizaciones requieren de un acompañamiento y asesoramiento por parte de entidades expertas que permitan llevar a cabo los ajustes organizacionales pertinentes en los procesos administrativos al interior de la empresa así como la disposición de un clima organizacional óptimo que permita la vinculación sociolaboral de las personas con autismo.

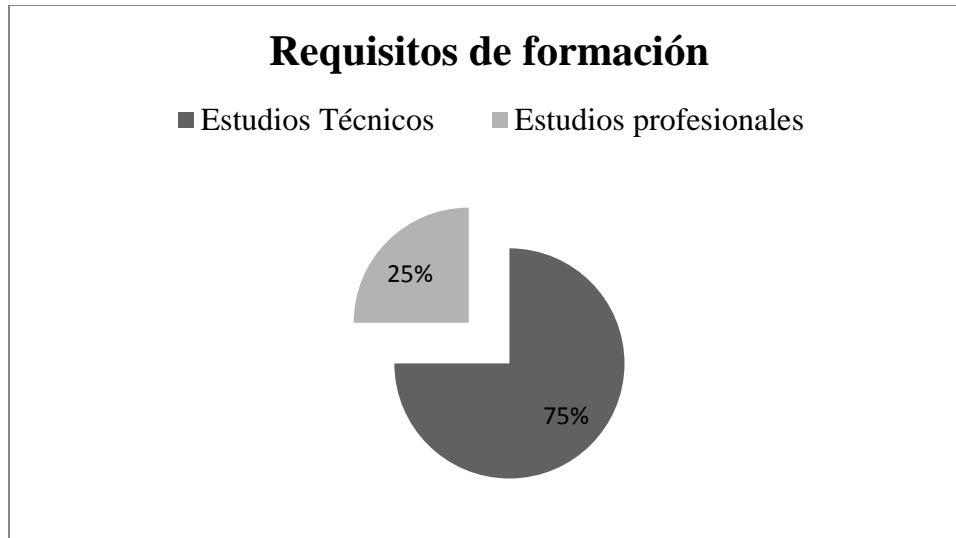


**Gráfico 12.** Reconocimiento de entidades de apoyo

Las empresas reconocen que el nivel de formación, capacitación y experiencia que tengan las personas con autismo es un factor determinante para efectuar procesos de vinculación e incorporación empresarial, así mismo los procesos de inducción y capacitación internas para el desempeño de las actividades son procesos que tienen una alta pertinencia dado que favorecen el éxito y el nivel de productividad.

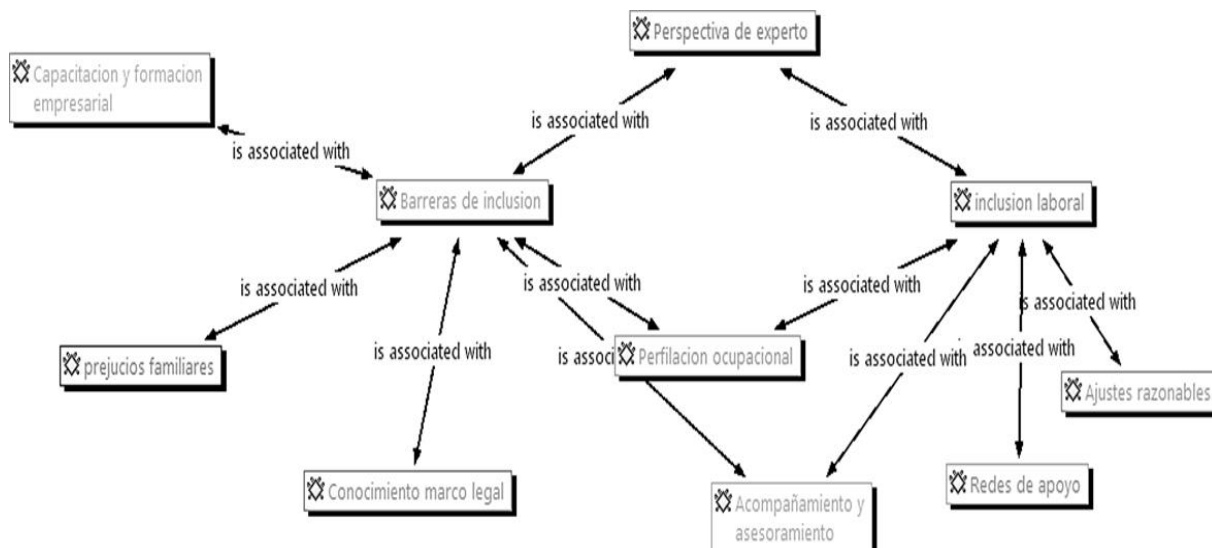


**Gráfico 13.** Requisitos de selección



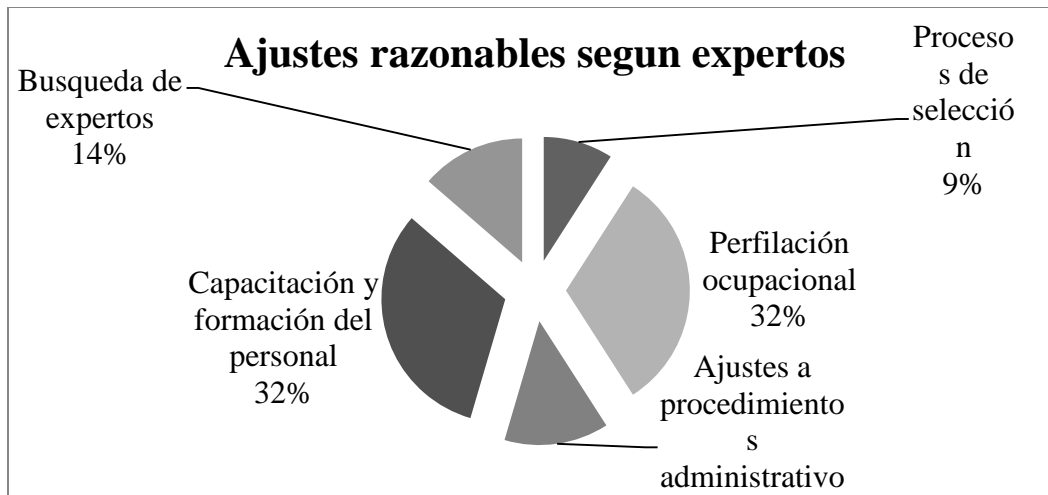
**Gráfico 14.** Requisitos de formación

### 6.1.3. Población muestra 3 (Expertos)



**Gráfico 15.** Análisis hermenéutico de expertos

Se identifica por parte del grupo de expertos que los procesos de inclusión laboral efectuados en las empresas deben contar con un acompañamiento y asesoramiento que permita determinar y orientar los ajustes razonables relacionados a procesos de selección/ perfilación ocupacional, procedimientos, capacitación, y políticas, así mismo efectuar procesos de capacitación a la empresa para favorecer el clima organizacional afable con el fin de promover los procesos de inclusión sociolaboral.



