



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Embajada de Suiza

Cooperación Suiza en Bolivia



# Guía de apoyo para la **INCLUSIÓN LABORAL**

*de personas con Discapacidad Intelectual*



*A mayor inclusión, mayor productividad, más oportunidades*

 [www.formaciontecnicabolivia.org](mailto:www.formaciontecnicabolivia.org)

 *Formación Técnica Profesional Bolivia*



Guía de apoyo para la

# INCLUSIÓN LABORAL

*de personas con Discapacidad Intelectual*

La Guía de Apoyo para la Inclusión Laboral de personas con Discapacidad Intelectual está dirigida a empresas o instituciones que estén comprometidas con la inclusión en Bolivia.

## **CRÉDITOS**

Federico Escóbar Loza  
**Director Nacional de CEMSE**  
**Representante legal del Consorcio CEMSE-CEE**

Claudia Arandia Schmiedl  
**Coordinadora del consorcio CEMSE-CEE**

José Luis Aguirre Alvis  
**Director del SECRAD**  
**Universidad Católica Boliviana “San Pablo”**

Elaboración de contenidos educativos:  
Roxana Roca Terán  
Juana Romero Calle  
**Área de Inclusión, Discapacidad y Equidad/SECRAD**  
**Universidad Católica Boliviana “San Pablo”**

Edson Montaña Ortiz  
**Revisión técnica y supervisión de contenido**  
**Consorcio CEMSE-CEE**

Edwin Omar Condori Miranda  
Pedro Felipe Condori Miranda  
**Diseño, diagramación e ilustración**

Depósito Legal  
4-1-6002-2021

# Presentación

El trabajo es el principal camino para conseguir la plena participación en la sociedad y favorecer la igualdad de oportunidades. En el caso de las personas con Discapacidad Intelectual, éste adquiere una especial importancia por el valor que produce en su autonomía, autorregulación e independencia económica.

Seguros de la necesidad de contribuir a la inclusión, ponemos a disposición de las empresas, indistintamente su tamaño, esta Guía que orienta y propone formas de inclusión laboral de personas con Discapacidad Intelectual que permitirá al empleador valorar las capacidades y habilidades de estos trabajadores.

Dar oportunidades es valorar, respetar al otro, aceptar la diversidad, saber que sí es posible contribuir a la construcción de una cultura inclusiva, donde todos somos necesarios.

# ¿Cómo utilizar esta guía?

Esta guía de inclusión laboral es de fácil lectura y comprensión. Puede ser utilizada de modo individual, como en trabajo de capacitación grupal para orientar al empleador en los mecanismos de inserción laboral de personas con Discapacidad Intelectual.



## Esta guía consta de dos partes:

- **La primera parte:** Recoge opiniones de personas con **Discapacidad Intelectual**, su relación y expectativas hacia la inclusión laboral.
- **La segunda parte:** Ofrece una serie de orientaciones dirigidas a facilitar el empleo y realización laboral de este sector.

Esperamos que este instrumento sirva de aliciente y orientación a todo aquel empleador que confíe y apueste por la inclusión laboral de personas con **Discapacidad Intelectual** en sus empresas.

# Índice de contenido

## Primera parte

### Auto representación para la inclusión laboral de personas con Discapacidad Intelectual

.....	7
<i>¿Qué es la inclusión?</i>	7
<i>Testimonios de vida</i>	8
<i>¿Qué es la Discapacidad Intelectual?</i>	10
<i>¿Cómo interactuar con personas con Discapacidad Intelectual?</i>	11
<i>La inclusión laboral de personas con Discapacidad Intelectual</i>	14
<i>Estrategias para dinamizar el ambiente laboral</i>	16
<i>Los Centros de Formación y el gran aporte que realizan</i>	20

