

**DISEÑO DE PROGRAMA DE INCLUSIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON
DISCAPACIDAD COGNITIVA EN EL MUNICIPIO DE PEREIRA EN EL AÑO
2011**

**VANESSA SLONE DOSSMAN
MIGUEL ANTONIO CASAS**

**UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL PEREIRA
ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA
PEREIRA
2011**

**DISEÑO DE PROGRAMA DE INCLUSIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON
DISCAPACIDAD COGNITIVA EN EL MUNICIPIO DE PEREIRA EN EL AÑO
2011**

**VANESSA SLONE DOSSMAN
MIGUEL ANTONIO CASAS**

**Proyecto de grado presentado como requisito para obtener el título de
Especialista en Alta Gerencia**

Asesores

**JHONIER CARDONA SALAZAR
Magister Gestión de Proyectos**

**WALTER GARCÍA MORALES
Especialista Negocios Internacionales**

**UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL PEREIRA
ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA
PEREIRA
2011**

Nota de aceptación

Presidente del jurado

Jurado

Jurado

Pereira, 28 Noviembre de 2011

TABLA DE CONTENIDO

	pág.
TABLA DE CONTENIDO	4
LISTA DE TABLAS	8
LISTA DE GRÁFICOS	11
INTRODUCCIÓN	15
1. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL	24
1.1 INFORMACIÓN DE LAS INSTITUCIONES	24
1.1.1 Promotores	24
1.1.1.1 Pacto de productividad nacional	24
1.1.1.2 Pacto de productividad en Pereira	26
1.1.2 Estado	30
1.1.2.1 Alcaldía de Pereira - Secretaria de Educación Municipal. Programa de atención a la población con necesidades educativas especiales “PAPNEE”	30
1.1.3 Academia	39
1.1.3.1 Fundación Centro para la Prevención y Rehabilitación Integral – CINDES	39
1.1.3.2 Fundación para la Investigación Educativa Especial – FIDES	40
1.1.3.3 Fundación Instituto Pedagógico Especializado – INPE	41
1.1.3.4 Fundación para el fomento de la lúdica, el deporte, la educación y la salud de personas especiales – LUDES	42
1.1.3.5 Comfamiliar Risaralda	43
1.1.3.6 Fundación Social Colombiana de Salud – COLSALUD	44
1.1.3.7 Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA	46
1.1.4 Empresa	47
1.1.4.1 Empresas con responsabilidad social de Colombia	47

1.1.4.2 Empresas que apoyan la inclusión laboral para discapacidad cognitiva en Colombia	52
1.1.4.3 Empresas que apoyan la inclusión laboral para discapacidad cognitiva en Pereira	55
1.2 OBJETIVOS Y METODOLOGÍAS DE LAS INSTITUCIONES CAPACITADORAS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	60
1.2.1 Promotores	60
1.2.1.1 Pacto de productividad	60
1.2.1.2 Best Buddies	62
1.2.2 Estado	63
1.2.2.1 Alcaldía de Pereira	63
1.2.3 Academia	64
1.2.3.1 Fundación centro para la prevención y rehabilitación integral – CINDES	64
1.2.3.2 Fundación para la investigación educativa especial – FIDES	64
1.2.3.3 Fundación instituto pedagógico especializado – INPE	65
1.2.3.4 Fundación para el fomento de la lúdica, el deporte, la educación y la salud de personas especiales – LUDES	66
1.2.3.5 Comfamiliar Risaralda	66
1.2.3.6 Colsalud	67
1.2.3.7 Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA	68
1.3 RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN EN EL TRABAJO DE CAMPO	70
1.3.1 Tabulación encuesta a instituciones capacitadoras de personas con discapacidad	70
2. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD	103
2.1 TIPOS DE DISCAPACIDADES GENERALES	103
2.1.1 Discapacidad cognitiva	103
2.1.2 La discapacidad física	103
2.1.3 Discapacidad sensorial	104

2.1.4 Estadísticas de tipos de discapacidades	104
2.2 TIPOS DE DISCAPACIDAD COGNITIVA	107
2.2.1 Retraso mental	107
2.2.2 Síndrome de Down	109
2.2.3 Síndrome de X Frágil – Síndrome de Martin & Bell	109
2.2.4 Síndrome de Asperger	110
2.2.5 Autismo	111
2.2.6 Síndrome de Williams	112
2.2.7 Estadísticas de géneros y edades de las personas con discapacidad cognitiva en el municipio de Pereira	113
2.3 HABILIDADES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD COGNITIVA	118
2.3.1 Teoría sobre habilidades	119
3. PLAN DE CONECTIVIDAD	122
3.1 ARTICULACIÓN DE LA TRILOGÍA	124
3.1.1 Estado	124
3.1.2 Academia	125
3.1.2.1 Sena	125
3.1.2.2 Las fundaciones	125
3.1.2.3 Los colegios	126
3.1.2.4 Las universidades	127
3.1.3 Empresas	128
3.1.3.1 Empresas vinculadas en Pereira	132
3.2 FINANCIACIÓN	135
3.3 PROGRAMA DE INCLUSIÓN LABORAL	135
3.3.1 Componente 1	136
3.3.2 Componente 2	138
3.3.2.1 Formación para el trabajo	138
3.3.2.2 Identificación del perfil laboral de la persona con discapacidad	140

3.3.2.3 Análisis de la empresa, de la oferta laboral y del puesto de trabajo	140
3.3.3 Componente 3	143
3.3.4 Articulación de los componentes - estrategia de comunicación – difusión del programa	145
3.3.4.1 Acompañamiento seguimiento y evaluación	146
4. CONCLUSIONES	147
5. RECOMENDACIONES	151
BIBLIOGRAFÍA	156

LISTA DE TABLAS

	pág.
Tabla 1. Entidades integrantes del comité de apoyo local en Pereira	27
Tabla 2. Discapacidad por rango de edad	31
Tabla 3. Componente de atención	33
Tabla 4. Componente de capacitación	35
Tabla 5. Componente de didácticas flexibles	37
Tabla 6. Componente de educación inclusiva	38
Tabla 7. Población con discapacidades atendidas	44
Tabla 8. Estadísticas obtenidas por la ANDI de las encuestas de Responsabilidad Social Empresarial – RSE, realizadas en el año 2009 a las empresas de la región	51
Tabla 9. Empleados con discapacidad cognitiva en Juan Valdez Bogotá	53
Tabla 10. Pacto de productividad	61
Tabla 11. Best Buddies	62
Tabla 12. Alcaldía de Pereira	63
Tabla 13. Fundación centro para la prevención y rehabilitación integral – CINDES	64
Tabla 14. Fundación para la investigación educativa especial – FIDES	64
Tabla 15. Fundación instituto pedagógico especializado – INPE	65
Tabla 16. Fundación para el fomento de la lúdica, el deporte, la educación y la salud de personas especiales – LUDES	66
Tabla 17. Comfamiliar Risaralda	66
Tabla 18. Fundación social colombiana de salud – COLSALUD	67
Tabla 19. Servicio nacional de aprendizaje – SENA	68
Tabla 20. Actividades que brindan las instituciones	70
Tabla 21. Número total de empleados en nómina	72
Tabla 22. Ramas profesionales de empleados de la institución	73

Tabla 23. Número total de empleados indirectos	75
Tabla 24. Conocimiento previo de la discapacidad de cada usuario	76
Tabla 25. Tipos de discapacidades de los usuarios	77
Tabla 26. Número de usuarios capacitados	79
Tabla 27. Tipos de discapacidad cognitiva de los usuarios	80
Tabla 28. Tipos de capacitación laboral a usuarios con discapacidad cognitiva	82
Tabla 29. Tipos de capacitación académica a usuarios con discapacidad cognitiva	85
Tabla 30. Tipos de capacitación artística a usuarios con discapacidad cognitiva	87
Tabla 31. Tipos de capacitación deportivas a usuarios con discapacidad cognitiva	89
Tabla 32. Habilidades identificadas en los usuarios con discapacidad cognitiva	92
Tabla 33. Existencia de planes de conectividad laboral con otras instituciones para los usuarios con discapacidad cognitiva	94
Tabla 34. Instituciones con las cuales se tienen planes de conectividad laboral para los usuarios con discapacidad cognitiva	95
Tabla 35. Áreas de desempeño laboral de los usuarios con discapacidad cognitiva	97
Tabla 36. Conocimiento de exigencias del mercado para contratación de personas con discapacidad cognitiva	99
Tabla 37. Exigencias del mercado para contratación de personas con discapacidad cognitiva	100
Tabla 38. Metodologías para vincular laboralmente a los usuarios con discapacidad cognitiva	102
Tabla 39. Clasificación por edad en el departamento de Risaralda, según dificultades para el desarrollo de actividades cotidianas	104
Tabla 40. Clasificación por edad en el municipio de Pereira, según dificultades	

para el desarrollo de actividades cotidianas	106
Tabla 41. Grado de discapacidad de la alteración cognitiva	113
Tabla 42. Clasificación por edad y área de residencia de las personas con discapacidad cognitiva, en el departamento de Risaralda	114
Tabla 43. Clasificación por edad y área de residencia de las personas con discapacidad cognitiva, en el municipio de Pereira	115
Tabla 44. Clasificación del nivel educativo, según dificultades para el desarrollo de actividades cotidianas de las personas con discapacidad cognitiva en el departamento de Risaralda	116
Tabla 45. Clasificación del nivel educativo, según dificultades para el desarrollo de actividades cotidianas de las personas con discapacidad cognitiva en el municipio de Pereira	117
Tabla 46. Mapa conceptual plan de Conectividad	122
Tabla 47. Mapa conceptual programa inclusión laboral	135

LISTA DE GRÁFICOS

	pág.
Gráfica 1. Discapacidad por rango de edad	32
Gráfica 2. Discapacidad por género	32
Gráfica 3. Componente de atención	34
Gráfica 4. Componente de capacitación	36
Gráfica 5. Componente de didácticas flexibles GEEMPA	37
Gráfica 6. Componente de educación inclusiva	39
Gráfica 7. Principales impactos de iniciativas de Responsabilidad Social Empresarial – 2009	48
Gráfica 8. Principales barreras para el desarrollo de responsabilidad social empresarial en la organización	49
Gráfica 9. Contratación de personas con discapacidad	49
Gráfica 10. Tipo de limitaciones que presentan los ocupados con discapacidad	50
Gráfica 11. Tipos de mecanismos que emplea para el desarrollo de acciones de inversión social	50
Gráfica 12. Áreas de inversión en responsabilidad social empresarial	51
Gráfica 14. Capacitación académica	70
Gráfica 15. Capacitación laboral	71
Gráfica 16. Acompañamiento psicológico	71
Gráfica 17. Acompañamiento familiar	71
Gráfica 18. Otro	72
Gráfica 19. Número total de empleados en nómina	72
Gráfica 20. Psicólogos	73
Gráfica 21. Trabajadores sociales	73
Gráfica 22. Administradores de empresas	74
Gráfica 23. Comunicadores sociales	74

Gráfica 24. Terapeutas del lenguaje	74
Gráfica 25. Otra	75
Gráfica 26. Número de empleados indirectos	76
Gráfica 27. Conocimiento previo de la discapacidad de cada usuario	76
Gráfica 28. Discapacidad cognitiva	77
Gráfica 29. Discapacidad física	77
Gráfica 30. Discapacidad auditiva	78
Gráfica 31. Discapacidad visual	78
Gráfica 32. Otra	78
Gráfica 33. Número de usuarios capacitados	79
Gráfica 34. Down	80
Gráfica 35. Asperger	81
Gráfica 36. Retraso mental	81
Gráfica 37. Autismo	81
Gráfica 38. Otra	82
Gráfica 39. Sistemas	82
Gráfica 40. Servicio cafetería	83
Gráfica 41. Logística	83
Gráfica 42. Empaque	83
Gráfica 43. Otro	84
Gráfica 44. Servicio al cliente	84
Gráfica 45. Matemáticas	85
Gráfica 46. Español	85
Gráfica 47. Ciencias sociales	86
Gráfica 48: Ciencias naturales	86
Gráfica 49. Religión	86
Gráfica 50. Otro	87
Gráfica 51. Pintura	87
Gráfica 52. Escultura	88
Gráfica 53. Teatro	88

Gráfica 54. Música	88
Gráfica 55. Danza	89
Gráfica 56. Otro	89
Gráfica 57. Fútbol	90
Gráfica 58. Baloncesto	90
Gráfica 59. Voleibol	90
Gráfica 60. Gimnasia	91
Gráfica 61. Atletismo	91
Gráfica 62. Natación	91
Gráfica 63. Tenis	92
Gráfica 64. Otro	92
Gráfica 65. Artísticas	93
Gráfica 66. Musicales	93
Gráfica 67. Sociales	93
Gráfica 68. Afectivas	94
Gráfica 69. Existencia programa de conectividad	94
Gráfica 70. Alkosto	95
Gráfica 71. Homecenter	95
Gráfica 72. Pacto de Productividad	96
Gráfica 73. Best Buddies	96
Gráfica 74. Auxiliar Almacén	97
Gráfica 75. Auxiliar Bodega	97
Gráfica 76. Servicio al Público	98
Gráfica 77. Empaque	98
Gráfica 78. Otro	98
Gráfica 79. Conocimiento exigencias del mercado	99
Gráfica 80. Saber leer y escribir	100
Gráfica 81. Saber sumar y restar	100
Gráfica 82. No problemas neurológicos	101
Gráfica 83. Desplazarse en servicio público	101

Gráfica 84. Discapacidad leve menor de 35	101
Gráfica 85. Por convenios institucionales	102

INTRODUCCIÓN

Se conoce a través de la historia, como las sociedades percibían a las personas con discapacidad cognitiva como seres humanos peligrosos, improductivos y enfermos; estas actitudes llevaron a provocar a personas inhumanas, infanticidios, esclavitud, maltrato, burla, rechazo, abandono y segregación; en otras palabras, se produjo una vulneración a los derechos humanos de las personas con discapacidad cognitiva. Pero los nuevos paradigmas, incluyen la legitimación de los derechos de las personas en situación de discapacidad como ciudadanos.

Hablar de discapacidad Cognitiva es abordar un tema desconocido en el ámbito social, educativo y laboral.

Al observar una persona con discapacidad genera en mediano porcentaje algunos interrogantes como ¿Qué es lo que él o ella requiere para tener una vida plena y sentirse mejor?, ¿Pensará en un proyecto de vida?, ¿A qué se debe dedicar?, ¿Qué hará en su día a día?, ¿Quiénes son la personas indicadas para definir lo que ella o él requieren?, ¿Cuál será la persona idónea para educarlo?

Parece ser que pensar en una persona con discapacidad es considerar que a la sociedad no le corresponde ser partícipe de esta problemática, y que son OTROS los que deben tomar las decisiones para mejorar su calidad de vida sin tener en cuenta que en el futuro generacional de nuestras familias puede recaer una situación igual.

Daniel Innerarity comentaba en su libro El Futuro y su enemigos (2009), que “en el último siglo ha cambiado la percepción que la sociedad tiene sobre el futuro, este es amenazante y cada vez es más incierto, debido a las crisis que se están viviendo a todo nivel, lo que concluye y genera una sensación de inseguridad general.

Lo que está claro que el futuro puede ser planificado, pueden surgir imprevistos y circunstancias que lo condicionan, pero está en nuestras manos el hacer que el futuro tenga unos u otros resultados¹.

Esta pequeña reflexión permite comprender que los seres humanos con discapacidad cognitiva tienen un futuro planeado por otras manos; es cierto que todas las personas tienen las mismas necesidades, de salud, de seguridad, de comunicación; pero la diferencia de unas personas respecto a otras, radica en su capacidad mental, ya que son los apoyos sociales, familiares, afectivos, psicológicos, educativos, laborales e institucionales, los que hacen que la vida de las personas con discapacidad sea más significativa para su desarrollo personal.

Se hace necesario conocer sobre el paradigma de apoyos, formulado desde 1999 por R. SCHALOCK, quien en el referente conceptual presentado por la Asociación Americana de Discapacidad Intelectual (AIDD) y desarrollado por LUCKASSON, “quienes plantean que mediante la prestación de los apoyos adecuados basados en estrategias y recursos, las personas discapacitadas pueden integrarse y llevar una vida plena y normalizada, en un presente y futuro²”.

En la actualidad, la idea que se tiene de los apoyos, es el de servir de facilitadores en el desarrollo de los discapacitados en los diferentes ámbitos vitales en su contexto natural, con la familia y con la comunidad en capacitación laboral.

Los derechos humanos son las facultades, libertades, y reivindicaciones inherentes a cada persona por el solo hecho de su condición humana. Son inalienables, irrevocables e irrenunciables. La ejercitación de los derechos puede ser analizada desde diferentes planos. En el nivel macro, está desarrollada a nivel legislativo, en los términos que se recogen en la convención de la ONU sobre los

¹ El Futuro y sus enemigos, autor Daniel Innerarity, año 2009.

² Paradigma formulado por R. SCHALOCK en el año de 1999.

derechos de las personas con discapacidad, la ley de igualdad de oportunidades, la no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Las anteriores razones son suficientes para invitar a tener en cuenta que se tiene que aplicar una inclusión social, donde es necesaria la participación de forma igualitaria de las diferentes personas que conforman la sociedad, como señala Gorbenia (2000), “la inclusión social es una actitud, un sistema de valores y creencias y no solamente un conjunto de acciones, entonces, la inclusión tiene por objeto asumir que la convivencia y el aprendizaje en los grupos con diferencias es la mejor manera de beneficiar a todos, donde que cada grupo se desarrolla con los demás³”.

No se puede aislar a este grupo de personas de una buena calidad de vida, de la posibilidad de poder elegir sobre algún aspecto de ella y disponer del control sobre su propia vida.

Se presentó en este trabajo de grado un texto que recoge una visión conceptual de la discapacidad cognitiva, desde una perspectiva educativa, social y laboral. Como consecuencia de ella se establece una perspectiva multiprofesional, perspectiva que enfatiza en la importancia de transformar los entornos en los que se desenvuelve la persona, por lo que la educación, el estado, las fundaciones, y las empresas, deben adaptarse a las necesidades de ellas, estableciendo una mirada de capacidad y visión positiva.

En este orden de ideas se encontró aquí un proyecto vital que permite diseñar estrategias que ayuden a estas personas a hacer realidad un futuro por medio de apoyos que los harán sentir y vivir un protagonismo social y laboral, a través de la convergencia con el concepto de inclusión, pues este lleva implícito el concepto de acceso, es decir, para que pueda propiciarse un proceso de inclusión es necesario posibilitar el acceso de una persona con discapacidad cognitiva al contexto

³ Texto de Gorbenia en el año 2000

educativo y laboral sin ningún tipo de restricción u obstáculo en el ingreso, en la permanencia, promoción, acompañamiento y evaluación donde se esté desempeñando.

Dentro de la complejidad estructural del ser humano se encontró el cerebro como pieza primordial e irremplazable de nuestro organismo. “El desarrollo intelectual del ser humano se estudia a través de la evolución de su capacidad de aprendizaje. A través del tiempo el hombre se preocupó por el desarrollo de su capacidad intelectual, PIAGET fue un científico suizo, quien a través de pacientes y observaciones dio una respuesta seria a la inquietud de cómo llega el hombre a elaborar los conocimientos. Después de sus trabajos sistemáticos, concluye que hay diversos niveles de razonamientos que son característicos de cada edad y se cumplen en una secuencia inalterable⁴”. Cuando este proceso “normal” no sucede, aparece la discapacidad en sus diferentes manifestaciones y con ella un interrogante tal como: ¿Tienen las personas con discapacidad cognitiva derecho a la inclusión laboral?

En primer lugar, se debe reconocer como discapacidad cognitiva, el Autismo, el Síndrome Down, el Síndrome de Asperger, el Síndrome de Williams, el Retraso Mental, entre otros.

El presente ensayo, tiene como objetivo analizar la viabilidad de la capacitación y la práctica del desarrollo de habilidades a personas con limitaciones cognitivas, que le permitan el ingreso al sector laboral y productivo de la región y el país. No se debe permitir el seguir considerándolos como eternos niños, se deben propiciar espacios para desarrollar conductas de independencia y autonomía, que con la práctica y la mejora de la autoestima y del desarrollo de una habilidad permita evolucionar su pensamiento; se deben analizar estrategias de acuerdo al grado de

⁴ Psicología Evolutiva. Sonia Moreno Masmela Margarita Bocanegra de Beltrán. Facultad de Educación Abierta y a Distancia. Universidad del Quindío. Noviembre de 1988. Segunda Edición

su discapacidad, con las cuales se logren desarrollar los logros esperados.

Es necesario entonces, buscar alianzas institucionales y gubernamentales, mediante las cuales se creen espacios que permitan sacar al individuo del estrecho círculo de encierro, separado y aislado del mundo exterior, donde todo ha sido acomodado a su incapacidad de manera artificial, para incorporarlo a la vida útil, siendo productivo y no una carga para su familia y el entorno.

Teniendo en cuenta la desigualdad existente, en el año 2006 la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Fue elaborado con la participación de personas con discapacidad y sus organizaciones. El 10 de mayo del mismo año, Colombia se convirtió en el país número 100 en ratificar este Convenio. Fundamentalmente, La Convención garantiza que las personas con discapacidad disfruten de los mismos derechos humanos que todos los demás, el artículo 27 dice que: “Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad”.

De acuerdo a este artículo, el estado tiene la obligación de promover el ejercicio del derecho al trabajo de todas las personas que presentan discapacidad, incluso para esas personas que adquirieron la discapacidad durante el empleo, ya que es éste el que debe adoptar medidas pertinentes para la plena participación de las personas con discapacidad en los distintos trabajos que hay en la región.

En muchas ocasiones lo anterior no se efectúa, pero no hay que cargar toda la responsabilidad al Estado, también se encontró que muchas empresas no admiten a personas con discapacidad, ya que sólo se enfocan en la discapacidad que

presentan y no en las habilidades y potencialidades que pueden presentar las personas. En nuestra sociedad se cree que por tener algún tipo de discapacidad, la persona que la presenta no será capaz de realizar tareas, pero se debe demostrar a través de la práctica que estas personas tienen capacidades como todas las demás e incluso mejores capacidades para enfrentarse a ciertas tareas; así mismo las instituciones lograrán desarrollar su sentido de solidaridad, además de comprender las dificultades y necesidades que una persona debe enfrentar para lograr mejores y mayores niveles de desarrollo.

De acuerdo con lo anterior, y con fundamento en la normatividad vigente es claro que las personas con discapacidad cognitiva, tiene derecho al acceso laboral remunerado, por tanto se deben encontrar esas destrezas, habilidades y por qué no, ese diamante en bruto que existe en su interior, estas personas simplemente están esperando de nuestra ayuda ¿por qué no hacerlo?

“Y como siempre ocurre con las cosas bellas, ellas no pueden existir verdaderamente hasta que no hallan a alguien capaz de descubrirlas, de embrujarse con su existencia, de hacerlas tan propias que su verdad se torna múltiple en manos de cada contemplación particular.

Alguien capaz de descubrirme logró hacer brotar de mi un ser que yo mismo desconozco: quien me descubre me inventa nuevamente y a partir de mi cuerpo, de mis signos externos, hará que en mi alma se dibuje un nuevo ser fabricado a dúo, de tal modo que sólo ante ese otro puedo hallar el espejo apropiado para verme⁵”.

Teniendo en cuenta lo expuesto se realizó una investigación atendiendo a los siguientes objetivos:

⁵ Texto de Francisco Cajiao.

OBJETIVO GENERAL

Diseñar un programa de inclusión laboral para la población con discapacidad cognitiva en el municipio de Pereira en el año 2011.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Realizar un diagnóstico de la situación actual de la inclusión laboral para la población con discapacidad cognitiva en el municipio de Pereira.
2. Caracterización de la población con discapacidad cognitiva en el municipio de Pereira.
3. Proponer un plan de conectividad con entidades académicas y laborales de orden público y privado, para capacitar y vincular laboralmente, a las personas con discapacidad cognitiva del municipio de Pereira.

El diseño metodológico fue el siguiente:

TIPO DE INVESTIGACIÓN. Descriptivo – Causal

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN. Análisis y síntesis

INFORMACIÓN SECUNDARIA

De Instituciones académicas públicas y privadas, que capacitan personas con Discapacidad Cognitiva en el municipio de Pereira.

De Empresas que actualmente hacen inclusión laboral a personas con Discapacidad Cognitiva en el municipio de Pereira.

De Entidades del Estado como la Alcaldía que apoyan económicamente programas de inclusión laboral en el municipio de Pereira.

POBLACIÓN Y MUESTRA

Se obtuvo información de cuatro Fundaciones Académicas que atienden a población discapacitada en el municipio de Pereira:

Fundación Centro para la Prevención y rehabilitación Integral - CINDES.

Fundación instituto pedagógico especializado – INPE

Fundación para el Fomento de la Lúdica, el Deporte, la Educación y la Salud de Personas Especiales – LUDES

Servicio Nacional De Aprendizaje - SENA.

LIMITANTES

Difícil acceso a la información.

Desaparición de la Asociación de discapacitados del Departamento de Risaralda- ASODIRIS

Diferencias identificadas en la información estadística del censo del año 2005 realizado por el Departamento Nacional de Estadística - DANE.

Disponibilidad y tiempo de los funcionarios para suministrar la información.

Diferencias en la información obtenida referente al grupo de discapacidad

abarcado por el SENA; en internet se menciona que atienden personas con discapacidad Cognitiva y en la encuesta realizada informaron que no atendían a este tipo de población.

1. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

1.1 INFORMACIÓN DE LAS INSTITUCIONES

1.1.1 Promotores

1.1.1.1 Pacto de productividad nacional. Pacto de Productividad es un programa empresarial de promoción laboral que busca mejorar las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad a través de la implementación de un modelo de inclusión laboral que permita articular y fortalecer en alianza con el sector empresarial, los servicios de rehabilitación y formación para el trabajo, con el objetivo de vincular a estas personas al sistema público educativo, al sistema de salud, y al mercado laboral para contribuir al mejoramiento de su calidad de vida.

Nació en el mes de noviembre de 2006, con la iniciativa del Banco Interamericano de Desarrollo BID el cual invita a la Fundación Corona a conformar una alianza para trabajar el tema de inclusión laboral de Personas de discapacidad. A esta iniciativa, se unieron el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, la Agencia Presidencial para la Acción Social y la Cooperación Internacional y la Fundación Saldarriaga Concha; juntos desarrollaron la propuesta de trabajo “Programa de Inserción Laboral Productiva para Personas con Discapacidad” que fue aprobada por el Fondo Multilateral de Inversiones del BID, en noviembre de 2008.

El Proyecto se diseña como un Programa piloto en las ciudades de Bogotá, Medellín, Cali y Pereira, respaldado por el liderazgo regional de las Cajas de Compensación Familiar CAFAM, COMFENALCO Antioquia, COMFANDI y COMFAMILIAR Risaralda, como socios regionales.

El Programa se plantea como metas particulares, la formación para el trabajo de 1.000 personas con discapacidad; el fortalecimiento en inclusión laboral de 40

Instituciones de rehabilitación; la asesoría y apoyo a 20 programas de formación para el trabajo en estrategias de inclusión educativa; y la vinculación de 100 empresas de los sectores agrícola, industrial, comercial y de servicios, que generen 500 empleos u oportunidades de trabajo formal para personas con discapacidad.

La metodología de trabajo se basa en el desarrollo simultáneo de cuatro componentes: la sensibilización y movilización del sector empresarial; el fortalecimiento técnico de las Instituciones de rehabilitación en el tema de inclusión laboral; el ingreso de personas con discapacidad en programas de formación para el trabajo y por último, la articulación de los anteriores componentes con la estrategia de comunicación para difundir el Programa.

De igual forma, se cuenta con procedimientos de sistematización y evaluación que se desarrollan desde cada uno de los componentes y una auditoria permanente que apoya los procesos de gestión y administración del Programa.

Además del objetivo particular de cada uno de los componentes, se promueve el trabajo articulado entre los distintos tipos de servicios relacionados con la inclusión laboral de las personas con discapacidad (rehabilitación, capacitación, intermediación y colocación) para que estas personas se beneficien de ellos, en condiciones de calidad, integralidad y accesibilidad de manera que la inclusión laboral sea efectiva y sostenible.

Cuenta con una unidad administrativa del programa, responsable de implementar las directrices y estrategias definidas por el Comité Directivo; y como soporte a las acciones locales, se conformaron los Comités de Apoyo Local, que son instancias de carácter asesor que apoyan el desarrollo del programa en cada ciudad, recogen los aprendizajes y experiencias y generan propuestas y recomendaciones que faciliten la articulación de los servicios y la puesta en marcha del modelo.

Como socios de este programa están:

a) Socios financiadores:

FOMIN-Banco Interamericano de Desarrollo

Servicio Nacional de Aprendizaje SENA

Agencia Presidencial para la Acción Social y la Cooperación Internacional

Fundación Saldarriaga Concha

Fundación Corona

b) Socios Regionales:

Comfenalco Antioquia - Medellín

Comfandi - Cali

Cafam - Bogotá

Comfamiliar Risaralda - Pereira

1.1.1.2 Pacto de productividad en Pereira. Específicamente en el municipio de Pereira el Programa Pacto De Productividad recibe el apoyo de la Caja de Compensación Comfamiliar Risaralda.

El programa de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad, Pacto de Productividad en la ciudad de Pereira, realiza talleres de formación para compañeros y pares de empresas que actualmente están vinculadas al programa.

Empresas como: Austin Reed, Manufacturas Naranjo y Naranjo, Alkosto, Homecenter y Carrefour.

Áreas de capacitación curso para el manejo de máquina plana a través del SENA Regional Risaralda.

Técnicos en soldadura, turismo, servicio al cliente, logística y empaque⁶.

INTEGRANTES DEL COMITÉ DE APOYO LOCAL EN PEREIRA

Tabla 1. Entidades integrantes del comité de apoyo local en Pereira

NOMBRE ENTIDAD	SIGLA	NOMBRE ENTIDAD	SIGLA
Servicio Nacional De Aprendizaje SENA	SENA	Discapacidad Visuales / Club Poder	Club Poder
LUDES	LUDES	Fundación Centro para la Prevención y rehabilitación Integral	CINDES
Asociación de Discapacitados del Departamento de Risaralda	ASODIRIS	Club Los Robles	Club los Robles
Fundación Social Colombiana de Salud	COLSALUD	Asociación los Narvales	Club los Narvales
Corpovisión	CORPOVISION	Liga Departamental de Sordos	LIDERSOR
Gobernación	Gobernación de Risaralda	Asociación Metropolitana de Sordos	ASORDOS
Fundación Instituto Pedagógico Especializado	INPE	Cámara de Comercio Pereira	Cámara de Comercio Pereira
Cámara de Comercio de Dosquebradas	Cámara de Comercio Pereira	Asociación de limitados visuales de Risaralda	ASOINVAR

⁶ Información tomada de la página Internet www.pactodeproductividad.com y apartes de la entrevista con la Coordinadora del programa Pacto de Productividad en Pereira Dra. Mónica Ríos.

Asociación de Sordos de Risaralda	ASORISA	Asociación de limitados físicos de Risaralda	ASODIR
Ministerio de la Protección Social	Ministerio de la Protección Social	Acción Social	Acción Social
Federación de Limitados de Risaralda	FEDIS	REDDIS	REDDIS
Liga Departamental de Limitados Físicos	Liga departamental de limitados físicos	Fundación de invidentes activos de Risaralda	FADI
Alcaldía de Pereira	Secretaría de Salud	Alcaldía Desarrollo Social	Alcaldía

Fuente: Pacto de productividad Pereira

BEST BUDDIES

Best Buddies es una organización internacional sin ánimo de lucro, dedicada a la integración social de las personas con discapacidad cognitiva. Fue fundada en 1989 por Anthony Kennedy, actualmente se encuentra en 50 estados de los Estados Unidos y en 50 países alrededor del mundo. Apoya a más de 500,000 personas en todas las regiones donde se encuentra, brindándoles las herramientas necesarias para la formación laboral a jóvenes con esta condición.

89% de todos los ingresos van directamente a Best Buddies para los programas de las personas con discapacidades intelectuales y de desarrollo (IDD), mientras que sólo el 11% se destina a la administración y recaudación de fondos. Cuando las personas con IDD son incapaces de alcanzar o mantener un trabajo, es más a menudo debido a la ausencia de habilidades sociales en lugar de una insuficiencia para llevar a cabo el trabajo requerido. Best Buddies presenta oportunidades de

socialización y capacitación en el trabajo, proporcionando las herramientas necesarias para las personas con IDD a ser más independientes y, en consecuencia, más incluido en la comunidad.

Cuando se hace una contribución a Best Buddies, no sólo se les está proporcionando a las personas con IDD la oportunidad de integrarse en la comunidad y alcanzar su pleno potencial y alcanzar sus sueños, también se permite que las personas que no tienen discapacidades entiendan el valor de las personas con IDD. La Administración ha invertido más de \$309 millones en el proceso de formación para el trabajo. La inclusión económica de personas en situación de discapacidad cognitiva se realiza bajo el convenio suscrito entre la Alcaldía Mayor de Bogotá, a través del Instituto para la Economía Social, y la Fundación Panamericana para el Desarrollo – FUPAD COLOMBIA.

La parte operativa la realiza la firma Best Buddies que adelanta un proceso de formación en competencias laborales con un grupo de 110 personas a las que, además, se les gestiona su vinculación laboral.

Veintiocho de estos ciudadanos y ciudadanas ya disponen de contratos a término indefinido para desempeñarse en cargos de nivel operativo en la industria de alimentos preparados, de comercialización de muebles y retail, entre otros.

La estrategia utiliza como un componente fundamental el acompañamiento a los participantes en su entorno familiar, así como con sus jefes y sus compañeros de trabajo para la adaptación mutua en el ambiente laboral.

Firmas tan reconocidas como Alkosto, Hamburguesas el Corral, Homecenter, Pastas Doria, Syngenta y Juan Valdez, hacen parte de las empresas que crean valor a partir del ejercicio de su responsabilidad social, vinculando laboralmente en sus organizaciones a este Talento Humano.

Mientras Best Buddies contacta, sensibiliza a empresas que quieren implementar en su organización la cultura de inclusión laboral, Aula Abierta forma para el trabajo. Aula abierta es una institución privada, con gran sensibilidad social, que presta servicios de educación no formal, de habilitación y rehabilitación, dirigidos a bebés, niños, niñas y jóvenes con y sin necesidades especiales y a sus familias. Desarrolla sus programas con un amplio equipo de profesionales y utiliza metodologías innovadoras, tecnología de apoyo (de punta y adaptada) para promover el desarrollo integral y la calidad de vida de sus usuarios⁷.

1.1.2 Estado

1.1.2.1 Alcaldía de Pereira - Secretaria de Educación Municipal. Programa de atención a la población con necesidades educativas especiales “PAPNEE”.

La inclusión escolar de la población con Necesidades Educativas Especiales - NEE, ha sido objeto de reglamentación legal por parte del Ministerio del Educación, mediante la Ley General de la Educación de 1994, el Decreto 2082 de 1996, la Resolución 2565 de 2003 y el Decreto 366 de 2009; y desde la Secretaría de Educación Municipal, buscando garantizar a la población con discapacidad y/o talentos o en situación de vulnerabilidad en la primera infancia, infancia y adolescencia el Ingreso, permanencia y promoción de la Educación Formal.

La Misión del Programa de Atención a la Población con Necesidades Educativas Especiales - PAPNEE es “Garantizar los apoyos pedagógicos, tecnológicos y gestionar los terapéuticos, para minimizar las barreras en el aprendizaje, promover la participación de la población vulnerable con necesidades educativas especiales –NEE (discapacidad y/o talentos) y permitir el acceso, la permanencia y promoción al sistema educativo público pertinente y de calidad. (PNDE 2006-2016)”.

⁷ Información obtenida página de Internet www.bestbuddies.com.co; www.aulaabierta.edu.co y apartes información suministrada por Dra. Laura Robledo Sanz, preparadora laboral zona Pereira.

El programa trabaja basado en los siguientes componentes:

- **COMPONENTE DE ATENCIÓN**

En el componente de atención una de las acciones más importantes ha sido el reporte en el Sistema de Matrícula - SIMAT, en el cual las instituciones educativas registran el número de estudiantes matriculados con algún tipo de discapacidad, de acuerdo a la clasificación de la resolución 166.

Se cuenta con 23 Instituciones educativas con docentes de apoyo y 8 instituciones para profesionales de la Unidad de Atención Educativas Inmediatas - UAI itinerantes para la atención de todo el Municipio para cumplir con las funciones de apoyo.