**Gráfico 16.** Análisis hermenéutico de expertos

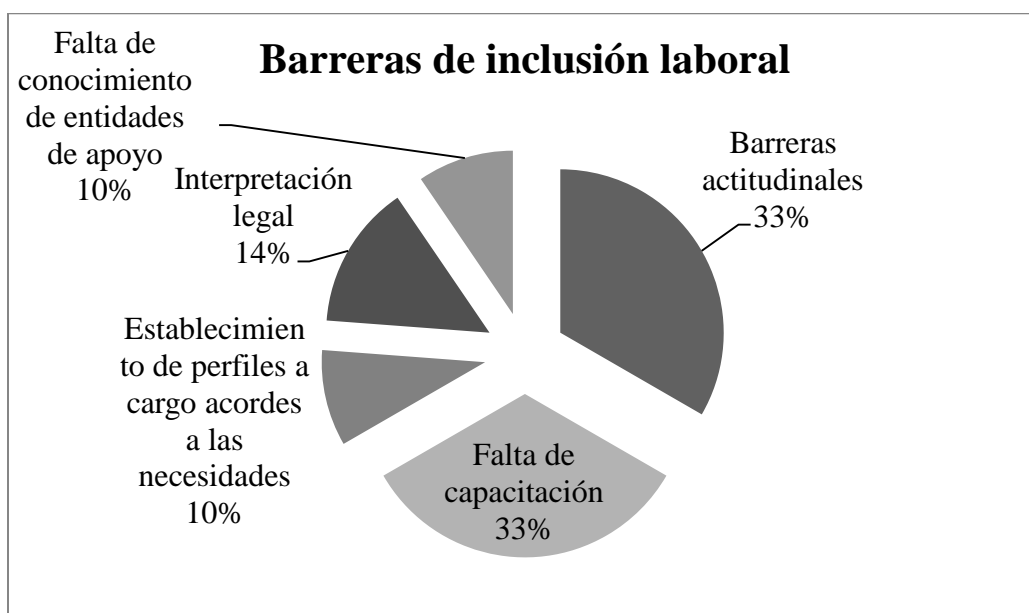
Las barreras de inclusión identificadas por expertos son:

Actitudinales, por parte de las familias ya que es imperioso dentro de un proceso de incorporación laboral el acompañamiento y compromiso para garantizar la adherencia a los procesos formativos y requerimientos laborales encontrando que algunas personas con autismo no cuentan con apoyo del mismo limitando las posibilidades de la persona con autismo para ser orientado social y laboralmente dado que requiere el amparo y la representación legal por parte de su familia.

Los expertos identifican como barrera de inclusión el nivel comprensivo de la normatividad concebida desde las empresas y las familias; en relación a las empresas se identifica esta barrera debido que en ocasiones existe la posibilidad de ajuste organizacional, sin embargo el proceso de incorporación presenta retrasos asociados a prejuicios concebidos en el ingreso de estas personas ya que la norma menciona en su artículo 26 la adjudicación del amparo legal ( estabilidad reforzada ) para las mismas y se abstienen de tener dificultades en los procesos de seguimiento y desvinculación laboral.

En relación con las familias se identifica temor en la participación de sus familiares con Autismo en procesos de incorporación laboral, debido que posiblemente se puede ver afectada la interdicción de amparo del estado al asumir una relación contractual directa con una empresa, sin embargo, no se tiene en cuenta que dicho proceso se lleva a cabo por medio de la representación del tutor. Al recibir las prestaciones de ley los amparos legales económicos son congelados durante el tiempo de remuneración laboral, posteriormente al finalizar dichas actividades la persona con autismo recupera nuevamente dichos beneficios.

Se identifica igualmente la falta de capacitación y el establecimiento de perfiles de cargo acordes a las necesidades internas organizacionales y a la selección del personal indicado teniendo en cuenta su nivel de formación y capacidades a dichos perfiles.



**Gráfico 17.** Barreras de inclusión laboral

El grupo de expertos encuentra que la capacitación de información empresarial es importante sobre todo el conocimiento de legislación, identificación de entidades de apoyo y capacitación



interna con nivel de abordaje de personas en situación de discapacidad (Autismo), acompañamiento en familia.

Se determina que el reconocimiento del marco legal permite orientar los esfuerzos organizacionales teniendo en cuenta los lineamientos establecidos por las mismas tanto para el proceso de inclusión, entrenamiento y cumplimiento de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

#### **6.1.4. Análisis de resultado global**

Durante el proceso investigativo se identifica que las personas con autismo (F84.0) alcanzan en su mayoría procesos formativos técnicos por medio de la orientación proporcionada bien sea por familias o entidades de apoyo como lo son Best Buddies y el Sena, así mismo en algunos casos en menor proporción logran alcanzar y culminar formación profesional universitaria, identificando a través de esos esfuerzos de capacitación y perfilación que existen expectativas de empleabilidad en oficios o actividades laborales a fines, sin embargo al no identificar entidades de apoyo o asesoramiento para el acompañamiento y vinculación laboral, se ven expuestos a diferentes barreras a superar como lo son dificultades en la presentación de procesos de selección a personal y en el cumplimiento de los requerimientos organizacionales para el ingreso como experiencia laboral y nivel de formación.

El proceso de inclusión laboral beneficia a muchas personas y claramente a todas aquellas en situación de discapacidad entre los beneficios se encuentra que esta población al ser incluida dentro de una compañía se siente satisfecha y se observa una mejor calidad de vida ya que

aportan sus ingresos al hogar y su estilo de vida cambia su nivel emocional, generando de esta manera libertad e independencia.

Las empresas actualmente no tienen conocimientos claros acerca los beneficios a los cuales pueden acceder y la aplicabilidad de los mismos al integrar en su organización procesos de incorporación inclusiva.

Se entienden entonces que los beneficios al incluir personas con trastorno del espectro del autismo son económicos como; deducción de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagadas durante el año donde de los trabajadores con más del 25% de limitación se encuentren laborando con las mismas, otro beneficio tributario es la disminución del 50% en la cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador según la ley. De igual manera, se identifica como beneficio la preferencia en procesos de licitación y adjudicación de contratos de naturaleza pública y privada, así como la preferencia para la cesión de créditos de organismos estatales donde las personas con discapacidad tengan una participación activa y permanente.

Adicionalmente una de las ventajas que tienen las organizaciones que se abren a este tipo de oferta laboral es que se genera reconocimiento social y laboral por parte de las personas e instituciones.