## Segunda parte

### Introducción

.....	25
-------	----

### Formas de empleo

.....	26
-------	----

*Empleo protegido*

.....	26
-------	----

*Empleo con apoyo*

.....	27
-------	----

*Empleo con apoyo natural*

.....	29
-------	----

### Itinerario de inclusión laboral

.....	30
-------	----

*Formación pre - laboral*

.....	30
-------	----

*Valoración de las competencias*

.....	30
-------	----

*Orientaciones previas a la inclusión laboral*

.....	31
-------	----

*La familia*

.....	31
-------	----

### Seguimiento al desempeño laboral

.....	32
-------	----

### Beneficios e impacto positivo de la inclusión laboral en las empresas o entidades

.....	33
-------	----

## Anexo 1: Normativa referida al ámbito laboral y personas con discapacidad

.....	35
-------	----

## Referencias

.....	38
-------	----

# Primera parte



# Autorepresentación para la inclusión laboral de personas con Discapacidad Intelectual

## ¿Qué es la inclusión?

El manejo cada vez más cotidiano del **término inclusión** busca **maximizar la presencia, la participación y el aprendizaje de todas las personas**, lo que supone identificar y **remover las barreras** de distinta índole que **limitan sus oportunidades educativas, laborales o de participación social**.

### Por lo tanto...

La inclusión es el reflejo de que **día a día haya menos estigmas** relacionados a la discapacidad.



## Testimonios de vida

“Soy una persona con Discapacidad Intelectual y esto significa que tengo una limitación cognitiva, tengo dificultades en torno a la comprensión e interpretación de los mensajes, y también en relacionarme al mismo ritmo o forma que las demás personas, pero puedo hacerlo si me das más tiempo.” (NN).

“En esta discapacidad hay rasgos comunes derivados de una limitación cognitiva que responde a perfiles heterogéneos, es decir, que unos tendrán dificultades de comunicación oral, pero eso no significa que no quieran comunicarse.” (NN).

“El derecho al trabajo es el derecho a buscar o encontrar un empleo adecuado para nosotros y a nuestras posibilidades de desenvolvernos para gozar de un salario.” (NN).



“Todos merecen ser iguales, no discriminar a las personas por el color de piel, ser más amables con él o ella y, preguntar si quieren ayudar a las personas con discapacidad también merecen trabajo, todas las personas merecen su primera oportunidad, cuidarnos entre todos nosotros, saludar con buenas palabras a las personas mayores y menores.” (NN).

“Derecho al trabajo para mí significa vivir bien sin deberle nada a nadie y no depender de nadie. Mi derecho a trabajar es como tú o yo que tiene una ambición de salir adelante. Pues para mi derecho al trabajo es recordarme que sigo vivo y activo.” (NN).

“Las personas con Discapacidad Intelectual contribuimos con nuestras diferentes capacidades, pero en algún momento requerimos apoyo, orientación con paciencia para desarrollar las tareas que nos encomiendan y tratar de no equivocarnos o rectificar lo que no hicimos bien.” (NN).



# ¿Qué es la Discapacidad Intelectual?

Se usa el término **Discapacidad Intelectual** cuando una persona presenta **limitaciones en sus habilidades de razonamiento**, planificación, solución de problemas, pensamiento abstracto, comprensión de ideas complejas, aprendizaje rápido, como también, en el aprendizaje del conjunto de **habilidades conceptuales, sociales y prácticas** necesarias para el desenvolvimiento de la vida diaria.

## Tengamos presente...

Que una persona con Discapacidad Intelectual desempeña sus labores con igual interés y entusiasmo, **aunque trabajan en su propio ritmo y tiempo.**



# ¿Cómo interactuar con personas con Discapacidad Intelectual?

Para interactuar correctamente:

Evitar dar un trato infantil al comunicarse	Responder a todas sus preguntas y ver si entendió	Evitar objetos que distraigan su atención	Evitar situaciones que le generan tensión
Mantener contacto visual y prestarle atención	Dar el tiempo necesario para sus respuestas	Evitar hablar de sus limitaciones enfrente de ellos	Utilizar frases cortas, claras y sencillas
No dar relevancia a sus gestos cuando se expresa	Escribirles todos los datos y tareas importantes	Estar atentos a sus pedidos de ayuda	Utilizar mayor interacción comunicativa

