



El Ágora U.S.B.

ISSN: 1657-8031

ISSN: 2665-3354

Universidad de San Buenaventura

Guzmán Pacheco, Juan Felipe; Pinilla Díaz, Carlos Andrés
Diseño de Estrategias para la Inclusión Laboral de Personas con Diversidad
Funcional Cognitiva en la segunda Ciudad más importante del Huila
El Ágora U.S.B., vol. 22, núm. 2, 2022, Julio-Diciembre, pp. 632-665
Universidad de San Buenaventura

DOI: <https://doi.org/10.21500/16578031.6262>

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=407774881007>

- ▶ [Cómo citar el artículo](#)
- ▶ [Número completo](#)
- ▶ [Más información del artículo](#)
- ▶ [Página de la revista en redalyc.org](#)

U.S.B. 

Sistema de Información Científica Redalyc

Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso
abierto

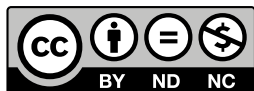
Diseño de Estrategias para la Inclusión Laboral de Personas con Diversidad Funcional Cognitiva en la segunda Ciudad más importante del Huila

Design of Strategies for the Labor Inclusion of People with Cognitive Functional Diversity in the Second Most Important City in Huila

Por: Juan Felipe Guzmán Pacheco¹ & Carlos Andrés Pinilla Díaz²

1. Psicólogo, Magíster en Administración y Planificación, Especialista en Evaluación Clínica y Tratamiento de Trastornos Emocionales. Docente del programa de Psicología – Universidad de Investigación y Desarrollo UDI. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-2161-6344> Contacto: efguzmanp@gmail.com jguzman7@udi.edu.co
2. Ingeniero de Sistemas, magíster en Dirección y Administración de Empresas, especialista en Gerencia de la Calidad. Instructor Gestión Administrativa y Empresarial del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-1833-9366> Contacto: capinilla@sena.edu.co

OPEN ACCESS



Copyright: © 2022 Revista El Ágora USB.

La Revista El Ágora USB proporciona acceso abierto a todos sus contenidos bajo los términos de la licencia [creativecommons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/) Atribución–NoComercial–SinDerivar 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Tipo de artículo: Investigación

Recibido: octubre de 2021

Revisado: noviembre de 2021

Aceptado: febrero de 2022

Doi: 10.21500/16578031.6262

Cítar así:

Guzmán Pacheco, J. & Pinilla Díaz, C. (2022). Diseño de Estrategias para la Inclusión Laboral de Personas con Diversidad Funcional Cognitiva en la segunda Ciudad más importante del Huila. *El Ágora USB*, 22(2), 632-665.

Doi: 10.21500/16578031.6262

Resumen

En el municipio de Pitalito-Huila (Colombia) se evidencia un alto grado de desconocimiento sobre la diversidad funcional cognitiva, generando una problemática social que levanta barreras e impide la inclusión de personas en esta condición. Es así que, el problema de inclusión laboral para personas con diversidad funcional surge del desconocimiento de esta condición, de la percepción errada sobre sus capacidades, de las deficiencias educativas en torno a las competencias laborales y de la falta de intervención gubernamental en la divulgación de las políticas públicas de inclusión. Finalmente, se proponen estrategias bajo el modelo de innovación de la triple hélice para lograr efectividad en los procesos inclusivos de inserción social, educativa y laboral.

Palabras clave: Inclusión laboral; Diversidad funcional cognitiva; Síndrome de Down; Modelo de innovación triple hélice; Barreras de inclusión.

Abstract

In the municipality of Pitalito, Huila, Colombia, there is a high degree of ignorance about cognitive functional diversity, by generating a social problem, which raises barriers and prevents the inclusion of people in this condition. Thus, the problem of labor inclusion for people with functional diversity arises from the lack of knowledge of this condition, from the wrong perception of their capabilities, from the educational deficiencies regarding labor competencies and from the lack of governmental intervention in the dissemination of public policies for inclusion. Finally, strategies are proposed under the triple helix innovation model to achieve effectiveness in the inclusive processes of social, educational, and labor insertion.

Keyword: Labor Inclusion; Cognitive Functional Diversity; Down Syndrome; Triple Helix Innovation Model; and Inclusion Barriers.

Introducción

A lo largo del tiempo, los individuos han enfrentado una lucha incesante en contra de la vulneración de los derechos y la dignidad intrínseca de todo ser humano. Esto parece no tener fin, y en cambio, cada vez se torna en una situación más compleja. A raíz de ello se generan muchos cambios, y para entenderlos, es ineludible penetrar en la problemática.

El panorama actual de las personas en condición de diversidad funcional cognitiva, que deben enfrentar un gran número de obstáculos a la hora de buscar se le garanticen sus derechos en cuanto a la inclusión laboral, social y educativa se refiere; derivado de la discriminación, los prejuicios y el desconocimiento de las habilidades y capacidades que estas personas pueden desarrollar. A pesar de que en Colombia la normatividad vigente para la inclusión laboral y social es bastante amplia, el bajo índice de aplicación y omisión, hacen aún más difícil el poder garantizar un avance significativo en este tema. Además, algunas de las organizaciones que están en plena condición de brindar oportunidad laboral a personas con diversidad funcional no cuentan con políticas internas ni estrategias que garanticen equidad hacia la inclusión.

Para observar la gravedad del problema que surge a raíz de la inclusión laboral de personas con diversidad funcional cognitiva a nivel mundial, basta con analizar algunas cifras aportadas por organismos nacionales e internacionales como: la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Ministerio Nacional de Salud y Protección Social (MSPS) y el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).

Según la OMS (2011), “en muchos países no se dispone sistémicamente de datos sobre el empleo de las personas con discapacidad” (p. 267), hecho que incurre en el desconocimiento de la situación real que estas personas enfrentan desde la perspectiva educacional y laboral. Esto se venía evidenciando desde 2013, a través de una encuesta realizada por la OIT en la que se reveló que 16 de 111 países participantes, no poseían ninguna fuente de información y datos estadísticos con respecto a empleabilidad de personas con alguna discapacidad (OMS, 2011).

Por su parte, la ONU (2019), informa que “entorno a un 15% de la población mundial, unos mil millones de personas viven con alguna discapacidad”; entre ellas, la diversidad funcional cognitiva. Esta cifra es realmente alarmante considerando que cada vez son más los factores ambientales que acrecientan la aparición de nuevos casos de discapacidad, mientras que las políticas para la inclusión y protección de este colectivo no son suficientes, especialmente en Latinoamérica.

Así, las dificultades de integración e inclusión de persona con diversidad funcional cognitiva van desde el ambiente familiar y/o social, pasando por el educativo y culminando en el laboral; siendo este último, el eje central de esta investigación. Según un estudio realizado en Reino Unido, “se comprobó que las personas con condiciones de salud mental tenían mayores dificultades para ingresar en el mercado laboral y para obtener ingresos en comparación con otros trabajadores” (OMS, 2011, p. 269), reflejando una situación poco

alentadora para aquellas personas con diversidad funcional cognitiva que deben enfrentar a una sociedad llena de prejuicios; traducidos en discriminación, rechazo y olvido. Este aspecto se acentúa más en el entorno laboral, donde la obtención de un puesto de trabajo está condicionado a un perfil de salud óptimo y estable, que garantice la continuidad de las labores para las cuales la persona ha sido contratada. En este sentido, una persona con diversidad funcional cognitiva encuentra una barrera significativa en su entrada al mundo laboral, mundo que no representa un estilo de vida, sino que es la esencia misma de sentirse útil para la sociedad.

Lo anteriormente expuesto es apoyado por un estudio presentado por la OMS (2011), donde se comprobó que “las personas con deficiencias intelectuales tenían tres a cuatro veces menos probabilidades de ser empleadas que las personas sin discapacidad, y mayores probabilidades de pasar por periodos de desempleo más frecuentes y prologados” (p. 269).

En consecuencia, con estas estadísticas, algunos países Iberoamericanos han adoptado el tratado de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para implementar un esquema que permita identificar aquellos factores que generan desventaja entre diversos grupos sociales; esto debido a que personas con diversidad funcional cognitiva deben afrontar un sinnúmero de barreras que limitan el disfrutar de un modelo de vida digno, multidimensional y equitativo.

Esta investigación tiene como objetivo, a partir de las barreras identificadas, diseñar estrategias para la inclusión de personas con diversidad funcional cognitiva en el entorno laboral del municipio de Pitalito – Huila. En consecuencia, se definen las siguientes preguntas problemas: ¿qué estrategias podrían posibilitar la transición efectiva de las personas con diversidad funcional cognitiva a entornos laborales? ¿cuáles son las barreras que impiden o dificultan la inclusión de personas con diversidad funcional cognitiva en el mundo laboral? ¿qué características presentan las empresas objeto de estudio en materia de políticas y prácticas de inclusión laboral de personas con diversidad funcional? y finalmente, ¿cómo las prácticas y políticas empresariales contribuyen a la manifestación de barreras que impidan la inclusión de personas con diversidad funcional cognitiva en el mundo laboral?

Ante esta realidad, el Gobierno Nacional, a través del MSPS, creó el Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad – RLCPD, herramienta que surge como estrategia para ubicar y caracterizar personas con diversidad funcional, tratando de mitigar barreras que impiden su inclusión social. Así, a corte de 2017, el RLCPD ha logrado registrar a 1.342.222 personas, un 2.6% de la población total colombiana. De estos, el 9.7% manifiesta que el origen de su limitación es genético o hereditario, mientras que un 37,73% aduce dificultades para pensar o memorizar, dimensiones directamente asociadas a la diversidad funcional cognitiva (MSPS, 2017a).

Esta información estadística refleja que, a nivel país, se están desarrollando acciones para eliminar las barreras que impiden la inclusión, a todos los niveles, de personas con diversidad funcional cognitiva; sin embargo, para comprender mejor la problemática que

suscita esta investigación, se ha propuesto identificar las causas acordes a las siguientes dimensiones:

- *Dimensión política:* aunque la normatividad en materia de diversidad funcional está ampliamente desarrollada en Colombia, la principal causa que alimenta el problema de la inclusión es el desconocimiento de estas por parte de las personas con limitaciones y sus familias, reduciendo así la posibilidad de exigir sus derechos. Por otro lado, y debido a la convergencia de poderes en las ciudades principales, los entes territoriales de menor clasificación y alejados geográficamente del gobierno central, tienden a prestar menor importancia a asuntos sociales minoritarios por atender situaciones más generales y de mayor impacto.
- *Dimensión social:* familia, salud y educación son los pilares fundamentales para lograr la inclusión laboral de personas con diversidad funcional cognitiva.

Desde la perspectiva familiar, el rol de los padres inicia con la detección temprana de anomalías genéticas en la etapa de gestación; aquí, se logra la identificación de parte de esos factores de riesgo que puedan afectar la integración socio-comunitaria del individuo.

El primer dilema sobre la inclusión surge ante la posibilidad de interrumpir el embarazo; son los padres quienes determinan, según creencias y convicciones, si este nuevo individuo con diversidad funcional cognitiva hará o no parte de sus vidas. Ante una respuesta favorable, el recién nacido se acoge a un código de protección especial que propende por un entorno familiar afectivo, el acceso a un sistema de salud especializado y a una educación multidimensional basada en la modificabilidad cognitiva y la experiencia de aprendizaje. Lo anteriormente planteado, supondría el entorno ideal en el que se debería desarrollar una persona con diversidad funcional cognitiva; sin embargo, la realidad, en algunos casos, dista de ser así. Para países en vía de desarrollo, como Colombia, la diversidad funcional cognitiva es un factor de exclusión inmediata, un estigma que se fortalece desde la familia en el momento mismo en el que la sobreprotección del individuo trunca su posibilidad de acceder a educación de calidad y especializada; aunado a esto están las implicaciones económicas familiares, la falta de escenarios públicos de inclusión y la poca preparación de profesionales en diversas áreas para atender a esta población. Finalmente, hay que considerar el hecho de que, la llegada de un individuo con diversidad funcional cognitiva al hogar, supone un cambio de roles y responsabilidades, un ajuste en las dinámicas familiares y sociales, una adaptación progresiva y una lucha constante por equilibrar los gastos del hogar frente a la necesidad de atención médica especializada y educación inclusiva.

