



ORIENTACIÓN PARA EL ABORDAJE A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA



GESTIÓN DE EMPLEO, ANÁLISIS OCUPACIONAL Y EMPLEABILIDAD SUBSISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD

ORIENTACIÓN PARA EL ABORDAJE A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

2018



ORIENTACIÓN PARA EL ABORDAJE A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

ORIENTACIÓN OCUPACIONAL PARA BUSCADORES DE EMPLEO

NOMBRE DEL TEMA	ABORDAJE A PERSONAS CON DISCAPACIDAD
DURACIÓN	2 Horas 15 Minutos
NÚMERO DE PARTICIPANTES	Máximo 20 personas
OBJETIVO GENERAL	Brindar herramientas a los profesionales de la Agencia Pública de Empleo, para la adecuada atención y orientación de las personas con discapacidad y de esta manera posibilitar su acceso a la oferta institucional del SENA.
MATERIALES	Presentación en Power Point Video Beam Televisor Computado
POBLACIÓN OBJETIVO	Empresarios

BIENVENIDA AL FACILITADOR DEL TALLER

Teniendo en cuenta que el SENA, en cumplimiento de su misión institucional, gestiona los mecanismos y estrategias de atención dirigidas a poblaciones vulnerables y que la Agencia Pública de Empleo, en la mayoría de los casos es la puerta de entrada a esta población, es necesario que los funcionarios y colaboradores de la APE a nivel nacional, tengan un conocimiento básico de cómo abordarla y atenderla de acuerdo con sus características y necesidades.

En esta oportunidad, este taller suministra herramientas teóricas y prácticas para la atención de población con discapacidad

A la población con discapacidad, para atender de manera adecuada sus necesidades. La persona responsable de designar el orientador encargado de realizar el taller de población en condición de discapacidad será el Líder de la Agencia pública de Empleo.

El presente taller contiene conceptos que deben ser aprehendidos por parte del facilitador. En caso de no contar con medios audiovisuales, el facilitador deberá elaborar carteleras con el contenido que se va a dictar.



ORIENTACIÓN PARA EL ABORDAJE A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

APROXIMACIÓN AL TEMA

El término genérico de discapacidad incluye déficit, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una condición de salud) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales)". OMS, 2001. De acuerdo con lo establecido por la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, a través del programa el SENA brinda atención a las personas con Discapacidad Visual, Auditiva, Sordoceguera, Física, Cognitiva, Mental o Psicosocial.

El SENA cuenta con una Política Institucional para la atención de la Población con Discapacidad. "Resolución 1726 de 2014, la cual promueve de manera progresiva el acceso efectivo de este grupo poblacional a los distintos servicios que ofrece el SENA, a través de la identificación e implementación de ajustes institucionales, para la adecuación de los procesos, procedimientos y prácticas de la Entidad, a fin de impactar de manera pertinente de acuerdo con la dinámica del mercado laboral abierto, en la productividad y mejoramiento de la calidad de vida de cada una de las poblaciones que conforman este grupo poblacional.

En respuesta a las dificultades de inserción laboral de algunas poblaciones, el gobierno nacional ha creado políticas para que las empresas que contraten población con discapacidad, creando beneficios tributarios y beneficiando a los buscadores de empleo pertenecientes a esta población.

La constitución reconoce en diferentes artículos la protección a grupos de población vulnerable y consagra el derecho al trabajo (Artículo 13, inciso 2: El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real, efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados). En la misma medida en que el Estado y la sociedad brindan a las personas con discapacidad posibilidades de integrarse a la vida social, esta población adquiere deberes que les podrán ser exigidos como a cualquier otro ciudadano. (Sentencia T-207/99 de la Corte Constitucional).