## Conozcamos más sobre ésta discapacidad

<b>Evitar dar un trato infantil al comunicarse</b>	A veces presentan limitaciones en la expresión y comprensión del lenguaje, por esto, debemos ser naturales y sencillos al dirigirnos hacia ellos, evitando hablarles como si fueran niños.
<b>Responder a todas sus preguntas y ver si entendió</b>	Debemos responder a sus preguntas, asegurándonos que nos hayan entendido.
<b>Evitar objetos que distraigan su atención</b>	Debemos eliminar los elementos ambientales que pudieran distraer su atención o nuestra atención hacia ellos.
<b>Evitar situaciones que le generan tensión</b>	Debemos evitar situaciones que puedan generar tensión o estrés, como discutir delante de ellos o elevar el tono voz desmedidamente y sin motivo.
<b>Mantener contacto visual y prestarle atención</b>	Debemos colocarnos de frente a la persona, manteniendo el contacto visual, utilizando un tono de voz adecuado, modulando la expresión facial y el lenguaje corporal y escucharle con interés.
<b>Dar el tiempo necesario para sus respuestas</b>	Se les debe dar el tiempo necesario para que organice sus ideas y pueda responder.

<b>Evitar hablar de sus limitaciones enfrente de ellos</b>	Se debe evitar realizar comentarios con terceras personas acerca de sus limitaciones.
<b>Utilizar frases cortas, claras y sencillas</b>	Conviene utilizar un lenguaje sencillo, que sea simple y fácil de entender.
<b>No dar relevancia a sus gestos cuando se expresa</b>	Se debe tratar de ignorar comportamientos gestuales que puedan parecer extraños ( <i>por ejemplo, vocalizaciones o gestos inusuales</i> ).
<b>Escribir todos los datos y tareas importantes</b>	Debemos apoyar su comprensión escribiendo las cosas que son importantes, como recordatorio de tareas y/o datos importantes.
<b>Estar atentos a sus pedidos de ayuda</b>	Debido a que ellos presentan algunas dificultades para expresarse verbalmente, debemos estar atentos a sus demandas.
<b>Utilizar mayor interacción comunicativa</b>	Se debe dar mayor importancia a la interacción comunicativa utilizando el lenguaje oral, el no verbal y todos los canales posibles.

# La inclusión laboral de personas con Discapacidad Intelectual

En **Bolivia**, la inclusión laboral de personas con discapacidad se constituye en una necesidad nacional; primero, por el alto número estadístico de habitantes que representa (15%); segundo, la existencia de marcos jurídicos que **reconocen sus derechos entre ellos sus derechos laborales**; y tercero, la obligación ética que nos corresponde a todos para que sean actores de una sociedad democrática e inclusiva.

La inclusión laboral de las personas con Discapacidad Intelectual se basa principalmente en un conjunto de acciones formativas centradas en habilidades y competencias cognitivas básicas o significativas laborales, impartidas en Centros de Formación, que les permiten acceder y adaptarse a un trabajo remunerado.



**A mayor inclusión, mayor prod**





## Contratar a personas con Discapacidad Intelectual

convierte a la empresa o entidad en **contribuyente a una sociedad más justa, equitativa, incluyente e igualitaria**, lo que la posiciona como un modelo de responsabilidad social empresarial.

Actividad, más oportunidades



## Estrategias para dinamizar el ambiente laboral

La **igualdad de condiciones** es un **aspiración** en la que los empleadores y trabajadores asumen responsabilidades compartidas. En este sentido, el **valor de la diversidad** genera demandas y oportunidades a ambos lados haciendo efectiva la **interrelación laboral**.


### Realiza un piloto de prueba


Ejercita pequeños cambios en tu empresa y verás como se transforma el ambiente laboral en un espacio inclusivo.