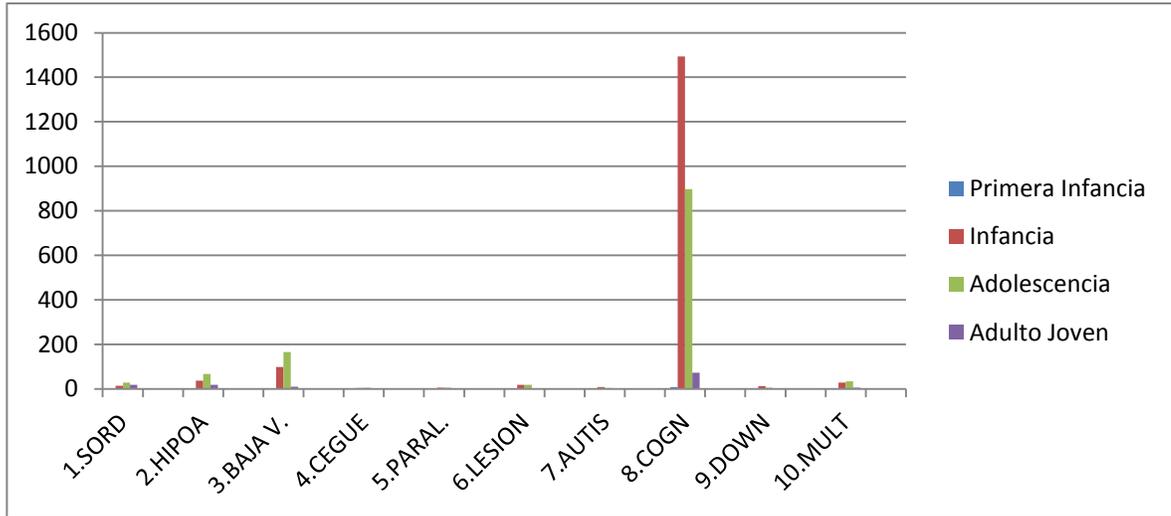
A continuación se presentan los datos de la población, atendiendo a las categorías de género, tipo de discapacidad y etapa, con corte a marzo de 2011:

Tabla 2. Discapacidad por rango de edad

RANGO EDAD	DISCAPACIDAD																				TOTAL		
	1.SORD		2.HIPOA		3.BAJA V.		4.CEGUE		5.PARAL.		6.LESION		7.AUTIS		8.COGN		9.DOWN		10.MULT		DISC.		TOTAL REG. NEE
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
Primera Infancia	1			1	1		1								8	1		1			11	3	14
Infancia	5	9	13	24	37	61	1	3	2	4	9	10	7	1	919	575	3	9	20	8	1016	704	1720
Adolescencia	16	12	36	31	74	91	5	1	5	1	11	8	2	2	580	318	1	4	23	11	753	479	1232
Adulto Joven (18 a 31)	11	7	10	8	3	7			1		1	1			37	35		1	1	4	64	63	127
TOTAL	33	28	59	64	115	159	7	4	8	5	21	19	9	3	1544	929	4	15	44	23	1844	1249	3093
	61		123		274		11		13		40		12		2473		19		67		3093		

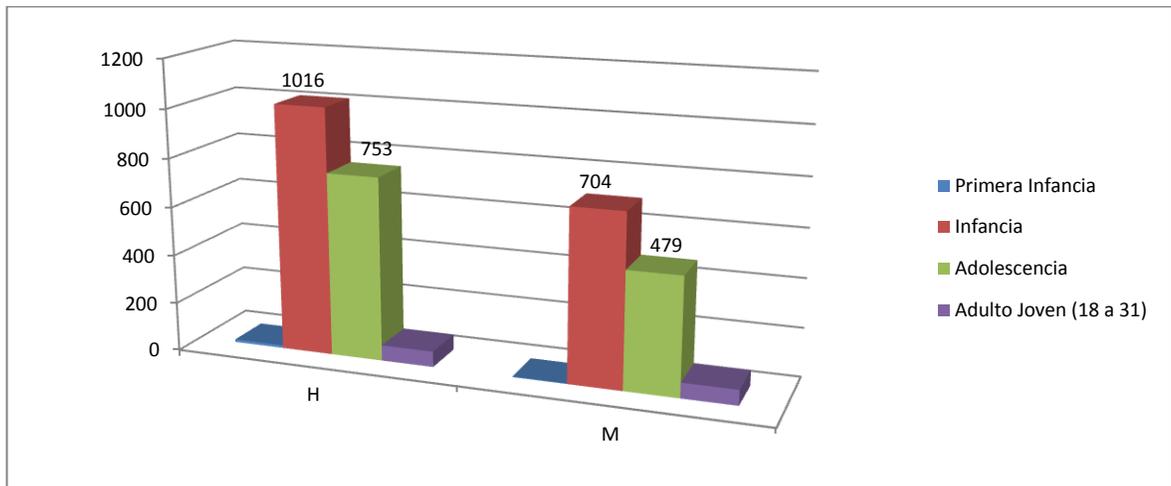
Fuente: Matrícula Sector Oficial. Corte a Marzo de 2011. Dirección Operativa de Sistemas de Información. SEM

Gráfica 1. Discapacidad por rango de edad



Fuente: Matricula Sector Oficial. Corte a Marzo de 2011. Dirección Operativa de Sistemas de Información. SEM

Gráfica 2. Discapacidad por género



Fuente: Matricula Sector Oficial. Corte a Marzo de 2011. Dirección Operativa de Sistemas de Información. SEM

Una de las principales acciones que se ha utilizado con la población reportada es la intervención directa en el aula, sin embargo se observó que ésta ha decrecido, debido a que anteriormente esta se daba en el aula de apoyo, de acuerdo a las

directrices del Ministerio de Educación Nacional - MEN en el tema de integración escolar. Hoy siendo garantes de una educación Inclusiva, el aula de apoyo ha desaparecido y la intervención se da dentro del aula formal, beneficiándose no solo el menor con Necesidades Especiales Educativas - NEE sino todo el grupo.

Con respecto a las adaptaciones curriculares, estas se dan de manera “Significativas y No Significativas”. Cuando se refiere a No Significativas, son todas las acciones tendientes a la accesibilidad de la población en situación de Discapacidad y/o Talento al Sistema de Educación Formal; y Significativas, es la adaptación que se realiza al currículo de acuerdo al tipo de discapacidad, las cuales se encuentran avaladas ante y por el Consejo Directivo y la Familia; por ello, esto se viene realizando en cumplimiento a un debido proceso desde el año 2008.

De la misma forma, se realizan evaluaciones, anamnesis, remisiones a especialistas, estudios de caso, seguimientos, visitas domiciliarias; que hacen que todo el proceso que se realiza en las Instituciones Especiales - IE y en la Unidad de Atención Educativas Inmediatas - UAI sea exitoso año tras año y se garantice la inclusión de la población con necesidades educativas especiales, de una manera asertiva a la educación formal. Esta información se evidencia en la tabla anexa.

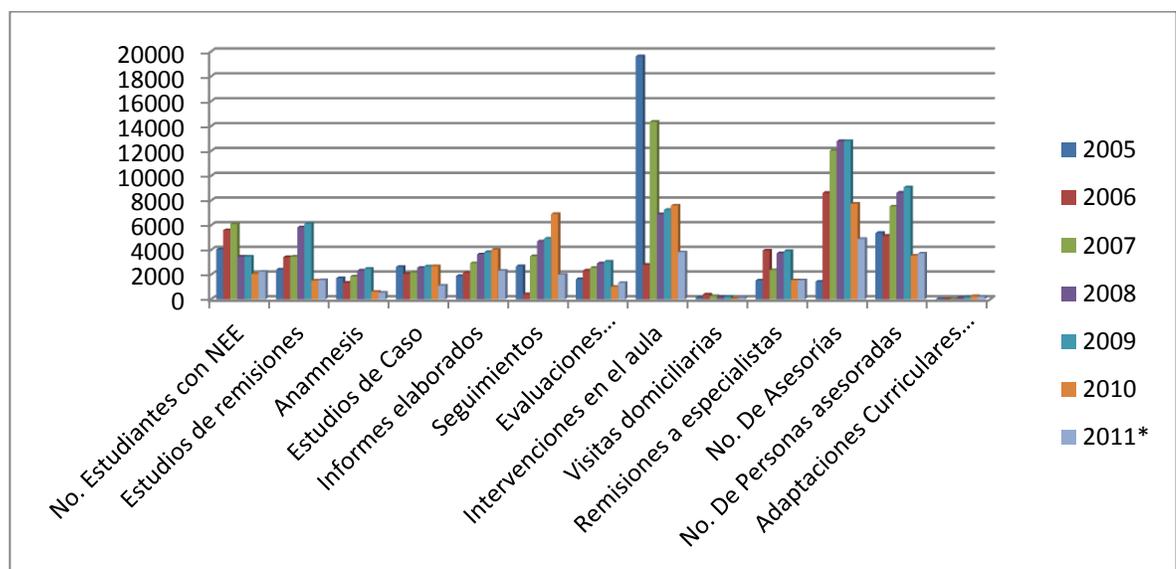
Tabla 3. Componente de atención

COMPONENTE ATENCIÓN	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011*
No. Estudiantes con NEE	4038	5604	6099	3457	3463	2056	2239
Estudios de remisiones	2411	3420	3455	5835	6125	1522	1559
Anamnesis	1708	1347	1853	2328	2478	617	546
Estudios de Caso	2633	2060	2180	2554	2674	2685	1107
Informes elaborados	1892	2148	2922	3645	3825	4015	2317
Seguimientos	2680	422	3494	4693	4923	6908	1993

Evaluaciones pedagógicas/diagnósticas	1630	2329	2542	2912	3062	1020	1336
Intervenciones en el aula	19613	2793	14356	6902	7252	7602	3815
Visitas domiciliarias	148	395	269	201	210	59	123
Remisiones a especialistas	1529	3950	2361	3729	3909	1548	1540
No. De asesorías	1428	8615	12039	12788	12803	7744	4889
No. De personas asesoradas	5377	5151	7525	8642	9072	3540	3708
Adaptaciones Curriculares Significativas	---	---	---	125	180	257	216

*Los datos estadísticos del Año 2011, comprenden desde Enero 19 a Julio 31.

Gráfica 3. Componente de atención



*Los datos estadísticos del Año 2011, comprenden desde Enero 19 a Julio 31.

En el gráfico se corrobora lo expresado con anterioridad en el sentido de que la acción más realizada era la intervención en el aula, especialmente en los años 2005 y 2007, pues la perspectiva era más de tipo individual; también sobresalen las asesorías, estrategia que ha sido y sigue siendo fundamental para el proceso de inclusión, pues a través de ella se brindan estrategias a familias y docentes para cualificar los procesos de atención de los estudiantes con NEE.

- **COMPONENTE DE GESTIÓN**

Con el fin de ser garantes de los derechos de los estudiantes para que reciban los tratamientos necesarios según sus diagnósticos y sean incluidos en instituciones educativas formales tanto los docentes de apoyo como las profesionales de la Unidad de Atención Educativas Inmediatas - UAI, realizan procesos de gestión en entidades gubernamentales y no gubernamentales, Comisarias, EPS, Cooperativas e Instituciones de Educación Técnica o Superior, con el fin de obtener de éstas, servicios que ayuden al mejoramiento académico, laboral e inclusivo de la población con algún tipo de discapacidad y/o talento.

- **COMPONENTE DE BUENAS PRÁCTICAS**

- **Formación.** Desde el programa se forma a la comunidad educativa en general, brindando herramientas significativas que aportan a los procesos académicos, sociales, familiares y emocionales de la población con necesidades educativas especiales. Se han manejado diversas temáticas enfocadas a fortalecer los procesos de inclusión.

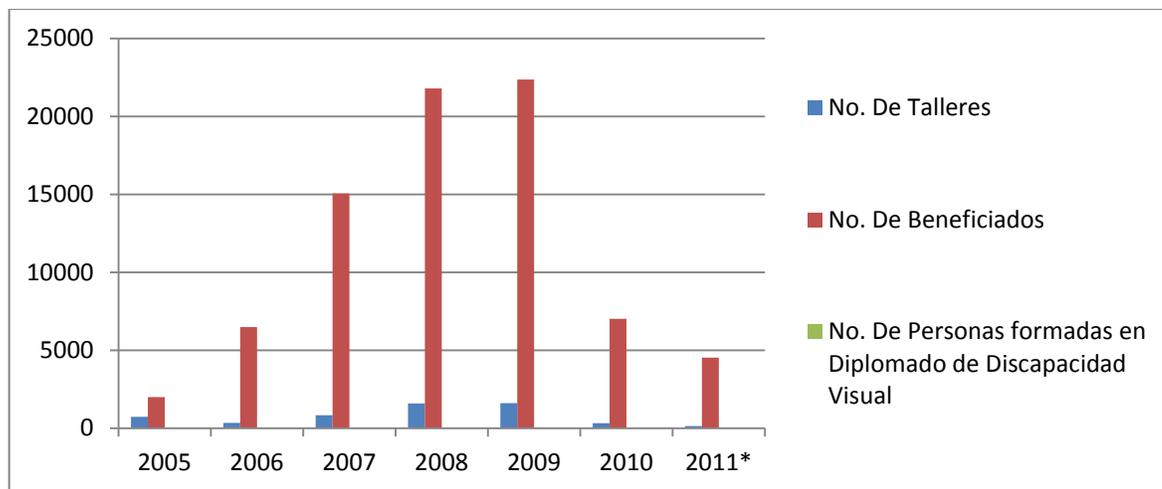
Tabla 4. Componente de capacitación

COMPONENTE DE CAPACITACIÓN	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011*
No. De Talleres	728	352	836	1589	1612	323	137
No. De Beneficiados	2000	6482	15048	21782	22354	7024	4522
No. De Personas formadas en Diplomado de Discapacidad Visual				40			
No. De Personas formadas en Lengua de Señas				60			

*Los datos estadísticos del Año 2011, comprenden desde Enero 19 a Julio 31.

Al analizar los datos estadísticos en este componente se logró observar que en los años 2008 y 2009 fueron en los que se reportó un mayor número de talleres y de beneficiarios, lo cual coincide con el proceso de formación y transferencia del programa de Educación Inclusiva con Calidad.

Gráfica 4. Componente de capacitación



*Los datos estadísticos del Año 2011, comprenden desde Enero 19 a Julio 31.

- **Didácticas flexibles.** A partir del año 2008, se han adelantado procesos significativos en cuanto a la implementación de la Didáctica Flexible a través del Grupo de Estudio, Metodología de la Pesquisa, Investigación y Acción - GEEMPA (Alfabetización de los procesos de lectura y escritura de los niños y niñas con Discapacidad, que se encuentran con un desfase significativo en el aprendizaje).

Para el año 2009, se implementó la Didáctica en 28 Instituciones Especiales - IE y ya para el año 2011, se viene desarrollando en alrededor de 15 IE.

*Normal Superior

*Pablo Emilio Cardona

*Byron Gaviria

*Treinta de Agosto

*San Nicolás

*Leningrado

*Guayacanes

*Comunitario Cerritos

*Carlos Castro S.

*Jorge E. Gaitán

*Jesús María Ormaza

*Alfredo García

*Suroriental

*Gimnasio Risaralda

*Aquilino Bedoya

De igual manera, han sido formados 195 docentes, de las cuales vienen aplicándola 108 docentes.

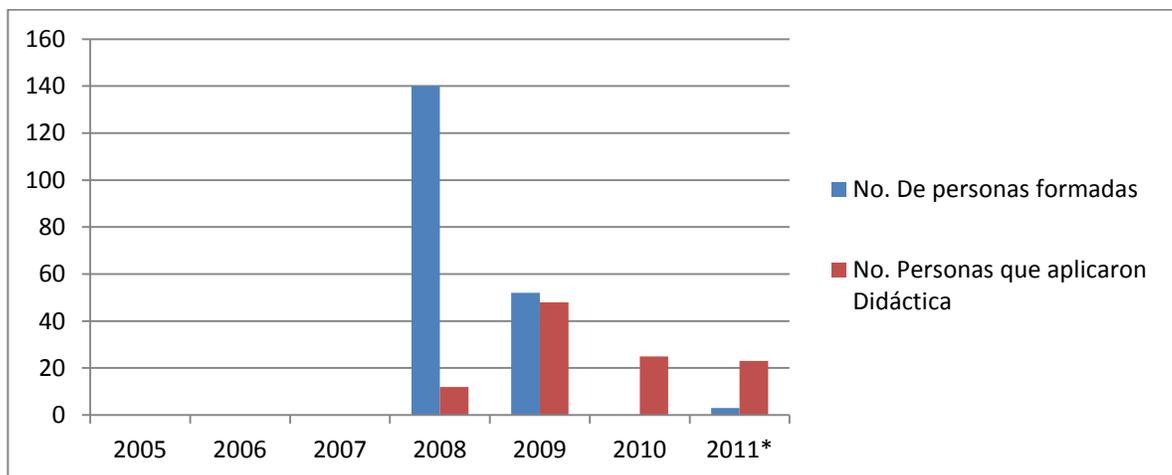
Con el fin de continuar el fortalecimiento de la implementación de esta didáctica, se realizan entre otras actividades como: asesorías, talleres, clase de entrevista, grupos de estudio y seguimientos a toda la comunidad educativas de las IE beneficiadas⁸.

Tabla 5. Componente de didácticas flexibles

COMPONENTE DIDÁCTICAS FLEXIBLES	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011*
No. De personas formadas				140	52	0	3
No. Personas que aplicaron				12	48	25	23

*Los datos estadísticos del Año 2011, comprenden desde Enero 19 a Julio 31.

Gráfica 5. Componente de didácticas flexibles GEEMPA



⁸ Información obtenida del informe de Gestión del “PAPNE” en el marco del proceso de rendición pública de cuentas para la garantía de los derechos de la infancia, la adolescencia y la juventud – año 2005-2011 y apartes entrevista Dra. Rubí Alba Ladino, Líder en Inclusión Educativa-Secretaría de Educación Alcaldía de Pereira.

- **Educación inclusiva.** Siendo una directriz del Ministerio de Educación Nacional, en el año 2007 a través del Tecnológico de Antioquia, se formaron 35 docentes como el Equipo Formador de Formadores y se inició el proceso con 5 IE Piloto.

Como fueron:

*Escuela La Palabra	*San Nicolás
*Byron Gaviria	*Pablo E. Cardona
*Villa Santana	

A partir del 2008, el equipo formador de formadores ha venido desarrollando procesos de Asesorías, Seguimientos y Transferencia en 10 IE, como son:

*Augusto Zuluaga	*San Fernando
*San Antonio de P.	*Leningrado
*Ciudadela Cuba	*Gabriel Trujillo
*Carlos Castro S	*Comunitario Cerritos
*Luis Carlos González	*Ciudad Boquia
*Normal Superior	

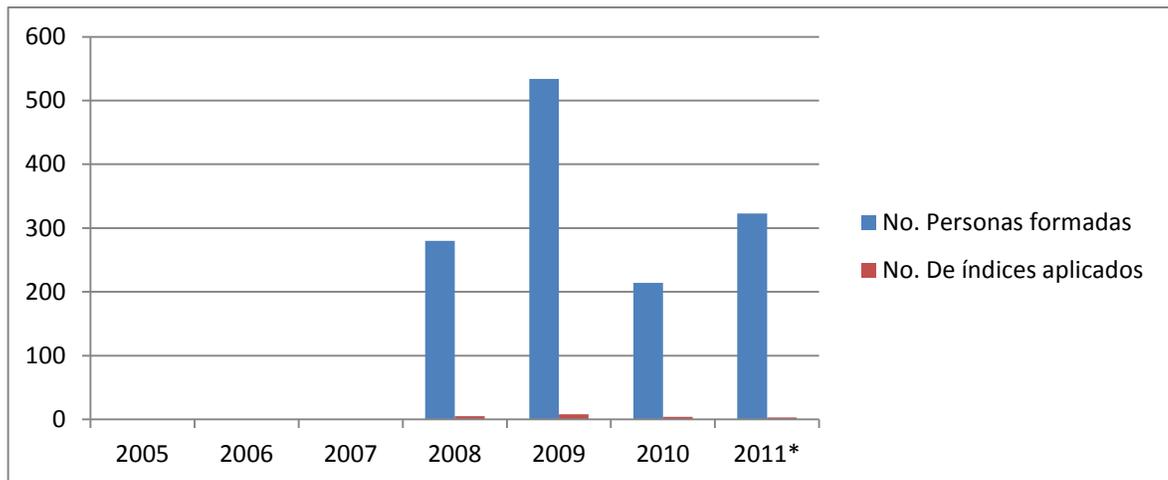
De igual manera, se ha sensibilizado en el tema alrededor de un 70% de las IE del Municipio.

Tabla 6. Componente de educación inclusiva

COMPONENTE EDUCACIÓN INCLUSIVA	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011*
No. Personas formadas				280	534	214	323
No. De índices aplicados				5	8	4	3

*Los datos estadísticos del Año 2011, comprenden desde Enero 19 a Julio 31.

Gráfica 6. Componente de educación inclusiva



*Los datos estadísticos del Año 2011, comprenden desde Enero 19 a Julio 31.

1.1.3 Academia.

1.1.3.1 Fundación Centro para la Prevención y Rehabilitación Integral – CINDES. Cindes es una Institución privada que atiende personas con distintos tipos de discapacidades, entre ellos, la discapacidad cognitiva, física, auditiva y múltiple; brindándoles acompañamiento psicológico, familiar y educación a nivel de primaria con profesionales capacitados en educación especial y en distintas áreas como psicólogos, trabajadores sociales, y terapeutas del lenguaje.

Esta Institución además de brindar una educación básica ofrece programas de formación artística, formación deportiva y capacitación laboral, en las siguientes áreas: Servicio al cliente, logística, empaque, auxiliar de panadería, manejo de tienda, cultivo de huertas. En el último año ha capacitado 17 personas con discapacidad cognitiva.

Así mismo en asocio con el programa Ciencias del Deporte y la Recreación de la Universidad Tecnológica de Pereira, Cindes desarrolló el programa de economía de fichas, basado en la recreación desde diferentes áreas como: la musicoterapia,

actividad acuática terapéutica, artes manuales, Psicología, sistemas y expresión lingüística, para el manejo del trastorno deficitario de la atención con hiperactividad (tdah) en niños y niñas con discapacidad intelectual, los cuales presentan trastorno deficitario de la atención con hiperactividad asociado a su Discapacidad Intelectual.

Cindes realiza la inclusión laboral a la empresa Homecenter a través de la Fundación Best Buddies y también de manera directa⁹.

1.1.3.2 Fundación para la Investigación Educativa Especial – FIDES. La Fundación para la Investigación Educativa Especial - FIDES, nace en el año de 1995 mediante la unión de un grupo de personas interesadas en mejorar la calidad de vida, de personas con retardo mental; cuenta con personas que de manera voluntaria ayudan a coordinar y organizar actividades programadas. Para FIDES el voluntariado es muy importante, significativo y trascendental. Los voluntarios pueden ser de cualquier edad, estrato o nacionalidad, lo único que se requiere es la convicción de quienes ven a estos niños con las mismas cualidades de otro ser humano, aportándoles el esfuerzo y las ganas de salir adelante.

Puede ser voluntariado como:

- Técnico en la parte deportiva
- Ser soporte logístico
- Ser acompañante de las delegaciones.
- Coordinador en los alojamientos.
- Conductor de los deportistas a la hora de hacer traslados en medio de un encuentro.
- Apoyo en la alimentación.

⁹ Información obtenida de la página de Internet www.recreacion.org y apartes encuesta realizada al Sr. Martín Martínez, Secretario

-Voluntario médico.

Durante los últimos años FIDES a consagrado una serie de programas que han beneficiado a todas las personas especiales, sus familias, y a toda la comunidad pertenecientes a esta entidad. Esto, se ha logrado mediante actividades de capacitación, actividades deportivas, de salud, y promoción de legislación orientada a la protección de los discapacitados mentales involucrando a todos los sectores sociales que trabajan conjuntamente para un mismo objetivo.

Después de numerosos esfuerzos y con la colaboración de las diferentes comunidades de los sectores empresariales y los medios de comunicación, FIDES, ha realizado 11 olimpiadas nacionales y ha participado en 6 juegos internacionales. Actualmente este programa reúne a más de 45.000 atletas de todo el país¹⁰.

1.1.3.3 Fundación Instituto Pedagógico Especializado – INPE. La Misión fundamental de la Fundación Instituto Pedagógico Especializado – INPE, es la implementación de acciones para la promoción de la salud, prevención de la discapacidad, diagnóstico, rehabilitación, atención educativa, organización comunitaria y protección integral de niños, niñas, jóvenes y adultos en condición INPE, trabaja con niños con discapacidad Cognitiva, Retardo Mental, discapacidad Física, discapacidad Multisensorial (discapacidad Auditiva y Visual), Bipolaridad, Esquizofrenia, Hiperactividad y conducta en general.

Las acciones que implementa la Fundación están basadas en el principio fundamental del respeto a la diferencia y en la equiparación e igualdad de oportunidades para lograr una efectiva inclusión familiar, escolar, social y laboral enmarcada en estilos de vida saludables y en el desarrollo de ciudadanos autónomos y aptos para desempeñarse de manera funcional en su entorno.

¹⁰ Información obtenida página de internet www.fides.org.co

Dicha entidad maneja sus programas a través de programas integrales (IPS):

1. Educación formal
2. Educación para trabajar el desarrollo humano
3. Rehabilitación psicológica
 - 3.1. Tratamiento de fonología
 - 3.2. Fisioterapia
 - 3.3. Terapia ocupacional
 - 3.4. Nutricional
4. Protección familiar – Restablecimiento de los derechos (Programa con bienestar familiar).

El programa de inclusión laboral se desarrolla a través de Pacto para la productividad, de Best Buddies, quienes realizan la vinculación en empresas como Alkosto y Homecenter y de REDDIS, la cual funciona en Pereira con nodos de inclusión laboral, mediante el programa de CUIDADORES para personas con discapacidad Cognitiva.

Su programa de formación académica va hasta grado noveno y se encuentran en proceso de acreditación hasta el grado once, así mismo se realiza capacitación en pintura, teatro, música y deportes.

En el último año se han capacitado 70 personas con discapacidad cognitiva¹¹.

1.1.3.4 Fundación para el fomento de la lúdica, el deporte, la educación y la salud de personas especiales – LUDES. La fundación para el Fomento de la Lúdica, el Deporte, la Educación y la Salud de Personas Especiales – LUDES, es una entidad sin ánimo de lucro de derecho privado que fue creada el 22 de febrero

¹¹ Información obtenida de la encuesta realizada a la Dra. Gloria Inés Garzón, Directora de la Fundación Instituto Pedagógico especializado INPEC.

de 1999 para ofrecer espacios lúdico-recreativos y culturales a jóvenes con Discapacidad Cognitiva y patologías afines. Inició con entrenamientos deportivos (fútbol, baloncesto y atletismo) dos veces por semana de 2 a 4 de la tarde, en instalaciones de la Universidad Tecnológica y un día a la semana de actividad artística en pintura y modelado en plastilina. Con el ánimo de vincularse a procesos existentes e intercambiar experiencias con otros grupos de personas con discapacidad cognitiva, durante el mismo año de 1999 se vinculó a FIDES, entidad que organiza a nivel nacional eventos deportivos y culturales para esta población, además de prestar una asesoría y capacitar a las instituciones que están afiliadas a ella.

Se vinculó a los estudiantes de Ciencias del Deporte y la Recreación de la Universidad Tecnológica de Pereira, para realizar sus prácticas de rehabilitación, recibiendo un invaluable apoyo para la recreación y el entrenamiento físico de los muchachos, mínimo una vez por semana.

Ubicados en el barrio Providencia de la ciudad de Pereira, “Edificio de la Discapacidad” que es un predio que el departamento destinó para uso de las instituciones que manejan personal de las diferentes discapacidades (física, sensorial y cognitiva) pero que se encuentra inconcluso, en obra negra, por lo cual requiere de muchas adecuaciones para tener un lugar adecuado para los niños, jóvenes y adultos con discapacidad cognitiva que manejan.

La educación básica primaria se encuentra hasta el tercer grado, capacitando en el último año a 25 personas con discapacidad cognitiva¹².

1.1.3.5 Comfamiliar Risaralda. El programa de atención a la discapacidad Comfamiliar Risaralda - P.A.D, busca brindar espacios Integrales de socialización

¹² Información obtenida de la página de Internet www.fundacionludes.org y apartes encuesta realizada a la Dra. María Lucía Parra, Directora de la Fundación para el Fomento de la Lúdica, el Deporte, la Educación y la Salud de Personas Especiales – LUDES.

a niños y niñas con discapacidad Cognitiva afiliados a Comfamiliar Risaralda; mediante la inclusión y participación en actividades Artísticas, Musicales, apoyo familiar, psicológico y pedagógico para el menor y su familia.

De las 444 personas registradas en la base de datos de Comfamiliar Risaralda hay 126 niños y niñas entre 0 y 20 años de edad en edad cronológica que se encuentran vinculados al Programa de Atención al Discapacitado P.A.D.

Tabla 7. Población con discapacidades atendidas

POBLACIÓN CON DISCAPACIDADES ATENDIDAS	
Cognitiva (Síndrome Down, R.M.L R.M.M, R.M.G, Síndrome de Williams, Autismo)	55%
Físicas (Distrofia Muscular, Síndrome de Morquio)	15%
Sensoriales (Auditivos, Visuales)	10%
Alteraciones múltiples (Parálisis y Daño Cerebral)	10%

Fuente: Comfamiliar Risaralda.

Los aspectos de intervención de este programa son: Valoración sociofamiliar, valoración psicológica, valoración médica, educación especial con énfasis en iniciación laboral, talleres artísticos y musicales, musicoterapia para niños(as) con parálisis, kit nutricional, auxilio de transporte, auxilio educativo, actividades lúdicas y recreativas¹³.

1.1.3.6 Fundación Social Colombiana de Salud – COLSALUD. Es una entidad sin ánimo de lucro que surgió debido a las necesidades evidenciadas en los diferentes niveles de salud, los cuales requieren de un acompañamiento y apoyo coherente con los desarrollos académicos, científicos, de investigación y

¹³ Información obtenida de la página de Internet www.pactodeproductividad.com/admin_abvanpereira/avaper_arc2.pdf

desarrollo social, conectando así la academia, las entidades públicas y privadas con propósitos comunes, con el fin de generar una cultura integral de país, región y ciudad.

La Fundación Colsalud trabaja con 100 niños y jóvenes de discapacidad cognitivas (Síndrome de Down, Retraso Mental y dos casos especiales: Síndrome de Williams, Síndrome de Asperger) y sensoriales (Discapacidad Visual y Discapacidad Auditiva).

El objetivo es ofrecer un programa de inclusión social y rehabilitación a través de la música y el arte. Pero durante el desarrollo del proceso, la experiencia demostró que era importante realizar un plan integral; por lo tanto, hoy en día, tienen el Plan Integral Social PIS: cuyo objetivo consiste en realizar una intervención orientada al mejoramiento de la calidad de vida e integración social, a través de los siguientes componentes:

- Asistencia médica.
 - Asistencia psicológica (una psicopedagoga realiza una valoración y luego hace talleres con ellos).
 - Asistencia profesional de acuerdo con el tipo y grado de discapacidad.
 - Apoyo nutricional (a través de un mercado que se entrega mensualmente).
 - Auxilio educativo en efectivo (requiere presentar un certificado de estudio)
 - Auxilio de transporte (para asistir a las clases de música, arte, deportes, citas con psicología, eventos y conciertos).
 - Talleres lúdicos y actividades recreativas
 - Grupo Musical Talentos Colsalud.
-
- Desarrollo Familiar (una trabajadora social realiza visitas en los hogares para realizar un diagnóstico del entorno social-familiar y una psicóloga hace talleres de escuela de padres).

La mayoría de ingresos de la fundación proviene de benefactores, pero también tratan de generar servicios para mantenerse, como por ejemplo la realización de capacitaciones para profesionales de la salud de la Clínica Comfamiliar, a partir de los cuales quedan remanentes para esta Fundación.

La Fundación COLSALUD como institución hace parte de las actividades que realiza el programa empresarial “Pacto de Productividad”, en el cual se busca la promoción laboral para personas con discapacidad¹⁴.

1.1.3.7 Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA. El SENA cuenta entre otros, con el Programa Sena Incluyente, a través del cual, atiende a poblaciones en condición o riesgo de vulnerabilidad, con una cobertura del 100% a nivel Nacional, brindándoles formación profesional, con el fin de incidir en sus niveles de empleabilidad e inserción laboral, promoviendo en la sociedad la inclusión y construcción de capital social, teniendo en cuenta que la entidad debe focalizar sus programas de formación preferencialmente a las comunidades marginadas. El SENA sensibiliza a las empresas para que hagan inclusión laboral.

El programa se desarrolla a través de una Orientación ocupacional, donde inicialmente el programa Pacto de Productividad con la Fundación Corona, hace una caracterización de la población interesada, una determinación del perfil de cada uno y por último solicita al SENA sus servicios.

Entre estos servicios están, la formación titulada, complementaria, medida, o virtual, brindándoles una certificación en competencia laboral, en emprendimiento y empresarismo.

Luego de capacitar las personas interesadas, el SENA las remite al programa Pacto de Productividad, quien se encarga de hacer una intermediación laboral con

¹⁴ Información obtenida de la página de Internet www.discapacidadenpereira.blogspot.com

las distintas empresas del país, buscando vacantes para realizar la inclusión laboral de las personas que obtuvieron la certificación.

El programa Sena Incluyente, para personas con discapacidad, física, cognitiva, visual, auditiva y mental, se posicionó en el año 2009.

A través del Convenio 0039/08 logró la cooperación Internacional y la asistencia técnica Sena – Inci - Foal con el programa de inclusión socioeconómica para la población con Discapacidad Visual, con la colaboración de las empresas: Call Center en Barranquilla, Aceites esenciales del Quindío, Cata de Café con la Federación Nacional de Cafeteros.

Como resultado se han logrado 1.111 cupos de formación para personas con discapacidad visual, 136 inserciones laborales y 419 micro emprendimientos en proceso.

Con el Convenio 030/2009 SENA-BID-Fundación Corona, se logró una formación de 1.000 personas con discapacidad en los siguientes cuatro años y con inclusión laboral concertada. Se obtuvo una articulación Sena - Homecenter en alianza para inserción laboral de población con discapacidad desde el SPE. Se hizo una formación a la medida para población con discapacidad para el ingreso a Alkosto, y a Compensar. Con el proyecto Sena - Cotelco se hizo una formación a 25 jóvenes con discapacidad cognitiva egresados del Colegio Cané con el Patrocinio de Cotelco; brindando además atención a víctimas de Minas Antipersonales¹⁵.

1.1.4 Empresa.

1.1.4.1 Empresas con responsabilidad social de Colombia. Se presenta un

¹⁵ Información obtenida de la página de Internet
<http://www.saldarriagaconcha.org/Library/News/Files/Presentaci%C3%B3n%20Jaime%20Vence%20-%20SENA240.PDF>

resumen de la encuesta realizada por la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia “ANDI”, en el año 2009 - 2010 a manera de diagnóstico para indicar el compromiso y disposición de las empresas nacionales con la Responsabilidad Social Empresarial y a su vez en la inclusión laboral con discapacitados:

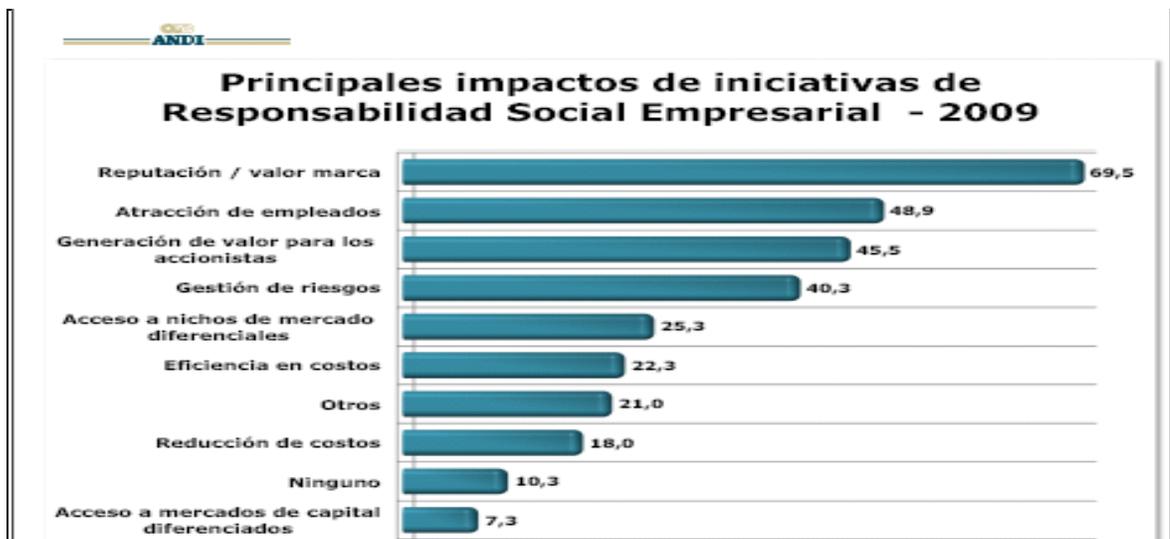
Número de Empresas Encuestadas: 242

Muestra dirigida a: Empresas de todos los sectores y regiones.

Periodo: 2009-2010

A pesar de los costos y las dificultades en el desarrollo de una agenda de la Responsabilidad Social Empresarial - RSE, los empresarios perciben beneficios de las acciones en este tema, las cuales son necesarias para la sostenibilidad de la empresa moderna. Entre estos beneficios se destacan las mejorías en el posicionamiento de marca, en la atracción de empleados y en la generación de valor para los accionistas. Cada vez se hace más evidente, entonces, el vínculo existente entre la sostenibilidad y la competitividad en las empresas.

Gráfica 7. Principales impactos de iniciativas de Responsabilidad Social Empresarial - 2009



Fuente: Estadísticas de encuesta ANDI 2009 – 2010

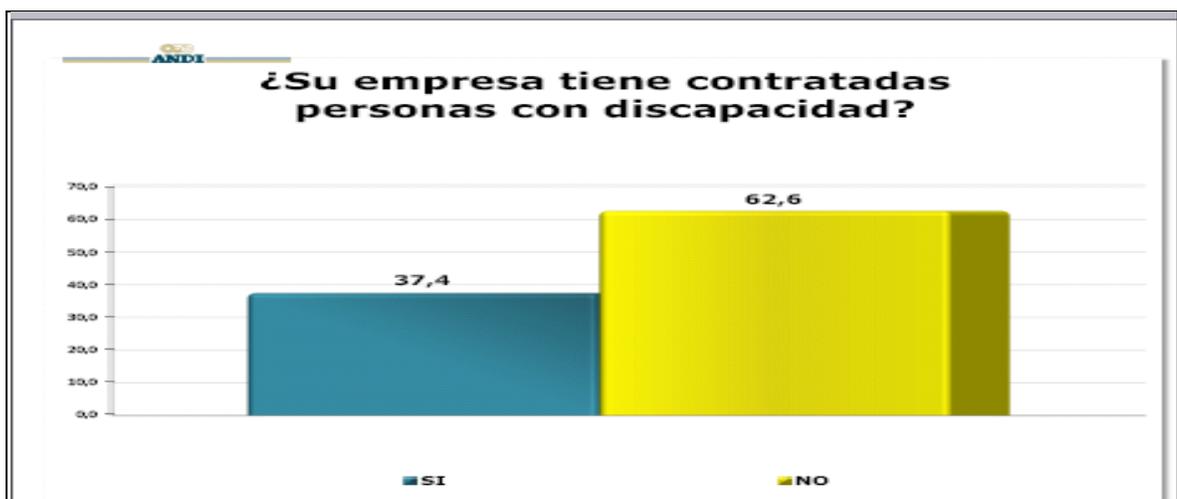
En el desarrollo de la Responsabilidad Social Empresarial – RSE, las principales barreras están relacionadas con problemas de costos, seguido en menor medida por la falta de aliados y cooperación. Aparece en cuarto lugar, la dificultad asociada con una verdadera comprensión del tema de RSE. De ahí la importancia de continuar impulsando el tema de la RSE en las empresas.

Gráfica 8. Principales barreras para el desarrollo de responsabilidad social empresarial en la organización



Fuente: Estadísticas de encuesta ANDI 2009 – 2010

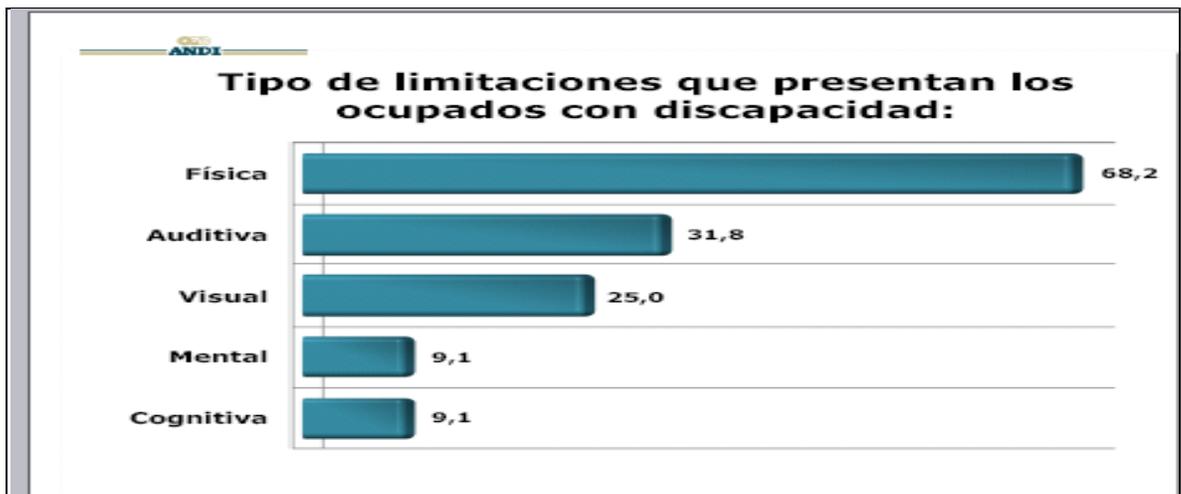
Gráfica 9. Contratación de personas con discapacidad



Fuente: Estadísticas de encuesta ANDI 2009 – 2010

Dentro del marco de la contratación de empleados, el 43.5% de los empresarios encuestados incluyen dentro de su nómina personas con alguna discapacidad; dentro de las limitaciones que presentan estas personas la más común es la discapacidad física (77%), seguida por la auditiva (44%).