En este marco, la Ley de Primer Empleo es una de las principales iniciativas del gobierno para los jóvenes, en ella se contemplan estímulos para acceder al primer empleo formal, beneficios para la formalización de las empresas y simplificación de trámites, entre otros. Para el caso de personas con discapacidad, esta Ley estipula que un alto porcentaje de la población tiene derecho a recibir tratamiento especial para poder integrarse plenamente a la sociedad, sin embargo es necesario aclarar que esto no significa despojarlos de sus deberes, ni exonerarlos de manera anticipada por sus faltas.

Inclusión social y laboral

- Un trabajo digno que les permita contribuir a la sociedad en la medida de sus posibilidades. Empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador.



ORIENTACIÓN PARA EL ABORDAJE A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- Que se les considere como productores, consumidores y socios en la creación de riqueza.

Contratación de Personas con discapacidad: Al contratar personas con discapacidad se adquiere una relación de GANA/GANA, dado que por un lado, las personas con discapacidad mejoran su calidad de vida y obtienen un mayor desarrollo personal y profesional que impacta directamente en sus relaciones familiares, personales etc. De otra parte los empresarios adquieren beneficios de Productividad, Posicionamiento Empresarial, Cultura organizacional y Beneficios tributarios y administrativo, lo cuales se describen a continuación.

- **Productividad:** Una persona con discapacidad que recibe la oportunidad de tener un trabajo digno, se convierte en colaborador con: Alto sentido de pertenencia y de compromiso; Determinación permanente de demostrar su capacidad, Incrementando índices de productividad.
- **Posicionamiento Empresarial:** La empresa gana imagen frente a los diferentes grupos de interés con los que se relaciona, hace visible su determinación de ser socialmente responsable, un mejor posicionamiento se convierte en mejores negocios.
- **Cultura organizacional:** se crean ambientes laborales más productivos e inclusivos al ofrecer ejemplos de vida a los demás trabajadores que implican el reconocimiento del otro, respetando así la diferencia y aprendiendo de ella.

Beneficios tributarios y administrativos (ley 361 de 1997):

- La cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador se disminuirá en un 50%, si los contratados por él son personas con discapacidad comprobada no inferior al 25%.
- Las empresas que contraten trabajadores con limitación no inferior al 25% y que estén obligados a presentar declaración de renta tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el último año gravable a los trabajadores con limitación.
- Ser preferidos en igualdad de condiciones en procesos de contratación estatal por licitación pública, si tienen en sus nóminas un mínimo del 10% de sus empleados con discapacidad.
- Tener prelación en el otorgamiento de créditos de organismos estatales, siempre y cuando estos se orienten al desarrollo de planes y programas en los cuales participen personas con limitación.
- Beneficios arancelarios a las importaciones de maquinaria y equipo adaptadas o destinadas al manejo de personas con limitación.



ORIENTACIÓN PARA EL ABORDAJE A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Aspectos a tener en cuenta para hacer buenas prácticas en inclusión laboral:

- El compromiso explícito por parte de la Alta Dirección de la compañía en su decisión por incluir laboralmente personas con discapacidad es clave para disponer positivamente a la organización frente al tema.
- Es importante que todos los empleados de la compañía sean parte activa y positiva del proceso.
- El proceso de inclusión debe producir un impacto social positivo, medible y prolongado en el tiempo
- Hacer los ajustes razonables que la persona requiere según su discapacidad, a fin de reducir los factores negativos derivados de las condiciones de la discapacidad en el entorno laboral.
- Hacer que sea una experiencia que merezca ser difundida públicamente y replicada en otras empresas.
- Los trabajadores con discapacidad deben tener una participación igualitaria en las actividades desarrolladas por la empresa.

A las empresas que desean contratar personas con discapacidad, el SENA ofrece servicios de:

- Asesoría para la vinculación de personas con discapacidad.
- Identificación de vacantes susceptibles para personas con discapacidad
- Apoyo en la convocatoria y preselección de candidatos, acompañamiento al proceso de vinculación laboral.
- Desarrollo de talleres para Jefes y colaboradores en abordaje a población con discapacidad.
- Asesoría en los beneficios que adquieren al tener Personas con discapacidad vinculadas.