Los componentes que ayudan a que una empresa esté más preparada para brindar empleo a personas con trastorno del espectro del autismo se encuentran relacionadas con la capacitación/formación y los ajustes razonables que se lleven a cabo al interior de la misma con apoyo de instituciones de asesoramiento o acompañamiento; perfilación de cargo, procesos de

selección, ajustes a procesos administrativos, capacitación / formación al personal, ajustes en infra estructura.

Las barreras actuales que dificultan la inclusión laboral en personas con trastorno del espectro del autismo identificadas mediante estudios y recursos cualitativos definidos en entrevistas semi estructuradas dirigidas a tres grupos muestra (Personas con autismo, empresas y expertos) son:

#### **6.1.4.1. Empresas:**

Falta de conocimiento y capacitación por parte de los colaboradores de la compañía acerca de las condiciones de discapacidad en específico del autismo para su orientación a nivel organizacional y adaptación a las políticas y procesos administrativos delimitados.

Falta de conocimiento de entidades que proporcionan apoyo y asesoría en procesos de inclusión laboral.

Falta de capacitación y orientación acerca de la ejecución de ajustes razonables que se deben ejecutar al interior de la organización para favorecer el nivel de productividad de la empresa y su vez del desempeño de la persona con autismo en su rol laboral. Así mismo se identifica que los procesos de selección de personal no cuentan con una estructuración adecuada y son reconocidos por el grupo de empresas entrevistadas como una dificultad para efectuar el proceso de inclusión laboral.

Se identifica que algunos empresarios o gerentes de las empresas MIPYMES que fueron seleccionadas como muestra indican que los ajustes razonables representan sobre costos para la compañía.

Se identifica que el manejo e interpretación del marco legal que dispone y elicitó los procesos de inclusión laboral a través de diferentes garantes no es claro para la población empresarial entrevistada y solo se relacionan los beneficios tributarios.

#### **6.1.4.2. Personas con autismo:**

Las habilidades de comunicación son bajas relacionadas con dificultades en procesos de comprensión y expresión lo cual origina situaciones en donde no se logra transmisión y seguimiento de las indicaciones proporcionadas bien sea por el personal de la organización hacia la persona con autismo o viceversa, razón por la cual la pertinencia de un preparador, orientador o persona de apoyo es alta, aumentando la necesidad de formación y disposición de recursos para efectuar dicha labor.

La población con autismo entrevistada cuenta únicamente con el apoyo Best Buddies para su perfilación, no hay reconocimiento de otras entidades que proporcionen una orientación en procesos de vinculación laboral.

Se identifica que la población muestra cuenta con formación profesional teniendo mayor prevalencia la de nivel técnico con SENA y el apoyo ofrecido por Best Buddies en el enrutamiento al mismo, sin embargo se identifica que la formación universitaria se logra en menor proporción dado que los factores de inclusión a nivel universitario cuentan con una flexibilización y acompañamiento menor que los programas anteriormente mencionados en sociedad con entidades como el SENA las cuales tienen la experticia en procesos de formación para esta población.

Se identifica que el mercado laboral tiene mayor demanda de cargos de tipo técnico a los cuales las personas con autismo posiblemente pueden acceder, sin embargo, la demanda de

cargos de tipo profesional tienen una menor prevalencia generando limitación para el desempeño de las personas con autismo universitarias que pretenden ubicarse en cargos a fines.

#### **6.1.4.3. Expertos**

Los expertos entrevistados determinan que las barreras dentro de los procesos de inclusión laboral se asocian con las barreras actitudinales por parte de las familias ya que algunas personas con autismo no cuentan con el apoyo necesario por parte de las mismas limitando la orientación socio laboral dado que requiere del amparo y representación legal por parte de su núcleo.

Se identifican prejuicios en cuanto a la incorporación de las personas con discapacidad autismo en las empresas dado a que su condición es amparada por el estado a partir de la declaración de la “estabilidad laboral reforzada”, significando de esta manera que la contratación se subjetivise por prejuicios. Así mismo se identifica una falencia en cuanto a la interpretación y procesos normativos por parte de la familia reconociendo prejuicios frente a los procesos de incorporación laboral dado a la posible pérdida de la interdicción, sin tener en cuenta que al momento que la persona con autismo recibe las prestaciones económicas salariales relacionadas a su desempeño laboral, las prestaciones económicas por interdicción se congelan automáticamente hasta que el persona se desvincule o termine la relación contractual con las empresas.

Los expertos refieren la necesidad de formación y capacitación para las empresas a fin de favorecer los procesos de selección teniendo en cuenta su perfil ocupacional para el desempeño de dichos cargos.

## **6.2 Hallazgos para el objetivo número 2**

Determinar cuáles son los tipos de redes sociales de mayor impacto para divulgar la oferta de valor de procesos de inclusión laboral en empresas y para orientar a las personas espectro del autismo (F84.0) en procesos de ubicación y perfilación laboral.

### **6.2.1. Redes social de mayor impacto**

#### **6.2.1.1. Empresas:**

Para hacer la selección de la red social que tenga alcance y permita divulgar la oferta de valor de procesos de inclusión laboral en empresas, se efectúa estudio por medio de herramienta Google Trends, se determina para ello un intervalo de tiempo igual a un año para reconocer el impacto y la ponderación de la red social así como categorías de comparación entre las redes empresariales LinkedIn, Focus, Viadeo, Ryze, XING.

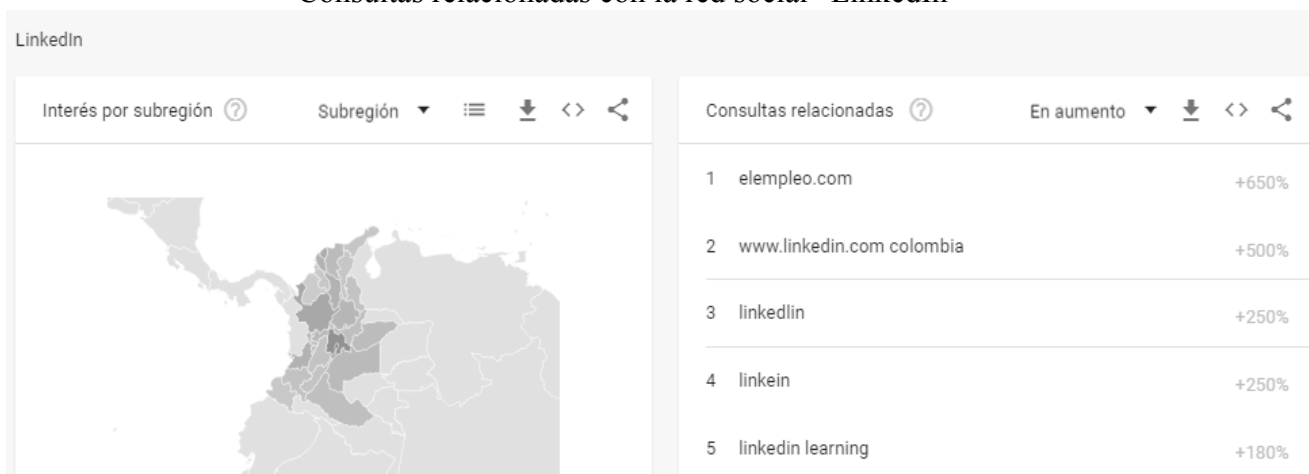
Se identifica durante el proceso que al integrar las categorías el alcance en Colombia solo se determinan las redes sociales LinkedIn, Viadeo y Xing y para el periodo de tiempo de establecido entre el 19 de Noviembre de 2017 al 19 de Noviembre de 2018, se aprecia que la red social con una ponderación determinante y uso regular por parte de los empresarios es LinkedIn con un 100%, Viadeo con un <1% y Xing con un <1% , permitiendo definir de esta manera que la red social objeto para el proceso de divulgación es LinkedIn la cual permite dar alcance al grupo empresarial Colombiano y de manera espacial en Bogotá.