En materia de salud y según Sentencia T-765/11, la Corte Constitucional Colombiana manifiesta que una persona con diversidad funcional cognitiva, además del derecho a la salud contemplado en el artículo 49 de la Constitución Nacional de 1991, está obligada por la EPS a recibir atención integral, incluidos tratamientos convencionales y no convencionales. Asimismo, mediante Sentencia T-573/16 de la Corte Constitucional Colombiana y Resolución 1904 de 2017b del MSPS, se implementan los mecanismos para garantizar los derechos sexuales y reproductivos de la población con diversidad funcional en el país. Desde esta perspectiva, no se evidencia una causa directa para la exclusión, pero la poca cobertura y la

calidad de los servicios de salud a nivel nacional, si fuesen un factor determinante para que una persona con diversidad funcional cognitiva no logre un desarrollo físico y psicológico idóneo que le permita acceder plenamente a todos los escenarios inclusivos.

Desde la perspectiva educativa, Colombia se apoya en la Convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad presentada por la ONU en 2008, como vehículo para lograr la inclusión de personas con diversidad funcional cognitiva, siendo el artículo 24 el principio rector de la inclusión educativa. En este sentido, hay una legislación nacional e internacional que apoya la intencionalidad del Gobierno y de las comunidades por construir esos escenarios inclusivos, pero su materialización es lenta, con resultados poco significativos y con un principio base de segregación que aísla, en aulas especiales, a niños con diversidad funcional cognitiva. Así, la “inclusión educativa” implantada en el país no evidencia un real compromiso por unificar los espacios de aprendizaje ni para garantizar su diversidad. Es decir, habilitar centros educativos o aulas especializadas para personas con diversidad funcional cognitiva no es propiamente la inclusión a la que hace referencia la ONU en su convención; por el contrario, su objetivo ulterior es promover la construcción de espacios educativos donde converjan personas con y sin diversidad funcional. Según información suministrada por el RLCPD, se ha logrado identificar que solo el 3% de las personas con alguna discapacidad están inscritas en el registro administrativo.

En 2015, mientras el 85% de la población general entre los 6 y los 11 años accedía a la educación, solamente el 27.4% de la población con alguna discapacidad en esta misma edad lo hacía y tan solo el 5.4% de la población con discapacidad alcanza el nivel de educación superior (Fundación Saldarriaga, 2018).

De lo anteriormente expuesto, se evidencian falencias en la articulación de la educación básica primaria con la media y la educación superior, dificultando aún más el desarrollo de competencias profesionales en este colectivo que faculden su entrada al mundo laboral. De este modo, “solo el 1.7% de personas con discapacidad terminó la educación universitaria” (Fundación Saldarriaga, 2018), siendo las principales causas de deserción el factor económico y los escasos lineamientos, políticas, estrategias y escenarios de inclusión para este colectivo en entornos formativos más exigentes y competitivos. Es claro que la educación inclusiva colombiana solo está preparada para atender necesidades de aprendizaje primarias y que a medida que avanza el proceso de aprendizaje, se reducen las posibilidades de desarrollar en estos individuos procesos cognitivos de orden superior. Finalmente, cabe aclarar que los datos mencionados engloban todo tipo de diversidad funcional, en materia cognitiva y según lo expuesto por la Federación Iberoamericana de Síndrome de Down – FIADOWN (2019), en Colombia no existen estadísticas sobre la participación de personas con diversidad funcional cognitiva en centros educativos, información que se verifica con el Informe Anual 2019 de Síndrome de Down Colombia.

- *Dimensión cultural:* la aceptación cultural de una persona con diversidad funcional cognitiva inicia con el diagnóstico de la condición y la forma de comunicación a los padres.

Según un estudio realizado por L. Huiracocha, Almeida, K. Huiracocha, J. Arteaga, A. Arteaga y Blume (2017), el cuerpo médico no se encuentra lo suficientemente preparado, en materia psicológica, para comunicar a los padres un diagnóstico afirmativo de diversidad funcional cognitiva, se evidencia una total falta de empatía y se predispone a los padres hacia el rechazo. Por su parte, el papel que juegan las instituciones religiosas tiene una connotación estigmatizadora desde el momento mismo en el que los padres reciben palabras de resignación frente a la felicitación esperada por la llegada de un nuevo miembro a la familia. Claramente, esto no se presenta como una generalización conductual, pero entre mayor sea el nivel de subdesarrollo de los países y la influencia religiosa, mayores serán las barreras a las que deberán enfrentarse las familias para lograr la aceptación de un miembro con diversidad funcional cognitiva; sin contar, que este tipo de barreras suelen ser más altas para personas cuya diversidad se exterioriza físicamente. Así, una persona con diversidad funcional física es vista como un ejemplo de superación y una persona con diversidad funcional cognitiva es asociada a adjetivos como “tonto”, “mongólico”, “subnormal” o simplemente, es objeto de burla o temor. Finalmente, la participación de persona con diversidad funcional cognitiva en espacios y eventos deportivos y/o artísticos está limitada por factores como: la pertenencia a una fundación especializada que promueva estas prácticas innovadoras, el monto de los recursos económicos para apoyar la participación en estos eventos y la disposición de las familias por participar en estos escenarios inclusivos.

- Dimensión económica:* esta dimensión se puede analizar desde dos perspectivas: la primera, enfocada en la inclusión a entornos laborales preestablecidos y, la segunda, basada en la definición de políticas y/o estrategias para el establecimiento de emprendimiento. En relación a la inclusión laboral, surgen algunas variables importantes a considerar: justicia organizacional, equidad y desempeño laboral. Según Moliner, Martínez-Tur y Carbonell (citado por González-Ruiz, 2017), “la justicia organizacional es la evaluación del nivel de equidad que el trabajador percibe en los procedimientos utilizados en la empresa para tomar decisiones, los resultados que él obtiene y el trato recibido por parte de los supervisores”, esto implica una total inclusión y aceptación por parte de ese entorno laboral. Entonces, la inclusión no solo implica el acceso a esos espacios laborales, sino que involucra la construcción de un clima laboral propicio para que esa persona con diversidad funcional cognitiva se sienta parte del entorno. Es acá donde se hace necesario la implementación y comunicación de políticas claras, así como la verificación de su cumplimiento; alineadas éstas a las normativas legales vigentes a nivel nacional e internacional. Ahora, desde la perspectiva del emprendimiento, la problemática suele ser más compleja, especialmente porque en Colombia la inclusión educativa para este colectivo no es idónea y se enfoca principalmente a trabajos operativos de bajo impacto y no a la explotación y aprovechamiento de las capacidades creativas de estos individuos. Así, los emprendimientos en los que una persona con diversidad funcional cognitiva figura como líder, son resultado de la iniciativa de familiares o personas cercanas que utilizan dicha condición para atraer la atención de los *stakeholders* y generar “empatía”.

Contextualizando estas dimensiones al municipio de Pitalito-Huila, objeto del presente estudio, no es distinto al resto del país. En esta zona, se evidencian grandes falencias y dificultades en el acceso a la educación inclusiva y preparación laboral para personas con diversidad

funcional cognitiva, generando un alto índice de población inactiva en este municipio como producto del antagonismo entre los entes gubernamentales, las instituciones locales y los centros educativos. Esto impide visibilizar la magnitud del problema, que se ve opacado por la atención y gestión que reciben otras situaciones locales de mayor envergadura e impacto en la población.

Otro elemento destacable de esta problemática en el municipio es la falta de estadísticas actualizadas que permitan la definición de estrategias a nivel gubernamental, enfocadas en crear institucionalidad frente al tema de la diversidad y la inclusión. Esto significa que no hay un interés total por involucrar a los diferentes actores sociales en pro de fomentar la inclusión, los esfuerzos de capacitación para la orientación educativa y laboral no son suficientes, así como los espacios y recursos dispuestos para tal fin.

Según el informe de caracterización y perfil del sector educativo en Pitalito presentado por la [Secretaría de Educación \(2018\)](#), “la discapacidad cognitiva es atendida en la sede Libertador perteneciente a la IE Municipal Winnipeg a través de un convenio” (p. 38), aunque no se especifican las estadísticas de la población atendida ni su grado diversidad cognitiva. Por otro lado, en el marco del Plan Padrino gestionado por el Ministerio de Educación Nacional en el municipio de Pitalito, entre 2017 y 2018 se registraron 45 estudiantes con diversidad cognitiva leve, 1 con autismo y ninguno con síndrome de Down participando en las pruebas Saber 3°, 5°, 9° y 11°.

Esta información revela que la atención y las estrategias de inclusión suelen enfocarse en casos que no representan o suscitan grandes cambios en los esquemas educativos predefinidos; demostrando que la inclusión es selectiva. Así, el sistema educativo actual que abandera la consigna de la inclusión, solo se centra en los niveles leves de la diversidad cognitiva; en aquellos individuos que pueden empalmar sin traumatismos significativos en los procesos formativos de otros individuos. Ante esta situación, personas con diversidad funcional cognitiva moderada y síndrome de Down son excluidos de la ecuación, y no solo por su marcada dificultad para el aprendizaje sino por los rasgos físicos asociados a su condición; rasgos que alimentan el rechazo social.

A través del tiempo se ha logrado identificar algunos aspectos negativos que paulatinamente se han incorporado en las diferentes culturas y entornos alrededor del mundo, afectando excesivamente la realidad social de muchos individuos. Dicho de otra manera, son aquellos prejuicios que sin base o fundamento sobreviven a través del tiempo, creando barreras y divisiones dentro de la sociedad, ya sea por cuestiones ideológicas, religiosas, políticas o culturales, en fin, todo ello termina con un mismo significado; exclusión y desigualdad que por regla general afecta a los grupos más sensibles de la población.

En la actualidad ha tomado fuerza la idea de apostar por el nivel de conocimientos y competitividad de las persona como mecanismo para definir el prototipo ideal dentro del marco laboral, esto supone que todos pueden ser evaluados bajo un mismo criterio, apartando la posibilidad de aquellas personas que por su condición física e intelectual, poseen

algunas características muy marcadas que poco les favorece para llevar a cabo una vida participativa, reconocido bajo el criterio médico como diversidad funcional.

Para entrar en contexto, se debe tomar como punto de referencia aquellos conceptos clínicos y sociales que describen la diversidad funcional en su conjunto, puesto que se trata de una condición con muchas características.

En el año 2005 éste término toma fuerza gracias al movimiento español *Por una Vida Independiente*, que decide iniciar un cambio en la ideología tradicional y contrarresta la influencia negativa hacia este colectivo, aclarando que no se trata de una insuficiencia, sino que lo señala como “un desenvolvimiento cotidiano, una funcionalidad, diferente a lo que se considera usual; y además asume que esa funcionalidad diversa implica discriminación y que es, no la peculiaridad fisiológica, sino el entorno social el que la produce” (Rodríguez y Ferreira, 2010).

Ahora bien, cuando se aborda este tema con mayor profundidad, se debe precisar sobre los diferentes tipos de diversidad funcional de acuerdo con el tipo de deficiencia, “ya que el grado y la condición puede ser muy variado e incluso se puede llegar a superar” (Montagud, s.f.).

La deficiencia física o motriz hace parte de la diversidad funcional, característico por presentar una insuficiencia en la estructura corporal o la corteza motora, dificulta la ejecución de cualquier tipo de movimiento debido a problemas óseos, musculares, o en algunos casos, secuelas ocasionadas por un accidente; por lo general, se da en personas con lesión medular, mal de Párkinson o parálisis cerebral, entre otros.

Otra deficiencia suele presentarse debido a problemas visuales, en los que la persona sufre ceguera total o pérdida progresiva. Se asocia a la miopía, cataratas o problemas oculares. De igual forma, los problemas auditivos también suelen mostrarse como una deficiencia, y guarda similitud con el anterior, en el grado de que se puede dar de manera total o progresiva. Aunque no se conoce una causa exacta, muchos lo asocian a la rubeola materna o sordera hereditaria.

También se conocen los problemas de tipo multisensorial, en los que la persona experimenta ceguera y pérdida auditiva al mismo tiempo, “el síndrome más conocido dentro de este tipo de diversidad funcional es el de Usher. Se caracteriza por que el niño nace con problemas auditivos y, al llegar a la adolescencia pierde la vista” (Montagud, s.f.).