"El miedo es la más grande discapacidad de todas." -Nick Vujic

Duración	Tema	Contenido
10 min	Saludo y presentación	Invite a los participantes a presentarse ante el grupo y contar la expectativa que tiene frente al curso. Explique que la Agencia Pública de Empleo (APE), atiende todo tipo de poblaciones sin embargo dependiendo de características específicas de una determinada población, es necesario elaborar una ruta de atención basada en las características, necesidades y perfiles de las personas. En este marco el presente curso con el objeto de brindar herramientas a los profesionales de la Agencia Pública de Empleo, para la adecuada atención y orientación de las personas con discapacidad y de esta manera posibilitar su acceso a la oferta institucional del SENA.
20 min	Personas con discapacidad	Exponga los contenidos generales que se encuentran en la introducción del tema y haga énfasis en los siguientes conceptos. Discapacidad

Duración	Tema	Contenido
		<p>El término genérico de discapacidad incluye déficit, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una condición de salud) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales)” OMS, 2001.</p> <p>Las personas con discapacidad</p> <p>Deben ser caracterizadas y registradas en el aplicativo por el orientador ocupacional a través de la orientación individual o grupal.</p> <p>Factores que Influyen en la discapacidad</p> <p>Factores Personales: Dentro de estos están el núcleo familiar, actitud, creencias entre otros.</p> <p>Factores Ambientales: constituyen el ambiente físico, social y actitudinal en el que las personas viven y conducen sus vidas.</p> <p>Barreras: Las constituyen los factores presentes o ausentes en el entorno de una persona que les limitan el funcionamiento y generan discapacidad.</p> <p>Facilitadores: Son todos aquellos factores ambientales en el entorno de una persona que permiten el libre funcionamiento y disminuyen el nivel de discapacidad.</p>
15 min	Tipos de Discapacidad	<p>Señale que los tipos de discapacidad son:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Visual ➤ Auditiva ➤ Sordoceguera ➤ Física ➤ Cognitiva ➤ Psicosocial
10 min	Discapacidad Visual	<p>Explique que la pérdida total o parcial de la visión en ambos ojos, como consecuencia de un accidente, de una enfermedad congénita o de una enfermedad que se presenta en el transcurso de la vida.</p> <p>Ciego: presenta la pérdida total de su capacidad para ver.</p> <p>Baja Visión: puede presentar dificultad o imposibilidad de percibir los colores, disminución del campo, intolerancia a la iluminación, entre otros</p>
	Técnicas de abordaje	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Al iniciar una actividad pregunte a la persona con baja visión si puede leer o utiliza braille. ➤ Se les debe facilitar una ubicación cercana a la pantalla. Utilice palabras como: a su derecha, a su izquierda, al frente, detrás, siempre utilizando el cuerpo de la persona con limitación visual como referencia. ➤ Cuidar aspectos relacionados con la intensidad y ubicación de la iluminación, pues esto es clave para que hagan un uso eficiente de su remanente visual. ➤ Se debe facilitar el acceso al material impreso en forma digital, para que la persona con baja visión pueda aplicar las adaptaciones al texto y hacerlo accesible. Por ejemplo, ampliando el tamaño de las letras, mejorando el contraste de colores o utilizando un software que lea con voz lo que está