## Lo que deben saber los “empleadores”:


- ▶ Asegurarse que los encargos sean comprendidos.
- ▶ Tener paciencia al momento de dar un encargo.
- ▶ Limita la ayuda para fortalecer su autonomía.
- ▶ Impulsar la utilización de una agenda laboral.
- ▶ Dejar que se desenvuelvan solos en sus actividades.
- ▶ Utilizar órdenes directas y concretas sin tecnicismo.
- ▶ Evitar los cambios en su ambiente laboral.
- ▶ Concientizar a todos dentro de su entorno laboral.
- ▶ Apoyar su desenvolvimiento social.
- ▶ Programar periódicamente sus encargos.
- ▶ Establecer rutinas para su mejor desempeño.
- ▶ Apoyar su progreso personal y laboral.
- ▶ Apoyarlo en mejorar su calidad de vida.
- ▶ Tratar de saber si está a gusto en su ambiente laboral.
- ▶ Evaluarlo de forma razonable.
- ▶ Ser siempre amable.


## Expliquemos a detalle


-  **Asegurarse que los encargos sean comprendidos**

Procurar responder a las preguntas del trabajador con discapacidad, asegurándose de que la orden sea comprendida.
-  **Tener paciencia al momento de dar un encargo**

Tener paciencia; sus reacciones pueden ser lentas y pueden tardar en comprender lo que se le dice.
-  **Limita la ayuda para fortalecer su autonomía**

Limitar la ayuda a lo necesario, procurando orientar a su desenvolvimiento laboral para lograr su autonomía.
-  **Impulsar la utilización de una agenda laboral**

Impulsar la utilización de una agenda diaria, semanal o mensual, que le permita al empleado gestionar su tiempo y tareas asignadas en relación a su puesto laboral.
-  **Dejar que se desenvuelvan solos en sus actividades**

Dejar que ellos realicen o intenten desenvolverse solos en sus actividades laborales.
-  **Utilizar ordenes directas y concretas sin tecnicismo**

Evitar el uso del lenguaje técnico y complejo. Utilizar frases directas y concretas.

▶ Evitar los cambios en su ambiente laboral	Simplificar el entorno de trabajo, evitando reorganizaciones frecuentes del ambiente.
▶ Concientizar a todos dentro de su entorno laboral	Concientizar al grupo de trabajo que compartirá con el nuevo trabajador.
▶ Apoyar su desenvolvimiento social	Apoyar en el desenvolvimiento de las habilidades sociales del nuevo empleado.
▶ Programar periódicamente sus encargos	Programar avisos de tareas a realizarse periódicamente.
▶ Establecer rutinas para su mejor desempeño	Desarrollar con éxito tareas con rutinas establecidas por el empleador.
▶ Apoyar su progreso personal y laboral	Considerar que toda persona puede progresar con el apoyo adecuado.
▶ Apoyarlo en mejorar su calidad de vida	Proporcionar el apoyo adecuado, cuidando y manteniendo la relación interpersonal con calidad y calidez.



Centro de Educación Especial  
"Madre Asunción Nicol" Fe y Alegría



"Se hace el bien en la medida que se ama"



Centro de Educación Especial  
"Madre Asunción Nicol" Fe y Alegría

## Los Centros de Formación y el gran aporte que realizan

Son los responsables de generar:

- competencias,
- habilidades y
- estrategias laborales

necesarias que favorezcan las prácticas y la posibilidad de **inserción laboral** en los estudiantes con **Discapacidad Intelectual**, aspectos imprescindibles y fundamentales para la **inclusión y un buen desempeño laboral**.

## Las habilidades que destacan en las personas con Discapacidad Intelectual:

Se sienten más seguros en espacios dinámicos.

Se desenvuelven mejor con tareas específicas.

Son más eficientes con tareas repetitivas.

Se adaptan muy bien a espacios desconocidos.

Se adaptan a nuevas funciones previa instrucción.

Se adaptan a cambios en trabajos flexibles.