Y, por último, se halla la deficiencia cognitiva, que implica problemas de adaptación y dificultades de aprendizaje. “Las personas con deficiencia cognitiva suelen presentar dificultad para aprender a hablar, o comunicarse con los demás, y pueden tardar más tiempo en aprender habilidades de lectoescritura” (Montagud, s.f.). Para mencionar algunas de las condiciones más frecuentes a causa de esta deficiencia son; el síndrome de Down, síndrome de X frágil o síndrome de Klinefelter, entre otros. Dado el caso de que en el presente estudio de investigación se pretende analizar una problemática en particular, se tomará

como referencia principal la diversidad funcional cognitiva para explicar sus características y peculiaridades.

Como se había mencionado inicialmente, el síndrome de Down es una deficiencia de tipo cognitivo, y erradamente es denotado dentro de la sociedad bajo el estándar de “discapacidad”, término que genera alto grado de estigmatización hacia este grupo, pues el grueso de instituciones civiles y de carácter privado, no consideran que este síndrome sea un factor limitante ni mucho menos un obstáculo que impida el libre desarrollo de las actividades cotidianas, alternando que son personas que tienen mucho potencial y poseen diversas capacidades para efectuar una determinada acción.

No obstante, muchos individuos no perciben esta condición de la misma manera, y llegan a creer que existe una barrera entre el síndrome de Down y el entorno social, relegando a quienes son marcados por la segregación y la degradación actual, donde las organizaciones apuntan a un interés particular, dejando de lado, el fomento de estrategias con miras a la inclusión e igualdad de oportunidades, como mecanismo de cambio.

Si bien, esto puede constituir una barrera inicial desde dicho planteamiento, lo que conlleva a una amplia búsqueda referencial de conceptos generalizados acerca del origen, peculiaridades y características de la diversidad funcional cognitiva, en particular sobre el síndrome de Down y otros síndromes asociados. De igual forma, conocer a mayor rasgo aquellos patrones sociales, y normatividad vigente a nivel nacional orientada a estas personas. Esto, con el fin de entender con mayor claridad la problemática expuesta sin dar pie a teorías banales sin mayor fundamento.

Generalidades de la Diversidad Funcional Cognitiva

Según la connotación médica, el síndrome de Down se trata de una alteración cromosómica asociada a un exceso de material genético. Se identifica por presentar una serie de síntomas muy perceptibles, tales como: “cognitivos (bajo nivel intelectual), fisonómicos (ojos almendrados, nariz pequeña con una gran depresión en el tabique nasal, forma anormal de las orejas, etc.) y médicos (por ejemplo, cardiopatías), entre otros” (Madrigal, 2004, p. 4).

Pocas personas tienden a indagar sobre este tema y con mayor frecuencia inciden en falsos mitos y percepciones, desconociendo información relevante que va desde conocer su origen hasta sus principales características. El síndrome de Down acuña su nombre del médico británico John Langdon Haydon Down quien, en 1866, descubre características en común de un grupo de personas sin lograr encontrar su origen (Pedrón, 2014, p. 19).

Fue entonces hasta el año de 1959 cuando surgió un nuevo avance médico en este campo, y se logró avanzar con mayor claridad. El paso más importante fue al descubrir que “las personas con síndrome de Down tenían material genético extra, la mayoría de las veces un cromosoma 21 de más, de ahí que también se denomine trisomía del par 21” (Madrigal, 2004, p. 4). Causando un desequilibrio en distintos sistemas biológicos, ya que al haber una alteración en los cromosomas afecta considerablemente en el desarrollo de los órganos, y

sus funciones, esto explica la diversidad de síntomas y características de las personas derivada de una deficiencia cognitiva, puesto que incide en el desarrollo del sistema nervioso de manera especial, originando lesiones a nivel cerebral (Madrigal, 2004, p. 4).

Se calcula que de cada 800 niños que nacen por lo menos uno puede padecer del síndrome y aumenta la probabilidad cuando la madre gestante supera los 35 años, actualmente el síndrome de Down no tiene cura, pero cabe aclarar que estas personas deben recibir atención especial desde los primeros meses de vida con el fin de trabajar en el desarrollo de las capacidades cognitivas, psicomotrices, afectivas y sociales entre otras.

Por muchos años se ha creído que el nivel intelectual de estas personas es igual en todos los casos, sin embargo, la gran mayoría de los afectados presentan deficiencia cognitiva que va de leve a moderado, mientras que otro porcentaje tienen un daño profundo, y el resto con capacidad intelectual límite (Madrigal, 2004, p. 5).

Como resultado de muchas evaluaciones se ha demostrado que los intervenidos responden con mayor facilidad a las tareas que implican la inteligencia concreta en comparación a las tareas donde se debe aplicar la inteligencia abstracta, pero esto no debe ser el factor fundamental para medir la condición de cualquier persona, ya que puede variar entre una persona y otra dependiendo de las estrategias utilizadas durante el desarrollo y acompañamiento en los métodos de formación que haya recibido.

Otro tipo de diversidad funcional cognitiva es el Síndrome X- Frágil, que a diferencia del anterior se presenta con menor frecuencia en las personas, establecido entre 1 de cada 4000 habitantes en el mundo. Es de causa hereditaria y se da por una mutación en un gen del cromosoma X.

Este tipo de afectación es “distinta entre hombres y mujeres, puesto que las mujeres pueden compensar en parte el defecto ocasionado por el cromosoma X mutado con el otro cromosoma X” (Artigas-Pallarés, Brun & Gabau, 2001). Diferente a los hombres que solo disponen de un único cromosoma. En cuanto al nivel de afectación también se puede dar de grave a moderado, en este último caso asociado a autismo. Es característico por causar daños en el sistema nervioso y otros órganos como nariz, garganta, oído, sistema osteoarticular, corazón, riñones, sistema endocrino, piel y aparato visual (Artigas-Pallarés, Brun & Gabau, 2001).

Dentro de estas generalidades también se hace mención del Síndrome de Klinefelter como condición de carácter cognitivo, en este caso el grado de afectación va dirigido a pacientes de sexo masculino, que presentan síntomas como ginecomastia bilateral, testículos pequeños, azoospermia y aumento de la hormona foliculoestimulante (FSH). De acuerdo con investigaciones científicas, se concluye que es el resultado de una polisomía del cromosoma X en el varón, formando el cariotipo 47, XXY (Aszpis, 2006).

A nivel corporal se identifica por generar un perímetro cefálico bajo, el cual corresponde a la talla, por lo que “la espalda puede ser angosta y las caderas anchas. Pueden observarse

disminución del tono muscular, escoliosis y cifosis secundarias a hiperlaxitud ligamentaria, costillas anómalas, sacralización de las últimas vértebras lumbares...pie plano, pies angostos, clinodactilia y alteraciones del 5° metatarsiano...” (Aszpis, 2006).

Realizada una breve descripción de las condiciones asociadas a la diversidad funcional cognitiva, resta detallar y profundizar con mayor intensidad sobre el síndrome de Down, condición en la que nos centraremos para el desarrollo del proyecto.

Debido a la particularidad de las características físicas y rasgos propios de las personas con síndrome de Down, se crea un imaginario erróneo y abstracto que admite expectativas respecto a las posibilidades futuras de aquellas personas, catalogando el nivel de relación social y personalidad como eje principal de su condición, cuando en realidad no se concibe que son personas con mucho carisma. Ellos deben afrontar muchos retos y condicionamientos dentro del entorno social, teniendo en cuenta que les cuesta mucho trabajo controlar las emociones dado a que con poca frecuencia se pueden relacionar de forma espontánea.

Ahora, en cuanto a su característica motora se puede aseverar que son propensos a sufrir de “hipotonía muscular y la laxitud de los ligamentos que afecta a su desarrollo motor, causando cierta torpeza motora, tanto gruesa (brazos y piernas) como fina (coordinación ojo-mano), al igual que lentitud en sus realizaciones motrices y mala coordinación en algunos casos”. (Flórez & Ruiz, 2006, p. 59).

Por recomendación médica, estas personas deben recibir una atención a temprana edad acompañado de un adecuado entrenamiento físico que les permita ganar fuerza y resistencia necesaria para realizar las actividades cotidianas.

La afectación cerebral también es propia del síndrome de Down, por lo cual se produce “lentitud para procesar y codificar la información y dificultad para interpretarla” (Flórez & Ruiz, 2006, p. 61). Esto infiere en la condición que presentan para sostener una charla de manera fluida, y el inconveniente para crear y analizar estrategias y tomar decisiones. Otros aspectos cognitivos afectados son la desorientación espacial y temporal y los problemas con el cálculo aritmético, en especial el cálculo mental (Flórez & Ruiz, 2006, p. 61).

Al igual que la motricidad, el lenguaje y la comunicación también hacen parte de las características más relevantes del síndrome de Down, y se atribuye como una de las más sensibles debido a que afecta principalmente la interacción con el entorno que les rodea.

De acuerdo con la información recopilada se encontró que estas personas “les resulta más difícil dar respuestas verbales que motoras, por lo que les cuesta explicar lo que están haciendo o lo que van a hacer” (Flórez & Ruiz, 2006, p. 10).

Algunas de las características propias en la fluidez verbal son: constante repetición de palabras mientras entabla una conversación, gran cantidad de pausas en una determinada frase, y suelen enfatizar en palabras cuando no se requiere, esto hace que no puedan expresar con facilidad lo que quieren comunicar.

Con base a la idea anterior, de aquellas características físicas, motrices y cognitivas del colectivo con síndrome de Down y sus peculiaridades, lleva a concluir que son personas con diversas capacidades funcionales, que exigen distintos modelos de aprendizaje y estrategias innovadoras que incentiven su desarrollo.

Diversidad Funcional Cognitiva Abordada desde el Enfoque Laboral

Para profundizar en este aspecto, se debe reconocer en primer lugar la importancia del convenio de 1983 realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) basado en la recomendación expuesta en el año 1955, que consistía en incorporar en las fábricas personal con diversidad funcional. Desde ese entonces, se han generado muchos cambios en la forma de ver al individuo de acuerdo con su condición; actualmente, el modelo social se enfoca en eliminar las barreras que impiden a una persona con diversidad funcional desempeñar un rol activo en su entorno. Esto se evidencia en un cambio de perspectiva sobre la denominación de estos individuos, puesto que “antes se hablaba de inválidos o minusválidos; hoy se habla de personas con capacidades disminuidas o con capacidades diferentes” (UNICEF, 2004).

En 2001, gracias al esfuerzo realizado por la cooperación técnica y delegados de empleadores, trabajadores y gobierno, se logró elaborar una herramienta de asesoría en materia de diversidad funcional para otorgar a las empresas una consejería inmediata sobre la gestión de todos los temas inmersos referente a ello, “no es un documento que obligue o establezca convenios o contratos jurídicos” (UNICEF, 2004), sino un instrumento idóneo para incorporar al mundo laboral a aquellos que también lo necesitan. En él, se introducen temas que invitan a la no discriminación y equidad en las condiciones laborales, sin dejar de lado los derechos y obligaciones de los empleadores. Además “quien adopta este repertorio entra al mundo de la responsabilidad social empresarial que, para la OIT, son aquellas acciones voluntarias, no exigidas por la ley, pero que la empresa hace en favor de la sociedad” (UNICEF, 2004).

Como se pudo visualizar en el párrafo anterior, las condiciones y parámetro establecidos están sobre la mesa y aunque apunte a favor de los más vulnerables, no significa que la situación sea del todo perfecta, siendo conscientes que del verbo a la acción la brecha es enorme. Es en este punto donde toma importancia aquel recurso que contiene el marco normativo que establece los escenarios y procesos de intervención para cada caso.

Normatividad Laboral sobre la Diversidad Funcional en Colombia

El marco normativo es uno de los subtemas más relevantes en esta investigación, permite un acercamiento con las leyes y los decretos establecidos a nivel nacional, demarcando los derechos y deberes de los empresarios como actores principales. A través de los años la legislación en este tema ha ayudado a reducir enormemente la brecha excluyente entre el sector empresarial y las personas con diversidad funcional, pero sigue dejando en tela de juicio los beneficios asociados con la inclusión, más allá de un tema netamente tributario.

Con la Ley 361 de 1997 se establecen en Colombia los mecanismos para la integración social de personas con diversidad funcional, destacando las directrices en materia de prevención, educación, rehabilitación, integración laboral, bienestar social y accesibilidad (eliminación de barreras en infraestructura físicas, transporte, comunicación).