Duración	Tema	Contenido
		<p>escrito en la pantalla.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Permitir el uso de ayudas personales como lupas, monóculos u otros amplificadores de imagen, puesto que estos pueden acercar la imagen del papel a sus ojos para leer. ➤ El orientador debe leer en voz alta la información que se presenta en el tablero, carteles o diapositivas y describir de manera clara y sencilla la información de textos, gráficos, dibujos, fotos. ➤ Si los usuarios requieren diligenciar formatos o documentos, debe proporcionar apoyo de una persona que haga la función de escribir; y de ser posible, presentar la información en braille. ➤ Utilice modelos tridimensionales (maquetas) como ayudas didácticas. ➤ Se pueden organizar grupos de trabajo de acuerdo con las capacidades de cada persona. Las personas de baja visión pueden leer para personas ciegas; personas que leen Braille lo harán para quienes no lo conozcan y personas videntes pueden trabajar en equipo con personas ciegas o de baja visión. ➤ Permitir uso de grabadoras de voz es muy usual entre las personas ciegas. ➤ No tome el bastón del ciego sin previa autorización, recuerde que es un medio fundamental para él. ➤ Si camina con una persona ciega, no lo tome del brazo. Deje que el/ella tome el suyo. La persona ciega puede preferir caminar medio paso detrás de usted. ➤ No se preocupe por sustituir palabras tales como ver, mirar o pasar por alto, los ciegos también las usan corrientemente. ➤ Hablar en tono normal y ser específico y preciso. ➤ No sustituir el lenguaje verbal por señas.
15 min	Discapacidad Auditiva	<p>Explique que la discapacidad auditiva se considerada como cualquier grado de pérdida de la capacidad para escuchar que altera la recepción, discriminación, asociación y comprensión de los sonidos del ambiente y el lenguaje.</p> <p>Puede suceder en cualquier etapa del ciclo vital, y dependiendo de la causa, la edad de ocurrencia, y el nivel de la pérdida, se clasifican como reversibles, temporales o permanentes y su grado de severidad puede ir de leve a severa. Nunca decir “SORDOMUDO”.</p> <p>Promover la revisión entre pares. Si es necesario, se debe recurrir a un escribiente que llene la hoja de vida con los datos que la persona sorda le suministra.</p>
	Discapacidad Persona sordociega	<p>Explique que la discapacidad de la persona sordociega es una discapacidad sensorial única, que se caracteriza por la deficiencia visual y auditiva, en distintos grados de severidad.</p> <p>Ocasiona serios problemas en la comunicación, acceso a información, orientación y movilidad; por lo que requiere de servicios especializados para su desarrollo e inclusión social.</p> <p>Grupos</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Personas que nacieron con sordoceguera o la adquirieron en la



ORIENTACIÓN PARA EL ABORDAJE A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Duración	Tema	Contenido
		<p>temprana infancia, antes de desarrollar el lenguaje y aprender una lengua o idioma.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Personas que adquirieron la sordoceguera a lo largo de la vida en etapas posteriores a la adquisición de una primera lengua, de señas o castellano. ➤ Utilizan diferentes métodos de comunicación táctiles y presentan comprensión limitada tanto del lenguaje escrito como del oral. Se pueden beneficiar con el uso de textos escritos en Braille, en formato de lectura fácil. ➤ Pueden conservar remanente visual o auditivo. Las que son sordas y luego pierden la visión, pueden tener la lengua de señas como primera lengua. Para ellos la comprensión de los textos escritos es limitada y también se benefician del formato de lectura fácil en Braille.
	<p>Técnicas de abordaje</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La persona sordociega que maneja un sistema lingüístico debe asistir con su guía intérprete durante la realización de todo el taller. ➤ Para el acceso a las presentaciones de Power Point, cuando se conserva remanente auditivo aprovechable, se pueden utilizar las descripciones audibles del contenido de las diapositivas con el apoyo del guía intérprete y la utilización de amplificación auditiva. ➤ Dependiendo del nivel de funcionamiento de la persona sordociega, puede participar en la actividad complementaria y se debe dar la oportunidad y el tiempo para que manifieste sus inquietudes con respecto a los contenidos temáticos. ➤ Para actividades que requieren de escritura, por ejemplo en el taller de hoja de vida y de la carta de presentación, se podrá utilizar el recurso de un escribiente. ➤ En las actividades de los talleres en los que se utiliza el ingreso a la plataforma del SENA, las personas sordociegas requieren de los servicios de un intérprete y de las medidas de accesibilidad a las páginas web, de acuerdo con su nivel de funcionamiento y el remanente sensorial aprovechable en cada caso. ➤ Para efectuar registros en la página, se requieren los servicios de un escribiente.
10 min	<p>Discapacidad Cognitiva</p>	<p>Explique que la discapacidad cognitiva es una discapacidad caracterizada por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y la conducta adaptativa, que abarca muchas habilidades sociales cotidianas y prácticas. Esta discapacidad se origina antes de los 18 años” (AAIDD, 2010).</p>
	<p>Técnicas de abordaje</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Centrar la presentación en los contenidos de mayor pertinencia para el cumplimiento del objetivo del taller. ➤ Use palabras claras y de fácil comprensión al trabajar los contenidos de los diferentes talleres. Temas como mercado laboral, empleabilidad, dinámica ocupacional e interés ocupacional, se deben desarrollar de manera sencilla definiéndolos y dando variados ejemplos. ➤ Se sugiere utilizar como estrategia la demostración, el modelamiento (exige