Gráfica 10. Tipo de limitaciones que presentan los ocupados con discapacidad



Fuente: Estadísticas de encuesta ANDI 2009 – 2010

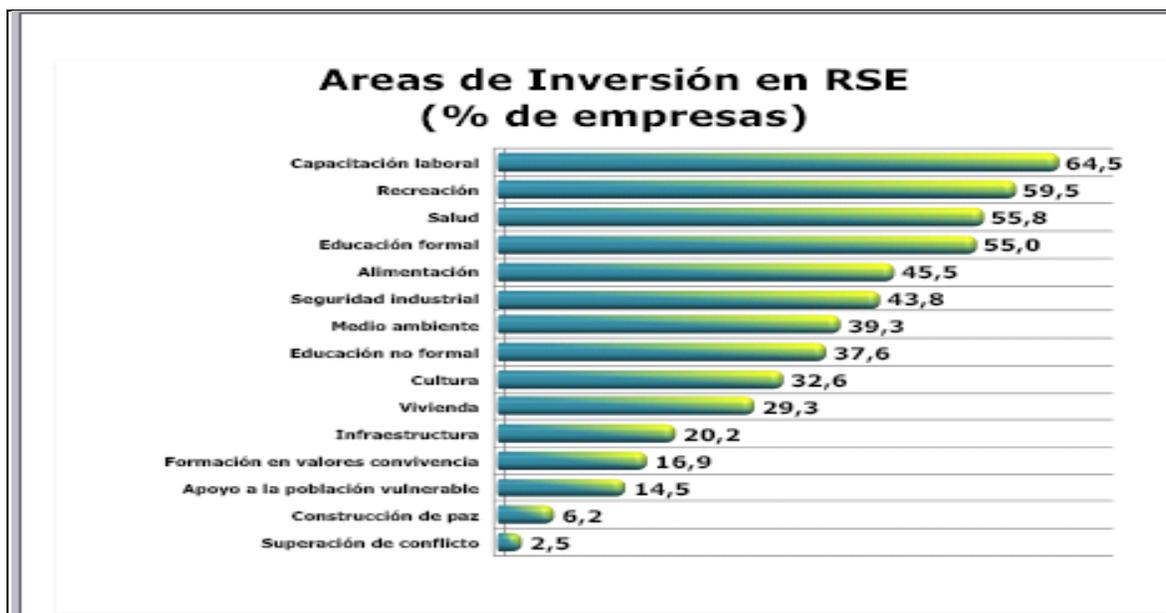
Gráfica 11. Tipos de mecanismos que emplea para el desarrollo de acciones de inversión social



Fuente: Estadísticas de encuesta ANDI 2009 – 2010

Los principales mecanismos empleados por las empresas para desarrollar actividades de RSE son donaciones en especie a proyectos, seguida de donaciones en dinero a proyectos y de patrocinios. Tales acciones se materializan a través del uso planificado de recursos privados en proyectos que impactan a la sociedad y no sólo al personal interno de la empresa.

Gráfica 12. Áreas de inversión en responsabilidad social empresarial



Fuente: Estadísticas de encuesta ANDI 2009 – 2010

Tabla 8. Estadísticas obtenidas por la ANDI de las encuestas de Responsabilidad Social Empresarial – RSE, realizadas en el año 2009 a las empresas de la región

ESTADISTICA DE ANDI - 2009		
242 EMPRESAS ENCUESTADAS	67%	PRACTICAN RESPONSABILIDAD SOCIAL R.S
	43%	BARRERAS ASOCIADAS COSTOS * R.S.
	70%	IMPACTO: REPUTACION/MARCA
	57%	DONACIÓN A PROYECTOS
	37,4%	CONTRATACIÓN PERSONAS CON DISCAPACIDAD

	9,1%	PERSONAS CONTRATADAS CON DISCAPACIDAD COGNITIVA
	54%	PATROCINAN PROYECTOS
	64%	INVERSION EN RESPONSABILIDAD SOCIAL

Fuente: Estadísticas ANDI 2009

1.1.4.2 Empresas que apoyan la inclusión laboral para discapacidad cognitiva en Colombia

JUAN VALDEZ



Desde el año 2006, Juan Valdez de la mano de la Fundación Best Buddies Colombia, ha implementado un programa de inclusión laboral para personas con discapacidad cognitiva llamado Amigos del Alma. Hoy Juan Valdez cuenta con 6 amigos del alma quienes cumplen una labor fundamental en sus tiendas.

En Juan Valdez se ha impulsado la participación social, educativa y laboral de las personas con discapacidad cognitiva para mejorar su calidad de vida, brindándoles la oportunidad de ser parte del equipo de colaboradores en las tiendas Juan Valdez.

La fundación Best Buddies, hace una selección por competencia y habilidades, trabajando de la mano con instituciones educativas asociadas y empresas amigas para hacer que estas personas reciban su formación académica.

Cuando un amigo del alma es vinculado en una de las tienda, Best Buddies Colombia provee un acompañamiento en el puesto de trabajo para garantizar los niveles de adaptación y afianzamiento de los hábitos laborales. Con estas acciones se logra la interacción social con jefes, compañeros y clientes, logrando así ser parte del sistema laboral.

Los Amigos del Alma que trabajan en las tiendas Juan Valdez en Bogotá son¹⁶:

Tabla 9. Empleados con discapacidad cognitiva en Juan Valdez Bogotá

AMIGO DEL ALMA	FECHA DE INGRESO	TIENDA
Diego Orozco	21 de noviembre de 2006	Parque 93
Carlos Andrés Mateus	24 de septiembre de 2007	Aeropuerto
Diana Herdy Castro	24 de agosto de 2009	Gran Estación
David Alfonso Matallana	01 de marzo 2010	Cedritos
Paola Becerra	12 de julio de 2010	Unicentro
Libia Gonzales	12 de julio de 2010	Hayuelos

Fuente: Juan Valdez Bogotá.

PASTAS DORIA

La comunidad, los clientes y proveedores son centro de la acción de responsabilidad social que desarrolla el Grupo de Alimentos Nutresa.

¹⁶ Información obtenida de la página de Internet <http://www.juanvaldezcafe.com>

Apoyado en sus fundaciones Grupo Nutresa y Crem Helado, trabaja en las líneas de nutrición, educación, generación de ingresos, fortalecimiento del emprendimiento, apoyo al arte y a la cultura.

Su gestión la realizan a través del voluntariado, que crea redes de cooperación al vincular de manera efectiva y organizada la labor social de los colaboradores con sus comunidades, la inclusión como marco de referencia para desarrollar oportunidades y las relaciones colaborativas con entidades que son especializadas en el desarrollo social.

Así mismo participa en programas de educación para mejorar la calidad de la educación y facilitar su acceso a grupos de la población vulnerable, otorgando becas e implementos escolares para el estudio¹⁷.

HAMBURGUESAS EL CORRAL

La práctica de inclusión laboral que desarrolla Hamburguesas el Corral con las personas con discapacidad han dejado gran satisfacción e incluso los han catalogado como el grupo de mejores empleados, al igual que se ha demostrado que la discapacidad “no es lo mismo que incapacidad, es una capacidad distinta de ser, hacer y entender, son personas que pueden comunicarse con muchas otras y cumplir sus sueños de estudiar y trabajar”.

En Hamburguesas del Corral, se cuenta con 82 personas que han demostrado sus capacidades productivas y laborales en ella¹⁸.

¹⁷ Información obtenida de la página de Internet <http://www.gruponutresa.com>

¹⁸ Información obtenida de la página de Internet <http://www.bogotaturismo.com/noticias/ciudadanos%20%20ciudadanas%20com%20discapacidad%20cognitiva%20se%20vinculo%20laboralmente%20a%20empresas%20de%20la%20ciudad.php> “Artículo ciudadanos y ciudadanas con discapacidad cognitiva se vinculan laboralmente a empresas de la ciudad”.

1.1.4.3 Empresas que apoyan la inclusión laboral para discapacidad cognitiva en Pereira.

CARREFOUR

En el caso de Carrefour Colombia la contratación de personas que presentan algún tipo de discapacidad, se ha convertido en una política interna, por lo que actualmente laboran 185 personas con esta condición. Lo que se busca, es garantizar que estas personas tengan oportunidades reales, sostenibles. En todas las tiendas del país hay como mínimo una persona contratada con discapacidad, que equivale al 3% del total del personal.

Los funcionarios del hipermercado definen los perfiles requeridos para determinar el número de personas a emplear. La flexibilidad del convenio permite, que en caso de que la persona con discapacidad cognitiva no logre aplicar al empleo, éste le sea otorgado a su padre o a un familiar cercano.

La vinculación laboral se hace directamente con la empresa. Los salarios, las prestaciones sociales y demás beneficios, son cancelados de acuerdo con las condiciones de ley. Las personas ingresadas son capacitadas en competencias laborales, manejo de dinero, trabajo en grupo; y desempeñan funciones como bodegueros, empacadores y cajeros, cuyos perfiles son los de mayor demanda¹⁹.

HOMECENTER

Homecenter es un almacén que por cuatro años consecutivos ha realizado inclusión laboral para personas con Discapacidad Cognitiva específicamente, donde el número de personas con discapacidad que son contratadas

¹⁹ Información obtenida de la página de Internet <http://www.radiosantafe.com/2011/05/22/+personas-discapacidad-cognitiva-ingresan-al-mercado-laboral/>

laboralmente, dependen del número de vacantes que destine cada tienda de Homecenter en el país, esta puede oscilar entre tres y ocho personas por almacén.

Homecenter tiene un convenio institucional con la Fundación Best Buddies, quien es la promotora encargada de hacer la conectividad entre el almacén, la fundación capacitadora (Cindes) y las personas con discapacidad.

La Fundación Cindes es la encargada de hacer el diagnóstico de estas personas y define qué grado de discapacidad poseen, ya que Homecenter tiene dentro de sus exigencias permitir el ingreso de personas con discapacidad cognitiva leve no mayor a 35°.

Seguido a esto, el área de gestión humana del almacén, hace el perfilamiento de cada discapacitado, buscando dentro de sus otras exigencias, que sea una persona funcional laboralmente, esto significa que sea capaz de valerse por sí mismo en la calle al tomar el bus destino a casa, además se busca que sea una persona sociable y que no sea agresiva.

Superados estos filtros, las personas con discapacidad son remitidas a un período de prueba, donde se realizan pruebas de empaque y de ubicación en la tienda; este proceso tiene una duración aproximadamente de 5 días. Los resultados obtenidos en este tiempo, determinan qué grupo de personas con discapacidad pueden ser escogidas para desempeñar un buen rol dentro del equipo.

Para hacer la contratación oficial, un acudiente o una persona responsable del discapacitado debe ser quien firme el contrato; además este documento debe llevar el visto bueno del Ministerio de Trabajo, con el se deberá contar también en el momento en que se decida terminar con este contrato, justificando el motivo que debe de estar soportado con pruebas y llamados de atención escritos y firmados

también por el acudiente y un funcionario de Best Buddies.

Los contratos son a término indefinido y tiene todos los derechos como los de los demás empleados, los cuales incluye: Salud, pensión, subsidios, ahorro en el fondo de empleados, vacaciones cada año, primas dos veces en el año y bonificaciones que brinda la tienda cada tres meses; todo estos beneficios son en relación al sueldo que ellos devenguen, ya que son contratados con el mínimo mas prestaciones y auxilio de transporte. Este contrato depende de las horas que laboren diariamente, el cual debe ser de medio tiempo, es decir, no puede ser mayor a 4 horas diarias, dado que no deben de trabajar horas extras y mucho menos laborar después de la 6pm por su seguridad.

La Fundación Best Buddies hace un seguimiento al dinero que estas personas reciben por laborar en las tiendas Homecenter, ya que este dinero debe ser invertido en ellos mismos, es decir, debe servirles para su auto sostenimiento, impidiendo que estas personas se conviertan en una carga para sus familias, como hasta ahora han sido vistos por la sociedad.

Además de los requisitos mencionados, la fundación Best Buddies y Homecenter requieren que la persona con discapacidad que esté laborando, continúe estudiando en una fundación, con el fin de que realice su proceso de rehabilitación completamente.

Desde el momento en que el discapacitado empieza a laborar, se inicia con un plan de entrenamiento el cual tiene una duración de un año; para este se cuenta con la colaboración de una preparadora laboral de la fundación Best Buddies, quien es la encargada de orientar al coordinador de caja del almacén en cómo proceder con cada persona discapacitada; esto con el fin de que transcurrido el año el almacén pueda trabajar independientemente y que además pueda hacer las respectivas evaluaciones las cuales se deben realizar a los empleados cada dos

meses, para posteriormente ser enviadas a Bogotá.

El trato para las personas con discapacidad es igual al trato del resto de empleados, pues no debe existir diferencia o discriminación alguna para con ellos.

Por esta razón cuando estas personas ingresan a laborar a la compañía, se reúne a todo el personal de la tienda y se les sensibiliza sobre el trato que deben tener para con ellos, basados en el respeto y calidez; el empleado que no cumpla con este requerimiento se le retroalimenta, y en caso de que reincida, se lleva a descargos. Situación que en los cuatro años transcurridos de labores con las personas con discapacidad cognitiva, no se ha presentado.

Homecenter en su visión de responsabilidad social, ha decidido abrirles las puertas en cada una de las diferentes tiendas a estas personas con la idea de llegar al 100% de las tiendas; actualmente en Colombia se ha logrado el 78% de contrataciones de personas con discapacidad Cognitiva. Y en Pereira la tienda cuenta con cuatro empleados con discapacidad cognitiva²⁰.

ALKOSTO

Bajo el programa de “Desarrollo de Oportunidades Laborales” creado por Alkosto y K-tronix en asociación con la Fundación Best Buddies, en el año 2007 al inaugurar el almacén de Alkosto en la ciudad de Pereira, ingresaron a este 22 jóvenes con discapacidad Cognitiva.

Para el equipo humano de Alkosto y K-tronix ha resultado especialmente gratificante haberle apostado a marcar una diferencia en cuanto a la lógica de contratación y de responsabilidad social, y dar el ejemplo para que otras empresas

²⁰ Información obtenida a través de la entrevista realizada al Sr Cesar Augusto Moncada Betancur, Coordinador de Cajas de la Tienda Homecenter de la ciudad de Pereira.

también se sensibilicen y amplíen su visión de los que es construir convivencia ciudadana.

Los jóvenes se consolidan en el cumplimiento de sus funciones, demuestran su altísimo nivel de compromiso, gusto y capacidad de trabajo y potencial para responder a retos más altos, abriendo las puertas a iniciativas innovadoras y proveedores que creen que si es posible.

El programa de inclusión laboral de Alkosto se desarrolla con base en los siguientes parámetros:

- Desarrollo de oportunidades laborales para personas entre los 18 y 50 años de edad en condiciones de discapacidad Intelectual leve, para desempeñarse como auxiliares logísticos, empacadores y atención al cliente de los almacenes.
- Desarrollo de Oportunidades de Formación SENA cuyo objetivo es garantizar a los jóvenes la secuenciación e interiorización de procesos mentales y la adquisición de habilidades socio-ocupacionales o laborales que les permita desempeñarse en el medio donde interactúan e Identificar y capacitar en tareas que reflejen necesidades del mercado de trabajo local.

Dicho programa se desarrolla con trabajo en red con alianzas estratégicas, reconocimiento de habilidades y competencias, acompañamiento para elevar la adaptación laboral, modelo de formación laboral y seguimiento y retroalimentación.

Así mismo, se han identificado aprendizajes en las personas con discapacidad, que a su vez, se han reflejado en los siguientes avances:

- Han aprendido, han cambiado y han actuado, ya no permanecen en una constante pasividad, y dejaron de ser unas simples historias clínicas.

- Mayor sentido de pertenencia por parte de los clientes y Colaboradores.
- Mejor clima laboral.
- Forman parte de las historias laborales, dando paso así a la inclusión laboral sin barreras y con la mejor de las voluntades.
- Mejor servicio al cliente.
- Mayor sentido de responsabilidad empresarial.
- Se han construidos lazos de liderazgo y respeto dentro de la igualdad social empresarial. Se proyectan en empatía y solidaridad.
- Beneficios legales establecidos.

Los trabajos en los cuales estos jóvenes se han desempeñado son:

- Auxiliar de logística en punto de venta
- Auxiliar de piso
- Auxiliar de almacenamiento
- Auxiliar de empaque

Alkosto es otra de las empresas del país que realiza buenas prácticas, es decir, que le brinda a las personas con discapacidad Cognitiva, un empleo propicio, seguro y digno²¹.

1.2 OBJETIVOS Y METODOLOGÍAS DE LAS INSTITUCIONES CAPACITADORAS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

1.2.1 Promotores.

1.2.1.1 Pacto de productividad.

²¹ Información obtenida de la página de Internet
<http://www.pactodeproductividad.com/foro/6alkosto.pdf>

Tabla 10. Pacto de productividad

OBJETIVO: Mejorar las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad a través de la implementación de un modelo de inclusión laboral que permita articular y fortalecer en alianza con el sector empresarial, los servicios de rehabilitación y formación para el trabajo.

PROGRAMA	METODOLOGÍA	POBLACIÓN ATENDIDA	CONVENIO / INSTITUCIONALES
PROGRAMA DE INSERCIÓN LABORAL PRODUCTIVA PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD -	1. MOVILIZACIÓN EMPRESARIAL	Población con todo tipo de Discapacidad	AGENCIA PRESIDENCIAL PARA LA ACCIÓN SOCIAL Y LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL
	1.1 Persuadir 300 empresas del país, sobre la importancia de la inclusión laboral de Personas con discapacidad.		
	1.2 Vincular 100 empresas al Programa que ofrezcan un empleo digno a las Personas con discapacidad física, auditiva, visual y cognitiva.		
	1.3 Capacitar por lo menos a 5 funcionarios de cada empresa vinculada, con el objeto de facilitar el proceso de inclusión de las Personas con discapacidad		
	1.4 Vincular laboralmente por lo menos a 500 Personas con discapacidad en un empleo formal.		CAJAS DE COMPENSACIÓN
	2. FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL		
	2.1 Cualificar técnicamente en procesos de inclusión laboral a 40 organizaciones.		
	3. FORMACIÓN PARA EL TRABAJO		
3.1. Formar a 200 instructores/formadores de las entidades de capacitación, en metodologías y didácticas relacionadas con la formación de Personas con discapacidad.			
3.2. Realizar mínimo en 20 cursos del SENA y sus entidades aliadas, los ajustes necesarios para promover la equiparación de oportunidades en las aulas.			

PROGRAMA	METODOLOGÍA	POBLACIÓN ATENDIDA	CONVENIO / INSTITUCIONALES
	3.3. Promover la capacitación mínimo de 1.000 Personas con discapacidad, en cursos de formación para el trabajo.		FUNDACIÓN SALDARRIAGA CONCHA
	4.1. Crear una estrategia de comunicación para articular a los actores que participan en el proceso de inclusión laboral.		
	4.2. Realizar un video donde se documenten mínimo 5 buenas prácticas de inclusión.		FUNDACIÓN CORONA
	4.3. Crear y mantener vigente una página web del Programa.		
	4.4. Capacitar a 26 personas con limitación auditiva en el manejo de máquina plana a través del SENA Regional Risaralda.		
	4.5. Capacitar a 26 jóvenes sordos en técnicos en soldadura, turismo, servicio al cliente, logística y empaque a través del SENA Regional Risaralda.		

Fuente: Información suministrada por Pacto de Productividad

1.2.1.2 Best Buddies.

Tabla 11. Best Buddies

OBJETIVOS: Presentar oportunidades de socialización y capacitación en el trabajo, proporcionando las herramientas necesarias para las personas con Discapacidad Intelectual y de Desarrollo - IDD a ser más independientes y, en consecuencia, más incluido en la comunidad.

PROGRAMA	METODOLOGÍA	POBLACIÓN ATENDIDA	CONVENIO / INSTITUCIONALES
Amigos del Alma	1. Programa Amigos del Alma	Jóvenes y adultos con discapacidad cognitiva	PASTAS DORIA
Empleo integrado y desarrollo de liderazgo para personas con discapacidad intelectuales y del desarrollo (IDD)	2. Programa de Oportunidad Laboral	Jóvenes y adultos con discapacidad cognitiva	JUAN VALDEZ
	2.1. Capacitación en escuelas secundarias		ALKOSTO
	2.2. Creación de espacios de Amigos		HOMECENTER
	2.3. Vinculación laboral		SYNGENTA
	2.4. Seguimiento y acompañamiento en el proceso laboral		HAMBURGUESAS EL CORRAL

Fuente: Información extraída de la página www.bestbuddies.com.co

1.2.2 Estado.

1.2.2.1 Alcaldía de Pereira.

Tabla 12. Alcaldía de Pereira

OBJETIVOS: Desarrollar programas de apoyo pedagógico para garantizar la inclusión, permanencia y promoción de acuerdo a las necesidades de la población con discapacidad, capacidades excepcionales o talentos y demás población en situación de vulnerabilidad del municipio de Pereira, en los diferentes niveles escolares del sistema educativo formal.

PROGRAMA	METODOLOGIA	POBLACIÓN ATENDIDA	CONVENIO / INSTITUCIONALES
ATENCIÓN A POBLACIÓN CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES - PAPNEED -	1. ATENCIÓN:	Población con Discapacidad y/o Talentos o en situación de Vulnerabilidad.	CONPES 2009- 2010 - 2011
	1.1 Atender la población necesitada		
	1.2 Clasificación de la población en matriculas - sistema SIMAT		
	1.3 Evaluación Psicológica		
	1.4 Cualificación a maestros		CONVENIO INCL - UTP
	1.5 Adaptación del currículo		
	1.6 Remisión a Especialistas		
	1.7 Seguimiento y Visitas Domiciliarias		PREVENSIÓN DE CONDUCTAS AGRESIVAS - UTP
	2. GESTIÓN (Entidades Gubernamentales y No Gubernamentales - Comisarias - EPS - Cooperativas)		
	3. COMPONENTE DE BUENAS PRÁCTICAS - Capacitaciones a la comunidad Educativa		
	4. DIDÁCTICAS FLEXIBLES - Inclusión de centros educativos en el Programa		
	5. EDUCACIÓN INCLUSIVA:		CONVENIO MEN - TECNOLÓGICO DE ANTIOQUIA
	5.1 Conceptualización		
	5.2 Estabilización		
	5.3 Profundización		
	6. SUSTANCIAS PSICOACTIVAS- Capacitación a Docentes		

Fuente: Información suministrada por la Secretaría de Educación de la Alcaldía de Pereira.

1.2.3 Academia.

1.2.3.1 Fundación centro para la prevención y rehabilitación integral – CINDES.

Tabla 13. Fundación centro para la prevención y rehabilitación integral – CINDES

OBJETIVOS: Facilitar periodos de atención en los niños y niñas participantes en el programa en las actividades comprendidas en su proceso de Habilitación y Rehabilitación.

PROGRAMA	METODOLOGIA	POBLACIÓN ATENDIDA	CONVENIO / INSTITUCIONALES
Implementación de un programa de economía de fichas basados en la recreación para el manejo de trastorno deficitario de la atención con hiperactividad (TDAH)	1. Desarrollo de competencias	Niños y niñas con trastorno deficitario de atención con hiperactividad	Universidad Católica Popular de Risaralda y Universidad Tecnológica de Pereira
	1.1 Inteligencia conceptual (Competencias Académicas)		
	1.2 Inteligencia práctica (Aspectos físicos y mecánicos)		
	1.3 Inteligencia Social (Relacionarse)		
	2. Musicoterapia		
	3. Actividades acuática terapia		
	4. Artes manuales		
	5. Psicología		
6. Sistemas			
7. Expresión Lingüística			

Fuente: www.recreacion.org/documentos/simposio3vg/COspina.html

1.2.3.2 Fundación para la investigación educativa especial – FIDES.

Tabla 14. Fundación para la investigación educativa especial – FIDES

OBJETIVOS: Mejorar el estilo de vida de las personas con Discapacidad Cognitiva, su rehabilitación y aceptación en la sociedad.

PROGRAMA	METODOLOGIA	POBLACIÓN ATENDIDA	CONVENIO / INSTITUCIONALES
FIDES voluntariado - olimpiadas FIDES COMPENSAR	1. Capacitación	Jóvenes y adultos con discapacidad cognitiva	COMPENSAR
	2. Salud		GRUPO SAT
	3. P protección		ACTUALOFL
	4. Deporte		UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA

Fuente: Información extraída de la página www.fides.org.co

1.2.3.3 Fundación instituto pedagógico especializado – INPE.

Tabla 15. Fundación instituto pedagógico especializado – INPE

OBJETIVO: Brindar espacios Integrales de socialización a niños y niñas con discapacidad Cognitiva afiliados a Comfamiliar Risaralda; mediante la inclusión y participación en actividades Artísticas, Musicales, apoyo familiar, psicológico y pedagógico para el menor y su familia.

PROGRAMA	METODOLOGÍA	POBLACIÓN ATENDIDA	CONVENIO / INSTITUCIONALES
Programas integrales (IPS).	1. Educación formal	Niños con discapacidad Cognitiva, Retardo Mental, discapacidad Física, discapacidad Multisensorial (discapacidad Auditiva y Visual), Bipolaridad, Esquizofrenia, Hiperactividad y conducta en general	NS
	2. Educación para trabajar el desarrollo humano		
	3.Rehabilitación Psicológica		
	3.1.Tratamiento de fonología		NS
	3.2. Fisioterapia		
	3.3. Terapia ocupacional		
	3.4. Nutricional		
4. Protección familiar – Restablecimiento de los derechos (Programa con bienestar familiar)	PACTO DE PRODUCTIVIDAD, BEST BUDDIES, REDDIS		
1. Pacto para la productividad.			
2. Best Buddies, a través del cual se realiza la vinculación en Alkosto y Homecenter.			
Programa de inclusión laboral	3. REDDIS, la cual funciona en Pereira con nodos de inclusión laboral, mediante el programa de CUIDADORES para personas con Discapacidad Cognitiva.		

Fuente: Fundación Instituto Pedagógico Especializado – INPE

1.2.3.4 Fundación para el fomento de la lúdica, el deporte, la educación y la salud de personas especiales – LUDES.

Tabla 16. Fundación para el fomento de la lúdica, el deporte, la educación y la salud de personas especiales - LUDES

OBJETIVOS: Programa Educativo y terapéutico para niños y jóvenes adultos con Discapacidad cognitiva, para el desarrollo de actividades artísticas y deportivas			
PROGRAMA	METODOLOGÍA	POBLACIÓN ATENDIDA	CONVENIO / INSTITUCIONALES
Fundación para el Fomento de la Lúdica - Deporte - Educación y Salud de Personas Especiales	1. Actividad Lúdica	Jóvenes y adultos con discapacidad cognitiva	FIDES
	2. Pedagogía Romáin		UTP - ESTUDIANTES CIENCIA DEPORTE Y RECREACIÓN
	3. Métodos Activos		COLDEPORTES
	4. Desarrollo de la Inteligencia Musical		BIENESTAR FAMILIAR
	5. Participación en eventos deportivos importantes		GOBERNACIÓN DE RISARALDA

Fuente: Información extraída de la página www.fundacionludes.org/index.php

1.2.3.5 Comfamiliar Risaralda.

Tabla 17. Comfamiliar Risaralda

OBJETIVO: Brindar espacios Integrales de socialización a niños y niñas con discapacidad Cognitiva afiliados a Comfamiliar Risaralda; mediante la inclusión y participación en actividades Artísticas, Musicales, apoyo familiar, psicológico y pedagógico para el menor y su familia.			
PROGRAMA PLAN INTEGRAL SOCIAL - PIS -	1. DIAGNOSTICO	Niños y jóvenes de discapacidad cognitivas y sensoriales	SOCIOS FUNDADORES
	1.1. Condiciones socioeconómicas		
	1.2 tipo de discapacidad		
	1.3 Nivel de escolaridad		
	1.4 Condiciones de Salud y Nutrición		ADHERENTES
	1.5 condiciones Psicoafectivas y familiares		
	1.6 Nivel de desarrollo de habilidades y destrezas		
	1.7 Grado de integración y participación social		BENEFICIARIOS
	2. MEJORAMIENTO DE CONDICIONES DE INTEGRACIÓN E INCLUSIÓN SOCIAL		

	3. ASISTENCIA MEDICA		PATRICINADORES - ALIADOS Y CONVENIOS CON ENTIDADES PUBLICAS Y PRIVADAS
	3. 1 Psicológica		
	3.2 Profesional de acuerdo al tipo de discapacidad		
	3.3 Apoyo nutricional		
	3.4 Asistencia Educativa		
	3.5 Asistencia de Transporte		
	3.6 Talleres de Lúdica y actividades recreativas		
	3.7 Grupo musical talentos COLSALUD		
	3.8 Orientación Familiar		
	3.9 Escuela de Padres		

Fuente: www.pactodeproductividad.com/admin_avanpereira/avaper_arc2.pdf

1.2.3.6 Colsalud.

Tabla 18. Fundación social colombiana de salud - COLSALUD

OBJETIVOS: Ofrecer un programa de inclusión social y rehabilitación a través de la música y el arte, realizando una intervención orientada al mejoramiento de la calidad de vida e integración social.

PROGRAMA	METODOLOGÍA	POBLACIÓN ATENDIDA	CONVENIO / INSTITUCIONALES
PROGRAMA PLAN INTEGRAL SOCIAL - PIS -	1. DIAGNOSTICO	Niños y jóvenes de discapacidad cognitivas y sensoriales	SOCIOS FUNDADORES
	1.1. Condiciones socioeconómicas		
	1.2. tipo de discapacidad		
	1.3. Nivel de escolaridad		
	1.4. Condiciones de Salud y Nutrición		ADHERENTES
	1.5. condiciones Psicoafectivas y familiares		
	1.6. Nivel de desarrollo de habilidades y destrezas		
	1.7. Grado de integración y participación social		BENEFICIARIOS
	2. MEJORAMIENTO DE CONDICIONES DE INTEGRACIÓN E INCLUSIÓN SOCIAL		

	3. ASISTENCIA MEDICA		PATRICINADORES - ALIADOS Y CONVENIOS CON ENTIDADES PUBLICAS Y PRIVADAS
	3.1 Psicológica		
	3.2 Profesional de acuerdo al tipo de discapacidad		
	3.3 Apoyo nutricional		
	3.4 Asistencia Educativa		
	3.5 Asistencia de Transporte		
	3.6 Talleres de Lúdica y actividades recreativas		
	3.7 Grupo musical talentos COLSALUD		
	3.8 Orientación Familiar		
	3.9 Escuela de Padres		

Fuente: www.discapacidadesnereira.blogspot.com/2010/10/colsalud-fundacion-social-colombiana-de.html

1.2.3.7 Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.

Tabla 19. Servicio nacional de aprendizaje - SENA

OBJETIVOS: Promover en la sociedad la inclusión de personas en condición de riesgo de vulnerabilidad incentivando la empleabilidad e inserción laboral			
PROGRAMA	METODOLOGIA	POBLACIÓN ATENDIDA	CONVENIO / EMPRESAS ASOCIADAS
SENA INCLUYENTE -2007	1. Caracterización de la población interesada.	PERSONAS EN RIESGO O VULNERABILIDAD	NS
	2. Perfil de cada individuo		
	3. Presentación de oferta de servicios del SENA		
	4. Capacitación (Titulo- Complementaria- Media- Emprederismo - Empresarismo).		

	5. 1 Intermediación laboral con las empresas del país, buscando vacantes para hacer inserción de personas certificadas		
	5. 2 Participar en proyectos productivos con asesoría		
SENA INCLUYENTE -2009	1. Caracterización de la población interesada.	PERSONAS CON DISCAPACIDAD: FISICA – COGNITIVA LEVE- VISUAL - AUDITIVA Y MENTAL	CONVENIO 0039/2008: COOPERACION INTERNACIONAL- PARTICIPAN: CALL CENTER BARRANQUILLA/ ACEITES ESCENCIALES DEL QUINDIO Y CATA CAFÉ FEDERACION NACIONAL DE CAFETEROS
	2. Perfil de cada individuo		
	3. Presentación de oferta de servicios del SENA		
	4. Capacitación (Titulo- Complementaria- Media- Emprederismo - Empresarismo)		CONVENIO 0030/2009 - SENA BID - FUNDACIÓN CORONA. SENA HOME CENTER - SENA COLTECO - ALKOSTO
	5. 1 Intermediación laboral con las empresas del país, buscando vacantes para hacer inserción de personas certificadas		
5. 2 Participar en proyectos productivos con asesoría			

Fuente: Programa SENA Incluyente del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA

1.3 RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN EN EL TRABAJO DE CAMPO

1.3.1 Tabulación encuesta a instituciones capacitadoras de personas con discapacidad

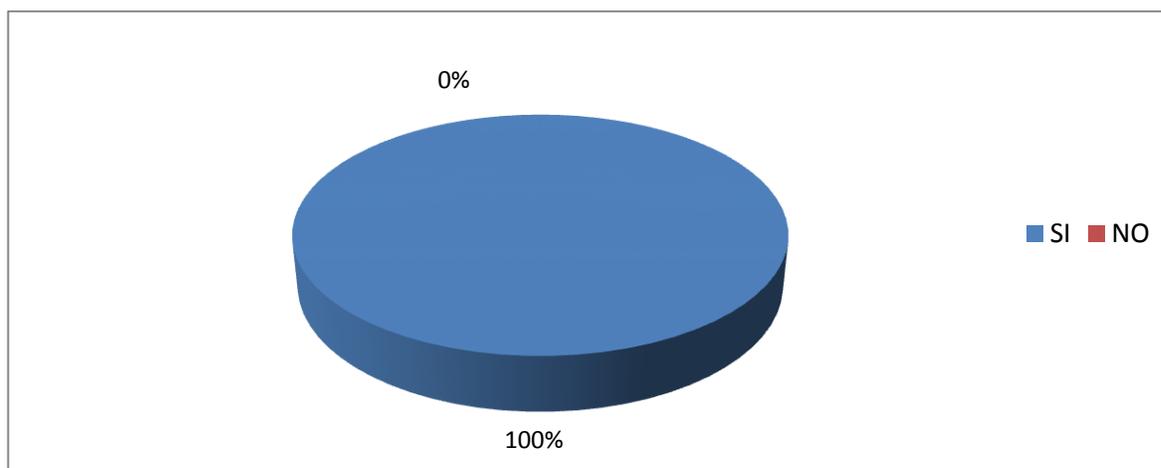
- Fundación Cindes
- Fundación para el Fomento de la Lúdica, Deporte, Educación y Salud “Ludes”
- Fundación Instituto Pedagógico Especializado “Inpe”
- SENA

Tabla 20. Actividades que brindan las instituciones

ACTIVIDADES QUE BRINDAN LAS INSTITUCIONES	CAPACITACIÓN ACADEMICA	CAPACITACIÓN LABORAL	ACOMPANAMIENTO PSICOLÓGICO	ACOMPANAMIENTO FAMILIAR	OTRO
SI	4	4	3	3	2
NO	0	0	1	1	2
TOTAL	4	4	4	4	4

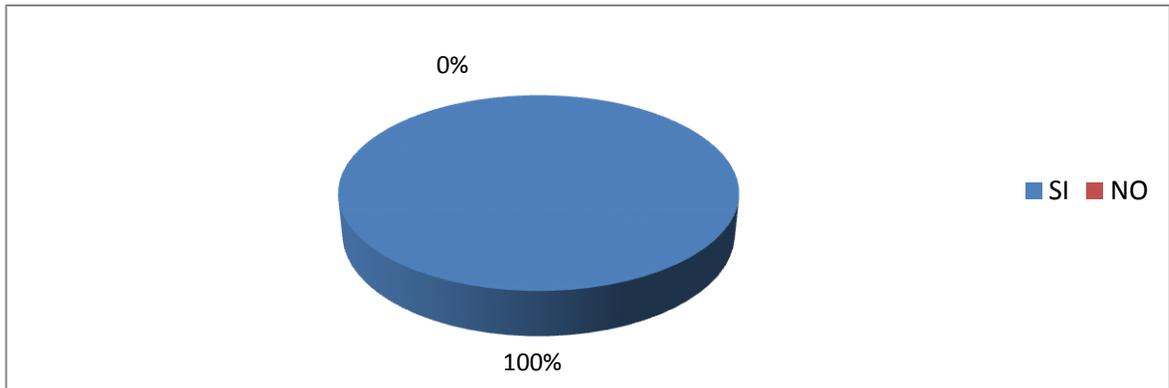
Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 14. Capacitación académica



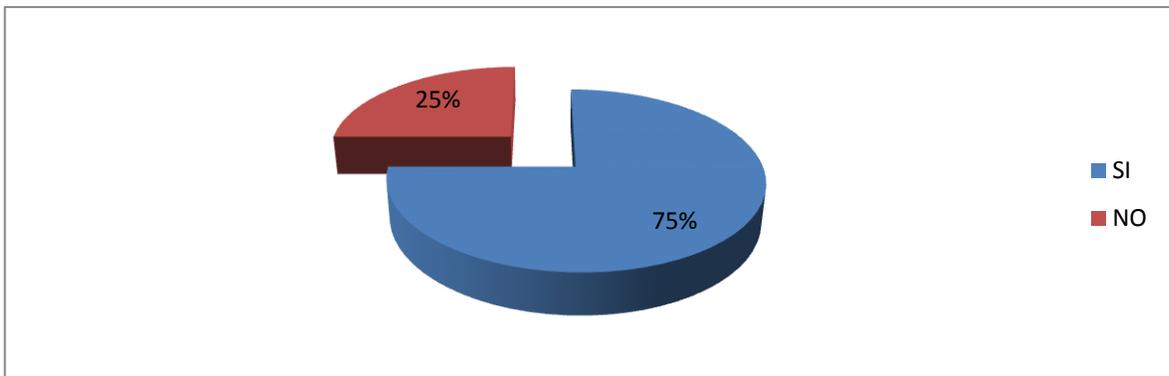
Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 15. Capacitación laboral



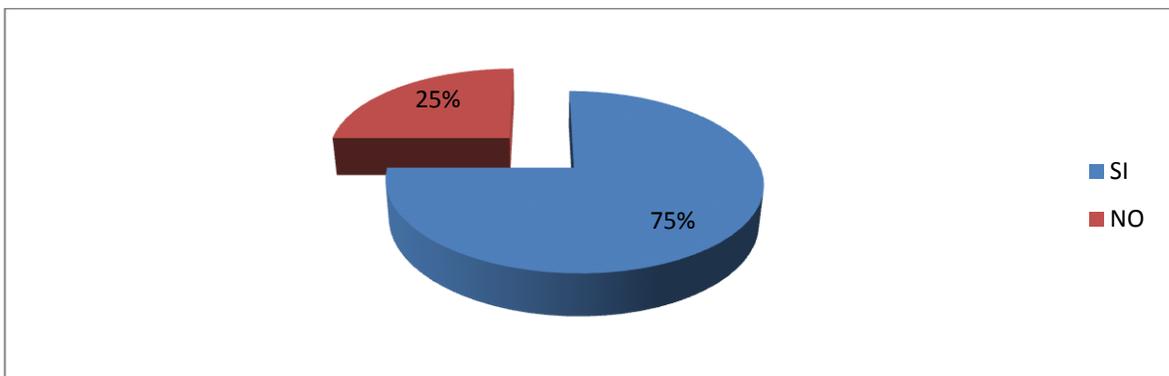
Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 16. Acompañamiento psicológico



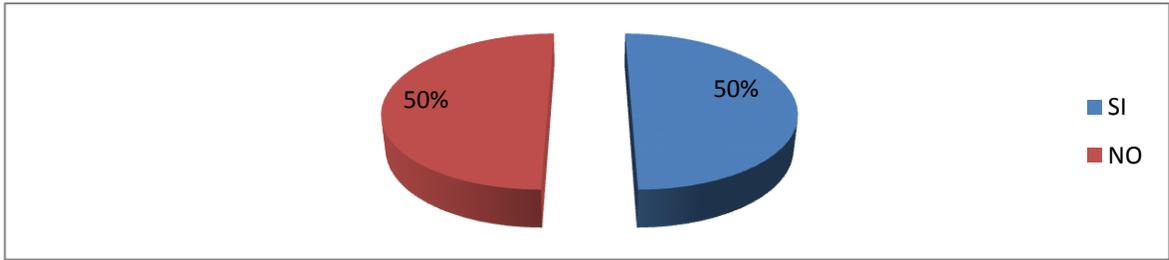
Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 17. Acompañamiento familiar



Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 18. Otro



Fuente: Información recolectada por investigadores

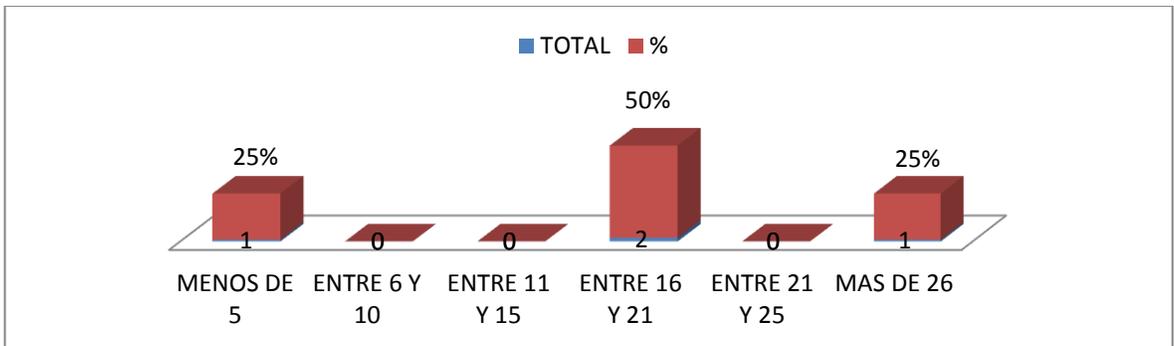
De acuerdo a las gráficas se encontró que de las cuatro Instituciones encuestadas el 100% de ellas brindan capacitación académica, el 100% brindan capacitación laboral, el 75% de ellas hacen acompañamiento psicológico, el 75% hacen acompañamiento familiar y el 50% realizan otro tipo de actividades como asesoría en nutrición, en terapia ocupacional y en neuro psicopedagogía.