Red social empresarial de mayor impacto en la ciudad de Bogotá D.C



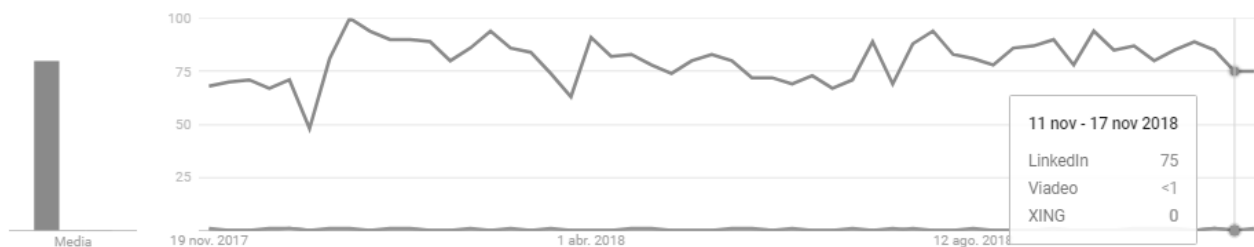
**Gráfico 18.** Red social empresarial de mayor impacto en la ciudad de Bogotá D.C

Consultas relacionadas con la red social “LinkedIn”



**Gráfico 19.** Consultas relacionadas con la red social “LinkedIn”

Historial uso de “LinkedIn” durante los últimos 12 meses



**Gráfico 20** Historial uso de “LinkedIn” durante los últimos 12 meses

### 6.2.1.2. Personas con espectro autista F84.0:

Para hacer la selección de la red social que tenga alcance y permita orientar a las personas en los procesos de ubicación y perfilación laboral, se identifica durante el proceso investigativo que el uso de las redes sociales en Colombia ha tenido un incremento exponencial sobre todo en usuarios que actualmente se vinculan con la red social Facebook, según cifras del Ministerio de Tecnologías de la Información y las comunicaciones son más de 15 millones y en Bogotá 6.5 millones de habitantes que hacen uso de la misma.

Al realizar búsqueda utilizando la herramienta Google Trends se determina un intervalo de tiempo igual a un año para reconocer el impacto y la ponderación de la red social con mayor popularidad y así mismo se determina la zonificación o delimitación geográfica “Bogotá” desde el 19 de noviembre de 2017 al 18 de noviembre de 2018, identificando que las consultas con mayor frecuencia relacionadas con redes sociales son Facebook, Whatsapp, Instagram y Twitter reconociendo un 68% de búsquedas relacionadas con Facebook un 20% Whatsapp, 9% Instagram y 3% en Twitter, con esto se reconoce que Facebook tiene mayor afluencia por reconocimiento y uso en la población de la ciudad de Bogotá.



Lo anterior referido permite identificar que Facebook logra tener un alcance significativo a nivel local de divulgación de información que permita orientar a las personas con espectro del autismo F84.0 para identificar entidades de formación y capacitación, enlace con expertos en procesos de capacitación y orientación en interpretación de normatividad y fundaciones y/u organizaciones que sirvan como intermediarias laborales para acceder al mercado laboral.

### Red social de mayor impacto en la ciudad de Bogotá D.C



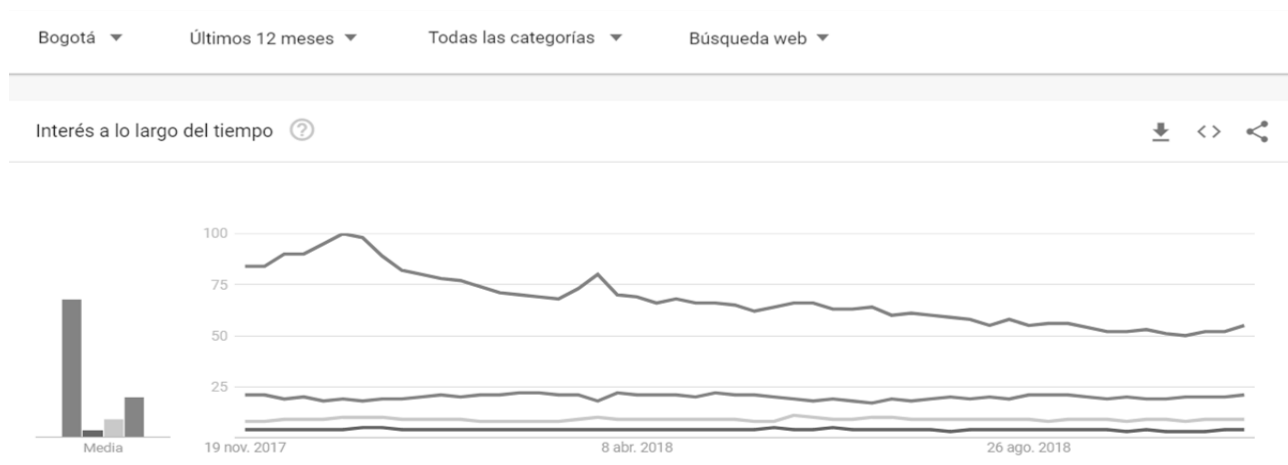
**Gráfico 21.** Red social de mayor impacto en la ciudad de Bogotá D.C

### Consultas relacionadas con la red social “Facebook”



**Gráfico 22.** Consultas relacionadas con la red social “Facebook”

Historial uso de “Facebook” durante los últimos 12 meses



**Gráfico 23.** Historial uso de “Facebook” durante los últimos 12 meses

### 6.3 Hallazgos para el objetivo número 3

Informar acerca de la función de las entidades formativas y mediadoras en procesos de inclusión laboral, y de igual manera exponer las barreras actuales que dificultan el proceso de inclusión laboral en personas con trastorno del espectro del autismo (F84.0).