Doce años después, y pese a la falta de mecanismos de garantía dentro del marco laboral, se estableció mediante la Ley 1346 de 2009 donde se especifica que la responsabilidad debía recaer sobre el Estado como ente encargado de la definición mecanismos y sistemas de garantía del ejercicio de los derechos de las personas con diversidad funcional sin discriminación por motivo de su condición.

Así como la inclusión educativa fue adoptada por el Ministerio de Educación Nacional con el fin de eliminar aquellas barreras de discriminación, la inclusión laboral también fue determinante en el ámbito laboral, ya que se adoptaron las medidas necesarias para establecer programas y acciones tendientes a garantizar los derechos, beneficios y obligaciones laborales mediante la Ley Estatutaria 1618 del 2013.

En última instancia se ordena el Decreto 2011 de 2017, el cual establece el porcentaje de vinculación laboral y su relación con el Decreto 392 del 2018 que establece los incentivos en los procesos de contratación a las empresas que tengan vinculadas personas con diversidad funcional.

Anexo a ello, también se implementó “El Pacto de Productividad”, que surge como iniciativa del Banco Interamericano de Desarrollo en el año 2006 con el fin de abordar el programa de inclusión laboral productiva ante “la necesidad latente de vincular a las personas con alguna discapacidad al sistema público educativo, al sistema de salud y al mercado laboral con el fin de mejorar su calidad de vida” (Garavito, 2014, p. 85).

En la actualidad muchas organizaciones y entidades de carácter privado hacen alianzas y convenios con empresas a nivel nacional con el fin para intervenir como mediadores de la interacción entre entorno laboral y el colectivo con diversidad funcional; pero pese a ello, aun se evidencian muchas falencias por mejorar las cuales deben ser tenidas en cuenta para empezar a hablar de una verdadera inclusión laboral.

Metodología

El desarrollo de este proceso de investigación se fundamenta en el método deductivo que, según Bernal (2010), es un “método de razonamiento que consiste en tomar conclusiones generales para obtener explicaciones particulares”; de esta forma, se posibilita el análisis de la inclusión laboral de personas con diversidad funcional cognitiva a partir de la fundamentación teórica existente hasta su contextualización en el municipio de Pitalito.

De igual forma, se plantea una investigación con alcance descriptivo que permita presentar un panorama amplio sobre los avances del sector empresarial en materia e inclusión de personas con diversidad funcional cognitiva en la zona. Según Hernández *et al.* (2010), los estudios descriptivos buscan “especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p. 92).

Con este estudio se pretende mostrar con precisión las dimensiones de la problemática planteada, indagando sobre las barreras y brechas que se presentan al momento de aplicar

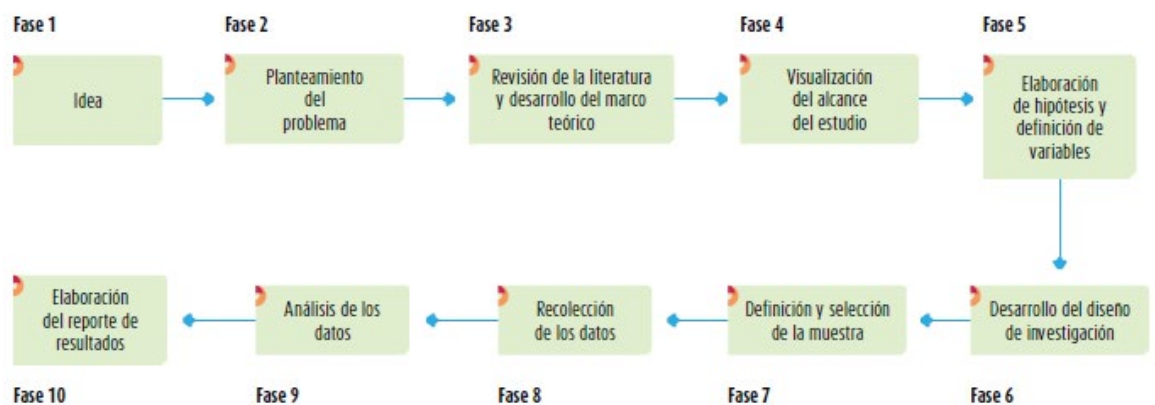
la legislación sobre inclusión laboral, teniendo como punto de partida la perspectiva de los empresarios laboyanos y su experiencia formal en este tema.

Finalmente, el proyecto se aborda desde un enfoque cuantitativo con corte transversal. Es decir, que es de carácter secuencial, probatorio y parte de “una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica” (Hernández *et al.*, 2010, p. 4). Así, se establece un diseño, se analizan las mediciones obtenidas a través de métodos estadísticos y se plantean resultados que pueden ser concluyentes si la muestra es representativa de la población. Finalmente, el corte es transversal porque la percepción obtenida de la población de estudio es determinada en un momento puntual de tiempo.

Proceso Metodológico

El proceso metodológico aplicado en este proyecto de investigación se basa en la propuesta de Hernández *et al.* (2010) y se describe a continuación a través del siguiente esquema:

Figura 1. Proceso metodológico cuantitativo.



Fuente: Hernández *et al.* (2010).

Población y Muestra

Para identificar la población y muestra objeto de este estudio, es necesario abordar la parte conceptual de este proceso. Según Hernández *et al.* (2010):

1. *Población*: es el “conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p.174); es decir, todos los elementos que guardan asociación acorde a características comunes. Para este estudio se definió una población de 2.965 del municipio de Pitalito que actualmente se encuentran comercialmente activas (con o sin registro mercantil).
2. *Marco muestral*: dada las características de esta investigación, el marco muestral está definido por todas las empresas, con o sin registro mercantil, que se encuentran activas y operando en el municipio de Pitalito en el año 2018.

3. *Muestra*: considerando un nivel de significancia del 95% y un error muestral del 10%, se estableció una muestra de 94 empresas; sin embargo, la aplicación del instrumento se ejecutó en 100 empresas.

Para calcular el tamaño de la muestra se tomó como referencia el último informe presentado por la Cámara de Comercio de Neiva en 2018, donde realiza el censo comercial de Pitalito expresado en la siguiente tabla:

Tabla 1. Censo comercial de Pitalito.

Descripción	Cantidad
No aplica – Profesionales liberales	36
Sin registro mercantil	1.037
Con registro mercantil	1.928
Cerrado, no abierto al público	693
Total	3.694

Fuente: Cámara de Comercio de Neiva (2018).

Como se mencionó anteriormente, se delimitó la población a aquellas empresas activas con o sin registro mercantil, dando como resultado 2.965 empresas activas en Pitalito. Con esta población se procede a realizar el cálculo de la muestra teniendo en cuenta la siguiente ecuación y variables estadísticas:

$$n = \frac{N\sigma^2 Z^2}{(N - 1)e^2 + \sigma^2 Z^2} \quad (1)$$

Dónde: (desviación estándar de la población) = 0.5, N (tamaño de la población) = 2.965, Z (valor obtenido de la distribución normal para un nivel de confianza del 95%) = 1.96 y e (límite aceptable del error muestral) = 0.1. Aplicando los valores en la ecuación 1, se obtiene el siguiente resultado:

$$n = 2965 \cdot 0.5^2 \cdot 1.96^2 / (2965 - 1) \cdot 0.1^2 + 0.5^2 \cdot 1.96^2$$

$$n = 2847.58630.6004$$

$$n = 93.057 \cong 94$$

Según el resultado de la ecuación anterior, el tamaño de la muestra es de 94 empresas.

Identificación de Variables

Para la realización de este estudio se han considerado dos variables: la inclusión laboral y la diversidad funcional cognitiva. La descripción de estas se ha realizado en el marco referencial y su contextualización en el municipio de Pitalito se presentará en el análisis de los resultados.

Técnicas de Indagación e Instrumentos

La obtención de datos necesarios para el desarrollo de este proyecto de investigación se basó en la revisión documental (fundamentación teórica para contrastar en el análisis) y la aplicación de una encuesta.

La encuesta se dividió en cuatro secciones:

1. *Parte I. Conocimiento sobre diversidad funcional cognitiva e inclusión laboral:* en esta sección se realiza un sondeo sobre el conocimiento que posee la población encuestada sobre la diversidad funcional cognitiva y la inclusión laboral. Se indagó sobre el concepto de inclusión laboral, diversidad funcional cognitiva (desde el enfoque de la prescindencia, el médico-rehabilitador y el social), normatividad sobre inclusión laboral, entidades públicas encargadas de gestionar las políticas de inclusión y entidades públicas o privadas que actúen como intermediarios en los procesos de inclusión laboral.
2. *Parte II. Dimensiones sobre la inclusión laboral:* en esta sección se realiza un sondeo sobre las políticas y prácticas al interior de la empresa participante para garantizar la inclusión laboral de personas con diversidad funcional cognitiva. Se indagó sobre tres dimensiones: *proceso de selección* (política de inclusión laboral, construcción de perfiles de cargo, publicación de ofertas y selección/entrevista de candidatos), *proceso de contratación* (contratación inclusiva, justificaciones de la no contratación inclusiva, acompañamiento gubernamental para la inclusión y tipología de contrato para personas con diversidad funcional cognitiva) y *desarrollo profesional* (posición jerárquica de la persona con diversidad funcional cognitiva y valoración de competencias laborales).
3. *Parte III. Libre expresión sobre diversidad funcional cognitiva e inclusión laboral:* en esta sección se solicita al encuestado presentar su percepción libre y espontánea sobre diversidad funcional cognitiva y la inclusión laboral.
4. *Parte IV. Caracterización del encuestado:* en esta sección se recopilan datos personales de los encuestados (nombre completo, correo electrónico, nombre de la empresa y sector económico).

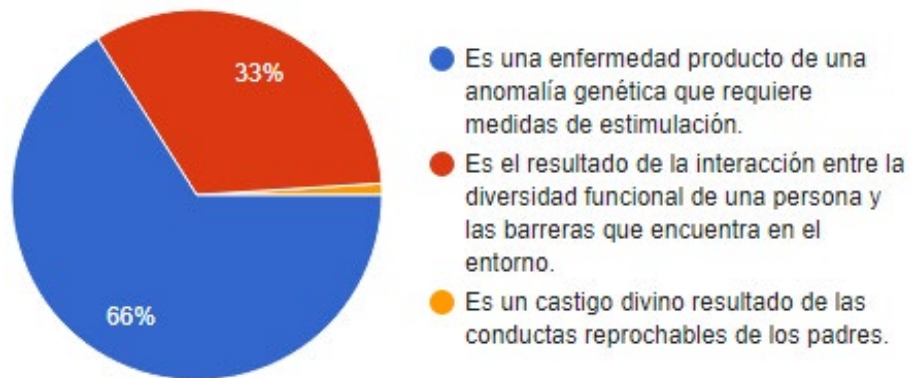
Resultados

Conocimiento sobre Diversidad Funcional Cognitiva e Inclusión Laboral

Desde que se inició a estudiar la diversidad funcional cognitiva han surgido varios modelos que reflejan el tratamiento social de esta condición y que han construido la perspectiva general de toda una sociedad en concordancia con sus cánones de pensamiento; es decir, cada época se ha visto marcada por un modelo específico para enmarcar esta diversidad. Para este estudio, se tomaron tres modelos de tratamiento social de la diversidad funcional (Galdolfo y Passini, 2018): el primero, denominado *modelo de prescindencia*, asume que la diversidad funcional tiene una connotación religiosa traducida en un castigo divino y que es el reflejo del comportamiento de los padres; el segundo, denominado *modelo médico-rehabilitador*, indica que la diversidad funcional es una enfermedad que requiere ser tratada y, a diferencia del anterior modelo, la persona afectada deja de ser un lastre para la sociedad; el tercero, denominado *modelo social*, manifiesta que las limitaciones no son religiosas ni científicas, sino que son impuestas por la sociedad y demuestra que esta no está preparada para atender las necesidades de todos por igual.

La primera pregunta propuesta en la encuesta se construyó a partir de estos tres modelos de tratamiento social (ver Figura 2), evidenciando que el 66% de los empresarios encuestados consideran que la diversidad funcional cognitiva es una enfermedad limitante que podría sobreexponer a las empresas a gestiones basadas en el riesgo, limitando significativamente su acelerado ritmo de crecimiento. Este concepto indica que una persona con diversidad funcional cognitiva puede integrarse al entorno laboral siempre y cuando desarrolle la capacidad para normalizar sus funciones motrices y psicológicas; es decir, el individuo debe adaptarse a la estructura organizacional en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores. Esto, contrastado con el resultado de la encuesta, demuestra que la mayoría de las empresas en Pitalito no están preparadas para ajustar su entorno laboral a uno más inclusivo y equitativo.