Tabla 21. Número total de empleados en nómina

NÚMERO TOTAL DE EMPLEADOS EN NÓMINA	MENOS DE 5	ENTRE 6 Y 10	ENTRE 11 Y 15	ENTRE 16 Y 21	ENTRE 21 Y 25	MÁS DE 26
TOTAL	1	0	0	2	0	1
%	25	0	0	50	0	25

Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 19. Número total de empleados en nómina



Fuente: Información recolectada por investigadores

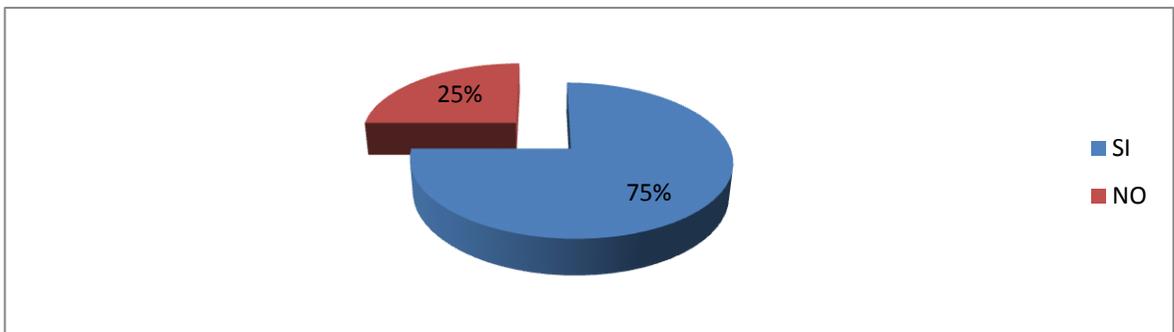
Actualmente el número total de empleados en nómina del 25% de las Instituciones poseen menos de 5 personas, el 50% tiene entre 16 y 21 empleados y el 25% posee más de 26 personas en su nómina.

Tabla 22. Ramas profesionales de empleados de la institución

INSTITUCIÓN	PSICÒLOGOS	TRAB. SOCIALES	ADM. EMPRESAS	COMUNICADORES SOCIALES	TERAPEUTA DEL LENGUAJE	OTRA
SI	3	3	3	1	2	2
NO	1	1	1	3	2	2
TOTAL	4	4	4	4	4	4

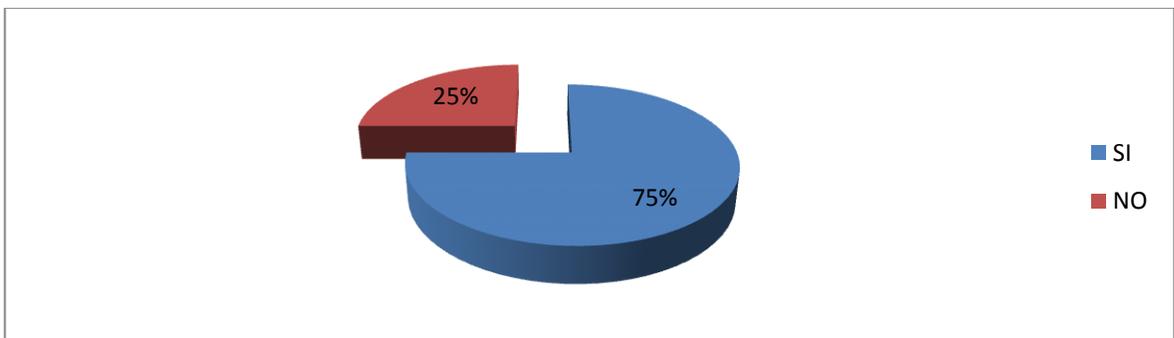
Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 20. Psicólogos



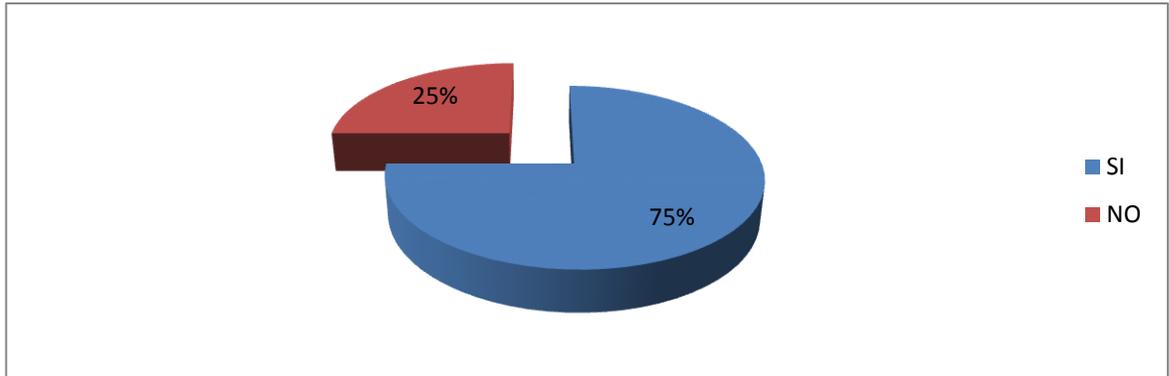
Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 21. Trabajadores sociales



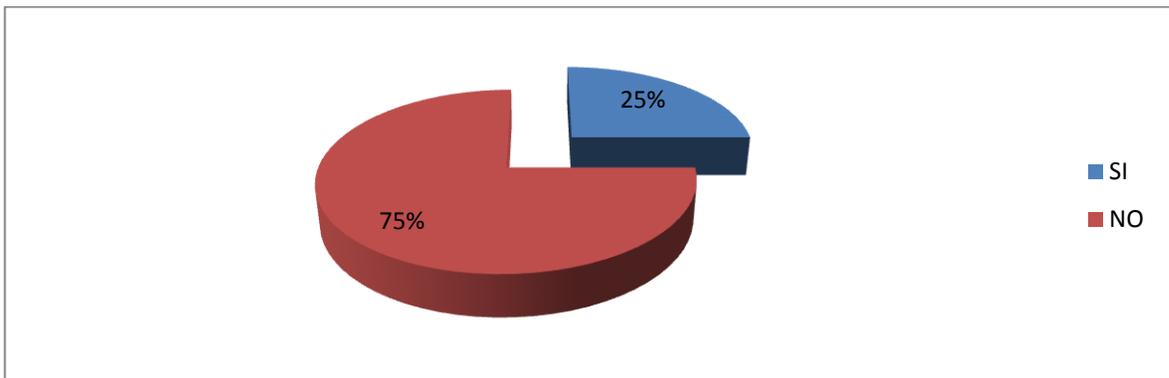
Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 22. Administradores de empresas



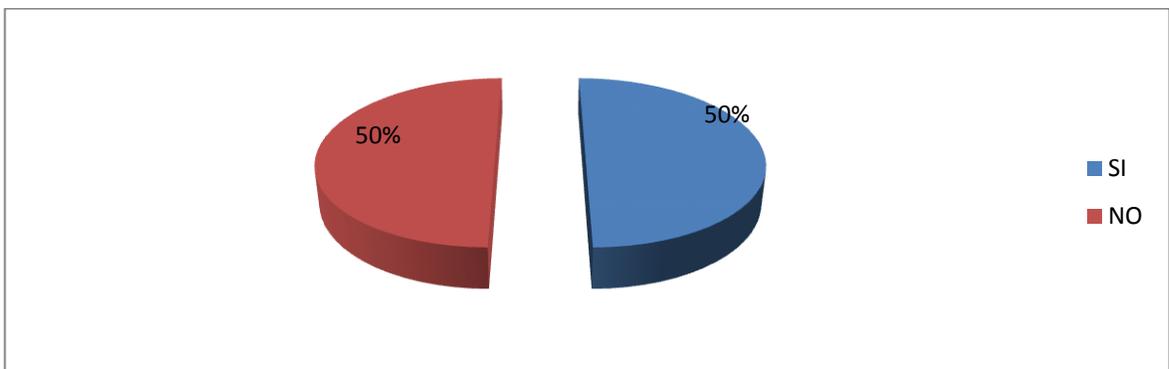
Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 23. Comunicadores sociales



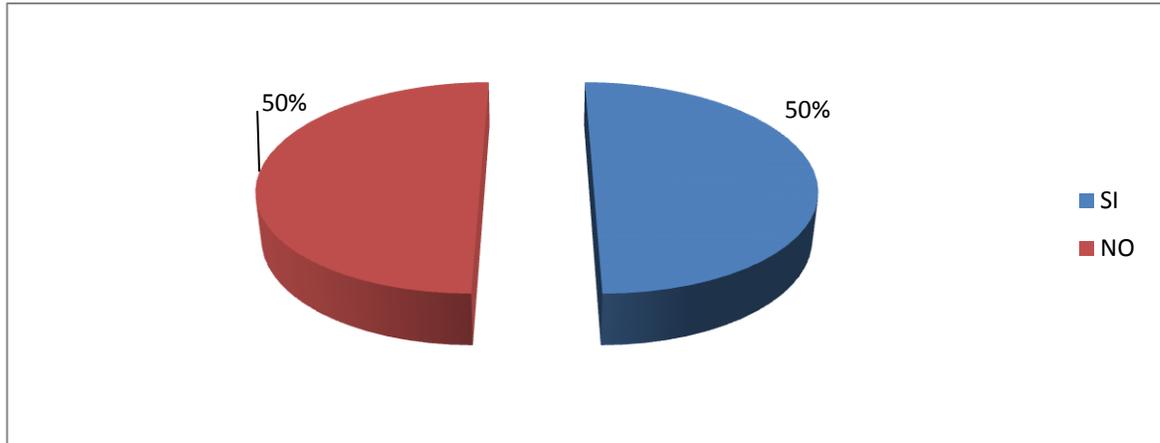
Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 24. Terapeutas del lenguaje



Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 25. Otra



Fuente: Información recolectada por investigadores

Dentro de la clasificación de las ramas profesionales en las que se encuentran los empleados, se encuentra que el 75% de las Instituciones tienen psicólogos, el 75% tiene trabajadores sociales, el 75% tiene administradores de empresas, el 25% tiene comunicadores sociales, el 50% tiene terapeutas del lenguaje, y que el 50% posee otro tipo de ramas profesionales como terapeutas ocupacionales, nutricionistas, hidroterapeutas, docentes de deportes, abogados y contadores.

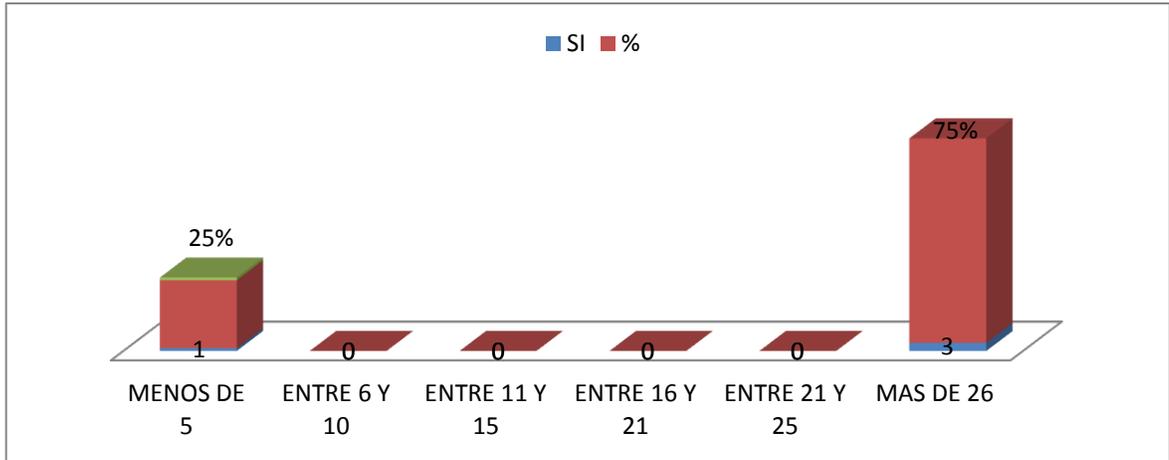
Tabla 23. Número total de empleados indirectos

INSTITUCIÓN	MENOS DE 5	ENTRE 6 Y 10	ENTRE 11 Y 15	ENTRE 16 Y 21	ENTRE 21 Y 25	MAS DE 26
SI	1	0	0	0	0	3
%	25	0	0	0	0	75

Fuente: Información recolectada por investigadores

En cuanto a los empleados indirectos que tiene cada una de las Instituciones, el 75% de ellas tiene más de 26 empleados indirectos y el 25% tiene menos de 5 empleados indirectos.

Gráfica 26. Número de empleados indirectos



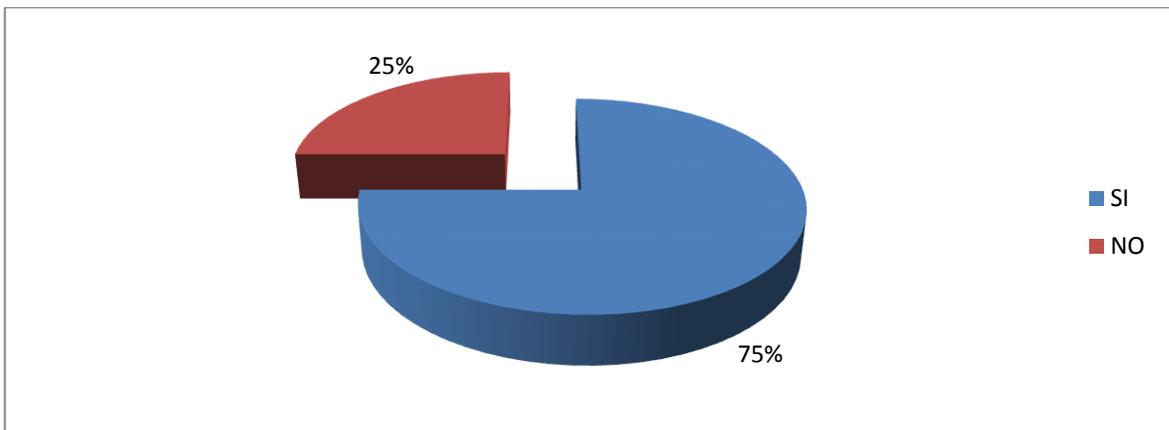
Fuente: Información recolectada por investigadores

Tabla 24. Conocimiento previo de la discapacidad de cada usuario

CONOCIMIENTO PREVIO DE LA DISCAPACIDAD	CONOCE	NO CONOCE
SI	1	3
NO	3	1
TOTAL	4	4

Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 27. Conocimiento previo de la discapacidad de cada usuario



Fuente: Información recolectada por investigadores

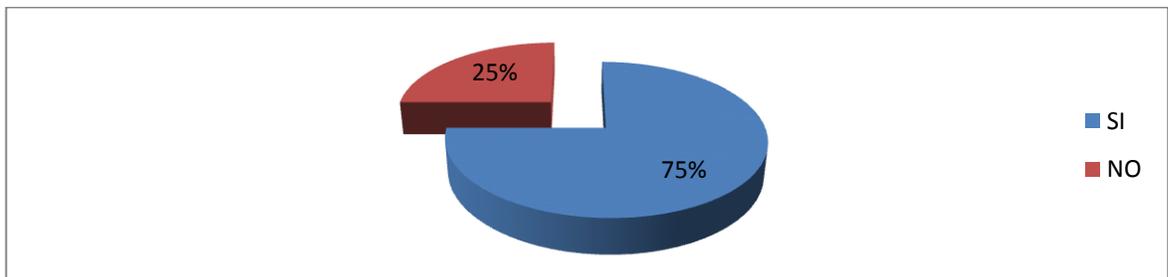
El 75% de las Instituciones si conoce cuál es el tipo de discapacidad que poseen las personas que llegan a ser capacitadas, ya que los programas con quien tienen convenio, Pacto de Productividad y Best Buddies, lo realizan previamente. Por el contrario el otro 25% de las Instituciones no lo conocen, ya que ellas mismas se encargan de realizar esta labor una vez que ingrese la persona.

Tabla 25. Tipos de discapacidades de los usuarios

DISCAPACIDAD DE	COGNITIVA	FISICA	AUDITIVA	VISUAL	OTRA
SI	3	3	3	2	2
NO	1	1	1	2	2
TOTAL	4	4	4	4	4

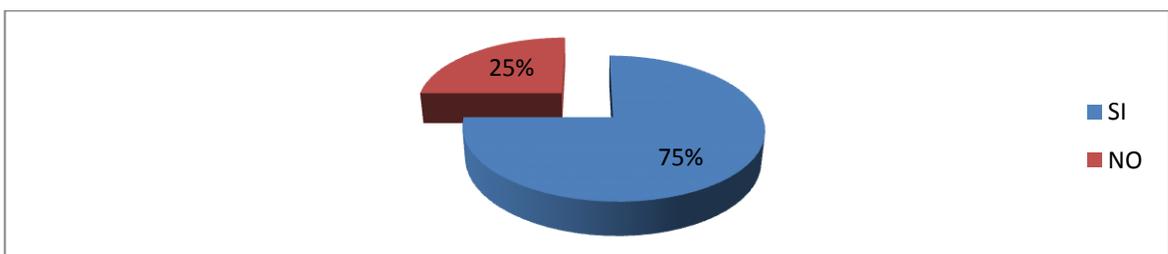
Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 28. Discapacidad cognitiva



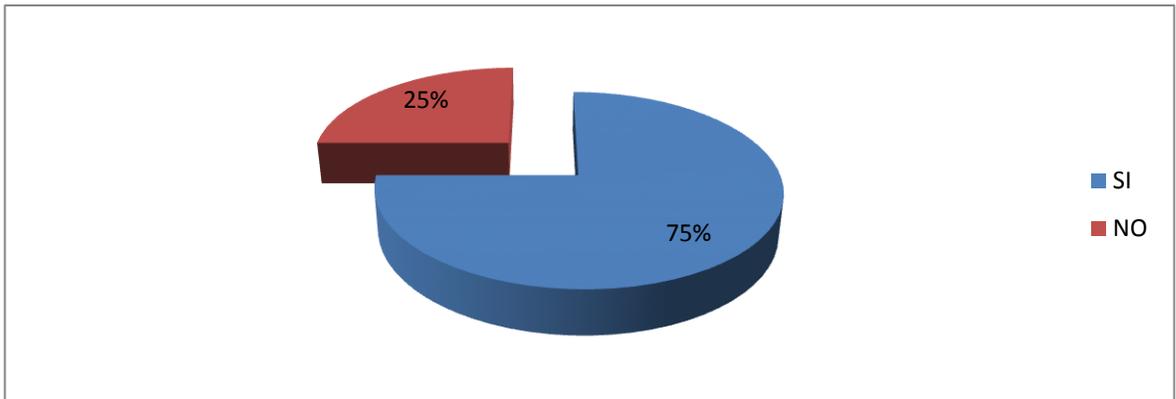
Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 29. Discapacidad física



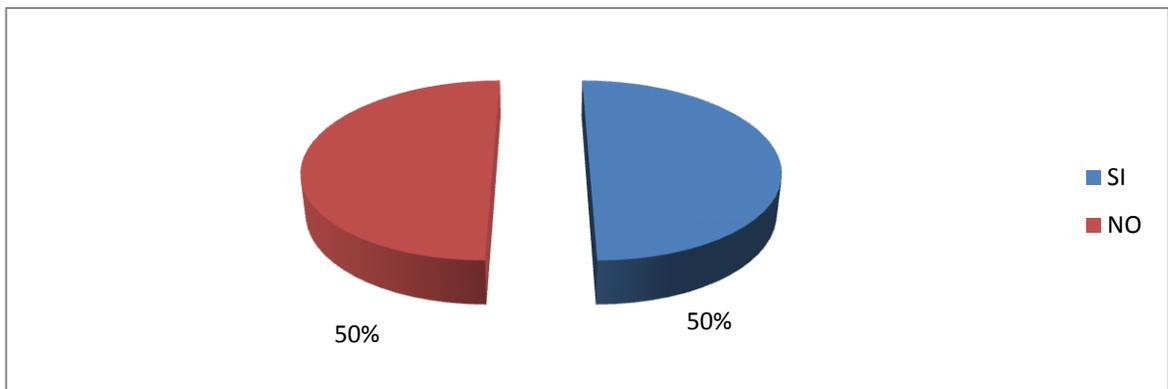
Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 30. Discapacidad auditiva



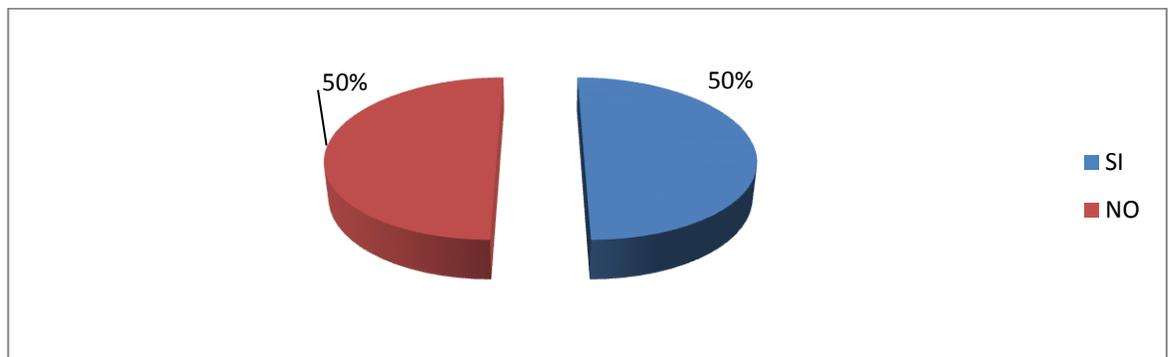
Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 31. Discapacidad visual



Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 32. Otra



Fuente: Información recolectada por investigadores

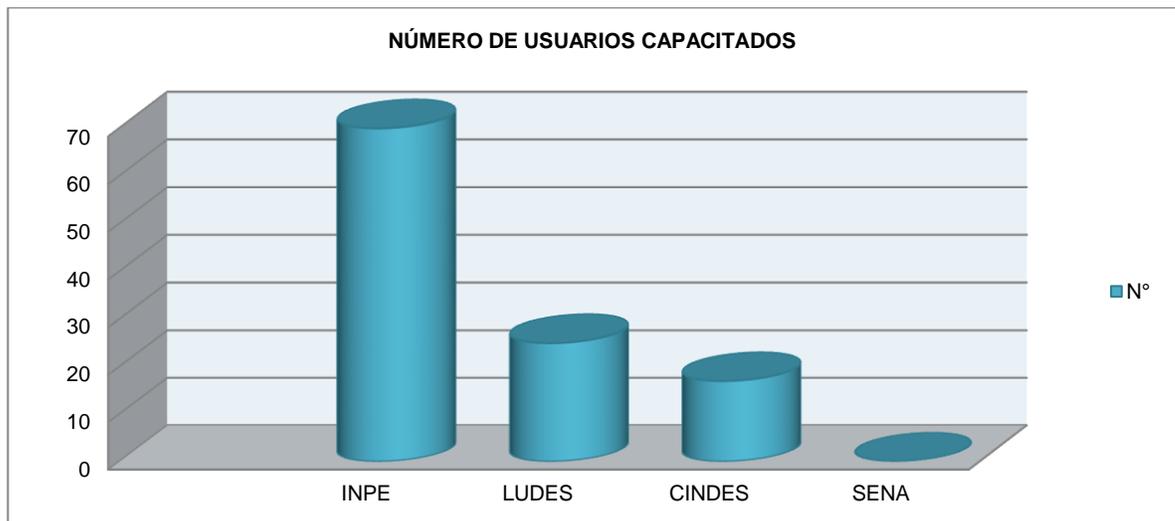
Dentro de los tipos de discapacidades existentes en Pereira, el 75% de las Instituciones encuestadas atiende personas con discapacidad cognitiva, el 75% atiende personas con discapacidad física, el 75% atiende personas con discapacidad auditiva, el 50% atiende personas con discapacidad visual y el 50% atiende otro tipo de discapacidades como esquizofrenia, bipolaridad e hiperactividad.

Tabla 26. Número de usuarios capacitados

ENTIDAD	N°
INPE	70
LUDES	25
CINDES	17
SENA	0

Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 33. Número de usuarios capacitados



Fuente: Información recolectada por investigadores

En el último año cada Institución encuestada ha capacitado un número

considerable de personas con discapacidad cognitiva, entre las cuales Fundación Instituto Pedagógico Especializado – INPE ha sido quien más número de personas ha capacitado, con un total de 70. Le sigue la Fundación para el Fomento de la Lúdica, el Deporte, la Educación y la Salud de personas Especiales – LUDES con 25 personas capacitadas, y la Fundación Centro para la Prevención y Rehabilitación Integral – CINDES con 17 personas.

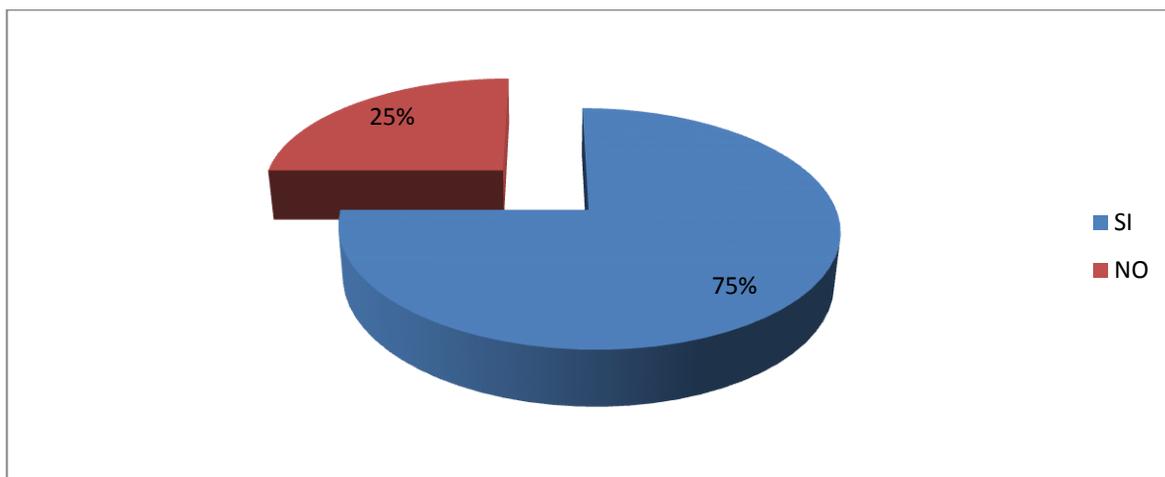
Por el contrario el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA ente que está obligado por el Estado a capacitar a todo tipo de población vulnerable, no ha capacitado a población con discapacidad cognitiva.

Tabla 27. Tipos de discapacidad cognitiva de los usuarios

INSTITUCIÓN	DOWN	ASPERGER	RETRASO MENTAL	AUTISMO	OTRA
SI	3	3	3	3	3
NO	1	1	1	1	1
TOTAL	4	4	4	4	4

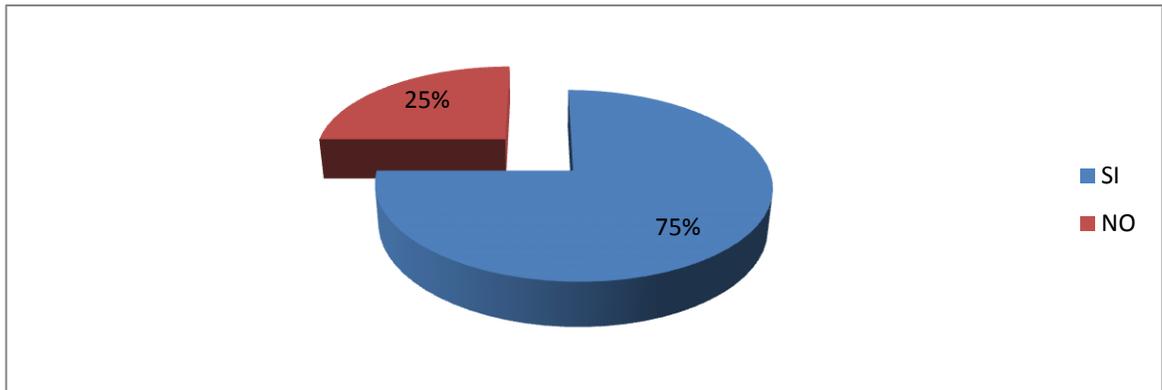
Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 34. Down



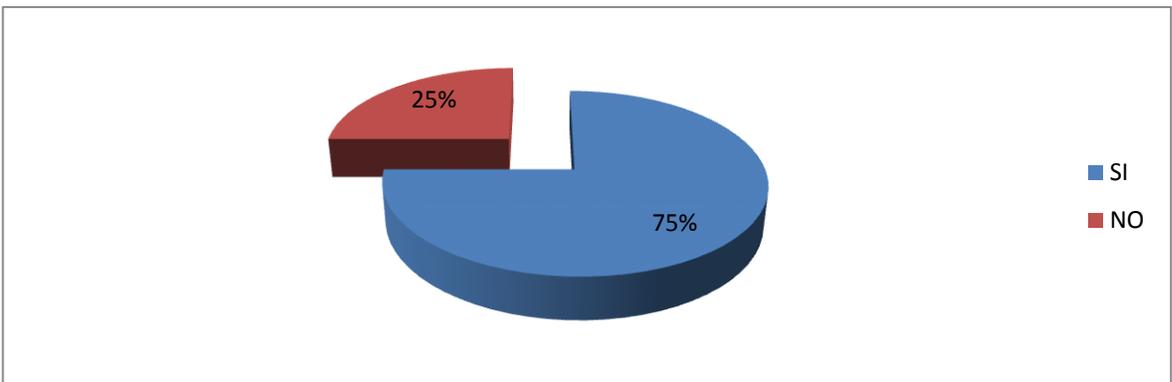
Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 35. Asperger



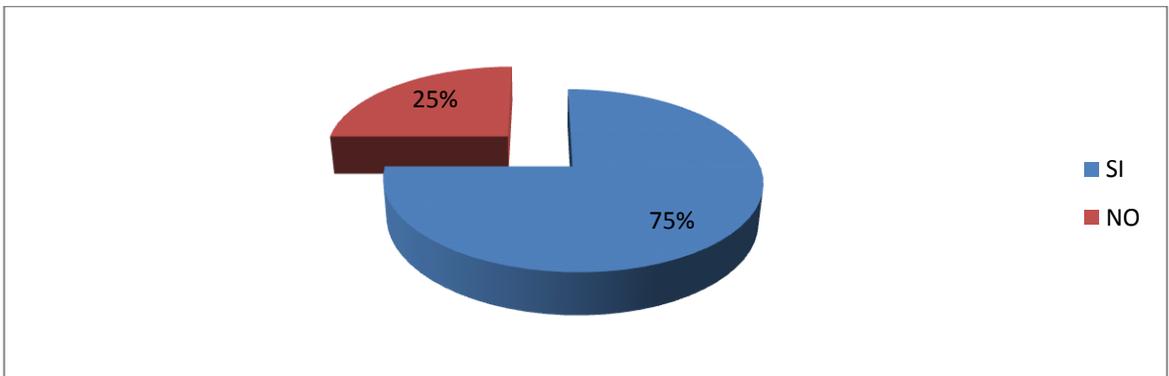
Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 36. Retraso mental



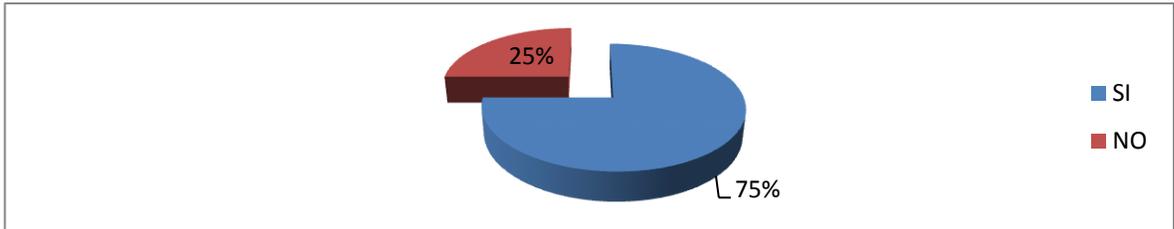
Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 37. Autismo



Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 38. Otra



Fuente: Información recolectada por investigadores

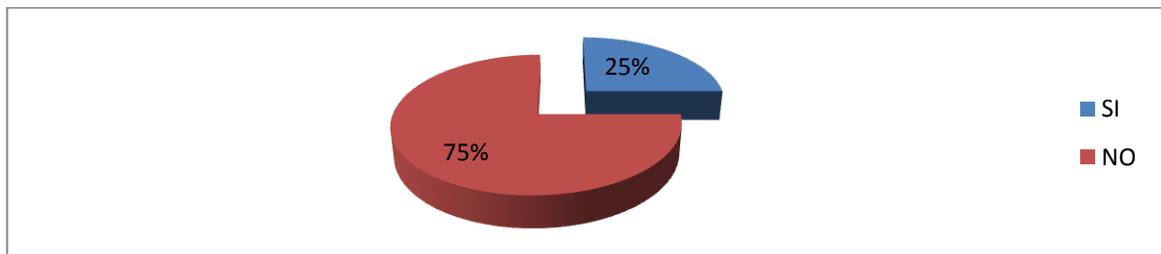
Entre los tipos de discapacidad Cognitiva atendidos en las fundaciones de rehabilitación, el 75% de las Instituciones capacitan personas con Síndrome de Down, el 75% capacitan personas con Síndrome de Asperger, el 75% capacitan personas con Retraso Mental, el 75% capacitan personas con Autismo y el 75% capacitan personas con otro tipo de discapacidades como parálisis cerebral, insuficiencia motora de origen cerebral- IMOC, hipoxia y síndrome adicional.