Duración	Tema	Contenido
		<p>la movilización física del orientador), la simulación (juegos de roles), que tienen mayor éxito que la instrucción verbal solamente.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Repetir la información cuantas veces se requiera, cerciórese de que el mensaje ha sido comprendido, no los trate como niños. ➤ En el caso del taller de hoja de vida y carta de presentación; la actividad de elaboración de la hoja de vida debe ser fraccionada en pequeños pasos, secuenciada y con extensión de tiempo. ➤ Cuando se requiera, permitir el acompañamiento de una persona de apoyo de confianza en el taller, que sirva de facilitador en la comprensión y participación en este. ➤ Prefiera la información visual para facilitar la comprensión de la temática, utilizar videos, imágenes impresas, fotografías.
10 min	Discapacidad física	<p>Explique que la discapacidad física reúne diversos trastornos, entre los que se encuentran los relacionados con alguna alteración motora, debida a un mal funcionamiento del sistema óseo articular, muscular y/o nervioso y que en cierta forma supone limitaciones a la hora de enfrentar ciertas actividades de la vida cotidiana.</p> <p>Generalmente, se presenta en las extremidades (brazos y/o piernas), aunque también se puede manifestar en todo el cuerpo.</p>
	Técnicas de abordaje	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Contar con el espacio que permita el desplazamiento dentro del aula donde se dicta el taller y para la ejecución de las actividades complementarias. ➤ Si se presentan personas con discapacidad física con una condición asociada de discapacidad intelectual/cognitiva se deben tener en cuenta además las recomendaciones expuestas en el anterior apartado. ➤ Nunca mueva la silla de ruedas sin antes pedir permiso a la persona que la utiliza. ➤ Esté atento para la existencia de barreras arquitectónicas, antes de escoger un lugar. ➤ Los ajustes en cuanto a mobiliario incluyen disponer de una mesa de trabajo más amplia que una superficie de silla universitaria o escritorio individual; sillas que cumplan con las especificaciones ergonómicas; permitir que las personas tomen descansos y cambien de posición. ➤ Si usted está acompañando una persona con discapacidad que anda despacio, con ayuda o no de aparatos y bastones, procure acompañar su paso.
10 min	Discapacidad mental o psicosocial	<p>Explique que la discapacidad mental o psicosocial es la que se puede derivar de una enfermedad mental, que tiene factores bioquímicos y genéticos, donde los síntomas se presentan por lo general en la adolescencia, no está relacionada con la discapacidad intelectual.</p> <p>La discapacidad psicosocial puede ser temporal o permanente y se convierte en una condición de vida.</p>
	Técnicas de abordaje	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tratar a las personas con respeto y no como personas enfermas. ➤ Disponer de los recursos, los apoyos y los servicios que se requieran de acuerdo