Informar acerca de la función de las entidades formativas y mediadoras en procesos de inclusión laboral, y de igual manera exponer las barreras actuales que dificultan el proceso de inclusión laboral en personas con trastorno del espectro del autismo (F84.0).

Es necesario realizar divulgación en relación de las entidades de apoyo y asesoramiento que favorecen los procesos de inclusión laboral como Best Buddies, RECA, Fundación Corona entre otras, para promover el reconocimiento e identificación de las funciones relacionadas con procesos de perfilación laboral, capacitación y asesoramiento a las empresas en relación a las necesidades y procesos organizacionales que deben hacer ajustes razonables a nivel interno, asesoría a las personas con autismo y sus familias en relación al direccionamiento a entidades especializadas en procesos de perfilación vocacional como el Sena cuando la persona con discapacidad no cuente con procesos formativos, realizar asesoramiento sobre procesos

normativos y efectuar intermediación laboral entre la empresa y la persona con autismo en su desempeño laboral.

#### **6.4 Hallazgos para el objetivo número 4**

Determinar la oferta de valor de los procesos de inclusión laboral para las empresas y en el proceso estratégico de SG SST.

Para determinar la oferta de valor es imprescindible tener en cuenta la importancia de la RSE (Responsabilidad Social Empresarial) ya que visibilizar la misma desde los procesos estratégicos empresariales genera una propuesta de valor único en la fidelización de relaciones entre los Stakeholders permitiendo así la obtención de ganancias aunado a las mismas la forma en que obtienen.

Así mismo la RSE incentiva puesta en práctica incentiva la integración de estrategias empresariales de innovación de procesos productivos que dan un valor único a la organización dentro del mercado como los son los negocios inclusivos con personas en condición de discapacidad cognitiva, la cual a través la inclusión permite la fidelización de su desempeño laboral de sus funcionarios al interior de la organización, aunado a la generación de climas organizacionales solidificados que permiten el desarrollo sostenible de su cliente interno y a su vez potenciando su oferta de valor como empresa, abriendo la posibilidad de generar negocios gana-gana, a través de los cuales los empresarios logran reducir costos, ponderar su imagen a través del impacto social que generan los procesos inclusivos y también obtener ganancias teniendo en cuenta que la participación de las personas en condición de discapacidad tienen un papel trascendental visto desde sus potencias y habilidades – destrezas que permitirán aportar activamente a los procesos organizacionales.

En relación a la oferta de valor propuesta para la apertura empresarial hacia procesos inclusivos de personas en situación de discapacidad cognitiva (personas con autismo F84.0) desde el área financiera se entiende por una serie de estímulos a nivel tributario y beneficios competitivos de propuesta organizacional establecidas por la Ley 361 de 1997 y Ley 1429 de 2010

1. Deducción en la Renta y complementarios frente al proceso de contratación de personas en situación de discapacidad logrando disminuir la declaración de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales que sean liquidados durante el año o período donde se establezca relación contractual con a los trabajadores con limitación la cual deberá estar en vigencia.

El beneficio tributario representa una tasa de renta del 33% (\$ 10.372.996,81) y del 25% (\$ 7.858.330,92) de acuerdo a lo relacionado por la Guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad elaborado por el Ministerio del trabajo, Best Buddies, Oportunidades incluyentes.

2. Disminución de la cuota de aprendices que el empleador es obligado a cumplir por normatividad la cual se reducirá a un 50% siempre y cuando las personas que se incluyen en la organización tienen una discapacidad certificada mayor o igual a 25%.
3. La empresa tendrá prevalencia y/o preferencia para efectuar licitación en procesos de contratación estatal por licitación pública, si la nómina cuenta con mínimo el 10 % de empleados con limitación.
4. Prevalencia o prelación en la solicitud y otorgamiento de créditos estatales, los cuales deben estar orientados al desarrollo de planes y programas que impliquen la participación activa y permanente de personas con limitación o discapacidad.

5. Los productos ofertados por las empresas que efectúen procesos de inclusión tendrán mayores preferencias por el estado.

Se identifica que los ajustes razonables efectuados en una empresa si su decisión se orienta desde la Responsabilidad Social Empresarial a la implementación un modelo de negocio inclusivo tienen una relación directa con el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo ya que esta área estratégica permitirá respaldar y garantizar que los procesos misionales efectuados para la preservación de la oferta de valor se lleven a cabo de una manera efectiva.

La delimitación de una política de responsabilidad social aunada a los procesos de seguridad y salud en el trabajo que respalde el desarrollo sostenible del cliente interno y fidelice las relaciones de las partes interesadas en los procesos misionales que delimitan la preservación de su oferta de valor.

Teniendo en cuenta el ciclo Deming:

**Planear:** La estructuración del profesiograma debe tener en cuenta el análisis de riesgos actuales de la empresa y de acuerdo con los perfiles de cargo requeridos teniendo en cuenta las necesidades operativas o misionales establecidas por la empresa (habilidades, exigencias, herramientas para desempeñar el cargo) a fin de determinar la demanda específica aunando esto a los procesos de selección efectuados para garantizar que la vinculación de la persona en condición de discapacidad cuente con la formación y habilidades requeridas para el perfil y garantizar la relación contractual basada en las potencias del postulante.

**Hacer:** Tener en cuenta los conceptos emitidos por exámenes de ingreso, ya que la empresa debe identificar si el perfil del aspirante (persona con espectro del autismo (F 84.0) cumple con requerimientos funcionales del cargo y a su vez determinar la factibilidad a partir del mismo la posibilidad o no de establecer ajustes razonables relacionadas con las características propias de la tarea como ( tiempo dedicación y ejecución de las tareas, demandas cognitivas y sensoriales de las mismas para efectuar de acuerdo a flexibilidad del proceso a desempeñar la reducción de periodos o estructuración de las actividades por ciclos de trabajo corto alternantes o en su defecto la posibilidad de efectuar turnos de ejecución y rotación de tareas identificando la cantidad de personas que realizan la misma, experiencia requerida).

**Hacer:** Una vez el proceso de reclutamiento empieza después de seleccionar los perfiles de posibles candidatos que cumplen con las demandas del perfil de cargo se procede a integrar propiamente la entrevista frente a la cual el ajuste razonable para efectuar la integración del postulante o aspirante al cargo (persona con autismo F84.0) es; hacer preguntas concretas proporcionando periodos de análisis por parte del aspirante, hablar de forma clara y concisa ( frases simples), disponer de espacios tranquilos o silenciosos libre de elementos de distracción, asegurando que tenga buenas condiciones de ventilación y sin interferencias, ofrecer ayuda al aspirante si necesita completar documentación o registros para efectuar comprensión de ser necesario de instrucciones escritas y dele más tiempo para tomar decisiones sin ayudar en exceso.