Tabla 28. Tipos capacitación laboral a usuarios con discapacidad cognitiva

INSTITUCIÓN	SISTEMAS	SERVICIO CAFETERIA	LOGÍSTICA	EMPAQUE	SERVICIO AL CLIENTE	OTRO
SI	1	1	1	3	1	3
NO	3	3	3	1	3	1
TOTAL	4	4	4	4	4	4

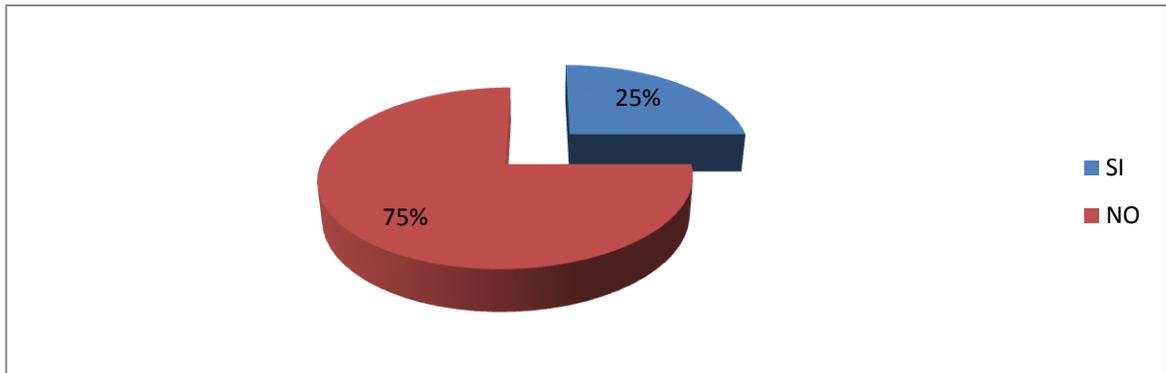
Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 39. Sistemas



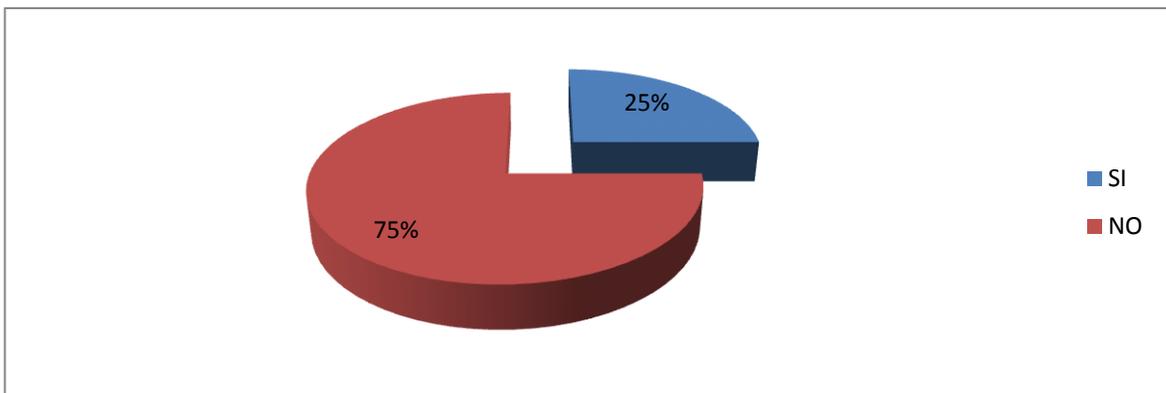
Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 40. Servicio cafetería



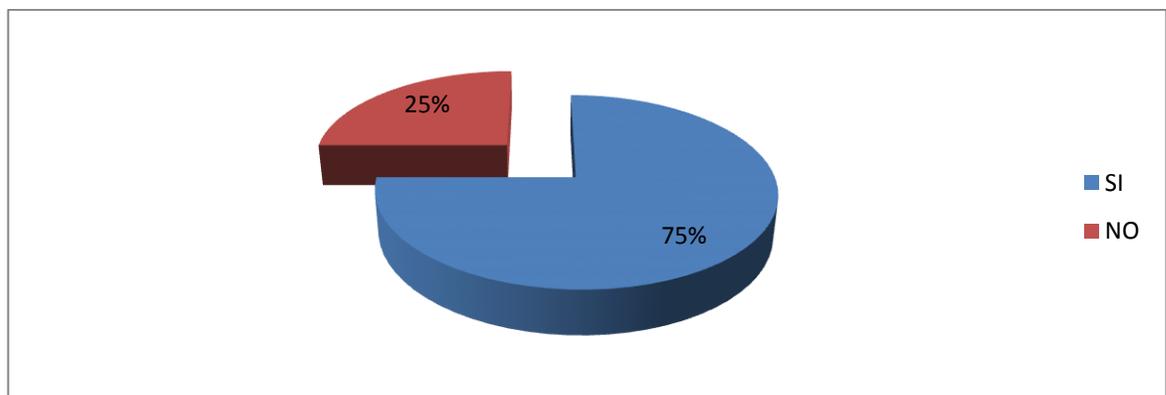
Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 41. Logística



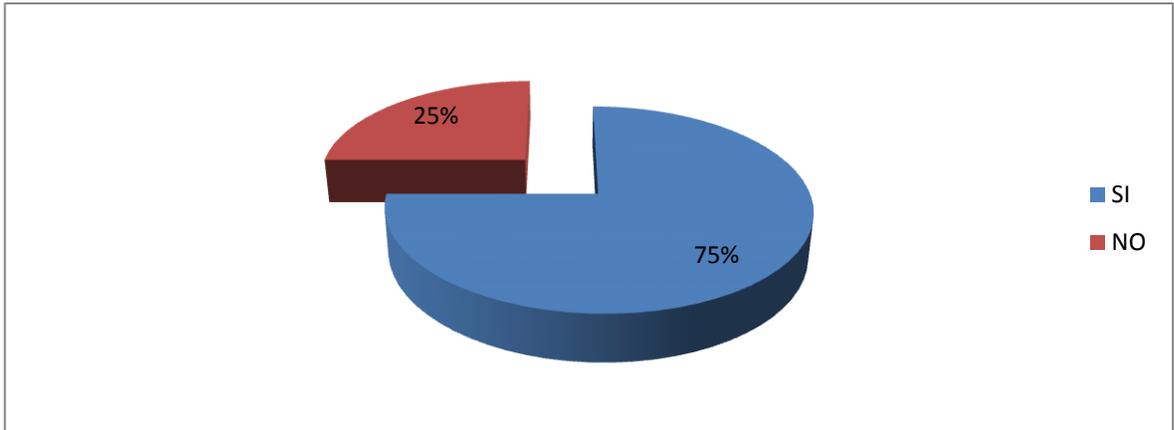
Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 42. Empaque



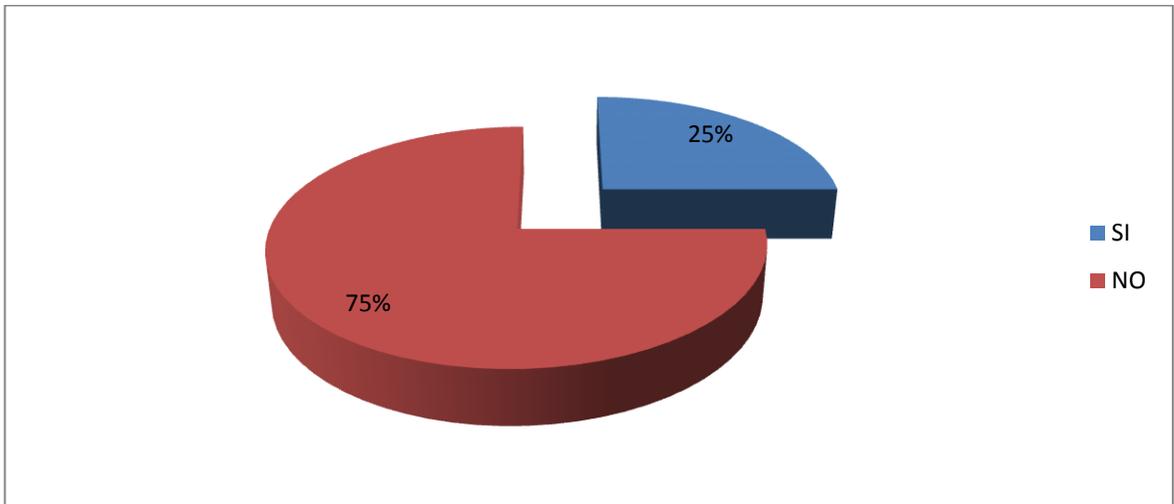
Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 43. Otro



Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 44. Servicio al cliente



Fuente: Información recolectada por investigadores

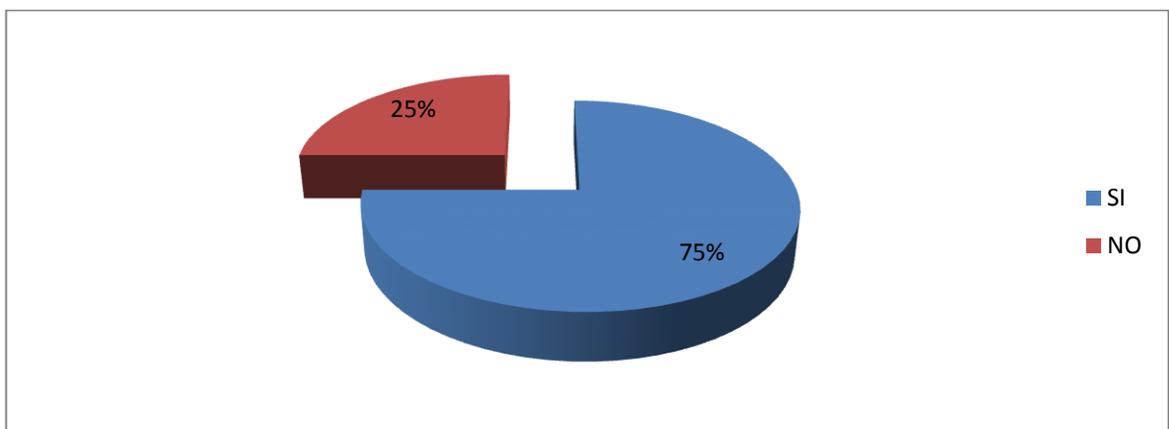
El 25% de las Instituciones que capacitan personas con discapacidad Cognitiva les han brindado capacitación en sistemas, el 25% de las Instituciones han capacitado en servicios de cafetería, el 25% han capacitado en logística, el 75% han capacitado en empaque, el 25% en servicio al cliente y el 75% han capacitado en otras áreas tales como panadería, manejo de huertas y de tiendas, y en desarrollo de artesanías.

Tabla 29. Tipos de capacitación académica a usuarios con discapacidad cognitiva

INSTITUCIÓN	MATEMÁTICAS	ESPAÑOL	CIENCIAS SOCIALES	CIENCIAS NATURALES	RELIGIÓN	OTRO
SI	3	3	3	3	3	1
NO	1	1	1	1	1	3
TOTAL	4	4	4	4	4	4

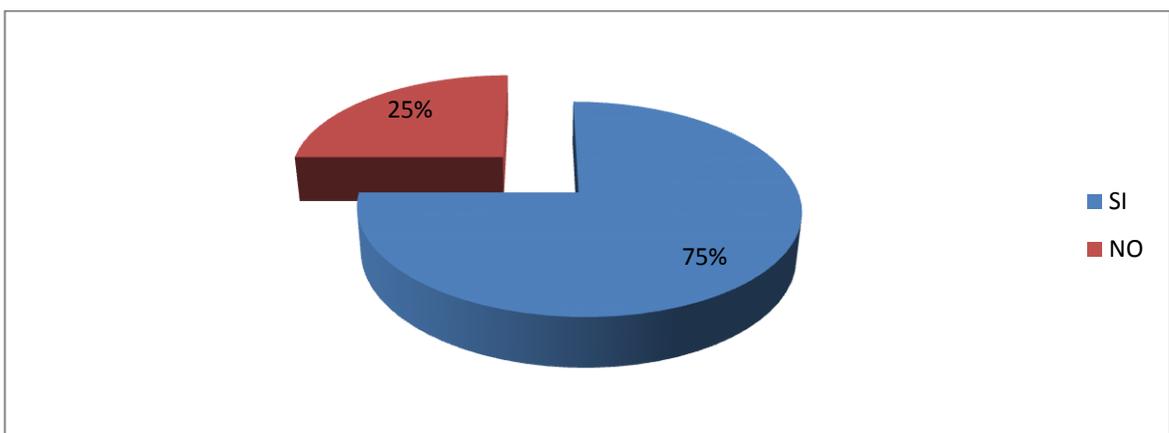
Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 45. Matemáticas



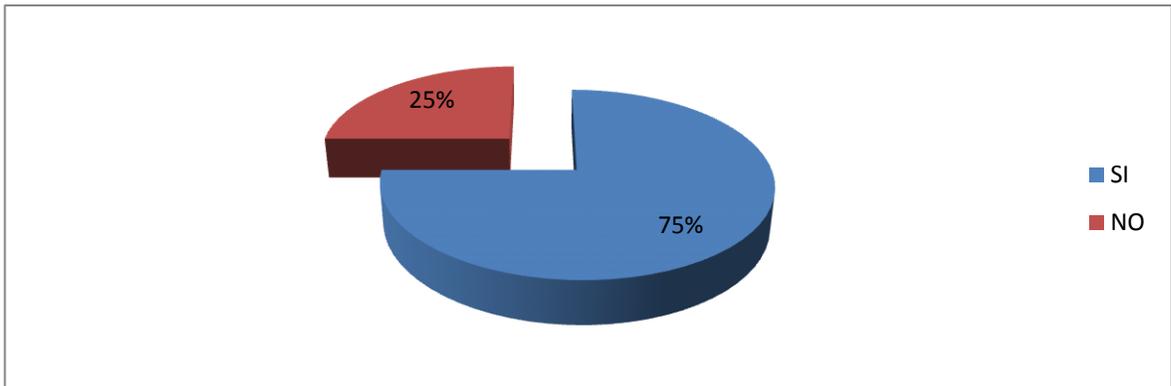
Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 46. Español



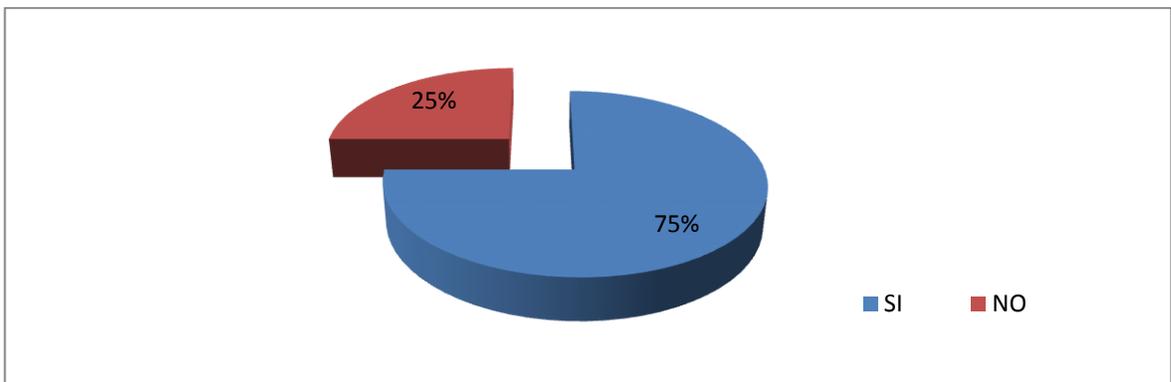
Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 47. Ciencias sociales



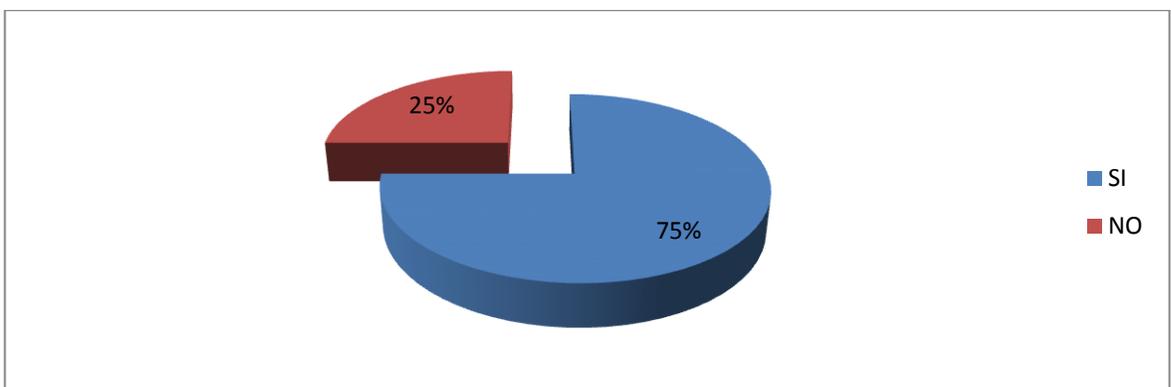
Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 48: Ciencias naturales



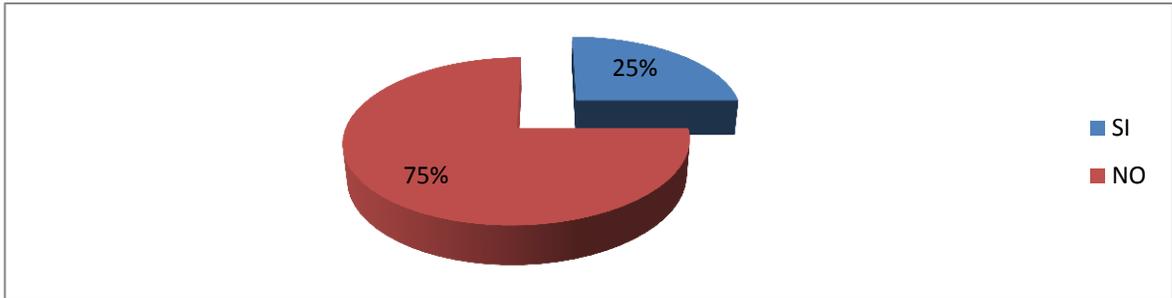
Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 49. Religión



Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 50. Otro



Fuente: Información recolectada por investigadores

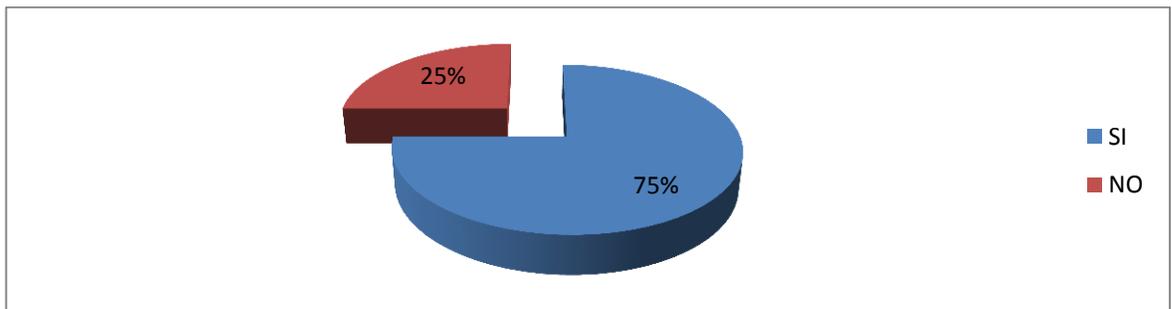
En el área académica el 75% de las Instituciones han capacitado en matemáticas, el 75% han capacitado en español, el 75% han capacitado en ciencias sociales, el 75% en ciencias naturales, el 75% en religión, y el 25% de las Instituciones han capacitado en otras asignaturas que pertenecen a la educación curricular.

Tabla 30. Tipos de capacitación artística a usuarios con discapacidad cognitiva

INSTITUCIÓN	PINTURA	ESCULTURA	TEATRO	MUSICA	DANZA	OTRO
SI	3	0	2	3	3	4
NO	1	4	2	1	1	0
TOTAL	4	4	4	4	4	4

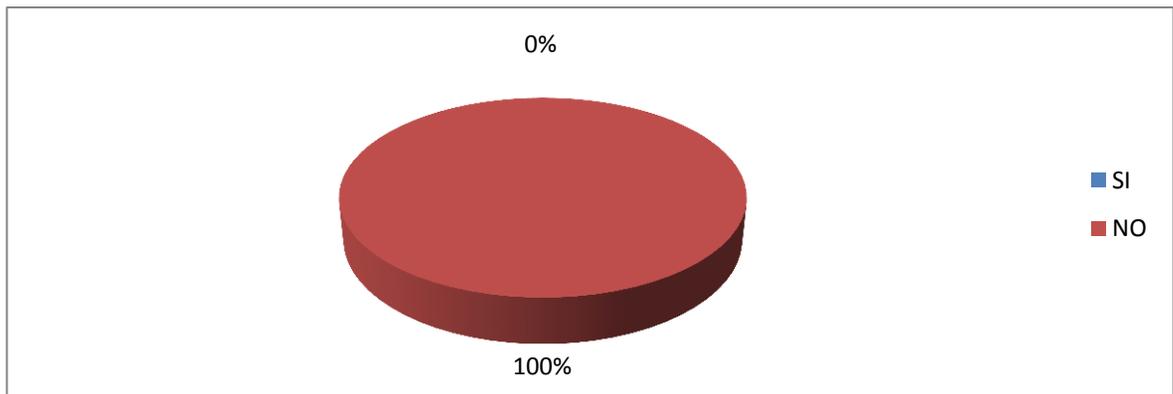
Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 51. Pintura



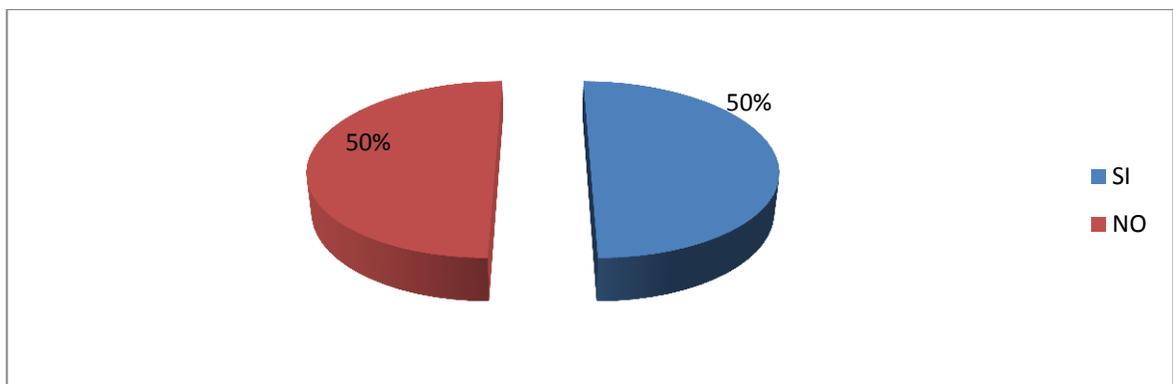
Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 52. Escultura



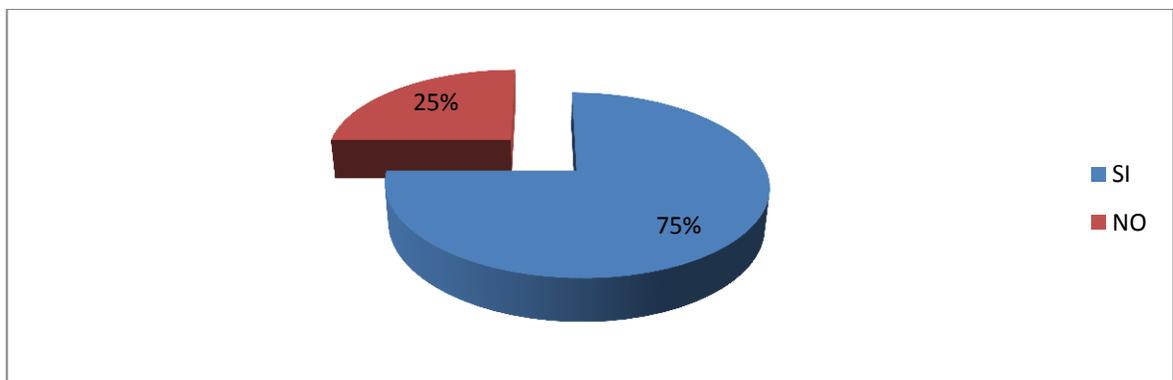
Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 53. Teatro



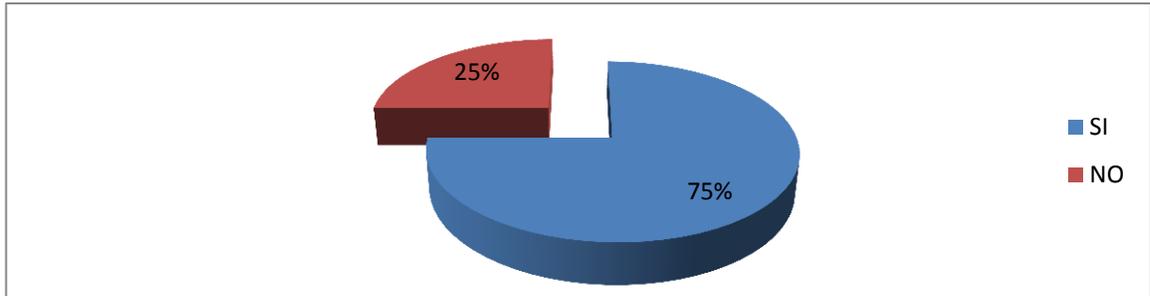
Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 54. Música



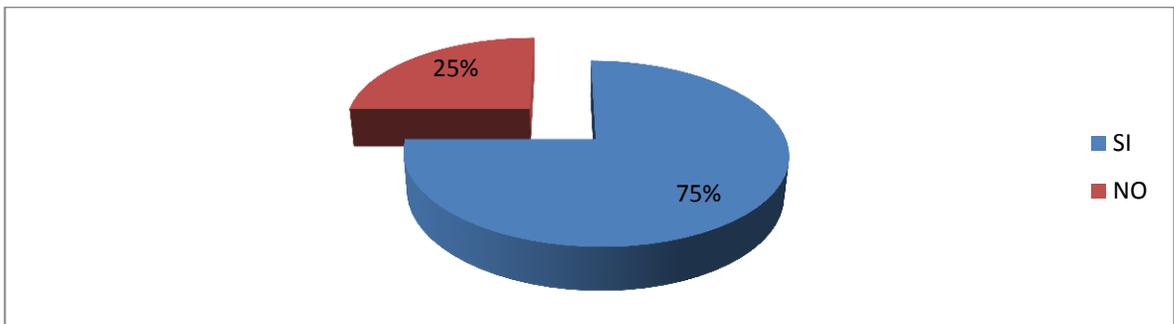
Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 55. Danza



Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 56. Otro



Fuente: Información recolectada por investigadores

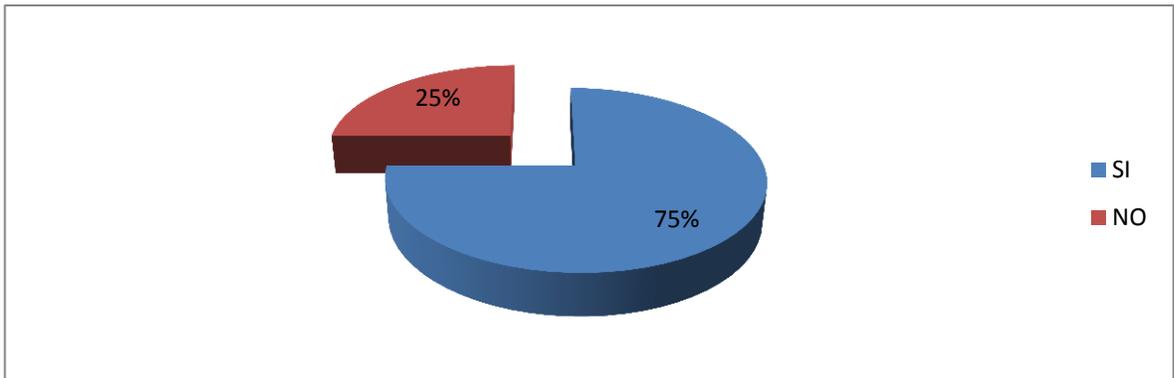
En cuanto a las áreas artísticas el 75% de las Instituciones capacitan en pintura, el 50% en teatro, el 75% en música, el 75% en danza, y el 75% de ellas capacitan en otro tipo de área artística como lo es la artesanía. Ninguna Institución capacita en escultura.

Tabla 31. Tipos de capacitación deportivas a usuarios con discapacidad cognitiva

INSTITUCIÓN	FÚTBOL	BALONCES-TO	VOLEI-BOL	GIMNASIA	ATLETISMO	NATACIÓN	TENIS	OTRO
SI	3	1	1	2	3	3	0	2
NO	1	3	3	2	1	1	4	2
TOTAL	4	4	4	4	4	4	4	4

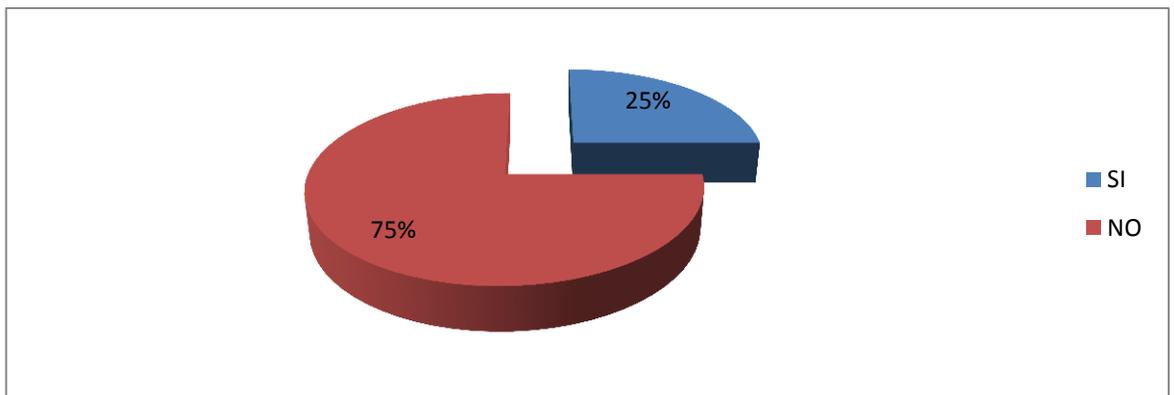
Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 57. Fútbol



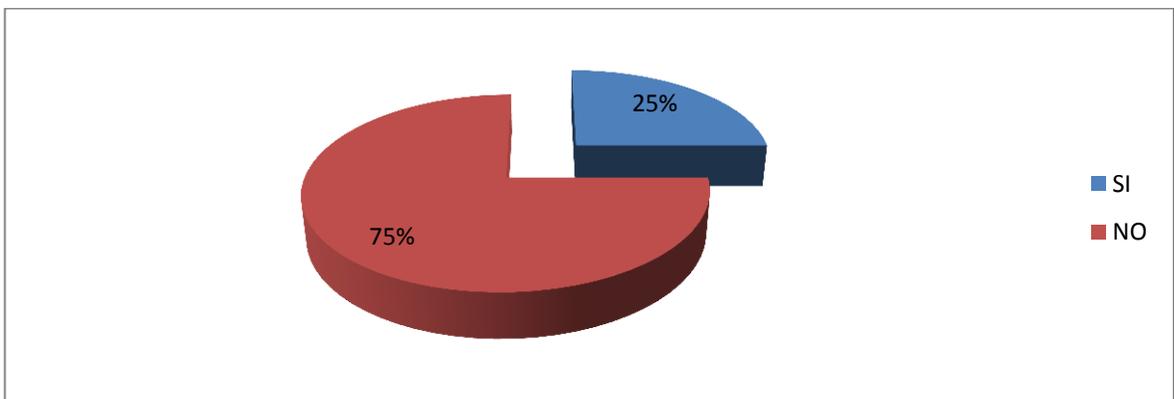
Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 58. Baloncesto



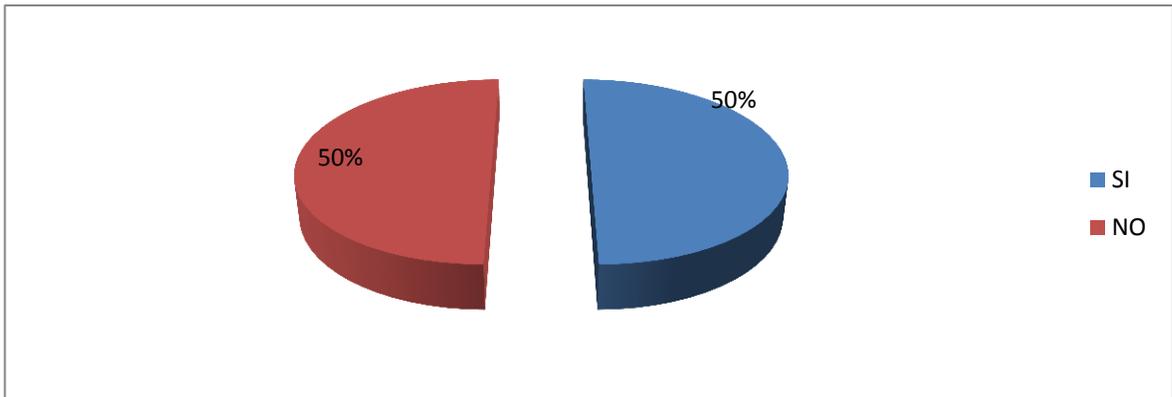
Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 59. Voleibol



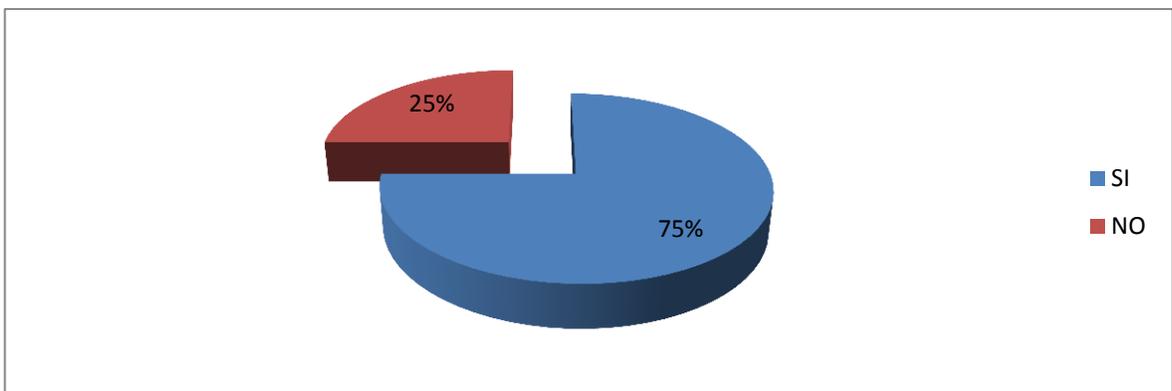
Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 60. Gimnasia



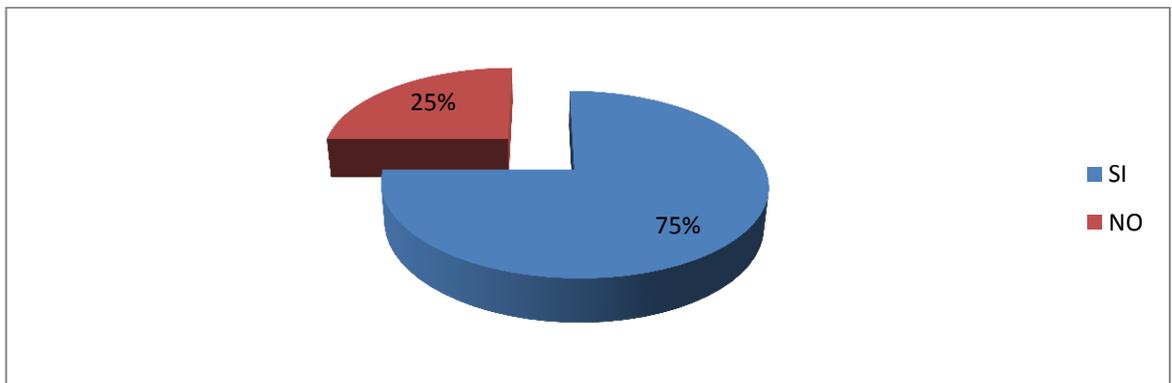
Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 61. Atletismo



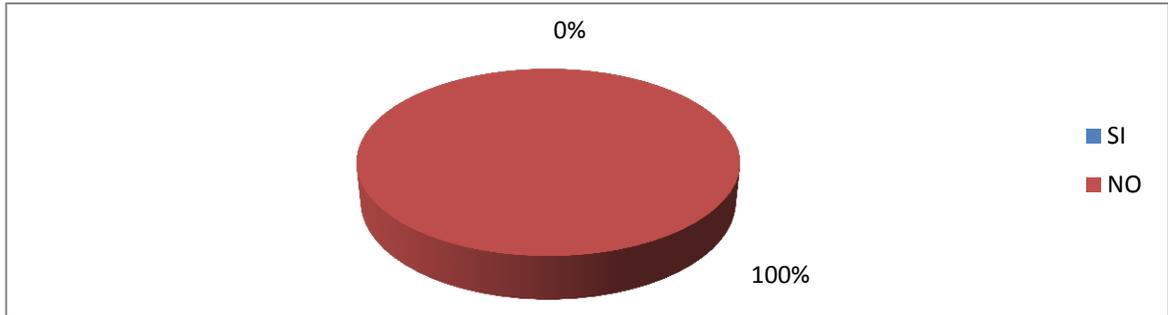
Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 62. Natación



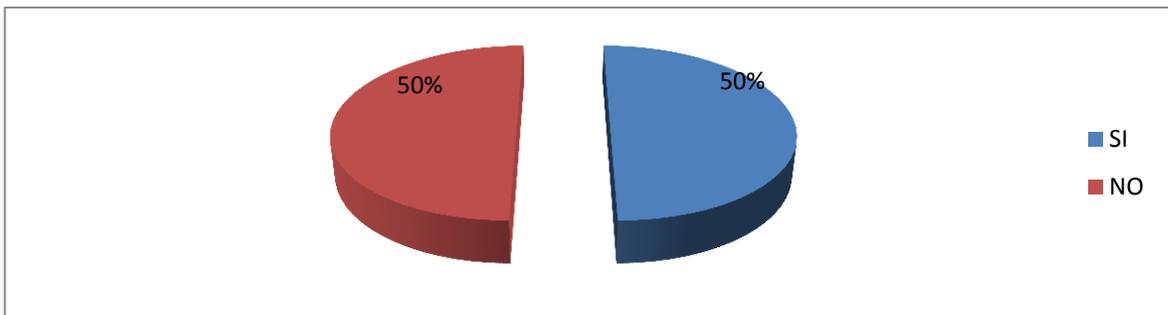
Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 63. Tenis



Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 64. Otro



Fuente: Información recolectada por investigadores

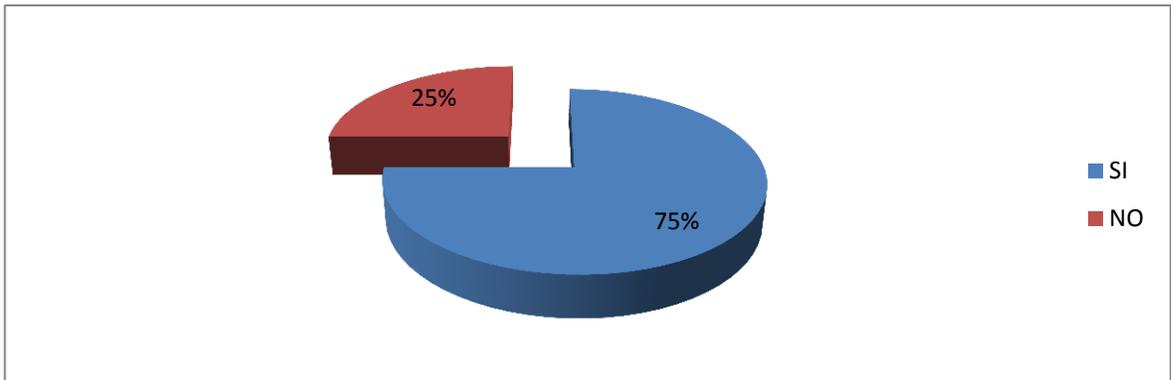
Respecto a las áreas deportivas, el 75% de las Instituciones capacitan en fútbol, el 25% en baloncesto, el 25% en voleibol, el 50% en gimnasia, el 75% en atletismo, el 75% en natación y el 50% capacitan en otro tipo de deportes como bolos y ciclismo. Ninguna Institución capacita en tenis.