Figura 2. Conceptualización de la diversidad funcional cognitiva.



Fuente: elaboración propia.

Adicional a esto, es importante resaltar que el 33% de los empresarios encuestados cree firmemente que la diversidad funcional no genera limitaciones, sino que las limitaciones se encuentran latentes en el entorno, perdurando como barreras que imposibilitan una adecuada inclusión de estas personas a espacios sociales, educativos y laborales.

Este hallazgo otorga a la investigación una postura más cercana a la problemática abordada, ya que al momento de definir el planteamiento inicial se suponía que para el sector comercial era un concepto ajeno, sin posibilidad de ser abordado desde el entorno laboral. Así, la importancia de ser analizado desde un escenario específico, en este caso el sector comercial, facilita discernir entre lo real y el imaginario de la sociedad; concluyendo que, en Pitalito, además de fomentar estrategias de equidad, se requiere un trabajo incesante en la concientización y acercamiento a este colectivo.

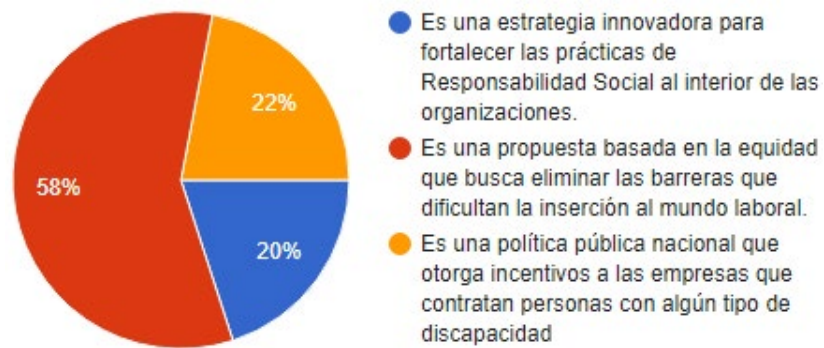
El resultado obtenido demuestra que un alto porcentaje de la población considera que el problema de la diversidad funcional es propio del individuo, el cual se encuentra desviado de la norma estándar o normalización y que, para su adecuada inclusión, requiere rehabilitación. En este sentido, la sociedad impone una barrera basada en la subestimación de las aptitudes, donde una persona con diversidad funcional tiene un déficit que le impide ser parte activa de su entorno.

En lo que respecta al concepto de inclusión laboral, el 58% de los encuestados considera que es una forma de lograr la equidad eliminando las barreras que impiden la inserción de personas con diversidad funcional cognitiva al sector empresarial. Esto contrasta con un 22% que considera que es una estrategia de responsabilidad social frente a un 20% que lo entiende como una política para lograr alivios tributarios (ver Figura 3).

Ante esto, es importante reconocer que el principal objetivo de la inclusión laboral es promover los principios y derechos fundamentales para garantizar equidad e justicia en el entorno laboral de aquellas masas más vulnerables, garantizando un acceso total sin discriminación y con las mismas oportunidades que el resto de la población. Esta premisa otorga una base solidada para tal definición, y al mismo tiempo, permite visualizar desde varios ángulos todo lo concerniente al verdadero significado de inclusión laboral.

Ahora bien, retomando los resultados de la encuesta, la mayoría de los encuestados considera que la inclusión laboral se basa en la equidad, pero los resultados distan de la realidad del municipio. Pitalito es un centro urbano que en la última década ha demostrado un constante desarrollo económico, reflejado por la creciente incursión de empresas en el mercado; esto demostraría que, entre mayor sea cantidad de empresas activas mayor serán las oportunidades laborales; sin embargo, estas oportunidades están lejos de ser ocupadas por personas con diversidad funcional cognitiva, puesto que la práctica de las políticas públicas que impulsan la inclusión laboral en el municipio es nula.

Figura 3. Conceptualización de la inclusión laboral.



Fuente: elaboración propia.

Igualmente, se identifica un total desinterés de los empresarios por impulsar la inclusión laboral de personas con diversidad funcional cognitiva en sus empresas, aun cuando podrían hacerlo por intereses económicos como los alivios tributarios establecidos en el artículo 24 de la Ley 361 de 1997. Esto puede traducirse como otra barrera para aquellas personas que tienen desventaja para incursionar en el mundo laboral; demostrando que, si no existe una proyección hacia el cumplimiento de un determinado fin, tampoco se tienen los objetivos claros para alcanzarlo.

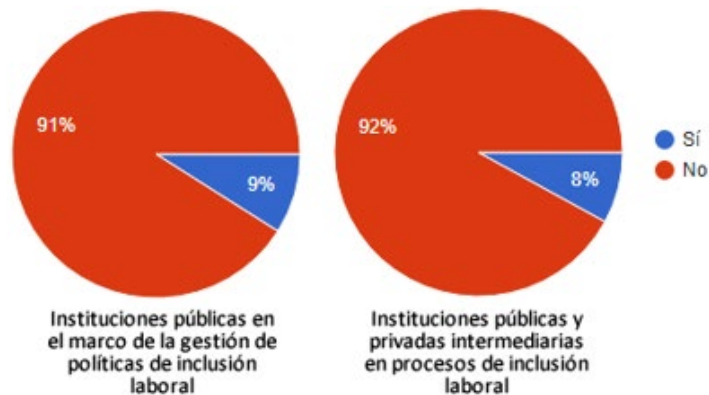
Otro aspecto importante para analizar es el panorama normativo en el marco de la inclusión laboral, donde cabe señalar que actualmente en Colombia existen mecanismos de integración social para personas con alguna limitación. En muchas ocasiones la normatividad puede brindar garantías y jugar a favor de las personas, pero en otros casos se puede convertir en uno de los obstáculos más sólidos en el proceso de inclusión.

Acorde a esto, la encuesta demostró que el 72% de los empresarios encuestados desconoce la normatividad asociada al marco legal de la inclusión para personas con diversidad funcional. Este dato es realmente preocupante porque define las bases para el surgimiento y sostenimiento de las barreras discriminatorias e interfiere negativamente en la implementación de estrategias por parte de las empresas para reducir las brechas de la inclusión laboral. Este desconocimiento de la normatividad hace que muchas empresas se priven de gozar de las garantías y beneficios que otorga el Gobierno Nacional por fomentar la inclusión laboral, y al mismo tiempo disminuye la posibilidad de generar nuevas oportunidades de trabajo para este colectivo.

El decreto 2011 del 2017 establece un porcentaje de vinculación laboral en el sector público, cuya aplicación va dirigida a los organismos y entidades del estado en sus tres ramas de poder; aunque parezca un decreto estrictamente aplicable al sector público, cambia de noción considerando que se apoya en el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia, que consagra la igualdad de derechos y oportunidades sin ninguna discriminación. Pese a ello, es desalentador conocer que en el municipio de Pitalito este tema sea tan desconocido, ampliando la brecha ante la posibilidad de crear espacios laborales ajustados a las necesidades de las personas con diversidad funcional cognitiva.

Finalmente, se indagó sobre el conocimiento de instituciones públicas o privadas que hicieran frente al tema de la inclusión laboral en Pitalito, identificando que el 91% de los empresarios encuestados desconoce que entidades gubernamentales generan las políticas de inclusión para personas con diversidad funcional cognitiva y el 92% desconoce si existen entidades públicas o privadas que actúen como intermediarios para lograr la efectiva inserción laboral de este colectivo (ver Figura 4).

Figura 4. Conocimiento sobre entidades públicas y privadas en el marco de la inclusión laboral.



Fuente: elaboración propia.

Este resultado indica que son pocas las empresas en Pitalito que conocen funciones de entes públicos o privados asociados con la inclusión, en términos generales, de personas con diversidad funcional; demostrando también que a nivel local existe una notable separación de fuerzas entre los entes administrativos y el sector empresarial.

Solo el 9% de los encuestados manifestó conocer entidades públicas encargadas de gestionar las políticas de inclusión laboral, donde el 33% de las respuestas fueron acertadas al indicar que el Ministerio de Trabajo Nacional suplía esta labor, mientras que el 67% restante mencionó al SENA, la Caja de Compensación Familiar y la Asociación de Discapacitados de Pitalito – ASODISPI, instituciones que no se enfocan directamente en la inclusión laboral de personas con diversidad funcional sino en el mejoramiento de sus condiciones y calidad de vida.

Respecto a las entidades públicas y privadas que actúan como intermediarios de la inclusión laboral de personas con diversidad funcional, el 9% de los encuestados manifestó conocer alguna; entre estas, se destaca el SENA con un 44%, los supermercados D'Sierra y Surtiplaza, la Alcaldía Municipal, la Caja de Compensación Familiar y las Juntas de Acción Comunal con un 11% cada una.

Aunque las instituciones anteriormente mencionadas juegan un papel importante en los procesos de inclusión, en el municipio no existe un ente dedicado exclusivamente a esta labor. Aun así, se resalta la labor de ASODISPI que, aunque no cuenta con el alcance e impacto esperado en el municipio, aporta significativamente a reducir las brechas y barreras para las personas con diversidad funcional.

Parte II. Dimensiones sobre la inclusión laboral

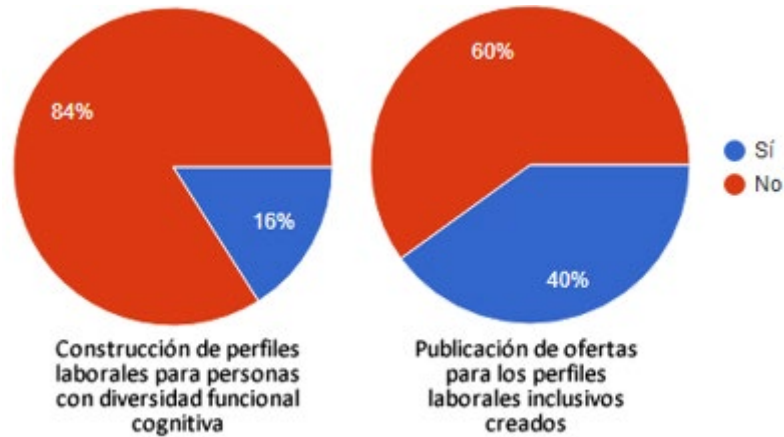
El éxito de una organización no solo se mide por su rentabilidad, por su cuota de mercado o por el posicionamiento de sus productos o servicios, sino también por sus políticas y estrategias en materia de responsabilidad social, especialmente enfocadas a lograr la integridad, la equidad y la inclusión de personas con diversidad funcional.

En este sentido, en el ámbito local quedó en evidencia, según la encuesta aplicada, que las empresas no cuentan con una política de inclusión laboral para personas con diversidad funcional cognitiva; es decir, internamente las organizaciones no han dispuesto espacios, recursos, lineamientos ni formación asociada para eliminar las barreras de entrada al mundo laboral; ni tampoco incentivan la participación o buscan promover la selección de talento humano diverso. Por su parte, el 5% de los empresarios encuestados manifiestan que cuentan con políticas de inclusión en sus empresas; sin embargo, el 80% de ellos indica no tener claridad sobre ese compromiso empresarial. Esto genera una enorme barrera en el largo camino de la inclusión laboral, debido a que si internamente en las organizaciones se desconocen estas políticas, ¿cómo podrían transmitirlas a las partes interesadas?

Proceso de selección. La encuesta indicó que el 84% de las empresas encuestadas no ha creado perfiles de cargo específicos o ajustados a las necesidades de personas con diversidad

funcional cognitiva (ver Figura 5). Esto demuestra la poca adaptabilidad y disposición de las empresas por lograr equipos de trabajo más diversos, dejando entrever que falta mucho conocimiento sobre las potencialidades de una persona con este tipo de diversidad. Otra razón de este comportamiento puede deberse al desconocimiento sobre las labores de entes formativos en la preparación de personas con diversidad funcional para la incursión laboral. Así, las entidades, tanto contratantes como formadoras, no tienen un acercamiento idóneo para establecer acuerdo de cooperación en favor de este colectivo.

Figura 5. Proceso de selección: creación de perfiles de cargo y publicación de ofertas laborales.