Regulan su conducta adaptativa.

Aprendida su labor, la realizarán óptimamente.

Pueden resolver problemas que se le presenten.

Tienen seguridad y autonomía para cumplir su labor.

Identifican su vocación y mejoran su rendimiento.

Exponen sus dificultades de adaptación laboral.

## Expliquemos a detalle

### Se sienten más seguros en espacios dinámicos

Se sienten seguros en un espacio que facilite su desarrollo laboral y donde haya participación activa.

### Se desenvuelven mejor en tareas específicas

Están más conformes con tareas definidas.

### Son más eficientes con tareas repetitivas

Se sienten cómodos con determinadas rutinas repetitivas.

### Se adaptan muy bien a espacios desconocidos

Poseen capacidad de adaptación a nuevos ambientes.

### Se adaptan a nuevas funciones previa instrucción

Recibiendo orientaciones respectivas no presentan dificultad en adaptarse a otras rutinas.

### Se adaptan a cambios en trabajos flexibles

Acomodan su rutina laboral a cambios no complejos.



### **Regulan su conducta adaptativa**

Se adaptan con facilidad a nuevas tareas.

### **Aprendida su labor, la realizarán óptimamente**

Una vez aprendida una tarea, son capaces de realizarla dentro de los parámetros de alto rendimiento.

### **Pueden resolver problemas que se le presentan**

Enfrentan adecuadamente dificultades menores.

### **Tienen seguridad y autonomía para cumplir su labor**

Tienen seguridad personal y autonomía para desempeñar su trabajo.

### **Identifican su vocación y mejoran su rendimiento**

Cuando se sienten cómodos en una tarea mejoran su rendimiento y descubren sus propias capacidades para cumplirla.

### **Exponen sus dificultades de adaptación laboral**

Si sienten incomodidad en algo la comunican y si no se resuelve, abandonan el trabajo.