Tabla 32. Habilidades identificadas en los usuarios con discapacidad cognitiva

INSTITUCIÓN	ARTÍSTICAS	MUSICALES	SOCIALES	AFFECTIVAS
SI	3	3	3	2
NO	1	1	1	2
TOTAL	4	4	4	3

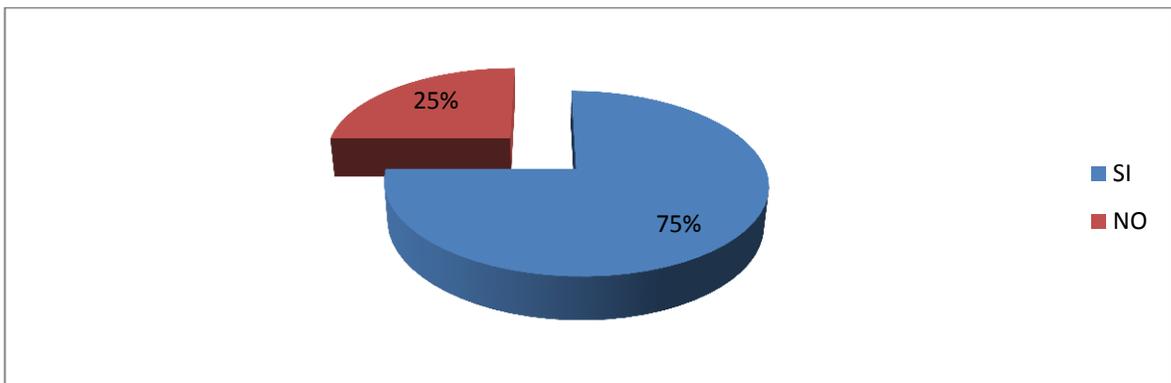
Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 65. Artísticas



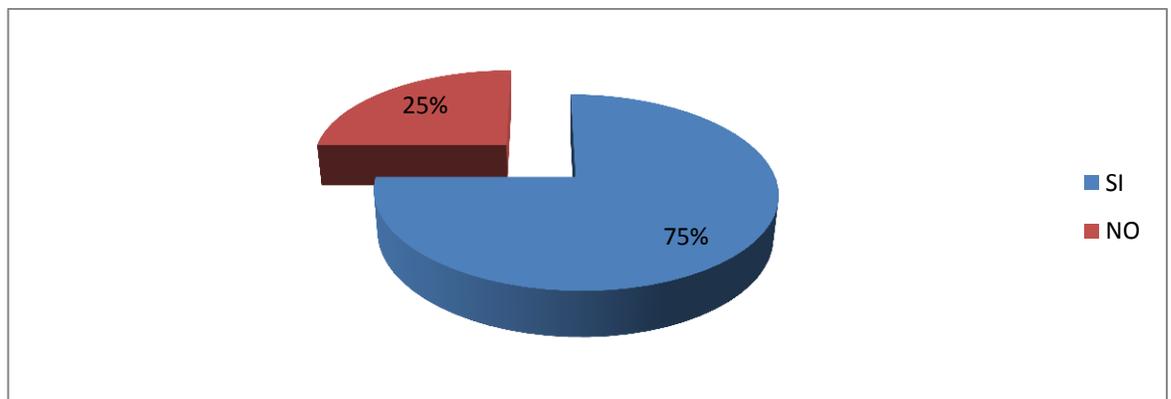
Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 66. Musicales



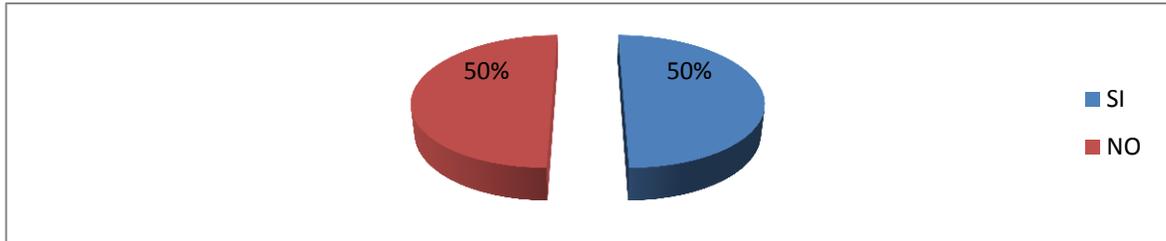
Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 67. Sociales



Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 68. Afectivas



Fuente: Información recolectada por investigadores

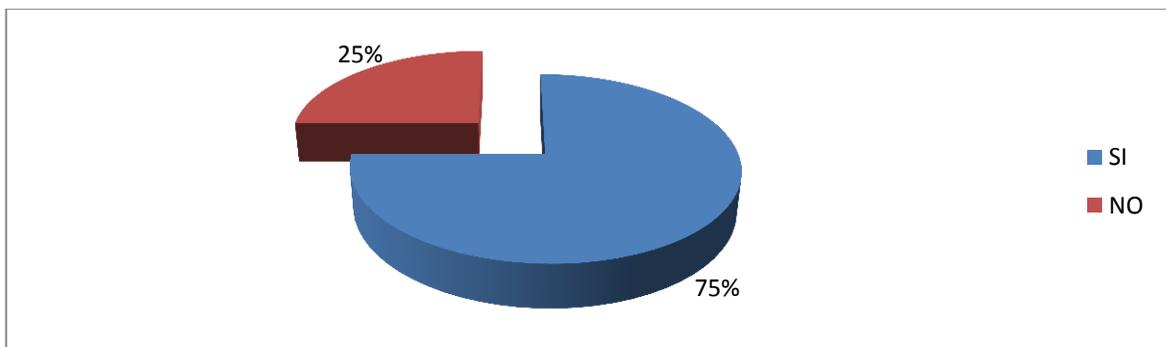
Por otro lado el 75% de las Instituciones han detectado habilidades artísticas en las personas con discapacidad Cognitiva, el 75% han detectado habilidades musicales, el 75% han detectado habilidades sociales y el 50% han detectado habilidades afectivas.

Tabla 33. Existencia de planes de conectividad laboral con otras instituciones para los usuarios con discapacidad cognitiva

INSTITUCIÓN	TIENE PROGRAMA DE CONECTIVIDAD	NO TIENE PROGRAMA DE CONECTIVIDAD
SI	3	1
NO	1	3
TOTAL	4	4

Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 69. Existencia programa de conectividad



Fuente: Información recolectada por investigadores

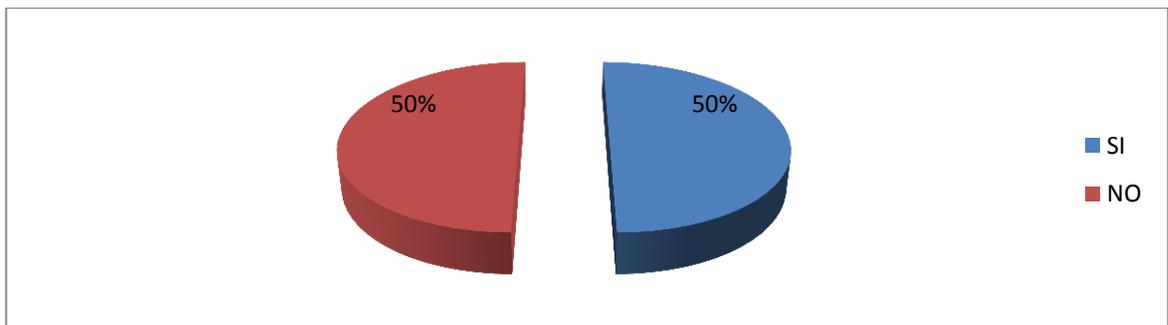
El 75% de las Instituciones encuestadas tienen programas de conectividad con otras instituciones para llevar a cabo la inclusión laboral de las personas con discapacidad Cognitiva.

Tabla 34. Instituciones con las cuales se tienen planes de conectividad laboral para los usuarios con discapacidad cognitiva

INSTITUCIÓN	ALKOSTO	HOMECENTER	PACTO DE PRODUCTIVIDAD	BEST BUDDIES
SI	2	1	1	3
NO	2	3	3	1
TOTAL	4	4	4	4

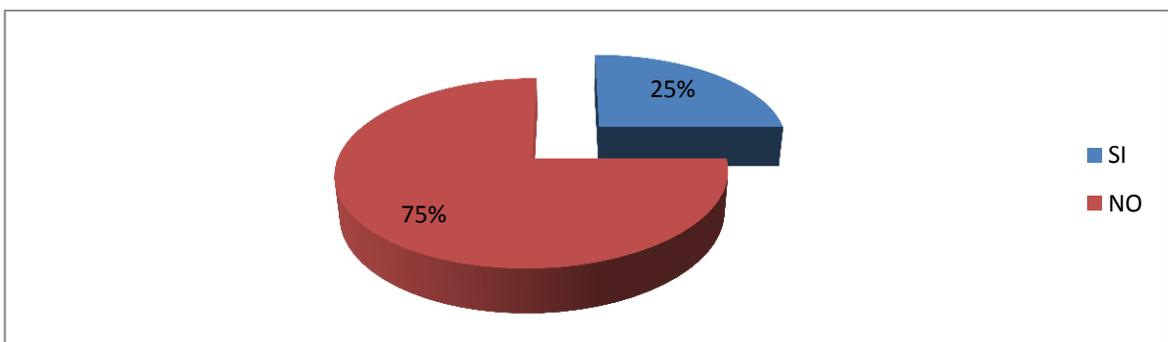
Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 70. Alkosto



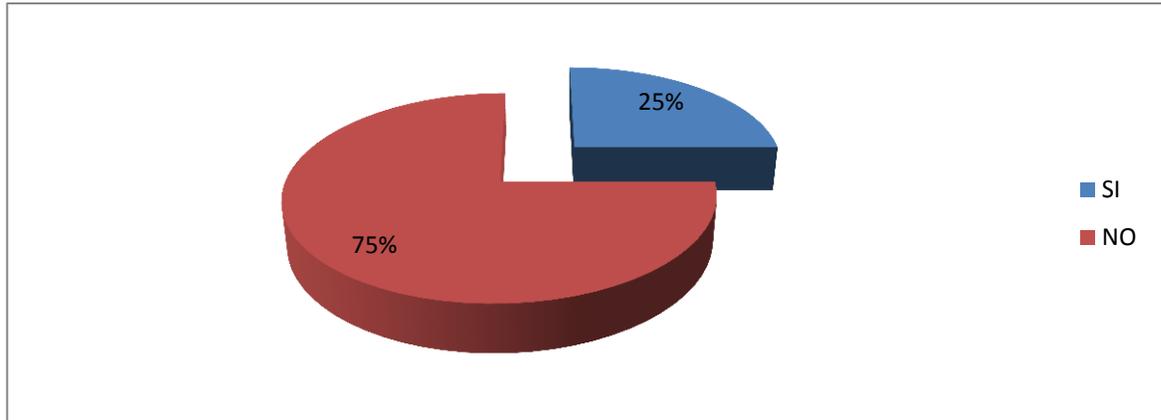
Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 71. Homecenter



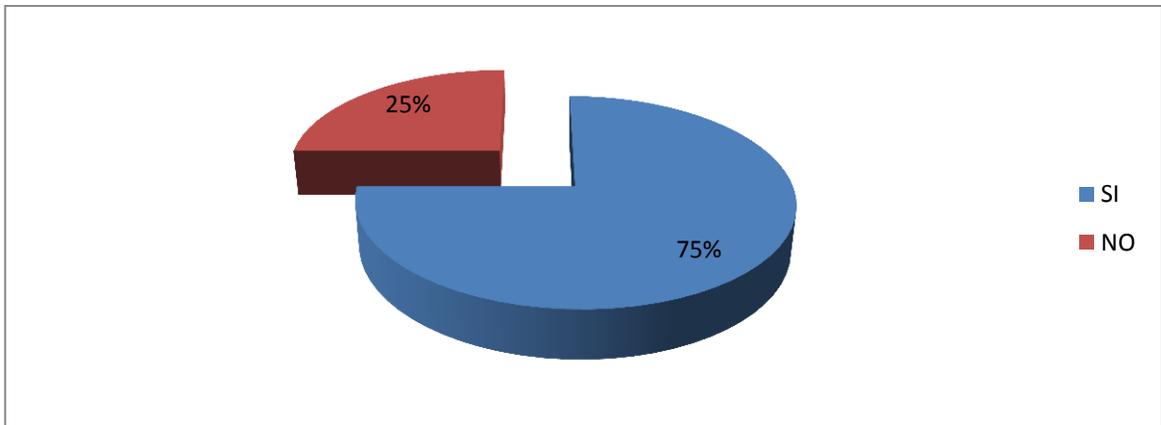
Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 72. Pacto de Productividad



Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 73. Best Buddies



Fuente: Información recolectada por investigadores

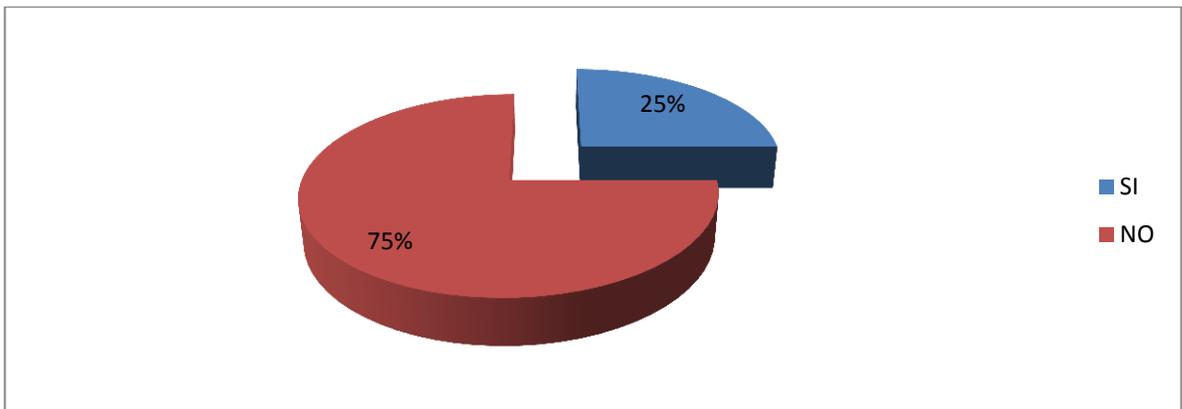
Los programas de conectividad del 50% de las Instituciones, los celebran directamente con empresas de Pereira como Alkosto, el 25% de la Instituciones tiene plan de conectividad con Homecenter directamente, el 25% de las Instituciones tienen relación con las empresas de la ciudad a través del Programa de inclusión Pacto de Productividad, y el 75% de las Instituciones tienen relación con las empresas de la ciudad a través del Programa de inclusión Best Buddies, quienes son las encargadas de hacer la conectividad entre el Estado, las Instituciones y las Empresas.

Tabla 35. Áreas de desempeño laboral de los usuarios con discapacidad cognitiva

INSTITUCIÓN	AUX ALMACEN	AUXILIAR BODEGA	SERV AL PUBLICO	EMPAQUE	OTRO
SI	1	1	0	3	0
NO	3	3	4	1	4
TOTAL	4	4	4	4	4

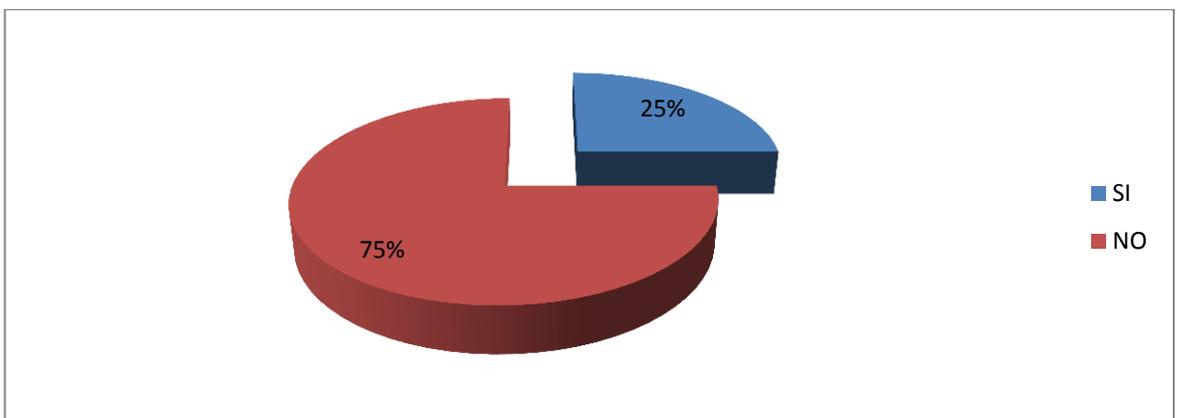
Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 74. Auxiliar almacén



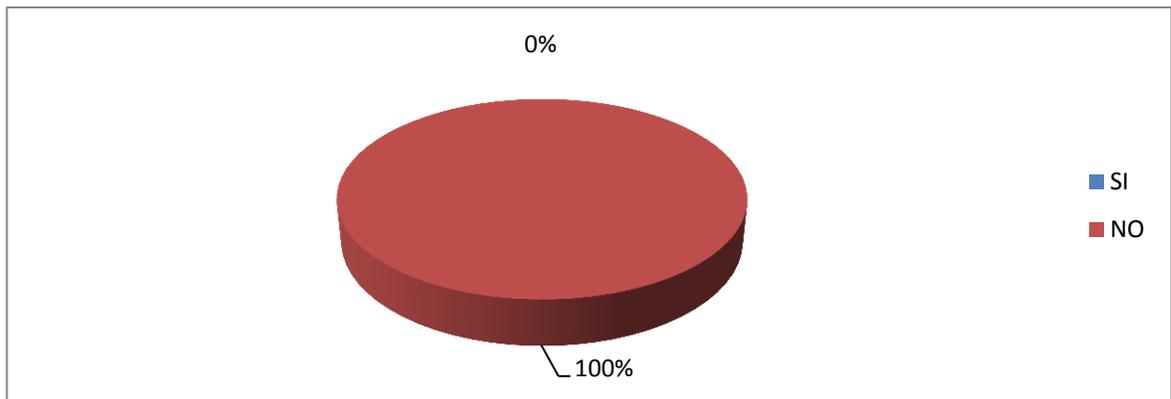
Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 75. Auxiliar bodega



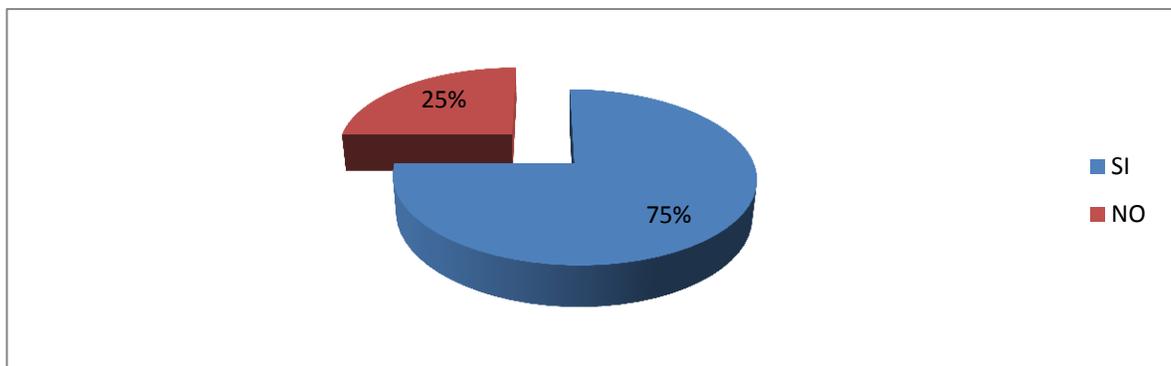
Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 76. Servicio al público



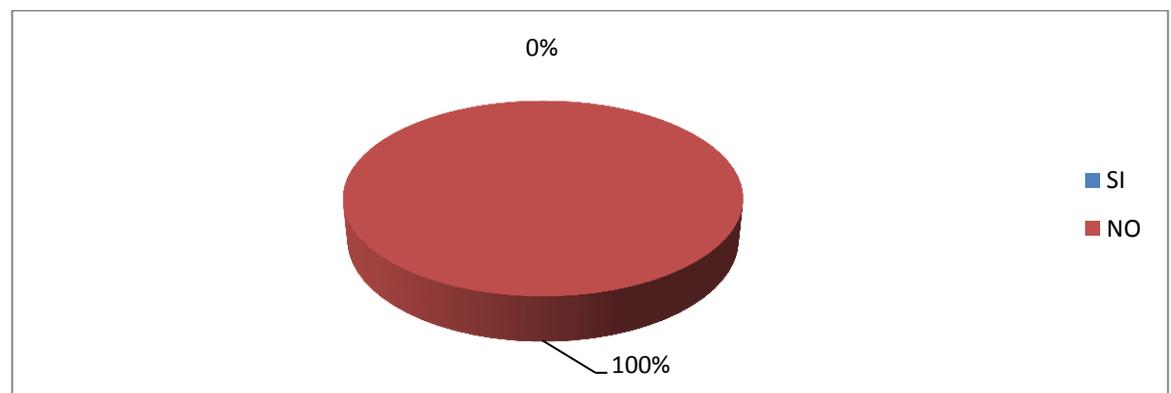
Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 77. Empaque



Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 78. Otro



Fuente: Información recolectada por investigadores

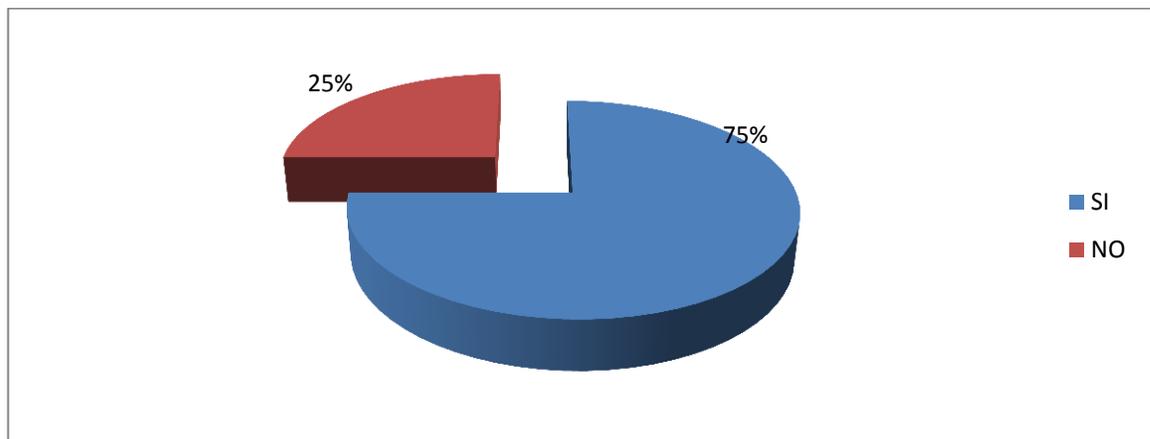
El 25% de las Instituciones dicen que las personas con discapacidad Cognitiva se desempeñan en las empresas con las cuales se tiene conexión, en labores como auxiliar de almacén y el 25% dice que se desempeñan en auxiliar de bodega. Ninguna de las Instituciones dice que se desempeñan en servicio al público ni en otro tipo de actividad.

Tabla 36. Conocimiento de exigencias del mercado para contratación de personas con discapacidad cognitiva

INSTITUCIÓN	CONOCE EXIGENCIAS DEL MERCADO	NO CONOCE EXIGENCIAS DEL MERCADO
SI	3	1
NO	1	3
TOTAL	4	4

Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 79. Conocimiento exigencias del mercado



Fuente: Información recolectada por investigadores

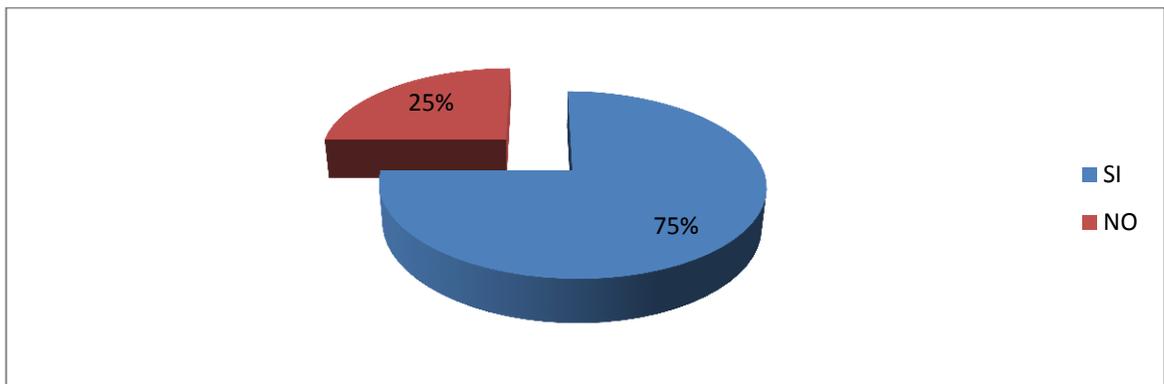
El 75% de las Instituciones capacitadoras dicen conocer las exigencias del mercado, y tan solo el 25% dice no conocerlas, porcentaje que corresponde al SENA, debido a que este no ha trabajado con personas con discapacidad Cognitiva.

Tabla 37. Exigencias del mercado para contratación de personas con discapacidad cognitiva

INSTITUCIÓN	SABER LEER Y ESCRIBIR	SABER SUMAR Y RESTAR	NO TENER PROBLEMAS NEUROLÓGICOS	PODER DESPLAZARSE EN SERV PUBLICO	DISCAPACIDAD LEVE MENOR DE 35°
SI	3	3	3	3	2
NO	1	1	1	1	2
TOTAL	4	4	4	4	4

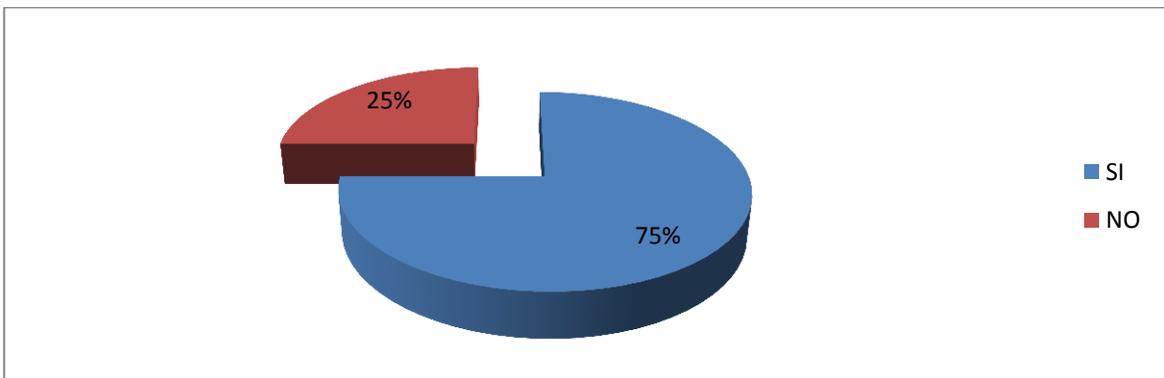
Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 80. Saber leer y escribir



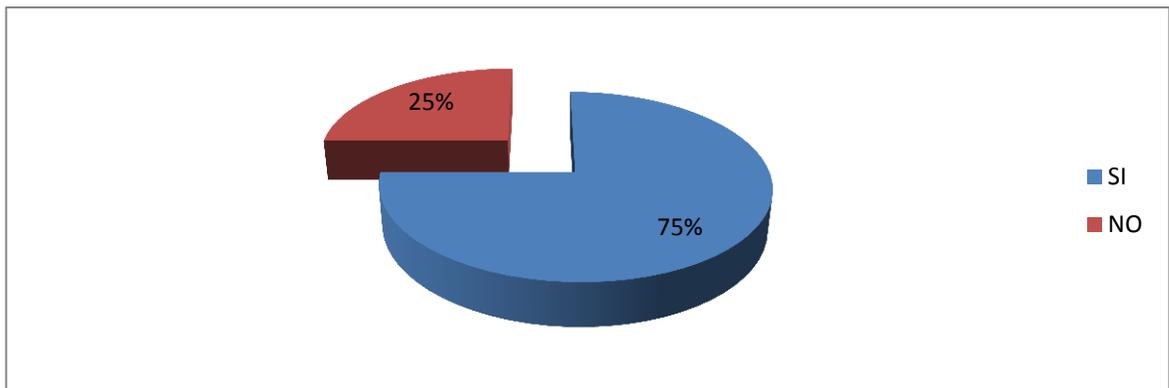
Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 81. Saber sumar y restar



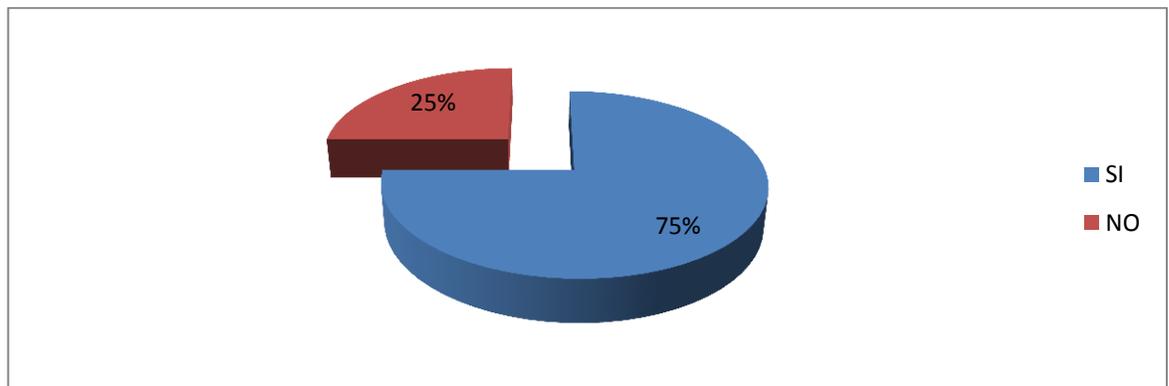
Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 82. No problemas neurológicos



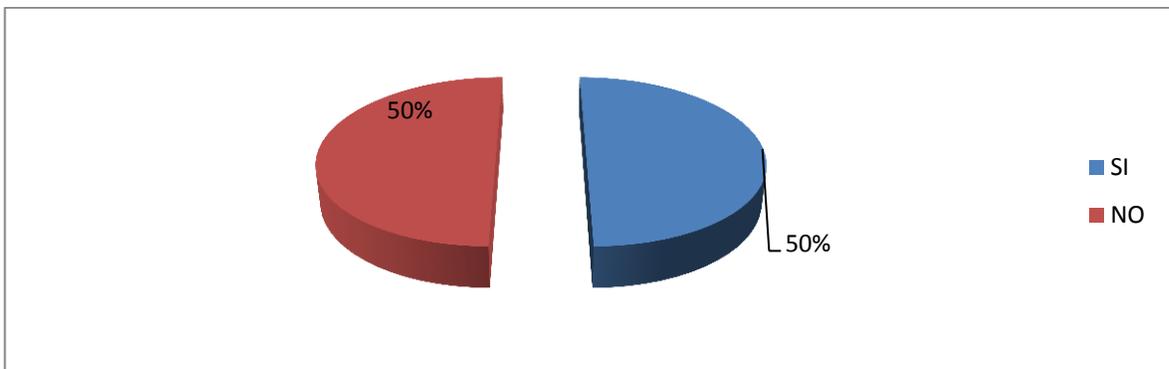
Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 83. Desplazarse en servicio público



Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 84. Discapacidad leve menor de 35



Fuente: Información recolectada por investigadores

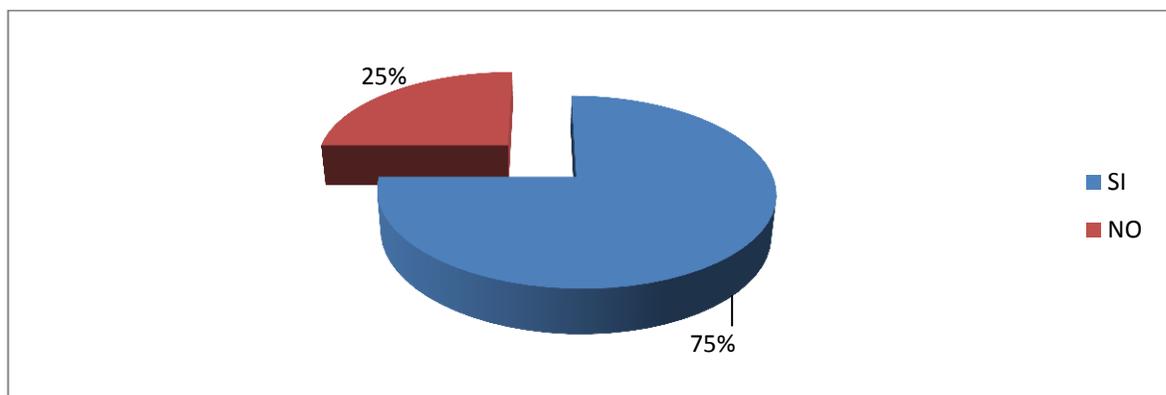
Entre las exigencias del mercado identificadas por las Instituciones capacitadoras se encuentra que el 75% dice que deben saber leer y escribir, el 75% dice que deben saber sumar y restar, el 75% dice que no deben tener problemas neurológicos, el 75% dice que deben saber desplazarse en servicio público y el 50% dice que deben tener una discapacidad leve menor de 35°.

Tabla 38. Metodologías para vincular laboralmente a los usuarios con discapacidad cognitiva

INSTITUCIÓN	POR CONVENIOS INSTITUCIONALES	POR SOLICITUD DE LAS EMPRESAS
SI	3	1
NO	1	3
TOTAL	4	4

Fuente: Información recolectada por investigadores

Gráfica 85. Por convenios institucionales



Fuente: Información recolectada por investigadores

Y por último se analiza en las encuestas que las metodologías utilizadas por el 75% de las Instituciones para vincular laboralmente a las personas con discapacidad Cognitiva hacia las empresas lo hacen por convenios institucionales, y el 25% de las Instituciones lo hacen por solicitud de las empresas.

2. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD

2.1 TIPOS DE DISCAPACIDADES GENERALES

Una persona con discapacidad, es aquella que tiene impedida o entorpecida alguna de las actividades cotidianas consideradas normales, debido a la alteración de sus funciones intelectuales o físicas. Existen diferentes tipos de discapacidad, entre ellas se encuentra la discapacidad física y la discapacidad sensorial y la discapacidad cognitiva.

2.1.1 Discapacidad cognitiva. Es también denominada discapacidad cognitiva y es una disminución en las habilidades cognitivas e intelectuales del individuo. Entre las más conocidas discapacidades cognitivas están:

El Autismo, El síndrome Down, Síndrome de Asperger y el Retraso Mental. Cuando se estudió la discapacidad cognitiva de acuerdo con la teoría de Howard Gardner, las personas con discapacidad cognitiva tendrían dificultades principalmente en el desarrollo de la inteligencia verbal y matemática, mientras que en la mayoría de casos conservar intactas sus demás inteligencias tales como artística, musical, interpersonal e intrapersonal.

2.1.2 La discapacidad física. La visión que se tiene de la persona con discapacidad física ha variado con el paso de los años, anteriormente se observaba que las personas eran relegadas a su hogar, sin posibilidades de socializar y mucho menos opciones laborales, esta condición día a día va mejorando, y los gobiernos van tomando mayor conciencia de implementar políticas tendientes a que las ciudades sean lugares más amables hacia la persona que vive con una discapacidad. Se logró encontrar personas con discapacidad ocupando cargos importantes en la política, empresarios destacados, músicos, deportistas, artistas.

Existen diversas causas por las cuales se presenta la discapacidad física; factores congénitos, hereditarios, cromosómicos, por accidentes o enfermedades degenerativas, neuromusculares, infecciosas o metabólicas entre muchas.

2.1.3 Discapacidad sensorial. Dentro de la categoría de la discapacidad sensorial, se encontró la discapacidad visual, la discapacidad auditiva y otros tipos de discapacidades relacionadas con disminución de algunos de los sentidos, por ejemplo la hipoacusia que es la disminución en la sensación del gusto²².

2.1.4 Estadísticas de tipos de discapacidades. Grupos de edad, según dificultades para el desarrollo de actividades cotidianas de las personas con discapacidad en el departamento de Risaralda.

Tabla 39. Clasificación por edad en el departamento de Risaralda, según dificultades para el desarrollo de actividades cotidianas

Dificultades para	Total	De 0 a 4 años	De 5 a 9 años	De 10	De 15 a	De 45 a
				a 14 años	44 años	59 Años
Total	47.420	722	1.867	2.382	11.545	10.851
Pensar, memorizar	5.772	53	371	458	1.657	1.156
Percibir la luz, distinguir objetos o personas a pesar de usar lentes o gafas	7.102	41	244	415	1.672	1.858
Oír aún con aparatos especiales	2.189	32	93	112	434	385
Distinguir sabores u olores	547	16	26	43	170	97

²² Información obtenida de la página de Internet <http://www.ladiscapacidad.com> . Autora: María del Pilar Pinzón Rueda, Directora Fundación Unicornio

Hablar y comunicarse	2.421	75	221	229	807	385
Desplazarse en trechos cortos por problemas respiratorios o del corazón	6.586	140	176	225	1.225	1.659
Masticar, tragar, asimilar y transformar los alimentos	3.032	42	86	124	953	789
Retener o expulsar la orina, tener relaciones sexuales, tener hijos	1.700	21	34	46	412	357
Caminar, correr, saltar	8.070	111	206	237	1.682	1.975
Mantener piel, uñas y cabellos sanos	947	29	46	61	288	185
Relacionarse con las demás personas y el entorno	1.552	41	119	163	510	274
Llevar, mover, utilizar objetos con las manos	2.697	26	64	75	577	668
Cambiar y mantener las posiciones del cuerpo	2.789	32	65	72	622	681
Alimentarse, asearse y vestirse por sí mismo	1.128	38	77	66	251	151
Otra	888	25	39	56	285	231

Fuente: DANE Marzo 2010 - Dirección de Censos y Demografía

En Risaralda existen 47.420 personas con dificultades para el desarrollo de actividades cotidianas, de los cuales 22.396 presentan algún tipo de discapacidad y se encuentran en edad productiva, es decir entre los 15 y 59 años de edad, equivalentes a un 47,23% del total de discapacitados del departamento.

Grupos de edad, según dificultades para el desarrollo de actividades cotidianas de las personas con discapacidad en el municipio de Pereira.