**Hacer:** Para la aplicación de pruebas la persona encargada deberá prever de descansos, modificar los tiempos de presentación, formatos alternativos o ajustados en instrucciones escritas o estructura simple, adaptaciones ambientales (luz, ventilación, puesto).

**Hacer:** Efectuar sensibilización por medio de un proceso (planeación de la sensibilización, etapa de sensibilización, y capacitación a todo el personal para generar una cultura organizacional abierta hacia la diversidad evitando tratos entre funcionarios de tipo condescendiente, capacitación a líderes y/o jefes de área para proporcionar apoyos naturales.

**Hacer:** Es imprescindible tener en cuenta el proceso de inducción y reinducción el cual se deberá a cabo de manera presencial, ensañando a través de demostraciones como es la ejecución propia de la tarea y comprobar si la persona la puede desempeñar de manera autónoma.

**Verificar:** Llevar a cabo proceso de evaluación del desempeño; adaptando formato para la evaluación de acuerdo a las funciones determinadas por el cargo, evaluar si los ajustes razonables son efectivos, utilizar durante el proceso de evaluación lenguaje claro y sencillo, análisis de los apoyos naturales, beneficios al interior de la empresa.

**Actuar:** Identificar si las variables de la tarea tienen influencia sobre el nivel de adaptabilidad y el comportamiento del colaborador con espectro del autismo en su contexto laboral, reconocimiento de situaciones que pueden generar una crisis o episodios que a su vez desencadenen otras dificultades en el proceso misional desempeñado y crisis de ansiedad para efectuar su ajuste.

## **7. Conclusiones**

**7.1** Se identifica 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. De igual manera se elicitó la comprensión de la persona con discapacidad como un ser que cuenta con unas necesidades básicas, de seguridad, sociales, de estima y reconocimiento y de autorrealización las cuales orientan y determinan su proyecto de vida que delimitará de acuerdo a sus perspectivas y sus habilidades (potencias) y a su vez permitirá el encausamiento o desempeño en actividades de formación y trabajo.

**7.2** Los exámenes médicos de ingreso son imprescindibles en el proceso de incorporación laboral sin tener una relación propia que la persona tenga o no una discapacidad, dado que pese a ser un requisito organizacional delimitado por el marco legal, permite identificar y determinar si las condiciones de salud física, mental y social de cualquier persona y para este caso persona con autismo antes de su contratación, cumple con los requerimientos propios en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo”. Así mismo, la pertinencia de los exámenes periódicos y de egreso es alta dado que a través de los mismos el Líder de Seguridad y Salud en el trabajo podrá establecer si los ajustes razonables efectuados bien sea a las condiciones de la tarea, organizacionales y/o del puesto de trabajo en si logran preservar el bienestar el estado de salud del trabajador y a su vez permite monitorear si los factores de riesgos a los que se encuentra expuesto el mismo pueden o no provocar posibles alteraciones.

**7.3** Dentro de las actividades que se contemplan en la etapa de planeación en la gestión documental debe efectuarse una actualización (ajuste razonable) en la política de gestión de seguridad y salud en el trabajo diseñada para la organización a fin de que la misma integre en su cultura organizacional y en su discurso corporativo el respeto a la diversidad y la



aceptación de la misma, teniendo en cuenta que lo procesos de divulgación y empoderamiento de toda la empresa debe garantizarse a fin de gestar un cultura incluyente.

Así mismo, es necesario realizar ajustes documentales entendidos en (procedimientos, instructivos, formatos, etc.) que sean integrados en procesos de inducción y re inducción para el desempeño de las funciones laborales en la empresa (haciendo uso de un lenguaje claro y concreto, de ejercicios o ejemplificaciones, ilustraciones ) teniendo en cuenta estrategias de educación popular que permitan la comprensión y reconocimiento de los lineamientos que orientan las funciones de TODO el personal en especial del trabajador con autismo.

**7.4** Se identifica que la Ergonomía toma una relevancia significativa en el proceso de inclusión laboral y ha de ser un pilar organizacional a fin de promover un ambiente de trabajo (tareas, herramientas, espacios y entorno) que responda a las capacidades y necesidades de los trabajadores a fin de favorecer y mejorar el desempeño de funciones o cargos en marcadas en principios de eficiencia, seguridad y bienestar. Se entiende que el principio fundamental de la ergonomía es mejorar la relación hombre trabajo, en comprensión a la inclusión laboral de personas con discapacidad su principio o fundamento en relación a los procesos de adaptación pese a que son direccionados para todas las personas deben ser integrados con mayor prioridad en las personas con discapacidad dado que dependiendo de la interacción con su trabajo se auspicia un desempeño laboral funcional teniendo incidencia no solo en su confort sino en la salud, seguridad e independencia.

**7.5** Al favorecer el proceso de inclusión laboral, es necesario destinar espacios para la capacitación y acompañamiento por parte de asesores expertos en cuanto a la interpretación dada de los diferentes lineamientos normativos establecidos para respaldar la inclusión laboral, de acuerdo a las inquietudes referidas por empresarios y las que observaron los

intermediarios, la interpretación del artículo 36 de la ley 361 de 1997 genera una gran controversia, si bien la persona con discapacidad ingresa a una organización gozando de una estabilidad laboral reforzada debido a su condición, la ley es clara en que las penalizaciones o multas que son implicadas a los empleadores son dadas si en el momento la razón por la cual la persona es removida de su trabajo es su discapacidad. Es aquí donde el proceso jurisprudencial y desde el enfoque de seguridad y salud en el trabajo debe hacerse un señalamiento: si la persona es seleccionada por sus aptitudes y actitudes de acuerdo al perfil establecido por la empresa la función y eficacia en el desempeño de sus responsabilidades se garantizará al efectuar ajustes razonables en mención. Si existe una falla dentro de su participación en dicho contexto, las entidades que efectúan una intermediación en los procesos de inclusión proporciona el acompañamiento pertinente y a su vez la organización podrá iniciar los procesos disciplinarios que se crean necesarios de acuerdo a la falla incurrida relacionada con sus funciones y responsabilidades y haciendo consiente al trabajador sobre la falta incurrida.