Fuente: elaboración propia.

De las 16 empresas que manifestaron haber construido perfiles específicos para personas con diversidad funcional cognitiva, solo el 40% ha publicado ofertas para cubrir esas vacantes. En este sentido, la labor de inclusión va más allá de los manejos internos organizacionales; es decir, que se hace necesario visibilizar este tipo de ofertas para garantizar que la inclusión sea una realidad y no un conducto para sobresalir en el mercado. Esto puede dejar en evidencia prácticas de publicidad engañosa, en las que las empresas promocionan sus políticas de inclusión y su disposición para contratar personas con diversidad funcional, pero al momento de efectuar dicha contratación las barreras de entrada se hacen visibles.

Como aspecto positivo cabe resaltar que el 54% de las empresas encuestadas estarían dispuestas a iniciar procesos de selección para personas con diversidad funcional cognitiva. Acorde a esto, es necesario que los entes públicos encargados que gestionar estos procesos inclusivos realicen acompañamiento y capacitación al entramado empresarial, garantizando así el conocimiento normativo, el acceso a los beneficios fiscales y la implementación del procedimiento para lograr la transición positiva a un entorno laboral. De igual forma, este acompañamiento debe estar direccionado a la construcción del perfil de cargo, la adecuación del área de trabajo y la formación específica para el logro de los objetivos laborales.

También es importante destacar que el 48% de las empresas, porcentaje muy significativo de encuestados, manifiestan no tener disposición para iniciar procesos de inclusión laboral con este colectivo, exponiendo gran falta de conocimiento sobre las capacidades que una persona con diversidad funcional cognitiva es capaz de demostrar.

Proceso de contratación. Aunque el 54% de las empresas encuestadas estarían en la disposición de iniciar procesos de selección inclusiva, un porcentaje más bajo (51%) realmente efectuaría la contratación de personas con diversidad funcional cognitiva. En contraposición, el 49% de los encuestados indicaron que no realizarían o han realizado estos procesos de contratación por las siguientes razones:

1. *Ninguna persona con diversidad funcional cognitiva se ha postulado a sus ofertas (54%):* esto puede deberse a varios factores:
 - La oferta publicada no es específica para personas con diversidad funcional, dejando en evidencia que el perfil de cargo creado no se ajusta a las necesidades particulares de una persona con diversidad funcional.
 - Si la oferta publicada no especifica que una persona con diversidad funcional puede desempeñar el cargo en cuestión, estos individuos no tendrán la suficiente confianza para aplicar.
 - El municipio no cuenta con personas con diversidad funcional cognitiva capacitadas para asumir los retos laborales que se presentan en las ofertas de empleo.
2. *Trabajar con personas con diversidad funcional cognitiva retrasaría el cumplimiento de los objetivos (13%):* muchos casos de éxito han demostrado que personas con diversidad funcional cognitiva pueden construir un perfil profesional destacado. A continuación, se presentan algunos de estos (Hernández-Higueruela, 2019):
 - *Jamie Brewer:* actriz estadounidense destacada por su papel de Nam en la serie American Horror Story: Murder House y por ser la primera modelo con síndrome de Down en participar en la Semana de la Moda en New York.
 - *Pablo Pineda:* licenciado universitario español con síndrome de Down, docente y conferencista sobre diversidad funcional y eliminación de prejuicios hacia este colectivo.
 - *Bárbara Wetzel:* gimnasta profesional con síndrome de Down ganadora del Campeonato Mundial de Gimnasia Artística de 2015 en la categoría junior.
 - *Lauren Potter:* actriz estadounidense de la serie Glee e integrante del Comité Presidencial para las Personas con Discapacidad Intelectual en 2011, donde laboró como asesora de la Casa Blanca en temas relacionados con la igualdad de oportunidades para personas con diversidad funcional cognitiva.
 - *John Cornin:* empresario estadounidense creador John Crazy Shocks, empresa de talla internacional que comercializa medias con estampados particulares. Su empresa ha implementado políticas inclusivas y solidarias y parte de los beneficios obtenidos los destina a la Sociedad del Síndrome de Down y de Autismo en EE. UU.

Estos ejemplos de superación demuestran que las limitaciones que una persona con diversidad funcional cognitiva puede experimentar no se deben propiamente a su condición, sino a las barreras que se levantan en la sociedad para impedir el pleno desarrollo de estos.

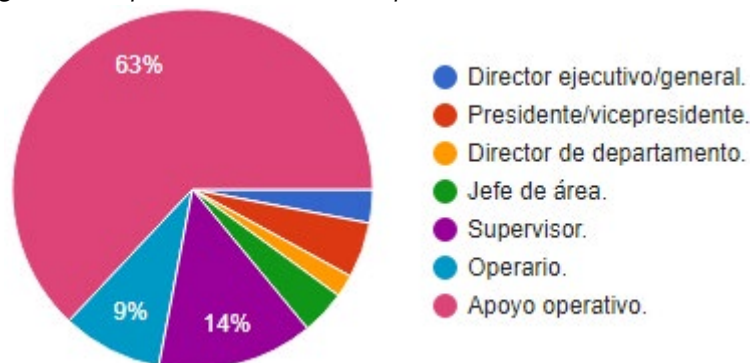
3. *Es muy costoso adaptar el espacio físico laboral a los requerimientos de una persona con diversidad funcional cognitiva (12%)*: en un estudio desarrollado por la Fundación Síndrome de Down de Madrid (s.f.) se logró determinar los perfiles profesionales en los que se podría lograr mayor empleabilidad para personas con diversidad funcional cognitiva. Estos perfiles se caracterizan porque los elementos de trabajo y seguridad no difieren de los utilizados por otros trabajadores, solo se ajusta el grado de dificultad de las funciones y se redistribuyen entre los miembros del equipo de trabajo. En este sentido hay que tener en cuenta que la inclusión laboral está dirigida a personas cuya capacidad cognitiva no esté altamente comprometida; es decir, se enfoca en personas con cierto grado de independencia para actuar y pensar. Acorde a lo anteriormente expuesto, una persona con diversidad funcional cognitiva leve o moderada podría desempeñarse en un entorno laboral estándar con el acompañamiento de un miembro supervisor en el equipo de trabajo.
4. *Son personas muy propensas a sufrir accidentes laborales (12%)*: producto de las alteraciones genéticas, una persona con diversidad funcional cognitiva llega a desarrollar afectaciones en su salud que con el tiempo logran mermar su desempeño y condicionan su esperanza de vida. Estas particularidades no pueden considerarse un motivo para la exclusión laboral, puesto que la depresión asociada al aislamiento y las afectaciones psicológicas manifiestas debido a la discriminación suelen acelerar las complicaciones físicas en la salud. Ante esta situación, las empresas deben generar espacios seguros, con condiciones laborales idóneas para cualquier persona, con formación enfocado al cuidado colectivo y con acompañamiento para la persona con diversidad funcional cognitiva.
5. *La salud de personas con diversidad funcional cognitiva es muy vulnerable, lo que aumentaría los índices de ausentismo (8%)*: con relación a lo expuesto anteriormente, las personas con diversidad funcional cognitiva suelen ser personas muy comprometidas, que valoran la oportunidad laboral ofrecida; son personas que se sienten útiles para la sociedad y que actúan de conformidad con las obligaciones que deben asumir. Es claro que las condiciones de salud no son las ideales para soportar un ritmo de trabajo exigente, pero con un plan de trabajo adaptado a sus capacidades pueden lograr resultados significativos, sin contar con el inmenso valor que estas personas aportan al clima laboral y al mejoramiento de las relaciones sociales.
6. *Su ritmo de trabajo es lento, generando improductividad en el puesto de trabajo (2%)*: según un reporte de la Asociación Síndrome de Down de la República Argentina – ASDRA (s.f.), “algunas compañías reportan que, al contratar personas con discapacidad, los otros empleados faltan menos, y hay menor rotación”. Esto deja en evidencia que contratar personas con diversidad funcional cognitiva puede ser saludable para las organizaciones, puesto que “ninguno de estos trabajadores suele faltar, no llegan tarde, son responsables y mejoran el clima” (ASDRA, s.f.).

Aunque un alto porcentaje de los encuestados manifestó que no contratarían a personas con diversidad funcional cognitiva, el 51% de ellos indicó que accederían a la contratación con el acompañamiento del Gobierno local, demostrando que el sector empresarial está dispuesto a eliminar las brechas de la inclusión laboral si los entes públicos asumen el rol de catalizadores en esta problemática. Por otro lado, el 20.4% accedería a la contratación si el acompañamiento es gratuito y el 28.6% definitivamente no participaría en estos procesos. En este punto se logra evidenciar que las personas con diversidad funcional cognitiva aún son vistas como seres vulnerables, incapaces de ejercer tareas y trabajos con el nivel de exigencia de una “persona normal” y que a pesar de la capacitación o formación que puedan recibir no lograrían adaptarse.

En relación con el tipo de contrato, se presentaron opiniones bastante divididas acerca de cuál sería más idóneo para formalizar la relación laboral entre empresarios y colaboradores con diversidad funcional cognitiva. El 33% apunta a un contrato indefinido, seguido del contrato civil por prestación de servicios con un 20%, luego está el contrato de obra labor con un 19%, continua el contrato temporal, ocasional o accidental con un 15% y finalmente, el contrato a término fijo con un 13%. Esto quiere decir que los empresarios están dispuestos a brindar igualdad de condiciones en caso de contratar a una persona con diversidad funcional cognitiva; este tipo de contrato además de estabilidad genera, por parte del colaborador, confianza, compromiso, respeto, sentido de pertenencia y un alto grado de motivación para con la empresa.

Desarrollo profesional. Otro aspecto para considerar es la posición jerárquica que los encuestados consideran permite a las personas con diversidad funcional cognitiva demostrar todo su potencial; siendo el apoyo operativo, con 63%, el de mayor aceptación, le siguen el cargo de supervisor con 14%, operario con 9%, presidente/vicepresidente con 5%, jefe de área con 4%, director ejecutivo/general con 3% y director de departamento con 2% (ver Figura 6). Estos resultados indican que, según la percepción de los empresarios del municipio de Pitalito, una persona con diversidad funcional cognitiva estaría más preparada para realizar labores rutinarias y específicas, de cara a la especialización, y sujetos a órdenes de mandos medios y altos.

Figura 6. Competencias laborales de las personas con diversidad funcional cognitiva.



Fuente: elaboración propia.

En lo que respecta a las competencias laborales que los encuestados consideran que más desarrollan las personas con diversidad funcional cognitiva, se obtuvieron los siguientes resultados: en nivel medio-bajo, la adaptabilidad al cambio, la asunción de riesgos, la tolerancia al estrés, la planificación y organización, y la toma de decisiones; en nivel medio, el análisis de problemas, el análisis numérico y estadístico, la comunicación verbal y escrita, delegar responsabilidades, la escucha activa y el liderazgo; en nivel medio-alto, la automotivación, el compromiso, la capacidad para mantenerse activos y la sociabilidad; en nivel alto, la atención al cliente, la creatividad y el trabajo en equipo. En estos resultados se observa que las personas con diversidad funcional cognitiva son consideradas agentes de cambio social, con alta capacidad empática y don de gentes; competencias laborales muy apetecidas en áreas enfocadas a la atención al cliente, donde las empresas suelen presentar las mayores falencias.