Tabla 40. Clasificación por edad en el municipio de Pereira, según dificultades para el desarrollo de actividades cotidianas

Dificultades para	Total	De 0 a 4 años	De 5 a 9 años	De 10	De 15	De 45
				a 14 años	a 44 Años	a 59 años
Total	30.934	405	1.078	1.541	7.926	7.456
Pensar, memorizar	3.297	23	157	246	1.012	675
Percibir la luz, distinguir objetos o personas a pesar de usar lentes o gafas	5.253	22	173	325	1.346	1.430
Oír aún con aparatos especiales	1.280	17	56	64	287	225
Distinguir sabores u olores	372	12	21	36	128	68
Hablar y comunicarse	1.198	22	98	103	417	201
Desplazarse en trechos cortos por problemas respiratorios o del corazón	4.827	115	138	186	933	1.247
Masticar, tragar, asimilar y transformar los alimentos	2.479	31	67	104	833	655
Retener o expulsar la orina, tener relaciones sexuales, tener hijos	1.111	13	27	34	290	228

Caminar, correr, saltar	5.031	57	118	144	1.075	1.296
Mantener piel, uñas y cabellos sanos	712	23	33	51	226	140
Relacionarse con las demás personas y el entorno	912	16	63	95	306	173
Llevar, mover, utilizar objetos con las manos	1.561	8	30	34	339	421
Cambiar y mantener las posiciones del cuerpo	1.577	13	30	36	352	409
alimentarse, asearse y vestirse por sí mismo	609	14	35	33	136	93
Otra	715	19	32	50	246	195

Fuente: DANE Marzo 2010 - Dirección de Censos y Demografía

En Pereira existen 30.934 personas con dificultades para el desarrollo de actividades cotidianas, de los cuales 15.382 presentan algún tipo de discapacidad y se encuentran en edad productiva, es decir entre los 15 y 59 años de edad, equivalentes a un 49,73% del total de discapacitados en el Municipio de Pereira.

2.2 TIPOS DE DISCAPACIDAD COGNITIVA

2.2.1 Retraso mental. Es una afección diagnosticada antes de los 18 años de edad que incluye un funcionamiento intelectual general por debajo del promedio y una carencia de las destrezas necesarias para la vida diaria.

- Comportamiento infantil continuo
- Disminución en la capacidad de aprendizaje
- Incapacidad para cumplir con las pautas del desarrollo intelectual
- Incapacidad para satisfacer las exigencias educativas en la escuela

- Falta de curiosidad²³.

En el retraso mental se aprecia un enlentecimiento del desarrollo, en general en todas las áreas de funcionamiento, que se pone de manifiesto en las siguientes áreas:

- **COGNITIVAMENTE:** Puede existir una orientación hacia lo concreto, egocentrismo, distractibilidad y poca capacidad de atención. La hiperactividad sensorial puede conducir a conductas desbordantes, a la evitación de estímulos, y a la necesidad de procesar estímulos a niveles de intensidad bajos.

- **EMOCIONALMENTE:** Tienen dificultades para expresar sentimientos y percibir afectos tanto en sí mismo como en los otros. La expresividad de la afectividad puede estar modificada por los impedimentos físicos (hipertonía, hipotonía).

- **RETRASO DEL HABLA:** Que pueden inhibir la expresión del afecto negativo, lo que conduce a instancias de una hiperactividad afectiva aparente que incluye una ira impulsiva y una baja tolerancia a la frustración.

- **DIFICULTADES ADAPTATIVAS:** Las complejidades normales de las interacciones diarias pueden poner a prueba los límites cognitivos del con RM. En casos extremos, el descontrol impulsivo puede conducir a la violencia y la destructividad.

Los cambios en la vida diaria pueden forzar las capacidades cognitivas y las habilidades de afrontamiento, lo que a veces conduce a la frustración.

- **REACCIONES EMOCIONALES PRIMITIVAS:** a la frustración y a la tensión

²³ Información obtenida de la página de Internet
www.nlm.nih.gov/medlineplus/spanish/ency/article/001523.htm

pueden implicar conductas agresivas, auto lesivas o auto estimulantes²⁴.

2.2.2 Síndrome de Down. Es un trastorno genético causado por la presencia de una copia extra del cromosoma 21 (o una parte del mismo), en vez de los dos habituales. La trisomía del cromosoma 21, es la más común y la mejor descrita.

En este trastorno se presentan defectos congénitos, entre ellos cierto grado de retraso mental, con frecuencia algunos defectos cardiacos y además facciones características. Las personas que presentan síndrome de Down además tienen mayor riesgo de tener malformaciones intestinales, deficiencia visual o auditiva, algunos problemas respiratorios, mayores resfriados, tienen riesgo de problemas de tiroides y leucemia, por estas características es importante que la persona con Síndrome Down tenga sus controles médicos permanentes y sus vacunaciones al día.

Una persona con síndrome Down tiene posibilidades de hacer grandes cosas, quizás no sacará adelante una carrera como derecho o medicina, pero puede ser un gran pintor, un músico destacado, un bailarín importante o un deportista, las personas con síndrome Down tienen una sensibilidad muy grande para desarrollar la inteligencia musical, artística, deportiva, el teatro y la danza²⁵.

2.2.3 Síndrome de X Frágil – Síndrome de Martin & Bell. El Síndrome del Cromosoma X frágil (SXF), llamado también Síndrome de Martin & Bell, es la primera causa de retraso mental hereditario y la segunda después del Síndrome de Down. Es un síndrome desconocido para la población en general, y no bien conocido para la mayoría de profesionales relacionados con la salud y la educación, por lo que su diagnóstico suele ser tardío y a veces erróneo.

²⁴ Información obtenida de la página de Internet www.petra-udl.com/aaluja-archi/psico/retraso%20mental.pdf

²⁵ Información obtenida de la página de Internet [www.ladiscapacidad.com/discapacidad/discapacidadcognitiva/discapacidad cognitiva.php](http://www.ladiscapacidad.com/discapacidad/discapacidadcognitiva/discapacidad%20cognitiva.php)

En el síndrome de frágil X se presenta retraso mental de leve a severo. Los varones afectados presentan grandes testículos (macroorquidismo). En el 80% se presentan anomalías conductuales, que incluyen hiperactividad, violencia, estereotipias, resistencia a los cambios ambientales y conductas automutilantes, también exhiben déficits del lenguaje expresivo y receptivo y problemas de articulación. Los síntomas frontales pueden incluir lenguaje y conducta perseverantes, déficit de atención y dificultad para cambiar de tema.

Aproximadamente entre el 20 y el 40% de los varones con síndrome de frágil X presentan características del trastorno autista. Alrededor de un tercio, tienen anomalías neuroendocrinas (aumento de la línea base de LH y FSH, disminución de testosterona, embotamiento de TSH siguiendo a una infusión de TRH); en las hembras se observan tasas elevadas de fertilidad y embarazos múltiples. En las mujeres (que están parcialmente protegidas por el hecho de tener dos cromosomas X), un estado portador puede ser asintomático, o estar asociado a retraso mental leve o a trastornos del aprendizaje. Se ha propuesto que la anomalía genética implica una secuencia nucleótida (citosina-guanina-guanina) repetida de manera redundante en varios grados y que resulta extremadamente larga. Los pacientes con un síndrome del frágil X muestran un mayor número de «localizaciones frágiles» en el q27.3 del final del brazo largo del cromosoma X, que se corresponde con la localización de la secuencia del gen anormal, cuando sus células se incuban en un medio bajo de folato y timidina. La gravedad clínica parece correlacionar con el grado de expresión citogenética. El folato oral reduce la frecuencia de localizaciones frágiles y mejora el comportamiento y la atención²⁶.

2.2.4 Síndrome de Asperger. El síndrome de Asperger a menudo se considera una forma de autismo de alto funcionamiento. Las personas con este síndrome tienen dificultad para interactuar socialmente, repiten comportamientos y, con

²⁶ Información obtenida de la página de Internet www.perso.wanadoo.es/jaguar/srf.htm

frecuencia, son torpes. Puede haber retardo en los hitos del desarrollo motriz.

Aunque las personas con síndrome de Asperger con frecuencia tienen dificultad a nivel social, muchas tienen inteligencia por encima del promedio y pueden sobresalir en campos como la programación de computadoras y la ciencia. No se presenta retraso en su desarrollo cognitivo, habilidades para cuidar de sí mismos ni en la curiosidad acerca de su ambiente.

Se tornan demasiado concentradas u obsesionadas con un solo objeto o tema, ignorando todos los otros. Quieren saber todo sobre este tema y, con frecuencia, hablan poco de otra cosa.

No se aíslan del mundo de la manera como las personas con autismo lo hacen.

Con frecuencia se acercarán a otras personas. Sin embargo, sus problemas con el habla y el lenguaje en un escenario social a menudo llevan al aislamiento.

Tienen problemas para formar relaciones con niños de su misma edad u otros adultos.

Las personas con el síndrome de Asperger pueden mostrar retrasos en el desarrollo motor y comportamientos físicos inusuales.

Sin embargo, muchos adultos se desempeñan con éxito en trabajos tradicionales y pueden tener una vida independiente, si tienen el tipo de apoyo apropiado disponible²⁷.

2.2.5 Autismo. El autismo es un síndrome que se caracteriza por que el individuo

²⁷ Información obtenida de la página de Internet
www.nlm.nih.gov/medlineplus/spanish/ency/article/001549.htm

que lo posee presenta graves problemas de comunicación y dificultades en sus relaciones sociales.

Existen múltiples características para reconocer una persona con autismo, su lenguaje es muy limitado o inexistente, presenta ecolalia es decir repite lo mismo que oye, se ríe sin ninguna razón evidente, no soporta los cambios, se obsesiona por que las rutinas sean respetadas y no tenga ninguna modificación, es agresivo con otros o consigo mismo, camina con un bailarín de ballet de puntitas, no ve a los ojos, evita cualquier contacto visual , no le gusta que lo toquen, rechaza las caricias y los abrazos, no está interesado en sus juguetes, en algunos casos pasa por sordo pues no se inmuta ante los sonidos, en otros casos un sonido muy suave lo perturba y lo enoja.

Las personas con autismo presentan un coeficiente intelectual normal o superior al promedio, la mayor dificultad radica en su incapacidad para entender cómo se producen las interacciones sociales, no logra entender un chiste o un comentario irónico o metafórico. No entiende el lenguaje no verbal y presenta algunos intereses obsesivos ante ciertos temas²⁸.

2.2.6 Síndrome de Williams. Es un trastorno genético poco común, causado por una pérdida de material genético en el cromosoma 7.

Las personas con síndrome de Williams, en experimentos realizados, mostraron menor actividad en la sección del cerebro asociada a las relaciones espaciales que las personas sin síndrome. Esto indica un déficit de dispersión en el tejido en el sistema visual del cerebro, que percibe las relaciones espaciales. Este déficit obstruye parte de la transmisión de información visual. Las personas con el síndrome suelen tener una apariencia facial denominada élfica, alargamiento de

²⁸ Información obtenida de la página de Internet
www.ladiscapacidad.com/discapacidad/discapacidadcognitiva/discapacidad_cognitiva.php

las facciones, caballete nasal bajo y una muy acentuada distancia entra la nariz y la boca. El retraso madurativo, la presencia de un trastorno circulatorio, el fracaso escolar o el aspecto facial, son algunos de los indicadores del síndrome, que al ser detectados por los pediatras, cardiólogos infantiles o neurólogos, hacen que se derive al paciente al genetista, que lo diagnostica²⁹.

Tabla 41. Grado de discapacidad de la alteración cognitiva

EFFECTO ADVERSO	ABREVIATURA	GRADO 1	GRADO 2	GRADO 3	GRADO 4	GRADO 5
Alteración cognitiva	Alteración cognitiva	Discapacidad cognitiva leve. No interfiere con el rendimiento escolar o laboral, No son necesarios servicios educativos especializados	Discapacidad cognitiva moderada que interfiere con el rendimiento escolar o laboral. Son necesarios servicios educativos especializados a tiempo parcial	Discapacidad cognitiva grave con deterioro importante del rendimiento escolar o laboral	Incapacidad para llevar a cabo sin ayuda las actividades diarias. Requiere atención especializada o institucionales todo el tiempo	muerte

Fuente: DANE Marzo 2010 - Dirección de Censos y Demografía

2.2.7 Estadísticas de géneros y edades de las personas con discapacidad cognitiva en el municipio de Pereira. Grupos de edad, según dificultades para el desarrollo de actividades cotidianas de las personas con discapacidad cognitiva en el departamento de Risaralda.

En Risaralda existen 47420 personas con dificultades para el desarrollo de actividades cotidianas, de los cuales 7324 se clasificaron para enfocar la línea de atención ya que pertenecen a la categoría de la discapacidad cognitiva. De esta cifra el número de la población que se encuentra en edad productiva, es decir entre los 15 y 59 años de edad, son 3597 personas que equivalen a un 49%.

²⁹ Información obtenida de la página de Internet www.buenastareas.com/ensayos/Sindrome-De-Williams/1636667.html

Tabla 42. Clasificación por edad y área de residencia de las personas con discapacidad cognitiva, en el departamento de Risaralda

Dificultades para	Total	De 0 a 4 años	De 5 a 9 años	De 10 a 14	De 15 a 44	De 45 a 59
				Años	años	años
Total	47.420	722	1.867	2.382	11.545	10.851
Pensar, memorizar	5.772	53	371	458	1.657	1.156
Percibir la luz, distinguir objetos o personas a pesar de usar lentes o gafas	7.102	41	244	415	1.672	1.858
Oír, aún con aparatos especiales	2.189	32	93	112	434	385
Distinguir sabores u olores	547	16	26	43	170	97
Hablar y comunicarse	2.421	75	221	229	807	385
Desplazarse en trechos cortos por problemas respiratorios, o del corazón	6.586	140	176	225	1.225	1.659
Masticar, tragar, asimilar y transformar los alimentos	3.032	42	86	124	953	789
Retener o expulsar la orina, tener relaciones sexuales, tener hijos	1.700	21	34	46	412	357
Caminar, correr, saltar	8.070	111	206	237	1.682	1.975
Mantener piel, uñas y cabellos sanos	947	29	46	61	288	185
Relacionarse con las demás personas y el entorno	1.552	41	119	163	510	274
Llevar, mover, utilizar objetos con las manos	2.697	26	64	75	577	668
Cambiar y mantener las posiciones del cuerpo	2.789	32	65	72	622	681
alimentarse, asearse y vestirse por sí mismo	1.128	38	77	66	251	151
Otra	888	25	39	56	285	231

Fuente: DANE Marzo 2010 - Dirección de Censos y Demografía

Grupos de edad, según dificultades para el desarrollo de actividades cotidianas de las personas con discapacidad cognitiva en el municipio de Pereira.

Tabla 43. Clasificación por edad y área de residencia de las personas con discapacidad cognitiva, en el municipio de Pereira

Dificultades para	Total	De 0 a 4 años	De 5 a 9 años	De 10 a 14 años	De 15 a 44 años	De 45 a 59 años
				años	años	Años
Total	30.934	405	1.078	1.541	7.926	7.456
Pensar, memorizar	3.297	23	157	246	1.012	675
Percibir la luz, distinguir objetos o personas a pesar de usar lentes o gafas	5.253	22	173	325	1.346	1.430
Oír, aún con aparatos especiales	1.280	17	56	64	287	225
Distinguir sabores u olores	372	12	21	36	128	68
Hablar y comunicarse	1.198	22	98	103	417	201
Desplazarse en trechos cortos por problemas respiratorios, o del corazón	4.827	115	138	186	933	1.247
Masticar, tragar, asimilar y transformar los alimentos	2.479	31	67	104	833	655
Retener o expulsar la orina, tener relaciones sexuales, tener hijos	1.111	13	27	34	290	228
Caminar, correr, saltar	5.031	57	118	144	1.075	1.296
Mantener piel, uñas y cabellos sanos	712	23	33	51	226	140
Relacionarse con las demás personas y el entorno	912	16	63	95	306	173
Llevar, mover, utilizar objetos con las manos	1.561	8	30	34	339	421
Cambiar y mantener las posiciones del cuerpo	1.577	13	30	36	352	409
alimentarse, asearse y vestirse por sí mismo	609	14	35	33	136	93
Otra	715	19	32	50	246	195

Fuente: DANE Marzo 2010 - Dirección de Censos y Demografía

En Pereira existen 30934 personas con dificultades para el desarrollo de actividades cotidianas, de los cuales 4209 se clasificaron para enfocar la línea de atención, ya que pertenecen a la categoría de la discapacidad cognitiva. De esta cifra el número de la población que se encuentra en edad productiva, es decir entre los 15 y 59 años de edad, son 2166 personas que equivalen a un 51%

- Nivel educativo, según dificultades para el desarrollo de actividades cotidianas de las personas con discapacidad cognitiva en el departamento de Risaralda.

Tabla 44. Clasificación del nivel educativo, según dificultades para el desarrollo de actividades cotidianas de las personas con discapacidad cognitiva en el departamento de Risaralda

Dificultades para	Total	Pensar, memorizar	Relacionarse con las demás personas y el entorno
Total	47.420	5.772	1.552
Población menor de tres años	318	17	12
Preescolar	1.891	289	87
Primaria	23.495	2.835	575
Secundaria	8.305	843	215
Técnico o tecnológico	552	43	15
Universitario	612	42	16
Postgrado	163	8	1
Ninguno	11.017	1.568	584
Sin información	1.067	127	47

Fuente: DANE Marzo 2010 - Dirección de Censos y Demografía

Teniendo en cuenta que existen en Risaralda 47420 discapacitados con dificultades para el desarrollo de actividades cotidianas, se identifica 9632 personas con discapacidad general en edad productiva y con grado de escolaridad

desde secundaria hasta postgrado; de los cuales 1183 personas presentan discapacidad cognitiva específicamente, equivalentes a un 2,49% de todos los discapacitados del departamento.

- Nivel educativo, según dificultades para el desarrollo de actividades cotidianas de las personas con discapacidad cognitiva en el municipio de Pereira.

Tabla 45. Clasificación del nivel educativo, según dificultades para el desarrollo de actividades cotidianas de las personas con discapacidad cognitiva en el municipio de Pereira

Dificultades para	Total	Pensar, memorizar	Relacionarse con las demás personas y el entorno
Total	30.934	3.297	912
Población menor de tres años	183	5	4
Preescolar	1.406	182	61
Primaria	14.808	1.568	352
Secundaria	7.155	689	186
Técnico o tecnológico	528	40	15
Universitario	587	38	16
Postgrado	154	8	1
Ninguno	5.587	723	262
Sin información	526	44	15

Fuente: DANE Marzo 2010 - Dirección de Censos y Demografía

Teniendo en cuenta que existen en Pereira 30.934 discapacitados con dificultades para el desarrollo de actividades cotidianas, se identifica 8424 personas con discapacidad general en edad productiva y con grado de escolaridad desde secundaria hasta postgrado; de los cuales 993 personas presentan discapacidad cognitiva específicamente, equivalentes a un 3,21% de todos los discapacitados del departamento.

2.3 HABILIDADES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD COGNITIVA

De acuerdo con las encuestas realizadas se lograron identificar las siguientes habilidades en las personas con discapacidad cognitiva, luego de ser sometidas a un programa de capacitación académico, lúdico y laboral:

- Artísticas
- Musicales
- Sociales
- Afectivas

Sin embargo, una vez entran al programa de inclusión laboral, se ha logrado a través del seguimiento y acompañamiento brindado para garantizar el éxito del mismo, crear en ellos, lazos de liderazgo y respeto por la igualdad social, así como en sus compañeros Empatía y Solidaridad.

Con el programa de capacitación para adquirir y reforzar sus habilidades socio ocupacional o laboral, se ha trabajado en capacitarlos en tareas que sean rutinarias a lo cual ellos responden hábilmente, y que además reflejen la necesidad del mercado de trabajo laboral, las cuales básicamente han sido:

- Auxiliar de logística en punto de venta
- Auxiliar de piso
- Auxiliar de almacenamiento
- Auxiliar de empaque
- Auxiliar de bodega
- Servicio al público
- Creación de artesanías
- Auxiliar de panadería

- Cultivo de huertas
- Manejo de tienda

De acuerdo con lo anterior, se demostró que las personas con discapacidad cognitiva, desarrollan competencias y destrezas propias de cualquier ser humano, gracias a su empeño, alto grado de compromiso y voluntad que le imponen en su tarea³⁰.

2.3.1 Teoría sobre habilidades.

HABILIDADES ARTÍSTICAS Y MUSICALES

Las actividades artísticas, como la pintura, la escultura, la danza, la música o la literatura, pueden ofrecer un medio ideal para aquellas personas con discapacidad cognitiva a quienes les resulta difícil transmitir sus ideas, expresar sentimientos o entablar relaciones.

El arte satisface el impulso creativo, ayuda a los niños a desarrollarse mental y físicamente; su confianza aumenta a medida que van experimentando el éxito en el arte. En aquellos niños con problemas físicos, su control motor podrá ir mejorando a medida que manipulen y controlen ciertos materiales, desde amasar la plastilina o el barro, hasta la creación de una pieza de cerámica o de una escultura.

En el trabajo de alguna actividad artística, el niño o una persona adulta, hace algo más que la producción final de un dibujo, o una escultura, reúne diversos elementos de su experiencia para formar un nuevo significado. Por medio de

³⁰ Información obtenida de la entrevista realizada a la Dra. Mónica Ríos, directora del programa Pacto de Productividad y de las encuestas realizadas a las cuatro Instituciones académicas que atienden personas con discapacidad cognitiva.

actividades artísticas puede expresar ideas, sentimientos, emociones y también, expresar y fortalecer sus relaciones sociales.

HABILIDADES SOCIALES Y AFECTIVAS

Las habilidades sociales están relacionadas con intercambios sociales con otras personas, incluyendo iniciar, mantener y finalizar una interacción con otros; comprender y responder a los indicios situacionales pertinentes; reconocer sentimientos, proporcionar realimentación positiva y negativa; regular la propia conducta, ser consciente de los iguales y de la aceptación de éstos, calibrar la cantidad y el tipo de interacción a mantener con otros, ayudar a otros, mantener amistades y amor, responder a las demandas de los demás, elegir, compartir, entender el significado de la honestidad y de la imparcialidad, controlar los impulsos; en resumen mostrar un comportamiento social adecuado.

La persona con deficiencia mental puede tener problemas para adaptarse socialmente, ya que puede encontrar diferencias con los demás o en algunos casos puede verse rechazado. Si la comunicación se ha desarrollado correctamente será mucho más fácil lograr una buena adaptación social.

Existen diferentes aspectos en las habilidades sociales:

- **Interacción social:** Hay que desarrollar en las personas con discapacidad cognitiva, una relación de respeto hacia los demás. Es importante que el deficiente mental se desenvuelva en un medio en el que su minusvalía no sea una causa aislante sino una diferencia.
- **Escolarización:** Se debe realizar un modelo de currículo aplicable a estas personas y el tipo de adaptaciones curriculares que precisan para obtener una respuesta idónea a sus necesidades educativas concretas.

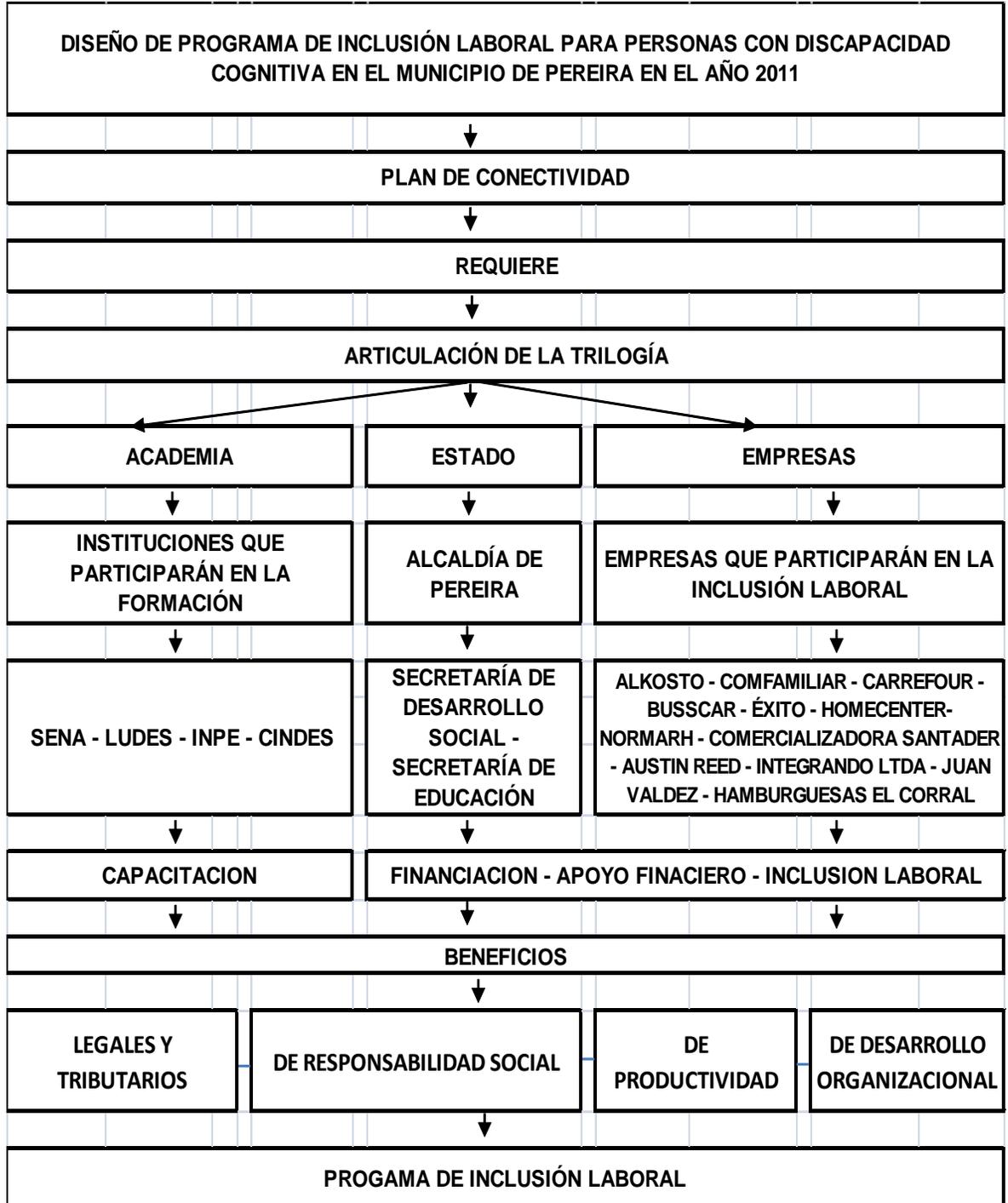
- Pertenencia a un grupo o institución: Para las personas con discapacidad cognitiva es muy importante este punto, ya que al pertenecer a un grupo, o realizar algún deporte o actividades de ocio con más personas tienen la oportunidad de desarrollar su autoestima y sus habilidades sociales. Pero estas actividades deben ser reguladas por ellos mismos para no convertirse en una obligación y además así aprenderán a organizar su tiempo.

Es fundamental que el deficiente mental se desenvuelva en un medio socialmente abierto para autorrealizarse por completo, ya que si sólo se relaciona con la familia y los educadores se impide dicha realización. A excepción del autismo, normalmente hacen amigos con facilidad. Lo esencial es que el resto de personas los acepten y ellos sientan que están integrados en el grupo como cualquiera³¹.

³¹ Información extraída de la página de internet www.wikipedia.org

3. PLAN DE CONECTIVIDAD

Tabla 46. Mapa conceptual plan de Conectividad



Fuente: Propuesta de investigadores

La falta de empleos en muchos de los sectores de la industria, el comercio y los servicios, la carencia de oportunidades, el deterioro de la calidad de vida, el desarraigo, el abandono, la pobreza y sus necesidades básicas insatisfechas, se han convertido en la escenografía de los modelos de vida de cientos de miles de ciudadanos. Este panorama que muchos individuos comienzan a conocer a través de sus propias vivencias, por culpa de la crisis, el desempleo, la oportunidad perdida, etc., para las personas con discapacidad cognitiva en su gran mayoría, es el escenario recurrente en el cual han tenido que sobrevivir sin la esperanza de un mejor mañana.

Demasiadas limitaciones, carencias y discriminación; demasiados maltratos, abusos, olvidos y abandonos, se convirtieron en la única abundancia en la vida de las personas con discapacidad cognitiva. Por ello nace la necesidad de vincularlas al sistema público educativo, al sistema de salud y al mercado laboral; para contribuir al mejoramiento de su calidad de su vida, convirtiéndose en un objetivo para algunos organismos multilaterales.

Consciente de esta perspectiva, el plan de conectividad a desarrollar para el diseño del programa de capacitación e inclusión laboral para personas con discapacidad cognitiva, deberá ser perdurable en el tiempo, ser auto sostenible, viable y deberá representar beneficios tanto al usuario como a los entes involucrados, entiéndase entre ellos la siguiente trilogía: Estado – Academia y Empresa, quienes a través de un trabajo mancomunado y articulado garantizarán el cumplimiento de los derechos y deberes proclamados en la Convención Nacional de Derechos humanos: *“La libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad y el valor inherente y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana”*.

Debe existir por tanto una coordinación de los diferentes actores que intervienen directamente e indirectamente con esta población, con el fin de encontrar una

mayor eficiencia en la ejecución de las acciones y un mejoramiento del bienestar de la población, concentrando los esfuerzos alrededor de un mismo objetivo, articulando las iniciativas dispersas, optimizando los recursos existentes, organizando la oferta de programas y servicios. Cuando una sola persona sueña algo, en sueño se queda, pero cuando varias personas tienen el mismo sueño, este se convierte en realidad.

3.1 ARTICULACIÓN DE LA TRILOGÍA

3.1.1 Estado. Específicamente para este proyecto como ente gubernamental, se tiene a la Alcaldía de Pereira, quienes a través de la secretaría de Desarrollo Social, manejan los recursos tanto regionales, nacionales e internacionales con el enfoque de atender las necesidades de la población vulnerable entre las cuales se encuentran las personas con discapacidad.

Desafortunadamente los cambios administrativos continuos no han permitido una estabilidad en el desarrollo de programas de inclusión laboral, por ello se requiere que su manejo esté a cargo de un grupo de personas comprometidas que igualmente realicen tareas de seguimiento, evaluación y proyección.

Este grupo de personas deberán interactuar constantemente con los promotores que realizan el perfilamiento de las personas con discapacidades, que permiten el conocimiento de sus necesidades reales, así mismo en la formulación del programas que permiten su inclusión laboral, logrando a través de estos programas la destinación específica de los recursos del estado en este tipo de proyectos, apoyando como financiador del mismo.

El programa estará diseñado para que una vez identificados los diferentes tipos de discapacidad, se puedan dedicar exclusivamente a la población objeto, es decir la Discapacidad Cognitiva, exigiendo el compromiso de todos los colaboradores y

verificando la transferencia efectiva de los recursos al desarrollo del mismo.

3.1.2 Academia. El siguiente paso, consiste en identificar y articular las distintas academias que deseen participar en la formación laboral más no vocacional, dado que la formación vocacional, facilita un aprendizaje que no aplica a las necesidades del sistema económico de la región.

Las instituciones que han venido participando en la formación académica y que se espera continúen haciendo la labor de facilitadores a través de nuestro programa de inclusión, gracias a los beneficios que perciben por ello, así mismo, se espera se amplíe aún más el abanico son:

3.1.2.1 Sena. El Capital con el que cuenta el SENA es recibido por los empresarios de todo el país, por lo tanto esta Institución capacitadora está en la obligación de invertir en programas de capacitación que permitan mejorar la economía del país. Por esta razón, el SENA trabaja en programas de inclusión laboral eliminando la carga al estado de subsidios por discapacidad.

Actualmente el SENA ha desarrollado programas de capacitación laboral, para personas con discapacidad Sensorial y física, por lo tanto para dar cumplimiento a la atención de nuestra población de estudio, en primera instancia deberá implementar estrategias de capacitación a través de personal idóneo, seguido de crear programas de acuerdo con las necesidades reales del mercado y de las personas con discapacidad cognitiva, así como también la adecuación de los espacios para el desarrollo de dichas capacitaciones.

3.1.2.2 Las fundaciones. Para este proyecto de inclusión laboral, se contará con las fundaciones académicas, Fundación centro para la prevención y rehabilitación integral- CINDES, Fundación instituto pedagógico especializado– INPE y Fundación para el fomento de la lúdica, el deporte, la educación y la salud de

personas especiales- LUCES, las cuales hasta el momento han desarrollado su labor de capacitación bien dirigida y centrada hacia la inclusión laboral, sin embargo, se deberá reforzar un poco más en que existan más Fundaciones interesadas en apoyar esta gestión; las capacitaciones del ámbito laboral responderán las necesidades del mercado.

3.1.2.3 Los colegios. Se presentará un programa a la secretaria de educación municipal y al Centro de atención y desarrollo para las personas con necesidades educativas especiales- GUAJ, el cual contenga lineamientos curriculares pedagógicos y de competencias laborales que permitan a cada persona en situación de discapacidad cognitiva tener acceso al conocimiento de cualquier área productiva de las empresas de la región.

Los colegios deberán adecuar la infraestructura física donde el traslado de las personas con discapacidad, esté de acuerdo con su limitación. Además deberán formar un grupo de docentes en capacidad de atender, orientar y mejorar la calidad de vida presente y futura de las personas discapacitadas cognitivamente, promoviendo a nivel social y familiar la necesidad de apoyo laboral a estas personas con el objetivo de conseguir comprensión y acompañamiento en los roles en que se desempeñen.

Estos programas sugeridos y aplicados deberán ser evaluados permanentemente, con el fin de mejorar las debilidades que se encontraron en el desarrollo de los mismos.

La inclusión educativa es un derecho que todo niño (a) tiene de pertenecer al sistema educativo regular de este país. Este derecho lo lleva a adquirir respeto, aceptación e igualdad de oportunidades, facilidades y responsabilidades que le permiten funcionar como cualquier otro individuo dentro de los sistemas de educación.

La inclusión educativa tiene sus beneficios; y aunque hay mucha adversidad por los cambios que surgen en este proceso, esos beneficios son los que le permitirán desarrollarse académicamente para ser competitivo en nuestra sociedad.

Cuando la inclusión se lleva a cabo de un modo conveniente y con los requerimientos precisos, su influencia sobre el nivel global de calidad de la institución educativa que la establece es evidente, sobre todo si dicha integración ha sido voluntariamente asumida como principio en la organización de la planificación de dicho centro.

El establecimiento de la inclusión puede contribuir a la calidad de la educación que reciben los estudiantes con discapacidad Cognitiva, particularmente si se tiene en cuenta que puede contribuir al logro de un producto educativo en el que aparezca un desarrollo equilibrado de los valores que deben constituirlo, entre los que hay que incluir los de tipo social y moral.

La inclusión de estudiantes con discapacidad Cognitiva en centros y aulas ordinarias, constituye un factor dinamizador de la renovación pedagógica de los centros y de los profesores; ello es así por cuanto exige un replanteamiento general, desde la acomodación de los espacios e instalaciones, a la revisión de los supuestos organizativos, al ajuste de los diseños curriculares y hasta al reajuste de la misma evaluación educativa.

El trabajo en equipo que se logre conformar entre los profesores ordinarios y los de Educación Especial, la reducción efectiva de la razón alumnos/profesor, las habilidades específicas adicionales que aportan a la clase los profesores de Educación Especial y la planificación de aula que se lleva a cabo, son ciertamente algunas de las razones de tales ventajas

3.1.2.4 Las universidades. Es importante resaltar, que en la región se han

llevado a cabo actividades de inclusión laboral en las cuales ha participado la universidad Tecnológica de Pereira, demostrando buenas prácticas, así mismo se conoce que la universidad del Externado, en el año 2010, facilitó la biblioteca Luis Ángel Arango para que los jóvenes con discapacidad Cognitiva de la fundación Best Buddies asistieran a la universidad a tener clases sobre actividades laborales como la de manejar el dinero, el cual con tanto esfuerzo se ganan día a día en sus trabajos, en empresas como Alkosto, Pastas Doria y Juan Valdez entre otras.

Los profesores de la universidad Externado de Colombia les enseñaron muchas cosas por medio de juegos, cada una de las actividades tenía un tema: Necesidades, Valores, Formas de obtener dinero y Medios de pago.

Por lo tanto, las instituciones educativas a nivel Superior, deberán romper las barreras para permitir el ingreso a sus aulas para la formación de personas con discapacidad cognitiva.

Adicionalmente, las Universidades podrán trabajar en el programa de inclusión laboral permitiendo el ingreso en su grupo de trabajo de personas con discapacidad cognitiva, como actualmente lo está incursionando La Fundación Universitaria del Área Andina de Pereira.

3.1.3 Empresas. La constitución política de Colombia establece un derecho al trabajo, para todos. No existen condiciones, características o circunstancias particulares que permitan discriminar al momento de ejercer este derecho, sin embargo, es claro para todos que las personas en situación de discapacidad muchas veces son víctimas de discriminación laboral, principalmente por desconocimiento de sus verdaderas capacidades y por estereotipos que han impedido su verdadera inclusión social.

En tal sentido, las empresas han venido desarrollando políticas de

Responsabilidad Social, mediante las cuales permiten la inclusión laboral de personas con discapacidad, así como también han desarrollado varios mecanismos para participar en la inversión social.

De acuerdo con lo anterior, y fundamentados en el análisis presentado en las estadísticas efectuadas por la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia “ANDI”, a las 242 empresas nacionales enunciadas en el diagnóstico de este proyecto, seguros que los gremios y las asociaciones de empresarios, participarán activamente en este tipo de programas.

BENEFICIOS

La legislación colombiana ha procurado la inclusión generando incentivos a los empresarios que promuevan y realicen contratación laboral de personas en situación de discapacidad.

De lo que se trata, es que los empresarios contemplen las ventajas de vincular a este sector de la población, pero al mismo tiempo, derribar el tabú en torno a las limitaciones que tienen estas personas y resaltar sus valores.

Además de las exenciones tributarias otorgadas por la ley colombiana a las empresas que contratan personas con discapacidad, existen otros beneficios que redundan favorablemente en la productividad de la empresa, en su ambiente laboral, en la calidad humana de sus empleados, en el posicionamiento de la empresa frente a su entorno social, que no se manifiestan explícitamente pero que influyen favorablemente en la consecución de sus metas y objetivos.

BENEFICIOS LEGALES - LEY 361 DE 1997

El Estado Colombiano fomenta la inclusión laboral de Personas con discapacidad,

mediante la aprobación de leyes que benefician a nivel tributario a las empresas que contratan Personas con discapacidad.

Algunos de estos beneficios son: Gana preferencia en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos públicos o privados; preferencia en licitaciones, adjudicación y celebración de contratos públicos o privados cuándo está en igualdad de condiciones con otras empresas si tiene un 10% de sus empleados con algún tipo de discapacidad.

Gana prelación en el otorgamiento de créditos o subvenciones de organismos estatales, si orienta estos créditos y subvenciones a planes y programas que incluyan la activa participación de las personas con discapacidad.

Gana deducción de la renta del 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales, ocupando trabajadores con limitación no inferior al 25%.

Gana disminución del 50% en la cuota de aprendices que usted como empleador está obligado a contratar. Si contrata aprendices con discapacidad comprobada no inferior al 25%.

BENEFICIOS EN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Esta es una forma de desarrollar acciones de responsabilidad social empresarial que influyen en su balance social y la competitividad de su empresa. Además mejora la imagen corporativa frente a sus consumidores y clientes, y genera una ventaja comparativa frente a sus competidores en épocas de integración y globalización económica y social.

Una empresa que propone la lectura de un nuevo imaginario de los trabajadores con discapacidad, vinculándolos laboralmente bajo los criterios de igualdad,

equidad y equiparación de oportunidades, se posiciona ante su entorno económico y social como una organización que asume su compromiso de Responsabilidad Social Empresarial, con el interés prioritario de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de sus ciudadanos, como parte integral de los conceptos de crecimiento económico y desarrollo, aplicados por las nuevas sociedades del siglo XXI.