## 8. Anexos

### 8.1 Entrevista personas con autismo

UNIVERSIDAD ECCI  
ESPECIALIZACION EN GERENCIA Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO  
INVESTIGACION  
ENTREVISTA A PERSONA CON AUTISMO



FECHA: _____ HORA: _____ CIUDAD: _____ ENTREVISTADOR: _____
NOMBRE DE ENTREVISTADO: _____ EDAD: _____ ENTIDAD: _____ NIVEL DE FORMACION: _____ LUGAR DE ESTUDIOS: _____ EXPERIENCIA LABORAL: _____ ACTUALMENTE LABORA: SI ( ) NO ( )
<p align="center"><b>“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)”</b></p> <p>En el presente Proyecto se realizara una propuesta del Diseño de un programa de divulgación por medio de redes sociales que permita promover la inclusión laboral de personas Autistas. Esto con el fin de que se brinde oportunidades laborales a estas personas y se mejore su calidad de vida dando apoyo a sus familias, facilitando el acceso al mundo laboral, al margen económico, y de esta manera resignificando el valor terapéutico y anclaje social.</p>
<p>Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista. Esto tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.</p> <p>La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, las grabaciones se destruirán.</p> <p>Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.</p>
<p><b>PREGUNTAS</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. ¿Cuáles son las dificultades que se han presentado durante la búsqueda de empleo?</li><li>2. ¿Ha recibido usted ayuda de alguna institución para poder acceder al mercado laboral y que impacto han tenido en su proceso de búsqueda o vinculación?</li></ol>



## 8.2 Entrevista empresa

UNIVERSIDAD ECCI  
ESPECIALIZACION EN GERENCIA Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO  
INVESTIGACION  
ENTREVISTA A EMPRESA



FECHA: _____ HORA: _____ CIUDAD: _____ ENTREVISTADOR: _____
ENTIDAD: _____ NOMBRE DE ENTREVISTADO: _____ CARGO O FUNCION: _____
<p><b>“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)”</b></p> <p>En el presente Proyecto se realizara una propuesta del Diseño de un programa de divulgación por medio de redes sociales que permita promover la inclusión laboral de personas Autistas. Esto con el fin de que se brinde oportunidades laborales a estas personas y se mejore su calidad de vida dando apoyo a sus familias, facilitando el acceso al mundo laboral, al margen económico, y de esta manera resignificando el valor terapéutico y anclaje social.</p>
<p>Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista. Esto tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.</p> <p>La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, las grabaciones se destruirán.</p> <p>Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.</p>
<p><b>PREGUNTAS</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. ¿Que percepción tiene usted acerca de la oferta laboral con personas en situación de discapacidad?</li><li>2. ¿Reconoce usted el marco legal que promueve los procesos de contratación laboral para personas en situación de discapacidad?</li><li>3. ¿Qué ventajas y desventajas tiene la organización para llegar integrar un proceso de contratación en personas en situación de discapacidad?</li><li>4. ¿Qué impacto tendría para su organización la contratación de dicha población?</li><li>5. ¿Qué podría incentivar en usted la integración de esta mercado laboral al interior de su</li></ol>



### 8.3 Entrevista experto

UNIVERSIDAD ECCI  
ESPECIALIZACION EN GERENCIA Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO  
INVESTIGACION  
ENTREVISTA A EXPERTO



FECHA: \_\_\_\_\_ HORA: \_\_\_\_\_ CIUDAD: \_\_\_\_\_

ENTREVISTADOR: \_\_\_\_\_

ENTIDAD: \_\_\_\_\_

NOMBRE DE ENTREVISTADO: \_\_\_\_\_

CARGO O FUNCION: \_\_\_\_\_

**“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)”**

En el presente Proyecto se realizara una propuesta del Diseño de un programa de divulgación por medio de redes sociales que permita promover la inclusión laboral de personas Autistas. Esto con el fin de que se brinde oportunidades laborales a estas personas y se mejore su calidad de vida dando apoyo a sus familias, facilitando el acceso al mundo laboral, al margen económico, y de esta manera resignificando el valor terapéutico y anclaje social.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista. Esto tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, las grabaciones se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

**PREGUNTAS**

1. ¿Que variables determinan el éxito de un proceso de inclusión laboral? ¿Por qué?

2. ¿Cuáles son las barreras que durante su experiencia en procesos de inclusión tienen mayor incidencia en el acceso a la oferta laboral?

3. ¿Qué factores de éxito en los procesos de inclusión laboral, considera usted, están aún rezagados en Colombia y por qué?

4. Teniendo en cuenta las barreras que usted identifica en los procesos de inclusión laboral en Colombia ¿Cuáles serían los procesos organizacionales a los que se deben ajustar razonablemente al interior de una empresa cuando empieza a interesarse por la contratación por ejemplo de un trabajador con





## 8.4 Consentimiento informado

UNIVERSIDAD ECCI  
ESPECIALIZACION EN GERENCIA Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO  
INVESTIGACION  
CONSENTIMIENTO INFORMADO



### Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de este consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Daniela Andrea Monroy Vanegas, Yohana Manrique Melgarejo y Angela Carolina Monroy Cortes, de la Universidad ECCI. La meta de este estudio es *“Diseñar un programa de divulgación a través de redes sociales para promover la inclusión laboral en personas con trastorno del espectro del autismo (F84.0).”*

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista. Esto tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, las grabaciones se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

---

Yo \_\_\_\_\_ Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Andrea Monroy Vanegas, Yohana Manrique Melgarejo y Ángela Carolina Monroy Cortes,. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es \_\_\_\_\_

---

Me han indicado también que tendré que responder preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente \_\_\_\_\_ minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a *July Patricia Castiblanco* al teléfono *3537171 EXT 187*.

**UNIVERSIDAD ECCI**  
**ESPECIALIZACION EN GERENCIA Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**  
**INVESTIGACION**  
**CONSENTIMIENTO INFORMADO**



Entiendo que una copia de este consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a *July Patricia Castiblanco* al teléfono anteriormente mencionado.

---

Nombre del Participante  
(en letras de imprenta)

Firma del Participante

Fecha

## 9. Referencias Bibliográficas y Cibergrafía.

Andrade, L. C., Gómez, V. L. A., García, A. I., Robayo, A. M. M., & Salazar, M. C. G. (2011). Herramientas de evaluación para medir el impacto de programas de transición a la vida adulta dirigidos a jóvenes con discapacidad intelectual, 36.

DEA-spa-2016-Practicas\_de\_inclusion\_laboral.pdf. (2016). Recuperado de [https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/344/1/DEA-spa-2016-Practicas\\_de\\_inclusion\\_laboral.pdf](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/344/1/DEA-spa-2016-Practicas_de_inclusion_laboral.pdf)

López, G. P., & Ruiz, Y. O. (2013). Strategic alliance in the industrial sector of the municipality of Mosquera (Cundinamarca) for labor inclusion of people with disabilities, 35.

Moreno-Angarita, M., Cortés-Reyes, E., & Cárdenas-Jiménez, A. (2013). Valoración ocupacional de las personas con discapacidad, desde la perspectiva de las capacidades humanas. *Revista de salud pública*, 14.

Peña, L. A. B. (2009). Inclusión Laboral en Población con Diversidad Funcional Cognitiva, una capacidad que podemos desarrollar, 72.