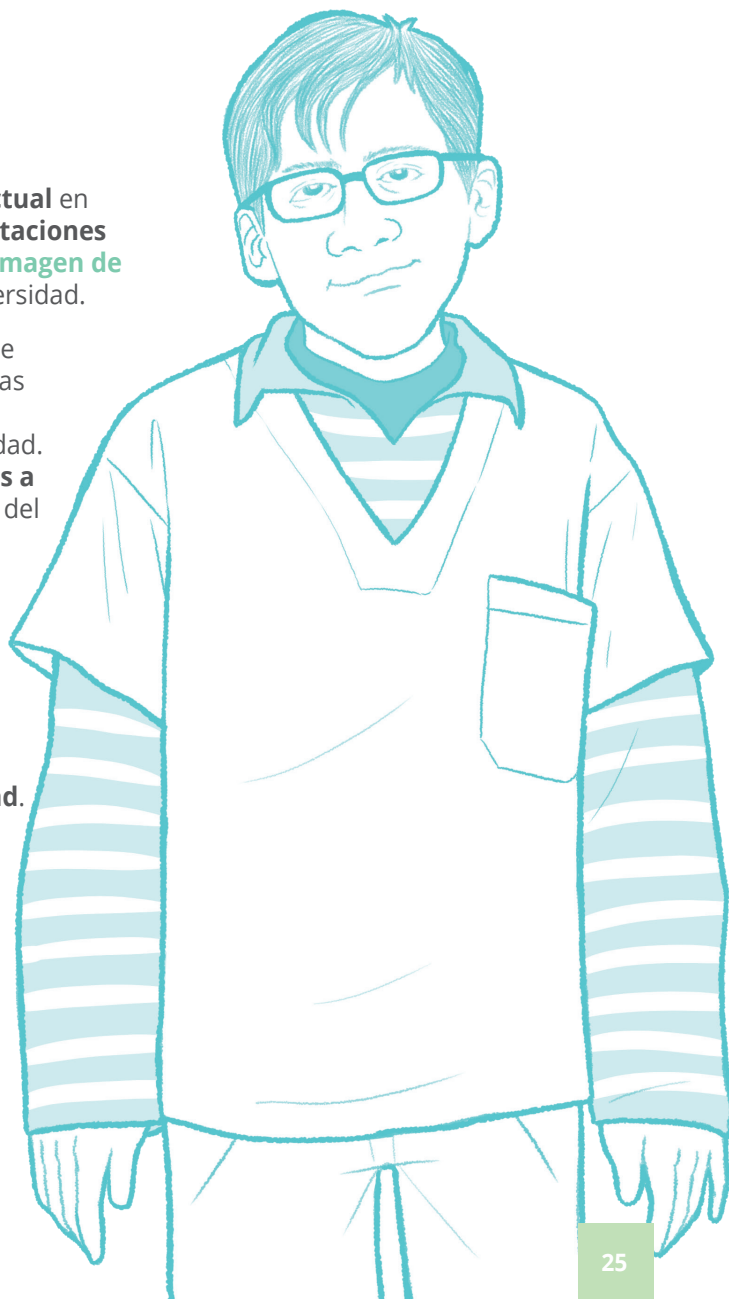


# Introducción

Incorporar personas con **Discapacidad Intelectual** en el mundo laboral de las empresas **tiene connotaciones importantes**, aporta beneficios **creando una imagen de empresa inclusiva** y comprometida con la diversidad.

Está ampliamente demostrado que, una vez que se **reduzcan los estereotipos** hacia las personas con **Discapacidad Intelectual**, estas podrán participar activa y productivamente en la sociedad. Esta inclusión no solo procede de los **beneficios a nivel legal y económico** de las empresas, sino del hecho que favorece directamente en la **autonomía económica de la persona con discapacidad**. Ampliar el clima laboral y asumir una responsabilidad social son formas de responder afirmativamente ante la inclusión de personas con discapacidad, **mejorando su autoestima**, su sentimiento de pertenencia a la comunidad y, por consiguiente, su **plena inclusión en la sociedad**.

Las personas con **Discapacidad Intelectual**, como cualquier otra persona, parten de diferentes realidades, de situaciones personales familiares y sociales. Por esto, existen **distintas “formas de empleo”**, que le permiten **adecuar y ajustar sus capacidades a la actividad laboral u ocupacional** de acuerdo sus características.





# Formas de empleo desde la diversidad

## Empleo protegido

Es una **forma de intervención** que se desarrolla dentro de los **Centros de Formación alternativos** donde las personas con **Discapacidad Intelectual**, son capacitadas durante cierto tiempo en **competencias requeridas por el ámbito laboral**. Además, son **supervisadas en su labor** por profesores o facilitadores, favoreciendo relaciones positivas y ajustadas para que el participante vaya aprendiendo su oficio o tarea.

Estos **programas pueden ser contratados por las mismas empresas** para desarrollar un tipo determinado de trabajo o servicio dentro del Centro de Formación.

## Función principal

Esta forma de empleo favorece a la persona que por alguna razón le resulta complicado incluirse en una empresa o entidad.

## Empleo con apoyo

Tiene como finalidad **incluir laboralmente** a la persona con **Discapacidad Intelectual** en un **entorno laboral ordinario**, con la provisión del **apoyo continuo, apropiado y flexible** para que el trabajador pueda desenvolverse **en una determinada actividad laboral**, logrando **adquirir destrezas, habilidades y conocimiento** que desempeñará. Esto implica la introducción de algunas adaptaciones al puesto de trabajo en cuanto a horas, forma de desempeño, y algún ajuste adicional que fuera necesario.

Esta forma de empleo requiere de un **Preparador Laboral** que apoyará a la persona con **Discapacidad Intelectual** hasta su ingreso al entorno laboral.

### ¿Qué papel cumple el preparador laboral?

Es un **personal externo y transitorio a la empresa**, que se constituye en el lugar de trabajo de la persona con Discapacidad Intelectual y la apoya hasta que ésta se desenvuelva de modo independiente. **Este posee la formación y las competencias necesarias** para desarrollar acciones de apoyo organizado.