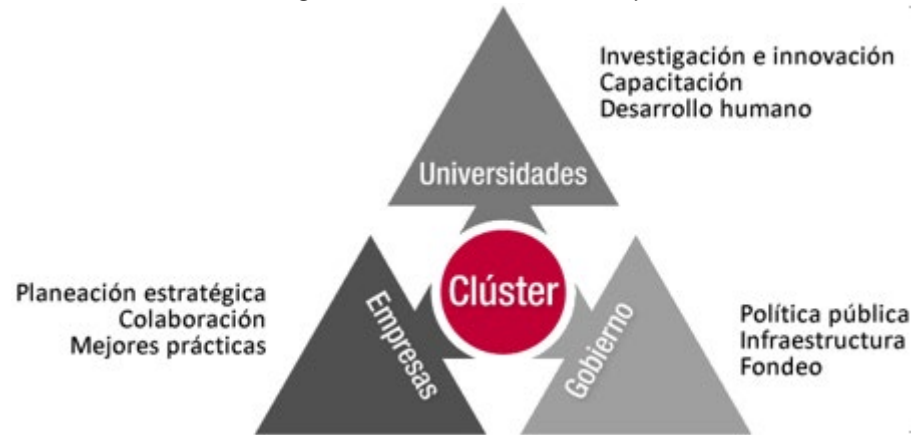
Parte III. Libre expresión sobre diversidad funcional cognitiva e inclusión laboral

Con una pregunta abierta se solicitó a los encuestados que expresaran libremente su pensamiento sobre la inclusión laboral y a diversidad funcional cognitiva. La mayoría de los encuestados coinciden en que las personas que padecen este síndrome son muy capaces, que pueden aportar mucho a la sociedad desde el ámbito laboral y que definitivamente merecen y tienen derecho a disfrutar de un trabajo en igualdad de condiciones; además, manifiestan que se hace necesario recibir una adecuada capacitación en el tema que permita identificar las debilidades y fortalezas que poseen estas personas para ejecutar y desarrollar determinadas tareas. También consideran las instituciones encargadas de velar por la inclusión laboral para las personas con diversidad funcional en el municipio deberían estar más presentes, dar visibilidad a la problemática y plantear estrategias que ayuden a garantizar el derecho a una vida digna, con igualdad de oportunidades. Asimismo, consideran indispensable que existan procesos formativos específicos para estos individuos, tendientes a potencializar habilidades, capacidades, conocimientos y competencias que faciliten la inserción en el entorno laboral. Finalmente, cabe mencionar que en el municipio aún hay empresarios que ven en la diversidad funcional cognitiva una limitación que requiere acompañamiento constante, además de espacios laborales diferentes y adaptados a sus necesidades.

Estrategias para la Inclusión Laboral de Personas con Diversidad Funcional Cognitiva

Lograr la inclusión laboral de personas con diversidad funcional cognitiva implica la articulación de estrategias basadas en la triple hélice; de forma tal que el Estado, los centros educativos y las empresas dispongan de escenarios para garantizar el cumplimiento de la legislación asociada, la formación en competencias laborales y la creación de espacios de trabajo incluyentes.

Figura 7. Modelo de innovación triple hélice.




Fuente: elaboración propia.

El modelo de innovación triple hélice se centra en fomentar el desarrollo socioeconómico de las regiones a partir de la creación de estrategias que aprovechen las ventajas competitivas que Universidades, Gobierno y Empresas disponen para ser articuladas, de tal forma que sea posible la implementación de soluciones a gran escala que reduzcan y eliminen las barreras, en este caso, de la inclusión laboral de personas con diversidad funcional cognitiva (ver Figura 7).

Ante esto, se plantean las siguientes estratégicas para reducir las barreras asociadas a esta problemática (ver Tabla 2):

1. *Interacción Universidad-Empresa:* en esta relación las universidades transfieren a las empresas los conocimientos que generan producto de la investigación para mejorar los procesos en materia de innovación, generando así ventaja competitiva.
2. *Interacción Universidad-Estado:* en esta relación el Estado debe disponer de recursos e infraestructura para que las instituciones de educación pública desarrollen programas de formación e investigación enfocados en la inclusión de personas con diversidad funcional cognitiva.
3. *Interacción Empresa-Estado:* en esta relación el Estado se encarga de establecer los lineamientos y políticas que fortalecerán la economía, de cara al desarrollo empresarial y su proyección en los mercados nacionales e internacionales, protegiendo la propiedad intelectual y los intereses de los empresarios del país.
4. *Interacción Universidad-Empresa-Estado:* esta relación se centra en la innovación y la generación de conocimiento, articulando las capacidades de cada hélice para resolver problemáticas de alto impacto social, económico, cultural y medioambiental.

Tabla 4. Estrategias interacción Universidad-Empresa

Hélice	Estrategia	Actividades
	<p>Formar licenciados en estrategias pedagógicas incluyentes.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reestructurar planes de estudio de los programas de licenciatura, encaminados a la creación de escenarios incluyentes. 2. Definir prácticas de responsabilidad social encaminadas al trabajo con personas con diversidad funcional cognitiva. 3. Establecer convenios para la realización de prácticas profesionales en espacios de trabajo con personas con diversidad funcional cognitiva. 4. Promover la realización de proyectos de grado enfocados a la inclusión y la creación de modelos pedagógicos inclusivos.
	<p>Formar estudiantes con diversidad funcional cognitiva en competencias laborales.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ofrecer programas formativos enfocados a cultivar competencias laborales específicas. 2. Incluir a estudiantes con diversidad funcional cognitiva en las aulas de clase de estudiantes sin diversidad funcional (no promover el aislamiento). 3. Diseñar actividades formativas que promuevan el trabajo colaborativo desde la inclusión.
	<p>Gestionar proyectos de investigación aplicada en temas de inclusión de personas con diversidad funcional cognitiva.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fomentar, desde semilleros y grupos de investigación, la realización de proyectos enfocados a solucionar las problemáticas asociadas a este colectivo. 2. Desarrollar eventos de investigación científica para presentar los resultados de los proyectos de investigación formulados. 3. Publicar resultados obtenidos como medio para visibilizar las problemáticas y soluciones planteadas. 4. Gestionar convenios de investigación interinstitucional para la creación de proyectos de mayor impacto. 5. Promover la interdisciplinariedad en los proyectos de investigación planteados.

	<p>Definir políticas de inclusión de personas con diversidad funcional cognitiva.</p>	<ol style="list-style-type: none"> Desde la planeación estratégica, establecer políticas que promuevan la inclusión basada en los valores y la cultura institucional. Comunicar las políticas de inclusión a las partes interesadas. Evaluar el cumplimiento de las políticas en escenarios donde se promueve la inclusión.
	<p>Crear espacios de trabajo diverso.</p>	<ol style="list-style-type: none"> Diseñar actividades inclusivas que promuevan el trabajo en equipo.
	<p>Propiciar procesos de selección y contratación de personas con diversidad funcional cognitiva.</p>	<ol style="list-style-type: none"> Construir las políticas de selección, contratación, formación y evaluación del desempeño para cargos inclusivos. Construir ofertas laborales ajustadas a los puestos de trabajo inclusivos. Publicar ofertas laborales en plataformas visibles para este colectivo. Diseñar instrumentos para la evaluación de perfiles y competencias.
	<p>Definir políticas públicas que propicien la inclusión de personas con diversidad funcional cognitiva.</p>	<ol style="list-style-type: none"> Desarrollar estudios de caracterización para identificar los diferentes tipos y grado de diversidad funcional en las regiones. Mantener actualizadas las bases de datos de esta población. Basado en las tipologías de la diversidad funcional, elaborar las políticas de inclusión social, educativa y laboral. Divulgar públicamente las políticas.
	<p>Implementar proyectos de infraestructura física y tecnológica para eliminar las barreras que impiden la inclusión de personas con diversidad funcional</p>	<ol style="list-style-type: none"> Diagnosticar la infraestructura física y tecnológica de las regiones para identificar necesidades de ampliación y mejora. Revisar el presupuesto anual para identificar problemáticas de inclusión que requieran proyectos de inversión. Diseñar procesos de contratación para licitar proyectos públicos enfocados a resolver problemas sociales de inclusión. Publicar en plataformas gubernamentales los procesos de contratación. Aprobar y verificar el cumplimiento de los contratos.

	<p>Diagnosticar empresas para la construcción de perfiles de cargo para personas con diversidad funcional cognitiva.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diseñar instrumentos de diagnóstico para medir la capacidad de las empresas frente a los procesos de inclusión laboral (<i>Universidad</i>). 2. Valorar la capacidad de la empresa para creación de escenarios y perfiles de cargo incluyentes (<i>Universidad</i>). 3. Construir perfiles de cargo ajustados a las capacidades de esta población (<i>Universidad-Empresa</i>).
	<p>Acompañar los procesos de inclusión laboral de personas con diversidad funcional cognitiva.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Programar visitas periódicas para verificar el cumplimiento de las políticas de inclusión (<i>Universidad</i>). 2. Realizar informe de auditoría sobre hallazgos detectados (<i>Universidad</i>). 3. Implementar acciones preventivas, correctivas y de mejora en el proceso de inclusión laboral (<i>Universidad-Empresa</i>).
	<p>Establecer convenios de práctica profesional para estudiantes con diversidad funcional (universidades públicas y privadas).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar convenios de práctica profesional inclusiva (<i>Universidad</i>). 2. Disponer de cargos inclusivos para la realización de la práctica profesional (<i>Empresa</i>). 3. Realizar seguimiento y evaluación del desempeño de los practicantes (<i>Universidad-Empresa</i>). 4. Proponer mejoras para los espacios de práctica profesional inclusiva (<i>Universidad-Empresa</i>).
	<p>Desarrollar capacitaciones a las empresas en temas de inclusión laboral de personas con diversidad funcional cognitiva.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar plan de capacitación empresarial (<i>Universidad</i>). 2. Construir los instrumentos, herramientas y contenidos para los procesos de capacitación (<i>Universidad</i>). 3. Disponer de los recursos y espacios para el desarrollo de las capacitaciones (<i>Empresa</i>).
	<p>Promover personal capacitado en educación inclusiva y con experiencia en diversidad funcional cognitiva</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Definir lineamientos para la contratación de docentes cualificados para formar a esta comunidad (aplica para el SENA, colegios y universidades públicas) (<i>Estado</i>). 2. Evaluar perfiles docentes (<i>Universidad-Estado</i>). 3. Contratar docentes seleccionados (<i>Estado</i>). 4. Articular a docentes, estrategias e instituciones educativas para la formación inclusiva (<i>Universidad-Estado</i>).
	<p>Construir cátedras de formación inclusiva</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Seleccionar personal capacitado en educación inclusiva (<i>Universidad-Estado</i>). 2. Elaborar propuestas de cátedras de formación inclusiva (<i>Universidad</i>). 3. Evaluar la pertinencia de la formación inclusiva propuesta (<i>Universidad-Estado</i>). 4. Diseñar los recursos para la formación inclusiva (<i>Universidad-Estado</i>).

	<p>Aplicar incentivos tributarios por contratación de personas con diversidad funcional cognitiva.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Divulgar el plan de incentivos tributarios para los procesos de contratación inclusivos (<i>Estado</i>). 2. Vincular laboralmente a personas con diversidad funcional (<i>Empresa</i>) 3. Realizar seguimiento y control sobre los procesos contractuales establecidos (<i>Empresa-Estado</i>). 4. Motivar prácticas de contratación inclusiva en el sector empresarial (<i>Empresa-Estado</i>)
	<p>Construir un modelo de innovación abierta colaborativa para proyectos de inclusión social.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Convocar a representantes de cada gremio (<i>Universidad-Estado-Empresa</i>). 2. Crear un clúster interinstitucional para la formulación de proyectos de innovación (<i>Universidad-Estado-Empresa</i>). 3. Diseñar el modelo de innovación abierta (<i>Universidad-Estado-Empresa</i>). 4. Definir alianzas con redes de innovación nacional e internacional (<i>Universidad-Estado-Empresa</i>). 5. Generar conocimiento publicable a partir de los resultados del modelo de innovación (<i>Universidad-Estado-Empresa</i>).
	<p>Financiar proyectos de inversión que atiendan problemáticas en torno a la inclusión social y laboral.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Crear un centro de innovación y emprendimiento social que convoque, valore y apruebe proyecto de inversión para resolver problemática de inclusión (<i>Estado</i>). 2. Fomentar la construcción de proyectos de innovación que generen soluciones a problemas de inclusión (<i>Universidad-Empresa</i>). 3. Evaluar, aprobar y asignar presupuesto a las propuestas de proyectos (<i>Estado</i>). 4. Ejecutar el presupuesto asignado (<i>Universidad-Empresa</i>). 5. Divulgar los resultados de los proyectos implementados (<i>Universidad-Estado-Empresa</i>).

Fuente: elaboración propia.