Ardila, G. S. G., Villafañe, H. F. N., Torres, L. Y. S., Alzate, E. S. C., & de Cali, S. (2016). Perfil ocupacional de población en edad productiva con diagnóstico de síndrome de X Frágil de un corregimiento de Colombia, 120.

Balcázar, M., & Pamela, M. (2017). Investigación de mercados sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva leve del Instituto Tobías Emanuel en la ciudad de Cali.

instname: Universidad Autónoma de Occidente. Recuperado de  
<http://red.uao.edu.co/handle/10614/9812>

Delgado, D. M. C. (2016). Creación de un modelo de inclusión laboral para estudiantes con necesidades educativas especiales del «aula Down» del colegio espíritu santo marianistas de la ciudad de Girardot, 141.

Peña, Y. Y. G. (2015). Generando capacidad para la discapacidad en el campo laboral proyecto al son, 120.

Restrepo, D. Z. (2012). Inclusión laboral con sentido social, 69.

Empleo-con-apoyo\_Una-estratega-para-jóvenes.pdf. (2012). Recuperado de  
[http://www.descubre.cl/wp-content/uploads/2015/05/Empleo-con-apoyo\\_Una-estratega-para-j%C3%B3venes.pdf](http://www.descubre.cl/wp-content/uploads/2015/05/Empleo-con-apoyo_Una-estratega-para-j%C3%B3venes.pdf)

Red Empleo con Apoyo (2018)

<http://www.recacolombia.org/beneficios-empresarios.html>

López, E., Guadalupe, M., & Gutiérrez, P. (2017). Diseño de taller: sensibilización a empleadoras(es) hacia la inclusión laboral de personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA) “Formando nuevas propuestas de vida”, 161.

Proyecto de inserción sociolaboral para personas con TEA. .pdf. (2017). Recuperado de  
<https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/5228/Proyecto%20DE%20Insercion%20Sociolaboral%20Para%20Personas%20Con%20TEA.%20.pdf?sequence=1>

Solari, M. G., & de, de O. (2014). El Empleo con Apoyo. Inclusión laboral de personas con Síndrome de Asperger y Autismo de Alto Funcionamiento., 49.

Katerina Cobas Náñez, C. (2015). Desarrollo de estrategia de inclusión para personas con discapacidad al campo laboral, 88.

Buenas prácticas en inclusión laboral. (2004). Recuperado 7 de julio de 2018, de <http://www.pactodeproductividad.com/empresas-inclusivas/buenas-practicas-en-inclusion-laboral>

Echeverri, M. L. (2014). Diversidad: clave estratégica para la innovación, 4.

Estudio-factores-para-la-inclusion-laboral-de-las-personas-con-discapacidad.pdf. (s. f.).

Recuperado de <http://www.bestbuddies.com.co/images/Biblioteca/Estudio-factores-para-la-inclusion-laboral-de-las-personas-con-discapacidad.pdf>

Lenz, P. G. (2008). Coordinadora nacional de educación especial. *guia de apoyo tecnico - pedagogico* : Necesidades educativas especiales en el nivel de educacion parvularia, Primera Edición, Santiago de Chile, Diciembre, 2008, 62.

Maroto, M., & Pettinicchio, D. (2014). Disability, structural inequality, and work: The influence of occupational segregation on earnings for people with different disabilities. *Research in Social Stratification and Mobility*, 38, 76-92. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2014.08.002>

Pacto de Productividad en Colombia. (2016, mayo 24). Recuperado 7 de julio de 2018, de <https://plenainclusionmadrid.org/blog/pacto-de-productividad-en-colombia-2/>

Protocolo-TEA-final.pdf. (s. f.). Recuperado de

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/CA/Protocolo-TEA-final.pdf>

Scientific Electronic Library Online Recuperado de

<http://www.scielo.org.ar/scielo.php>

Nueva legislacion s.a.s

<http://www.nuevaleislacion.com/>

Best Buddies Colombia Recuperado de

<http://www.bestbuddies.com.co/>

Rodríguez, A. C. L., Agudelo, G. B., Galán, P. M., Andrade, C., & Frías, L. L. (2018). LOS Servicios de formación para el trabajo como parte del modelo de inclusión laboral de personas con discapacidad «pacto de productividad», 33.

Guia\_ para\_ el \_proceso\_ de\_ inclusion\_ la\_ boralpara\_ PCD.pdf (2014). Recuérado de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59111836/GUIA+PARA+EL+PROCESO+DE+INCLUSION+LABORAL+DE+PCD.pdf/1d8631c0-58d5-8626-69cb-780b169fcdf7?version=1.0>

Rosario Aguirre Martínez. (2013, diciembre). Vista de Desarrollo de la cognición social en personas con trastorno de espectro autista. Recuperado 12 de julio de 2018, de <https://semanariorepublicano.uchile.cl/index.php/RTO/article/view/30211/31985>

Rubén Palomo Seldas. (2015, abril 2). Trastorno del Espectro Autista (TEA) y los criterios del DSM V. Recuperado 14 de julio de 2018, de <http://www.neurovid.com.co/info-neurovid/32-trastorno-del-espectro-autista-tea-y-los-criterios-del-dsm-v>

Rubén Palomo Seldas. (s. f.). DSM-5: la nueva clasificación de los TEA, 3.

[http://ciapat.org/biblioteca/pdf/1219-\(2015\)](http://ciapat.org/biblioteca/pdf/1219-(2015))

Guia\_de\_inclusion\_laboral\_de\_personas\_discap\_para\_empresas.pdf

Sá, M. A. D. de, Oliveira, M. I. de M., Dias, S. M. R. C., & Barbosa, M. de L. A. (2017). Human Resources practices and inclusion of people with disabilities in the hotel industry of Belém,

Brazil: a multiple case study. *REGE - Revista de Gestão*, 24(1), 13-23.

<https://doi.org/10.1016/j.rege.2016.08.002>

La Inclusión Laboral De Personas Con Discapacidad: Una Mirada Desde La Productividad y El Desarrollo Humano | Revista Colombiana de Rehabilitación  
<https://revistas.ecr.edu.co/index.php/RCR/article/view/16/135>

Universidad de Buenos Aires, Argentina., & Bianchi, E. (2016). Diagnósticos psiquiátricos infantiles, biomedicalización y DSM: ¿hacia una nueva (a) normalidad? *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 14, 417-430.

<https://doi.org/10.11600/1692715x.14128210715>

(Lenz, 2008)

(Universidad de Buenos Aires, Argentina. & Bianchi, 2016)

(Rubén Palomo Seldas, 2013.)

(«Protocolo-TEA-final.pdf», 2015 )

(Rubén Palomo Seldas, 2015)

(Rosario Aguirre Martínez, 2013)