BENEFICIOS EN LA PRODUCTIVIDAD

Se ha comprobado que con la inclusión de personas con discapacidad cognitiva en las empresas, aumenta la capacidad productiva y el compromiso de los empleados hacia la empresa.

El Banco mundial en su informe “Discapacidad y Desarrollo” de 2004, sostiene que el desempleo de las personas con discapacidad le genera a la economía de los países una pérdida entre el 5.35% y el 6.97% del Producto Interno Bruto (PIB).

Con el ingreso formal al mercado laboral colombiano de esta población de ciudadanos, la economía del país encuentra una nueva fuerza productiva que suma esfuerzos, trabajo y voluntades para empujar hacia adelante, la industria, el comercio, el mercado de bienes y servicios.

En términos generales, la respuesta se traduce en nuevas oportunidades laborales, mayores índices de desarrollo y progreso, y el aumento en la capacidad de compra y endeudamiento de los colombianos, elementos que le dan sostenibilidad a la economía y estimulan la inversión.

BENEFICIOS DESARROLLO ORGANIZACIONAL

La vinculación de personas con discapacidad a los procesos productivos de una

empresa, les permite a los demás trabajadores, reconocer al otro como diferente, convivir con la diferencia y aprender de ella; circunstancias que influyen en el cambio de referentes relacionados con la actitud, el comportamiento, la manera de asumir compromisos y responsabilidades, así como en la forma de ver y analizar reflexivamente sus proyecto de vida y los imaginarios sociales existentes, frente a las reales características y las potencialidades de las personas con discapacidad³².

3.1.3.1 Empresas vinculadas en Pereira. Las empresas que a continuación se presentaron, corresponde a aquellas que han desarrollado prácticas en inserción laboral con personas discapacitadas en general, por tanto aprovechando su Responsabilidad Social, se inquiriere su continuidad con el programa.

CONFAMILIAR

Es una entidad de servicios dentro del campo de la Protección Social, que con fundamento en la subsidiaridad, la equidad y la inclusión, permite el desarrollo integral de la comunidad generando valor público.



BUSSCAR

Busscar de Colombia S.A. Se fundó en Pereira, como resultado de la alianza de un grupo de inversionistas colombianos con Busscar Onibus S.A. de Brasil, con el objeto de atender la demanda de buses para transporte de pasajeros, en el mercado colombiano y el resto de la comunidad Andina de Naciones.



³² www.pactodeproductividad.com/pe_empresarial.shtml#act

NORMARH

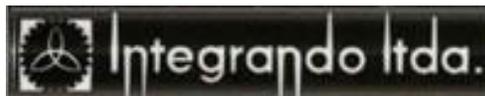
Empresa dedicada al diseño, fabricación y reparación de Moldes. Servicio de inyección, se fabrican productos por inyección de materiales plásticos. Sellos de seguridad, productos escolares, accesorios para persianas.



INTEGRANDO LTDA.

Empresa del sector metalmecánico; cuenta con más de 25 años de experiencia, por tal motivo se ha convertido en un aliado estratégico para la productividad y competitividad de diferentes empresas existentes en el país.

Su experiencia y conocimiento les permite planificar, gestionar, supervisar y diseñar actividades y sistemas de mantenimiento, así como optimizar la operación de plantas industriales y procesos productivos.



COMERCIALIZADORA SANTANDER

Empresa dedicada a la comercialización nacional e internacional de servicios, productos y electrodomésticos menores de marcas propias y representaciones en las líneas de hogar que buscan satisfacer las necesidades y expectativas de distribuidores y consumidores finales, al ofrecer respaldo con productos y servicios diferenciados de alta calidad.

Alcanzando un rendimiento adecuado para los inversionistas, el bienestar integral de sus colaboradores y un desarrollo continuo con responsabilidad social.



AUSTIN REED

Esta empresa ha apoyado el proceso de inclusión, es una fábrica de camisas y pantalones, que en su nómina cuenta con más de 30 personas que presentan alguna discapacidad. "Desde hace seis años han trabajado con personas con discapacidad y el desempeño ha sido óptimo. Por ejemplo, los que tienen dificultad auditiva son más productivos, porque no se distraen con facilidad. Además, en la empresa tratan a todos sus empleados de la misma manera y esto los hace sentir importantes", destacó Luisa María Vallejo, directora de Recursos Humanos de la empresa de confecciones³³.



Así mismo, se pretende vincular al programa las empresas que hasta el momento se han caracterizado por la inclusión laboral con personas con todo tipo de discapacidad y discapacidad cognitiva, dado que los resultados han sido satisfactorios; por tal motivo la ganancia en el camino ya recorrido se debe aprovecharla y lograr se incremente la inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva de nuestro programa. Estas empresas son: Carrefour, Homecenter, Alkosto, Éxito, Juan Valdez, Hamburguesas el Corral.

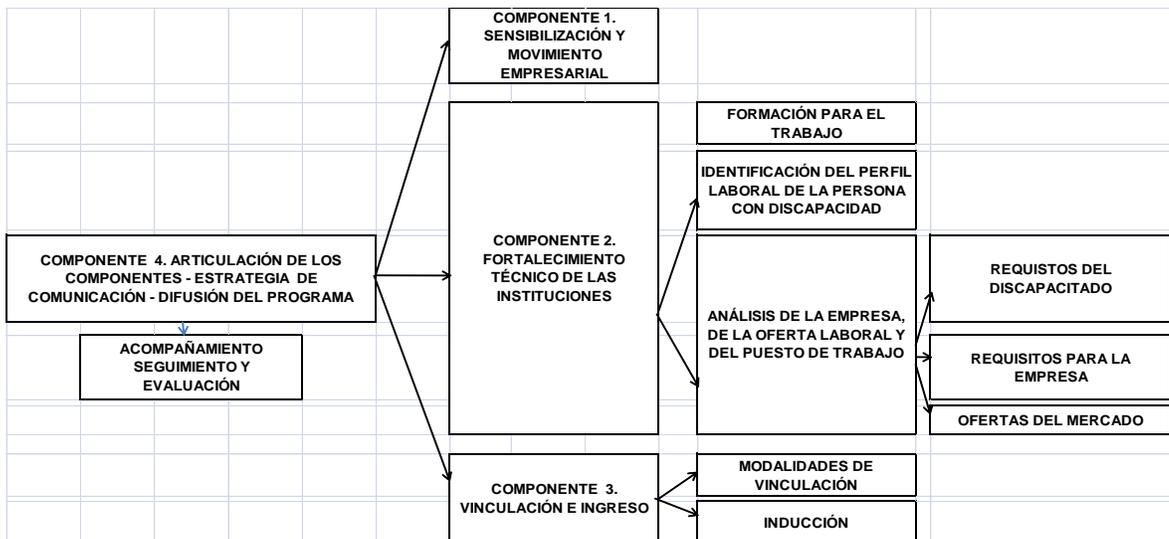
³³ Información extraída de la página de internet www.pactodeproductividad.com/pe_empresarial.shtml#act

3.2 FINANCIACIÓN

Esta deberá ser obtenida de los propios empresarios y del Estado; dado que por las políticas de Responsabilidad Social Empresarial, ellos deben de invertir en este tipo de proyectos, por lo tanto, a través de la campaña de sensibilización propuesta en el programa de inclusión laboral, se deberá reforzar el tema de RESPONSABILIDAD SOCIAL, así mismo, recurrir ante La Confederación Colombiana de Cámaras de Comercio - CONFECÁMARAS, la Federación Nacional de Comerciantes - FENALCO, la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia - ANDI, la Asociación Colombiana de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas y el Ministerio de la Protección Social, para buscar su respaldo y apoyo de los principales gremios económicos del país.

3.3 PROGRAMA DE INCLUSIÓN LABORAL

Tabla 47. Mapa conceptual programa inclusión laboral



Fuente: Propuesta de investigadores

El Programa se plantea como metas particulares, la formación para el trabajo de 2.166 personas con discapacidad cognitiva, las cuales según cifras del DANE, se

encuentran en edad productiva, es decir, entre los 15 y los 59 años de edad; también se plantea el fortalecimiento en inclusión laboral de 4 Instituciones de rehabilitación; la asesoría y apoyo de programas de formación para el trabajo en estrategias de inclusión educativa; y la vinculación de 11 empresas de los sectores agrícola, industrial, comercial y de servicios, que generen 1000 empleos u oportunidades de trabajo formal para Personas con discapacidad.

La metodología de trabajo se basa en el desarrollo simultáneo de cuatro componentes: La sensibilización y movilización del sector empresarial; el Fortalecimiento Técnico de las Instituciones de Rehabilitación en el tema de inclusión laboral; el ingreso de personas con discapacidad en programas de Formación para el trabajo, y por último, la Articulación de los anteriores componentes con la estrategia de comunicación para difundir el Programa.

3.3.1 Componente 1. SENSIBILIZACIÓN Y MOVILIZACIÓN DEL SECTOR EMPRESARIAL. Este componente permite atraer al sector empresarial, para que identifique las capacidades y habilidades de las personas con discapacidad cognitiva como potencial laboral, y permita su inclusión como trabajadores en ellas, con las garantías laborales que otorga la legislación colombiana.

Sensibilizar a colaboradores, jefes y directores a través de estrategias de comunicación, talleres y capacitaciones, con los cuales se deben romper paradigmas acerca de la productividad y campo de acción de las personas con discapacidad cognitiva y lograr hacer creer en la inclusión laboral; sensibilizarlos de cómo deben ser las relaciones interpersonales, afectivas y sociales para comprender las dificultades de estos seres humanos.

Las principales metas del Programa en este componente son:

- Motivar a 200 empresas del municipio de Pereira, para participar en el

programa de la inclusión laboral de Personas con discapacidad cognitiva.

- Lograr que 80 empresas del municipio vinculen efectivamente a personas con discapacidad Cognitiva.
- Motivar a 5 funcionarios de las empresas vinculadas, para que acompañen en la tarea de vinculación y tutoría a las personas con discapacidad cognitiva contratadas.
- Incluir laboralmente a 1000 personas con discapacidad en un empleo formal.
- Promover la sensibilización empresarial hacia la contratación de personas que se encuentran en exclusión social y laboral por su condición de discapacidad cognitiva.
- Generar una red de empresas comprometidas en la inclusión laboral de los beneficiarios del programa.
- Motivar y capacitar a los beneficiarios del programa para la búsqueda activa de empleo a través de la consecución de logros concretos.
- Facilitar a los beneficiarios las herramientas necesarias para mejorar su perfil de futuros empleados e incrementar así las posibilidades de inclusión laboral.
- Acompañar y apoyar al beneficiario durante todo el proceso de búsqueda de empleo y mantenimiento de la actividad laboral.

Así mismo, ésta estrategia deberá ser extensiva para sensibilizar a los beneficiarios y padres de familia, sobre la necesidad de capacitarse y permitir la inclusión de sus hijos como empleados en una determinada empresa, donde a

través del adecuado acompañamiento, se muestren los beneficios del programa de inclusión, basados en la concertación, el dialogo el respeto, la confianza y el afecto.

3.3.2 Componente 2. FORTALECIMIENTO TÉCNICO INSTITUCIONAL. Hacen parte de este componente las Instituciones de rehabilitación seleccionadas, que cuenten con capacidad logística y organizacional para asumir el reto de la inclusión laboral en la ciudad de Pereira.

La principal meta del programa en este componente es:

Cualificar técnicamente en procesos de inclusión laboral a 4 organizaciones.

3.3.2.1 Formación para el trabajo. Este componente tiene como propósito, crear las condiciones necesarias que permitan la formación para el trabajo de las personas con discapacidad Cognitiva, con base en sus conocimientos y destrezas; en el trabajo de fortalecimiento con las Instituciones de rehabilitación e intermediación laboral y en la demanda de los oficios y competencias laborales que requiere el país y el sector empresarial.

Se contará con la participación de la academia y la fundaciones, creando programa de capacitación laboral para personas con discapacidad cognitiva que les permita cumplir las necesidades y roles, operativos y técnicos requeridos por las empresas de la ciudad.

Las cifras estadísticas del 2005 del Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas – DANE, indican que el 51% de la población con discapacidad cognitiva se encuentran en edad productiva y sin empleo, se buscará vincularlas al programa, cambiando esta realidad, para mejorar su condición de vida, lo cual representara además beneficio para el país y la sociedad.

Las principales metas del Programa en este componente son:

- Vincular al programa docentes especializados para el trabajo con personas con discapacidad cognitiva.
- Capacitación a 40 docentes de las instituciones académicas en metodologías, y didácticas especiales para las personas con discapacidad cognitiva.
- Contar con el apoyo incondicional del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, para la capacitación en diferentes áreas académicas encaminadas al inclusión laboral para las personas con discapacidad cognitiva del municipio de Pereira, de acuerdo con los requerimientos del sector económico de la región.
- Selección e ingreso de las personas con discapacidad cognitiva a los programas de capacitación ofrecidos.
- Vincular al programa mínimo 2.166 equivalentes al 51% de la población con discapacidad cognitiva, en cursos de formación para el trabajo.
- Certificación de las personas con discapacidad seleccionadas.
- Verificación y ajuste a los programas de acuerdo para el cumplimiento de las metas propuestas.
- Evaluar permanentemente el proceso.

Por otro lado, de acuerdo con las habilidades detectadas en las personas con discapacidad cognitiva, según las encuestas realizadas para este trabajo, los programas en los cuales las instituciones académicas deben capacitarlas, básicamente deberán estar enfocados en las siguientes labores, que a su vez

corresponden a las ofertas del mercado actual, las cuales están enunciadas en su respectivo capítulo.

3.3.2.2 Identificación del perfil laboral de la persona con discapacidad. El programa deberá estar fortalecido en talentos humanos que identifiquen y caractericen las habilidades de las personas con discapacidad cognitiva, para que la capacitación laboral sea acorde a sus aptitudes y destrezas logrando mejores resultados.

Principales metas del componente:

- Contar con talentos humanos como Psicólogos, Educadores Especiales Trabajadores sociales, Terapeutas del lenguaje y Terapeutas ocupacionales, que identifiquen plenamente el tipo y grado de la discapacidad cognitiva del beneficiario del programa.
- Cumplir con los parámetros exigidos por el mercado entre los cuales se destacan: No tener problemas neurológicos, tener un grado de discapacidad leve menor del 35, desplazarse independientemente, no consumir medicamentos, no ser agresivos, ser ordenados, concentrado y tener buena memoria.

3.3.2.3 Análisis de la empresa, de la oferta laboral y del puesto de trabajo. El Programa de Intermediación Laboral, busca generar oportunidades de empleo y la ubicación laboral de personas con discapacidad cognitiva con la realización de un contrato legal de trabajo; para ello se gestionarán puestos de trabajo y ofertas de empleos en empresas públicas y privadas de la siguiente manera:

- El Programa establecerá un vínculo permanente con los empresarios, quienes tienen la oportunidad de contar con un servicio de orientación, evaluación y análisis de los puestos de trabajo disponibles y así obtener un trabajador acorde a

los requerimientos del cargo ofertado por la empresa.

- El Programa establecerá un nexo permanente con las personas con discapacidad cognitiva, las que contarán con un servicio de evaluación de sus potencialidades, orientación laboral e intermediación laboral, buscando el puesto de trabajo acorde a sus potencialidades e intereses como una alternativa a su propia búsqueda de empleo.

El programa estará dirigido a personas con discapacidad cognitiva, mayores de 18 años, que buscan un empleo.

REQUISITOS DEL DISCAPACITADO

De acuerdo con las encuestas realizadas, se identificó la necesidad primordial de que la persona con discapacidad cognitiva previamente sea evaluada, valorada y diagnosticada, para tener claramente identificado el grado de su discapacidad cognitiva, de esta forma brindarle el programa de capacitación adecuado de acuerdo con sus habilidades, luego del cual podrá pertenecer al programa de inclusión y cumplir los siguientes requisitos:

- Ser Autovalente (trasladarse solo, ser autónomo).
- Mayor de 18 años.
- Tener la credencial de haber sido capacitado laboralmente por la entidad articulada y continuar en proceso de rehabilitación.
- Ser funcional.
- Cumplir las exigencias del cargo, si la empresa donde será vinculado está

certificada en la Norma ISO, se exige que el trabajador sea bachiller.

- Tener conocimientos básicos de las matemáticas y lecto-escritura, como saber sumar, restar, escribir, leer y firmar con su nombre.

REQUISITOS PARA LA EMPRESA

- Realizar el contrato respectivo de trabajo.
- Garantizar las 4 horas de la jornada de trabajo.

- Permitirle al empleado una inducción al puesto de trabajo de mínimo un mes.
- Permitir hacer la evaluación periódica del desempeño del empleado por parte del programa.

- Permitir realizar los ajustes del cargo.
- Permitir la tutoría y acompañamiento por parte de uno de los funcionarios de la empresa asignado para ello.

OFERTAS DEL MERCADO

Es necesario que el programa de capacitación se enfoque principalmente en las necesidades de la economía de la región, las cuales en el momento para Pereira se encuentran en Metalurgia y Confección, sin embargo en este tipo de actividades no existen referentes de personas con discapacidad cognitiva que se encuentren vinculadas en su ejecución, encontrando que en las principales actividades en las cuales se han desempeñado corresponden a:

- Operación logística en hoteles, centros comerciales, y sitios de entretenimiento,
- Cultura, turismo y trabajo.

- Operación logística en grandes superficies, en puntos de venta
- Manejo de archivo
- Auxiliar de Empaque
- Servicio al cliente
- Auxiliar de piso
- Auxiliar de Almacenamiento
- Auxiliar de bodega
- Creación de artesanías
- Auxiliar de panadería
- Cultivo de huertas
- Manejo de tienda.

3.3.3 Componente 3. VINCULACIÓN E INGRESO. Se requiere de una articulación propia del programa para lograr mancomunadamente un resultado positivo en la inclusión al sector laboral y productivo de las empresas de la región, mediante lo siguiente:

- Revisión del espacio, área y zona laboral que permita el adecuado desempeño de nuestro beneficiario que será vinculado en determinada empresa.
- Verificar que la persona a vincular se encuentre totalmente capacitada para afrontar las exigencias del puesto laboral.
- Verificar el cumplimiento del acompañamiento y tutoría de los funcionarios asignados en cada empresa en dicho rol.
- Evaluación y seguimiento permanente al puesto de trabajo y acompañamiento al desempeño laboral de las personas con discapacidad cognitiva incluidas en las empresas.

MODALIDADES DE VINCULACIÓN

Igualmente, se debe desarrollar un proceso de vinculación con la empresa, en el cual deberá participar la familia, continuando con el acompañamiento en la elaboración del contrato, el cual podrá tener cualquiera de las siguientes modalidades:

- Contrato laboral.
- Contrato de aprendizaje.
- Prestación de Servicios.
- Subcontratando bienes y servicios a cooperativas o asociaciones que vinculan a personas con discapacidad (outsourcing, maquila y otras modalidades).

No se admite la realización de pruebas psicotécnicas, ya que para ellos se les deben efectuar pruebas técnicas, dado que en general no puede resolver test.

INDUCCIÓN

Este proceso de inducción deberá desarrollarse de manera especial, dado que el aprendizaje de las personas a con discapacidad cognitiva es más lento, debe llevarse a cabo, mediante un proceso repetitivo, insistente y con recordaciones diarias, a través de la práctica con una duración mínima de un mes, adicionalmente debe garantizarse un tutor permanente, quien desarrollará además los procesos de evaluación, para identificar los puntos clave de la inducción que no quedaron lo suficientemente claros para el trabajador, con el fin de reforzarlos.

Este tutor, puede ser un empleado de la empresa, un compañero laboral o alguien asignado externo, se recomienda adicionalmente, realizar evaluaciones periódicas del cargo y las funciones para evitar errores en los procesos y riesgos de accidentes.

Resaltando los beneficios de un buen proceso de inducción, y la importancia del compromiso y acompañamiento por parte de los directivos de la organización.

3.3.4 Articulación de los componentes - estrategia de comunicación – difusión del programa. El propósito principal de este componentes es el de dar a conocer a la sociedad del municipio de Pereira, a través de una estrategia de comunicación el programa capacitación a personas con discapacidad cognitiva para incluirlas laboralmente en el sector productivo de la región, para con ello lograr atraer tanto instituciones que capaciten académica y laboralmente y empresas que con su Responsabilidad Social hagan inclusión laboral y apoyen financieramente a este tipo de proyectos. Como también la vinculación a este de organismos nacionales e internacionales.

Las principales metas del programa en este componente son:

- Crear una estrategia de comunicación para articular a los actores que participan en el proceso de inclusión laboral.
- Realizar un video donde se documenten mínimo 5 buenas prácticas de inclusión.
- Diseñar e implementar estrategias para articular el trabajo de los actores en la región, en favor de la inclusión laboral de personas con discapacidad tales como:

Empresarios, instituciones académicas, entes gubernamentales, organizaciones nacionales e internacionales, gremios, universidades, Asociaciones de personas con discapacidad y los medios de comunicación.

- Identificar y documentar las experiencias evidenciadas de inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva.

3.3.4.1 Acompañamiento seguimiento y evaluación. Para desarrollar esta estrategia se deberá buscar una persona idónea para que realice esta labor, en nuestro caso lo desarrollará un profesional laboral, quien se encargará de realizar la evaluación y pruebas de desempeño.

Se desarrollarán formatos de desempeño que permitan evidenciar los resultados obtenidos en la gestión laboral, los cuales serán revisados en el seguimiento efectuado.

Se llevarán a cabo vistas periódicas y espontáneas que permitan evaluar de manera objetiva los resultados del desempeño, así como también las relaciones interpersonales con sus compañeros y jefes.

Realizar capacitaciones que refuercen los aprendizajes obtenidos y que mejoren el desempeño.

Evaluar el trato dado al empleado por parte de sus jefes directos y el cumplimiento de compromisos adquiridos.

Realizar ajustes al puesto de trabajo de acuerdo con los resultados obtenidos, que permitan mejorar el rendimiento y el ambiente laboral.

Entrevistas ocasionales con las personas con discapacidad cognitiva vinculadas en las diferentes empresas, para conocer el grado de satisfacción por su desempeño laboral y por el trato recibido.

4. CONCLUSIONES

1. En Risaralda se han identificado de acuerdo con el censo del DANE, 7324 personas con discapacidad cognitiva; de los cuales en Pereira son 4.209 personas con discapacidad cognitiva.
2. En Risaralda hay 3597 personas con discapacidad cognitiva que a su vez se encuentran en edad productiva entre 15 y 59 años; de los cuales en Pereira son 2.166 personas con discapacidad cognitiva.
3. Los gremios de acuerdo con las estadísticas del ANDI, se han fortalecido en prácticas de Responsabilidad Social, además 64% de los empresarios del país invierten en R.S, el 54% Patrocinan proyectos de Responsabilidad Social, cifras interesantes para la búsqueda de la financiación de nuestro programa.
4. De acuerdo a la encuesta efectuada por los investigadores, se encontró que de las cuatro Instituciones visitadas el 100% de ellas brindan capacitación académica, el 100% brindan capacitación laboral, el 75% de ellas hacen acompañamiento psicológico, el 75% hacen acompañamiento familiar y el 50% realizan otro tipo de actividades como asesoría en nutrición, en terapia ocupacional y en neuro-psicopedagogía.
5. El 75% de las Instituciones si conoce cuál es el tipo de discapacidad que poseen las personas que llegan a ser capacitadas, ya que los programas con quien tienen convenio, Pacto de Productividad y Best Buddies, lo realizan previamente. Por el contrario el otro 25% de las Instituciones no lo conocen, ya que ellas mismas se encargan de realizar esta labor una vez que ingrese la persona.
6. Dentro de los tipos de discapacidades identificadas en Pereira, el 75% de las

Instituciones encuestadas atiende personas con discapacidad cognitiva, el 75% atiende personas con discapacidad física, el 75% atiende personas con discapacidad auditiva, el 50% atiende personas con discapacidad visual y el 50% atiende otro tipo de discapacidades como esquizofrenia, bipolaridad e hiperactividad.

7. En el último año cada Institución encuestada ha capacitado un número considerable de personas con discapacidad cognitiva, entre las cuales Fundación Instituto Pedagógico Especializado – INPE ha sido quien más número de personas ha capacitado, con un total de 70. Le sigue la Fundación para el Fomento de la Lúdica, el Deporte, la Educación y la Salud de personas Especiales – LUDES con 25 personas capacitadas, y la Fundación Centro para la Prevención y Rehabilitación Integral – CINDES con 17 personas. Por el contrario el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA ente que está obligado por el Estado a capacitar a todo tipo de población vulnerable, no ha capacitado a población con discapacidad cognitiva.

8. Entre los tipos de discapacidad Cognitiva atendidos en las fundaciones de rehabilitación, el 75% de las Instituciones capacitan personas con Síndrome de Down, el 75% capacitan personas con Síndrome de Asperger, el 75% capacitan personas con Retraso Mental, el 75% capacitan personas con Autismo y el 75% capacitan personas con otro tipo de discapacidades como parálisis cerebral, insuficiencia motora de origen cerebral- IMOC, hipoxia y síndrome adicional.

9. El 25% de las Instituciones que capacitan personas con discapacidad Cognitiva les han brindado capacitación en sistemas, el 25% de las Instituciones han capacitado en servicios de cafetería, el 25% han capacitado en logística, el 75% han capacitado en empaque, el 25% en servicio al cliente y el 75% han capacitado en otras áreas tales como panadería, manejo de huertas y de tiendas, y en desarrollo de artesanías.

10. Por otro lado el 75% de las Instituciones han detectado habilidades artísticas en las personas con discapacidad Cognitiva, el 75% han detectado habilidades musicales, el 75% han detectado habilidades sociales y el 50% han detectado habilidades afectivas.

11. El 75% de las Instituciones encuestadas tienen programas de conectividad con otras instituciones para llevar a cabo la inclusión laboral de las personas con discapacidad Cognitiva.

12. Los programas de conectividad del 50% de las Instituciones, los celebran directamente con empresas de Pereira como Alkosto, el 25% de la Instituciones tiene plan de conectividad con Homecenter directamente, el 25% de las Instituciones tienen relación con las empresas de la ciudad a través del Programa de inclusión Pacto de Productividad, y el 75% de las Instituciones tienen relación con las empresas de la ciudad a través del Programa de inclusión Best Buddies, quienes son las encargadas de hacer la conectividad entre el Estado, las Instituciones y las Empresas.

13. El 25% de las Instituciones dicen que las personas con discapacidad Cognitiva se desempeñan en las empresas con las cuales se tiene conexión, en labores como auxiliar de almacén y el 25% dice que se desempeñan en auxiliar de bodega. Ninguna de las Instituciones dice que se desempeñan en servicio al público ni en otro tipo de actividad.

14. Entre las exigencias del mercado identificadas por las Instituciones capacitadoras se encuentra que el 75% dice que deben saber leer y escribir, el 75% dice que deben saber sumar y restar, el 75% dice que no deben tener problemas neurológicos, el 75% dice que deben saber desplazarse en servicio público y el 50% dice que deben tener una discapacidad leve menor de 35°.

15. La formación para el trabajo a personas con discapacidad cognitiva debe considerar la graduación de tareas por nivel de dificultad. Se debe dar instrucción verbal de cómo realizar las tareas paso a paso, información escrita de forma sencilla apoyada en imágenes e instrucción demostrativa, mostrando como lo hacen otras personas para después poner a repetir de manera que mecanice la rutina necesaria para ejecutar cada actividad.

16. El programa está diseñado para atender la población con discapacidad cognitiva del municipio de Pereira, pero dadas las cifras según el censo aportado por el DANE y al identificar que en el departamento existe un total de 7324 con discapacidad cognitiva, el programa deberá ser extensivo a nivel departamental, una vez se logren las metas a nivel municipal.

5. RECOMENDACIONES

1. Realizar seguimiento periódico de evaluación al desempeño y puesto de trabajo de la persona con discapacidad del programa de inclusión, para realizar los ajustes que permitan su adaptación y buen funcionamiento.
2. Realizar estrategias de mercadeo, que permitan vincular más empresas con Responsabilidad Social al programa de inclusión.
3. Realizar promoción y motivación hacia la Responsabilidad Social y sus beneficios.
4. Ampliar la atención y cobertura del programa hacia otros tipos de discapacidad como es el caso de Discapacidad visual, puesto que es otro grupo muy discriminado y de baja atención laboral.
5. Crear mecanismos claros de comunicación y difusión del programa, para garantizar su viabilidad y permanencia en el tiempo.
6. Promover campañas de capacitación a docentes encargados de la educación especial para brindar herramientas hacia la inclusión laboral.
7. Promover espacios en los cuales participen los empresarios tanto públicos como privados y personas con discapacidad cognitiva, para que a través de charlas y vivencias se creen empatías y voluntades de participación en el programa.
8. Incentivar la investigación a la academia para que promueva el mejoramiento de la calidad de vida de estas personas aisladas por la sociedad.

9. Realizar alianzas estratégicas con ONG y organismos internacionales para la consecución de recursos económicos en pro del proyecto, los beneficiarios y docentes.

10. Realizar la gestión en un marco jurídico legal y transparente tanto del manejo de los recursos disponibles, como del sistema de contratación, para garantizar que la inclusión se desarrolle en un marco igualmente transparente y legal.

11. En forma simultánea se debe motivar a otras empresas interesadas en vincular a estas personas como auxiliares en hoteles para brindar mayores posibilidades de inclusión laboral retomando la experiencia de la Asociación Hotelera y Turística de Colombia – COTELCO, del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y de la Fundación para la Investigación Educativa Especial - FIDES. De forma paralela a la formación se debe buscar por parte de las entidades de rehabilitación de donde podría provenir la población un apoyo para el mantenimiento y reforzamiento de las habilidades para el trabajo.

12. Incorporar el enfoque de Inclusión en todas las áreas del MEN, para generar capacidad institucional y educación integral.

13. Contar con la asesoría de expertos.

14. Hacer alianzas con la academia, el sector productivo y las ONG, por medio de redes que construyan estrategias en pro de la inclusión laboral con personas en situación de discapacidad cognitiva.

15. Articular acciones con los organismos de control para hacer efectivo a la población con discapacidad el derecho a la educación y la formación laboral.

16. Continuar ampliando el círculo de la inclusión para que cada vez sean más las

personas que realmente sientan que su derecho a la formación integral es reconocido, respetado y garantizado.

17. Sensibilizar en no poner en tela de juicio la educación inclusiva en su idoneidad y su eficacia en el plano laboral.

18. El estado debe destinar recursos y determinar las responsabilidades en cuanto a la formación laboral de personas con discapacidad cognitiva y delegar en el gobierno central funciones para la conexión con empresas, instituciones y Fundaciones, para su generación de empleo.

19. En la Nación y en los Departamentos se deben implementar programas de acuerdo al contexto de cada región para proteger los derechos humanos de las personas con discapacidad cognitiva.

20. Concientizar a la ciudadanía en general que las personas con discapacidad cognitiva no son un estorbo en la sociedad, en las empresas ni en su familia.

21. Crear conciencia sobre la productividad del discapacitado cognitivamente y su importancia de obtener un empleo digno.

22. Considerar las diferencias individuales como una actitud mental y no de rechazo ni de indiferencia.

23. No excluir a los discapacitados cognitivos en el plano laboral, por estar “en desventaja” con personas que poseen otros tipos de discapacidad.

24. Divulgar en los medios de comunicaciones radiales y escritas y en especial a las empresas productivas de la región, sobre la importancia de incluir en su nómina laboral a personas con discapacidad cognitiva.

25. Reconocer el trabajo y responsabilidad social que adquieren las diferentes empresas al brindar oportunidad laboral a personas con discapacidad cognitiva.

26. La exclusión laboral no sólo implica un desequilibrio económico, sino que aleja del contacto con otras personas y la posibilidad de dar a conocer una imagen, distorsionada. Quienes trabajan con personas en situación de discapacidad cognitiva, destacan que tienen gran espíritu de superación, son "metódicas, ordenadas, responsables y muy fieles a la empresa". Los trabajadores con discapacidad están, en general, muy bien considerados, sus resultados laborales son "altamente satisfactorios" y los empleadores "no consideran que supongan un problema añadido".

27. Se deben proveer herramientas que permitan un mayor conocimiento de las necesidades de la población en situación de discapacidad, de clasificarlas para facilitar su desempeño laboral.

28. Documentar a empresas productivas de la región sobre la naturaleza y el impacto de las limitaciones de la discapacidad cognitiva y de la participación de las actividades que ellos pueden aportar en su proceso de producción.

29. Se manifiesta la necesidad de generar políticas encaminadas a re- direccionar las visiones y actitudes de la sociedad hacia las personas con discapacidad cognitiva, quienes parecen ser invisibles ante los ojos de algunos sistemas educativos y de las empresas públicas y privadas.

30. La comunicación debe estar inmersa en el engranaje del proceso y no como una estrategia para vender el proceso.

31. Se necesitan líderes sociales para adelantar procesos y estrategias que conlleven a un éxito en la aplicación de programas de inclusión laboral.

32. Propiciar espacios en las instituciones educativas y laborales para vivir jornadas de afecto, amor, respeto y sentido de pertenencia con las personas que poseen discapacidad cognitiva.

33. Crear lazos de liderazgo y respeto por la igualdad social en todos los grupos sociales de la comunidad regional, municipal, departamental y nacional a través de seminarios, conferencias y foros.

BIBLIOGRAFÍA

“Artículo ciudadanos y ciudadanas con discapacidad cognitiva se vinculan laboralmente a empresas de la ciudad”.

Congreso de la República de Colombia. Leyes que rigen la discapacidad cognitiva. 2004. Extraído de: www.scribd.com/doc/.../028-Discapacidad-Cognitiva

CUERVO, C, TRUJILLO, A, PÉREZ, L. Modelo conceptual colombiano de discapacidad e inclusión social. Facultad de Medicina Universidad Nacional de Colombia. 2008

DURANTE MOLINA, Pilar. PEDRO TARRÉS. Pilar. Terapia ocupacional en geriatría (modelo de discapacidad cognitiva de allen). 2010. Extraído de: http://books.google.com.co/books?id=6MG2eSmU0i0C&pg=PA24&dq=modelo+de+discapacidad+cognitiva+de+allen&hl=es&ei=5IMvTo_oHarh0QGcuLHmAQ&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=2&ved=0CC4Q6AEwAQ#v=onepage&q=modelo%20de%20discapacidad%20cognitiva%20de%20allen&f=false

GARZÓN, Gloria Inés Información obtenida de la encuesta realizada a la Directora de la Fundación Instituto Pedagógico especializado INPEC.

GÓMEZ, J. Magnitud de la exclusión educativa de las personas en condición de las discapacidades cognitivas en Colombia. 2007

INNERARITY, Daniel. El Futuro y sus enemigos. 2009.

LADINO, Rubí Alba. Informe de Gestión del “PAPNE” en el marco del proceso de rendición pública de cuentas para la garantía de los derechos de la infancia, la adolescencia y la juventud. Secretaría de Educación Alcaldía de Pereira.– año

2005-2011

LEÓN, Javier. Programa empresarial de promoción laboral productiva para personas con discapacidad “pacto de productividad”. 2010. Extraído de:

http://www.pactodeproductividad.com/iforo/foro16dic_mercedes_botero.pdf

MARTÍNEZ, Martín. Apartes encuesta realizada al Sr., Secretario Información obtenida de la página de Internet www.recreacion.org

Ministerio de Educación Nacional. Orientaciones pedagógicas para la atención educativa a estudiantes con discapacidad cognitiva. 2006. Extraído de:

[http://www.areandina.edu.co/bienestar/documentos/LINEAMIENTOS DISCAPACIDAD COGNITIVA.pdf](http://www.areandina.edu.co/bienestar/documentos/LINEAMIENTOS_DISCAPACIDAD_COGNITIVA.pdf)

MONCADA BETANCUR, Cesar Augusto. Información obtenida a través de la entrevista realizada al Sr, Coordinador de Cajas de la Tienda Homecenter de la ciudad de Pereira. Información obtenida de la página de Internet

<http://www.pactodeproductividad.com/iforo/6alkosto.pdf>

MONTERO GÓMEZ, Catalina. Estrategias para facilitar inserción laboral a personas con discapacidad. 2005. Extraído de:

http://books.google.com.co/books?id=sS08jwVy8L4C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

MORENO MASMELA, Sonia. BOCANEGRA DE BELTRÁN, Margarita. Psicología Evolutiva. Facultad de Educación Abierta y a Distancia. Universidad del Quindío. 1988.

PARRA, C. Enfoque de derechos humanos en la política pública de discapacidad. Univ. Sergio Arboleda. Bogotá (Colombia). 2007

PARRA, María Lucía. Encuesta realizada a la Directora de la Fundación para el Fomento de la Lúdica, el Deporte, la Educación y la Salud de Personas Especiales – LUDES. Información obtenida de la página de Internet www.fundacionludes.org

PETERS, S. Educación Integrada para incluidos. Discapacidades y necesidades educativas especiales. Banco Mundial. 2003

PINZÓN RUEDA, María del Pilar. Directora Fundación Unicornio Información obtenida de la página de Internet <http://www.ladiscapacidad.com>

RÍOS, Mónica. Apartes de la entrevista con la Coordinadora del programa Pacto de Productividad en Pereira. Información de la página www.pactodeproductividad.com

ROBLEDO SANZ, Laura, Apartes de la entrevista con la Preparadora Laboral Zona Pereira Información obtenida página de Internet www.bestbuddies.com.co;

SCHALOCK, R. Paradigma formulado. 1999.

Secretaría de Educación y Cultura Municipal de Soacha, Equipo de apoyo a la educación inclusiva. Como reconocer a los estudiantes con necesidades educativas especiales. 2010. Extraído de: <http://www.iesma.edu.co/adicionales/comoidentificar.pdf>

Texto de Gorbenia en el año 2000

Webgrafia

<http://www.radiosantafe.com/2011/05/22/+personas-discapacidad-cognitiva-ingresan-al-mercado-laboral/>

www.aulaabierta.edu.co

www.fides.org.co

www.pactodeproductividad.com/admin_abvanpereira/avaper_arc2.pdf

www.discapacidadenpereira.bolgspot.com

<http://www.saldarriagaconcha.org/Library/News/Files/Presentaci%C3%B3n%20Jai-me%20Vence%20-%20SENA240.PDF>

<http://www.juanvaldezcafe.com>

<http://www.gruponutresa.com>

<http://www.bogotaturismo.com/noticias/ciudadanos%20%20ciudadanas%20com%20discapacidad%20cognitiva%20se%20vinculo%20laboralmente%20a%20empresas%20de%20la%20ciudad.php>

www.nlm.nih.gov/medlineplus/spanish/ency/article/001523.htm

www.petra-udl.com/aaluja-archi/psico/retraso%20mental.pdf

www.ladiscapacidad.com/discapacidad/discapacidadcognitiva/discapacidadcognitiva.php

www.perso.wanadoo.es/jaguar/srf.htm

www.nlm.nih.gov/medlineplus/spanish/ency/article/001549.htm

www.ladiscapacidad.com/discapacidad/discapacidadcognitiva/discapacidadcognitiva.php

www.buenastareas.com/ensayos/Sindrome-De-Williams/1636667.html

www.wikipedia.org

www.pactodeproductividad.com/pe_empresarial.shtml#act