Conclusiones

Una vez caracterizado el problema y analizados los resultados de la encuesta planteada, se concluye lo siguiente:

1. *Barrera 1. Desconocimiento generalizado sobre la diversidad funcional cognitiva:* el sector empresarial ha demostrado que tiene un concepto médico-rehabilitador de la diversidad funcional cognitiva, donde las limitaciones las tiene el individuo y no el entorno. Esto genera barreras de entrada significativas que dificultan la inclusión social, educativa y laboral e impiden el adecuado avance de la sociedad.
2. *Barrera 2. Desconocimiento de las políticas gubernamentales sobre la inclusión:* el sector empresarial ha demostrado que desconoce el marco legal que construye, soporta y promueve la inclusión laboral de personas con diversidad funcional, limitando el

- acceso de los mismos a todos los escenarios del desarrollo personal e impidiendo que accedan a los beneficios y garantías que las leyes proporcionan.
3. *Barrera 3. Deficiencia en la creación e implementación de políticas inclusivas:* actualmente las empresas son reacias a la inclusión de personas con vulnerabilidad psicomotriz, debido a las implicaciones que esto representa respecto a la definición de contratos especiales, adecuación de espacios, redefinición del contacto social y las formas de comunicación. Aunado a esto, no existe una disposición real por abrir espacios de inclusión en las empresas precisamente por la falta de conocimientos sobre las capacidades de estas personas, el aporte que podrían realizar a la empresa y los beneficios fiscales asociados a su contratación.
 4. *Barrera 4. Falta de oferta laboral inclusiva:* el desconocimiento de la normatividad en materia de inclusión, por parte del sector empresarial, reduce la cantidad de ofertas laborales que se dirigen exclusivamente a esta población, especialmente porque no tienen claridad de las especificidades necesarias para esos procesos de selección, contratación, formación y desvinculación. El no contar con un diseño de puestos de trabajo adaptado a las necesidades de personas con diversidad funcional cognitiva, aumenta los niveles de inequidad social y genera discriminación; asimismo, reduce las posibilidades de aumentar la productividad y mejorar el clima laboral, beneficios derivados del trabajo colaborativo con personas con diversidad funcional cognitiva.

Además de las barreras anteriormente mencionadas, también se logró identificar una gran disposición de los empresarios por ser partícipes de estos procesos inclusivos; especialmente, si se asocian a procesos formativos y de acompañamiento para definir e implementar adecuadamente las políticas de inclusión, construir los perfiles de cargo, establecer espacios de trabajo seguro y medir el desempeño.

Igualmente son conscientes de que las personas con diversidad funcional cognitiva merecen gozar de los mismos derechos y oportunidades que el resto de la sociedad, con igualdad de condiciones, estabilidad y garantías para desarrollarse personal y profesionalmente.

Finalmente, se considera oportuno, para definir las estrategias de inclusión, utilizar el modelo de innovación de la triple hélice, donde *Universidad, Estado y Empresa* dispongan de sus capacidades para articular proyectos que transformen los paradigmas sociales frente a la diversidad funcional y contribuyan desde su saber, a la inclusión social, educativa y laboral.

Referencias bibliográficas

- Alcaldía Municipal de Pitalito. (2015). *Geografía*. <https://bit.ly/354kPDb>
- Artigas-Pallarés, J., Brun, C. y Gabau, E. (2001). Aspectos médicos y neuropsicológicos del síndrome X Frágil. *Revista de Neurología Clínica*, 2(1), 42-54. <https://bit.ly/3k7xqtM>
- Asociación Síndrome de Down de la República Argentina – ASDRA. (s.f.). *Contratar a personas con síndrome de Down mejora el clima laboral*. ASDRA. <https://bit.ly/3k1P4Pu>
- Aszpis, S., Gottlieb, S., Knoblovits, P., Pacenza, N., Pasqualini, T., Rey, R., & Usher, J. (2006). Klinefelter syndrome: Old and new concepts. *Revista Argentina de Endocrinología y Metabolismo*, 43(1), 23-39. <https://bit.ly/3p179AZ>
- Bernal, C.A. (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3a ed.). Prentice Hall.
- Bernardino, A., Luna, C., y Pardo, E. (2015). *La inclusión de personas con síndrome de Down vista desde el pupitre* [ponencia]. IX Jornadas Científicas Internacionales de Investigación sobre Personas con Discapacidad. <https://bit.ly/3neTuVI>
- Booth, T., Ainscow, M., Black-Hawkins, K., Vaughan, M., y Shaw, L. (2002). *Índice de inclusión desarrollando el aprendizaje y la participación en las escuelas* [Ebook]. <https://bit.ly/354uRUR>
- Belén-Füresz, L. (2019). *Inclusión de personas con síndrome de Down en el ámbito laboral formal privado* [tesis de pregrado, Escuela de Negocios, Universidad de San Andrés]. Repositorio Digital San Andrés. <http://hdl.handle.net/10908/16839>
- Beltrán-Villamizar, Y. I., Martínez-Fuentes, Y. L. y Vargas-Beltrán, A. S. (2015). El sistema educativo colombiano en el camino hacia la inclusión. Avances y retos. *Educación y Educadores*, 18(1), 62-75. DOI: 10.5294/edu.2015.18.1.4. <https://bit.ly/3582R2B>
- Cámara de Comercio de Neiva. (2018). *Informe de Gestión*. <https://bit.ly/2leRmhh>
- Congreso de Colombia. (1997, 1 de febrero). *Ley 361 de 1997*. Diario Oficial. No. 42.978. <https://bit.ly/36gfcz>
- Congreso de Colombia. (2009, 31 de julio). *Ley 1346 de 2009*. Diario Oficial. No. 47.427. <https://bit.ly/3noekHI>
- Congreso de Colombia. (2013, 27 de febrero). *Ley Estatutaria 1618 del 2013*. Diario Oficial. No. 48.717. <https://bit.ly/3eCYBeK>
- Corte Constitucional de Colombia. (2011, 10 de octubre). *Sentencia T-765/11* (Néstor Pinilla Pinilla, M. P.). <https://bit.ly/36hXptD>
- Corte Constitucional de Colombia. (2016, 19 de octubre). *Sentencia T-573/16* (Luis Ernesto Vargas Silva, M. P.). <https://bit.ly/36hXptD>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE. (2019). *Personas con discapacidad, retos diferenciales en el marco COVID-19*. DANE. <https://bit.ly/3not9tH>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE. (s.f.). *Censo nacional de población y vivienda 2018*. DANE. <https://bit.ly/3p5GdQv>
- Díaz-Rincón, C. E. (2017, 26 de septiembre). *La odisea que tienen que vivir las personas con discapacidad intelectual en Colombia*. <https://bit.ly/357iV4X>
- Federación Iberoamericana de Síndrome de Down – FIADOWN. (2019, enero). *Informe y planes de acción para la población con síndrome de Down de Iberoamérica*. FIADOWN. <https://bit.ly/357miZt>

- Flores, J. y Ruiz, E. (2006). Capítulo II: Síndrome de Down. En J. A. Del Barrio (ed.), *Síndromes y apoyos: Panorámica desde la ciencia y desde las asociaciones* (pp. 47-76). FEAPS.
- Fundación Saldarriaga. (2018, 23 de octubre). *¿Cuál es el panorama de la educación para personas con discapacidad en Colombia?* <https://bit.ly/2ldJOei>
- Fundación Síndrome de Down de Madrid. (s.f.). *Tipos de trabajos para las personas con discapacidad intelectual*. Down21. <https://bit.ly/3570laB>
- Gandolfo, M. y Passini, M. (2018). Capítulo 2: Los modelos de la discapacidad y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPCD). En A. Rossetti y N. Monasterolo (ed.) *Salud mental y derecho. Derechos sociales e intersectorialidad* (pp. 31-51). <https://bit.ly/3l7guVy>
- Garavito-Escobar, D. M. (2014). *La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta* [tesis de grado, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio Universidad Nacional. <https://bit.ly/3k7arig>
- González-Ruiz, M. M. (2017). *Justicia organizacional, calidad de vida laboral y salud de los trabajadores* [tesis de psicología, Universidad de Huelva]. Repositorio Institucional de la Universidad de Huelva. <http://hdl.handle.net/10272/15224>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. del P. (2010). *Metodología de la investigación* (6a ed.). McGraw Hill Education.
- Hernández-Higueruela, Y. (2019). *10 famosos con síndrome de Down que han cumplido su sueño*. Los Replicantes. <https://bit.ly/3laac7k>
- Huiracocha, L., Almeida, C., Huiracocha, K., Arteaga, J., Arteaga A. & Blume, S. (2017). Parenting children with Down syndrome: Societal influences. *Journal of Child Health Care*, 21(4), 488-497. <https://doi.org/10.1177/1367493517727131>
- Kortscheff-Zamora, D. Y. (2014). *Percepción de los Gerentes de Recursos Humanos sobre la Inclusión de Personas con Síndrome de Down al Mundo Laboral* [tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar]. Red de Bibliotecas Landivarianas. <https://bit.ly/3p4eobf>
- Madrigal-Muñoz, A. (2004). *El síndrome de Down*. <https://bit.ly/38sPiNc>
- Manaserro-Morales, G. C. E. (2017). *Realidades y Retos para la Inclusión Educativa y la Inserción Laboral de las Personas con Síndrome Down en el Perú* [tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Cybertesis. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/6620>
- Ministerio de Educación Nacional – MinEducación. (2018). *Ficha Plan Padrino Pitalito*. MinEdu. <https://bit.ly/38kj8U9>
- Ministerio de Salud y Protección Social – MSPS. (2017a). *Sala situacional de las Personas con Discapacidad (PCD)*. MSPS. <https://bit.ly/2lf9oiW>
- Ministerio de Salud y Protección Social – MSPS. (2017b, 13 de junio). *Resolución 1904 de 2017*. *Diario Oficial No. 50.263*. <https://bit.ly/38pkjSj>
- Montagud-Rubio, N. (s.f.). *Los 5 tipos de diversidad funcional (y sus trastornos asociados)*. Psicología y Mente. Consultado el 7 de octubre de 2020. <https://bit.ly/3p2Bv6d>
- Moreno-Angarita, M., Cortés-Reyes, E., Cárdenas-Jiménez, A., Giraldo-Rátiva, Z. y Mena-Ortíz, L. Z. (2013). Valoración ocupacional de las personas con discapacidad, desde la perspectiva de las capacidades humanas. *Rev. Salud Pública*, 15(5), 766-779. <https://bit.ly/354SPiW>
- Organización Mundial de la Salud – OMS. (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad*. OMS. <https://bit.ly/3p9udgC>

- Organización de las Naciones Unidas – ONU. (2008). *Convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad*. ONU. <https://bit.ly/3k62GJt>
- Organización de las Naciones Unidas – ONU. (2019). *Vivir con discapacidad*. ONU. <https://bit.ly/3n6iduz>
- Pedron-Marín, S. (2014). *La inclusión de los niños con síndrome de Down* [tesis de maestría, Universidad de Zaragoza]. <https://bit.ly/3eB7dlU>
- Presidencia de la República de Colombia. (1996, 18 de noviembre). *Decreto 2082 de 1996*. Diario Oficial. No. 42.922. <https://bit.ly/3mUgJ6O>
- Presidencia de la República de Colombia. (2017, 30 de noviembre). *Decreto 2011 de 2017*. Diario Oficial. No. 50.433. <https://bit.ly/2U1dcqX>
- Presidencia de la República de Colombia. (2018, 26 de febrero). *Decreto 392 del 2018*. <https://bit.ly/2li4SAC>
- Rodríguez-Díaz, S. y Ferreira, M. A. V. (2010). Desde la discapacidad hacia la diversidad funcional. Un ejercicio de dis-normalización. *Revista Internacional de Sociología*, 68(2), 289-309. DOI:10.3989/ris.2008.05.22
- Rojas-Rojas, L. M., Arboleda-Toro, N. y Pinzón-Jaime, L. J. (2018). Caracterización de población con discapacidad visual, auditiva, de habla y motora para su vinculación a programas de pregrado a distancia de una universidad de Colombia. *Educare*, 22(1), 1-28. <http://dx.doi.org/10.15359/ree.22-1.6>
- Secretaría de Educación de Pitalito. (2018). *Caracterización y perfil del sector educativo ET Pitalito*. Alcaldía Municipal de Pitalito. <https://bit.ly/32kW6bY>
- Serrano, C. P. y Camargo, D. M. (2011). Políticas de inclusión educativa del discapacitado. barreras y facilitadores para su implementación: Bucaramanga, 2010. *Rev. Fac. Nac. Salud Pública*, 29(3), 289-298. <https://bit.ly/3l9YCcq>
- United Nations International Children's Emergency Fund – UNICEF. (2004). *Inclusión Social, Discapacidad y Políticas Públicas* [Ebook]. <https://bit.ly/2lbqXRg>