Duración	Tema	Contenido
		<p>con el tipo de discapacidad que presenten los asistentes o asistente.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Incluir a esas personas en programas generadores de ingresos y proporcionarles beneficios sociales relacionados con su discapacidad. ➤ Incluir a los adolescentes y adultos con discapacidad mental y psicosocial en los programas educativos. ➤ Romper las barreras que siguen excluyendo a las personas con discapacidad mental o psicosocial para que puedan tener mejores oportunidades y beneficiarse de los frutos del desarrollo, mediante programas y políticas para su vinculación a la vida laboral y ocupacional. Discapacidad y se superen necesidades de comprensión, acceso y expresión de respuestas, entre otras.
5 min	Metodología para la implementación de talleres	<p>Inicialmente el orientador deberá contar con las competencias necesarias para remitir a las personas con discapacidad a los diferentes programas de formación. Estos programas deben apuntar a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Mejorar la calidad de los conocimientos, especialmente a través del desarrollo de nuevas competencias y calificaciones profesionales. ➤ Propiciar alternativas de autoempleo y emprendimientos laborales diversos. ➤ Desarrollar capacidades productivas, considerando que éstas permiten mejorar su calidad de vida. ➤ Lograr la integración del individuo con su comunidad. Por lo anterior es pertinente diseñar y desarrollar talleres de orientación ocupacional de forma específica para cada grupo.
5 min	Metodología para personas con discapacidad	<p>El abordaje para la capacitación de este grupo de personas requiere de una intervención multidisciplinaria que considere la integridad del sujeto, ya que se trata de un aprendizaje para el trabajo y no el aprendizaje de un trabajo.</p>
	Metodología para personas con discapacidad visual	<p>Se debe:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ubicar a los usuarios en asientos cercanos al tablero. ➤ Adaptar los materiales impresos a sus necesidades. ➤ Acceder al sistema de lectura y escritura sobre la base de puntos en relieve (Braille). ➤ Acondicionar el aula con adecuada iluminación. ➤ Usar letras en macro. ➤ Utilizar un lenguaje sencillo y concreto. ➤ El tono de voz debe ser claro. ➤ Se debe evitar el lenguaje visual. ➤ Se deben utilizar ayudas técnicas como grabadoras, parlantes y lupas, entre otros. ➤ Minimizar distractores auditivos. ➤ Manejo conceptual de los tipos de discapacidad



ORIENTACIÓN PARA EL ABORDAJE A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Duración	Tema	Contenido
		<p>El orientador debe:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Sensibilizar a la persona con quien va a interactuar. ➤ Establecer normas claras y precisas. ➤ Tener en cuenta o destacar las potencialidades ➤ Proporcionar actividades que le permitan socializar con sus compañeros a través de juegos. ➤ Desarrollar la autoestima, la seguridad y la participación. ➤ Ubicar a la persona en un lugar del aula que le permita desplazarse, ya sea que use sillas de ruedas, muletas o bastones. ➤ Tener en cuenta la proximidad a la puerta del aula y que pueda llegar al baño sin dificultad. ➤ Incentivar a los compañeros para que presten la ayuda que necesiten para la movilidad. ➤ Facilitar ayuda pedagógica, física, verbal y visual, atendiendo la entrada sensorial y de aprendizaje de preferencia. ➤ Introducción de actividades complementarias de refuerzo y apoyo. ➤ Identificación del estado de rehabilitación.
	Cierre	<p>Pregúntele a los participantes cómo se sintieron en el taller y si les fue útil para su futura vida laboral.</p> <p>Agradezca al grupo por su participación y disposición.</p>
	Referencias bibliográficas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ministerio de Educación Nacional. Recuperado de la página http://www.colombiaaprende.edu.co/html/home/1592/article-199943.html ✓ Acción Social. Recuperado de la página http://www.accionsocial.gov.co/portal/default.aspx ✓ Instituto INCI. Recuperado de la página www.inci.gov.co ✓ Instituto INSOR. Recuperado de la página www.insor.gov.co ✓ Discapacidad visual http://www.inci.gov.co/ ✓ Discapacidad auditiva http://www.insor.gov.co/ ✓ Discapacidad física http://www.teleton.org.co/ ✓ Discapacidad cognitiva http://www.asociacionproactiva.org/quienes.html