## Funciones del preparador laboral



- 1 Formación en competencias laborales** de personas con **Discapacidad Intelectual**.
- 2 Apoyo para hacer frente a diversas situaciones laborales**, de forma intermitente en el día o por periodos de tiempo.
- 3 Orientación al trabajador** con **Discapacidad Intelectual** respecto a actitudes laborales, hábitos de higiene, uso de períodos de descanso, habilidades de su oficio e interacción con sus compañeros.
- 4 Preparación del trabajador en habilidades necesarias** para desenvolverse en un entorno cotidiano (*uso de teléfonos, marcado de ingreso y salida al trabajo, normas de convivencia en general*).
- 5 Concientización** sobre la discapacidad a los compañeros del trabajador con **Discapacidad Intelectual**.
- 6 Promover la comunicación fluida con la familia** del trabajador con **Discapacidad Intelectual** para llevar un seguimiento sobre el proceso de incorporación del trabajador.
- 7 Realizar la evaluación del desempeño del trabajador** con la finalidad de que este se desenvuelva de forma autónoma.

## Empleo con apoyo natural

Es el que dan los mismos **compañeros del trabajo**, estos no suelen tener **conocimientos específicos sobre la inclusión laboral**, pero **supervisan y proporcionan** ayuda al trabajador con **Discapacidad Intelectual** a fin de que complete sus actividades u otras orientaciones relacionadas con el trabajo.

Estos apoyos ofrecidos por los compañeros de trabajo y supervisores **tienen un efecto positivo** en el **rendimiento laboral**, facilitan y fortalecen de forma natural la **integración en las rutinas de trabajo**, la cultura empresarial y las relaciones interpersonales.



# Itinerario de inclusión laboral

El itinerario de inclusión laboral promueve pautas que **facilitan o potencian** el proceso de inclusión en un trabajo, cualificando sus dinámicas a través de:



## Formación pre – laboral

- El equipo de profesores o facilitadores desarrollan, fortalecen e identifican las capacidades, potencialidades habilidades y actitudes del trabajador con Discapacidad Intelectual.
- La información que se recopile debe estar contextualizada y orientada a diseñar un plan individual de trabajo, con el objetivo de capacitar a la persona para conseguir un empleo con las adaptaciones necesarias.

## Valoración de las competencias

- Para potenciar y visualizar la inclusión laboral es necesario valorar las competencias adquiridas de la persona con Discapacidad Intelectual. Llamamos competencias al cómo hacer (conocimientos o conceptos), saber hacer (habilidades o destrezas) saber ser (actitudes y valores) y saber estar (comunicación interpersonal y trabajo cooperativo).
- Los profesores y facilitadores acompañan a la persona con Discapacidad Intelectual en el proceso de reflexión e identificación de necesidades formativas para alcanzar el objetivo de inclusión.



## Orientaciones previas a la inclusión laboral

- 1** **Entrevista para recabar información** sobre la empresa y su requerimiento de servicios.
- 2** **Visitas guiadas** con el objetivo de negociar un puesto de trabajo.
- 3** **Invitación a los empresarios** a apreciar el trabajo de los posibles trabajadores.
- 4** **Identificación de diferentes áreas potenciales** para el empleo de personas con Discapacidad Intelectual.
- 5** **Elaboración de listas** de tareas.
- 6** **Asistencia** en el desarrollo de material de apoyo para la autorrepresentación.
- 7** **Apoyo al interesado** para que afronte la entrevista laboral.
- 8** **Ejercitar formas** de desarrollo de empleo.

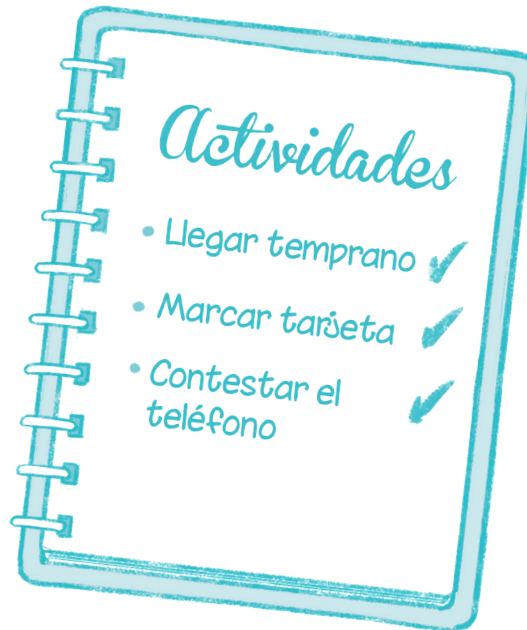
## La familia

- El rol de la familia es importante en el proceso de la inclusión laboral de la persona con Discapacidad Intelectual. Esta presencia da soporte al trabajador además de apoyar en las indicaciones del preparador laboral.

# Seguimiento al desempeño laboral

El seguimiento al desempeño laboral es una etapa en la que se recogen datos relevantes de las acciones en las que se desenvolverá el trabajador con Discapacidad Intelectual. Supone observar **oportunidades, necesidades y ajustes al desempeño** en el desarrollo de su tarea. También observa sus relaciones interpersonales y de comunicación. Este seguimiento, tiene el propósito de garantizar la estabilidad y permanencia laboral dentro de los criterios de calidad de la empresa. Igualmente se contrasta la **evolución del entorno del trabajador** pudiendo determinar la reducción de la intensidad y presencia del **Preparador Laboral**.

La participación y presencia de personas con **Discapacidad Intelectual** dentro de la empresa refuerza el potencial y **permite identificar, gestionar y ampliar** las **redes de contacto** con otras empresas que requieren servicios de personas con **Discapacidad Intelectual**.



## Beneficios e impacto positivo de la inclusión laboral en las empresas o entidades

- **Las empresas o entidades tienen la posibilidad de incorporar** personas con **Discapacidad Intelectual** como consumidores o como clientes, pero sobre todo como trabajadores. Incluir a personas con discapacidad beneficia a las empresas, a las personas y al conjunto de la sociedad.
- **El trabajo es factor fundamental** para que la persona con **Discapacidad Intelectual** se sienta incluida en la comunidad, desarrollando habilidades sociales, su autonomía y autorregulación en la adquisición de nuevos aprendizajes, competencias y mejorando su calidad de vida por la remuneración y la de sus familias.
- **Las empresas o entidades se benefician con la presencia de trabajadores** con **Discapacidad Intelectual** por el factor motivacional que, aprecia el esfuerzo y el compañerismo y la valoración de la diversidad, mejorando el clima laboral, beneficiándose también en su imagen social (OIT, 2013).
- **La inclusión laboral cambia la actitud de los trabajadores de manera positiva.** Al relacionarse de forma cotidiana con una persona con **Discapacidad Intelectual**, se derriban preconceptos y estereotipos, promoviendo un ambiente colaborador donde se valoran las capacidades por encima de las diferencias.





- **Promueve el trabajo en equipo**, propiciando acciones de aprendizaje y cooperación mutua.
- **El trabajador con Discapacidad Intelectual es muy comprometido con su puesto de trabajo**, tiene capacidad de superación y su actitud no sólo redunda en el rendimiento laboral, sino que mejora las interrelaciones e incorporan diversidad a los valores de la empresa.
- **En general, en un ambiente laboral inclusivo los compañeros de trabajo se sienten más comprometidos** con su labor y con la empresa.

## La inclusión laboral de las personas con Discapacidad Intelectual

Esta inclusión laboral presenta muchas oportunidades, entre las que destaca la lucha contra la discriminación y los estereotipos. Favorecer la inclusión significa generar condiciones de participación en igualdad de oportunidades y respeto a la diversidad, lo cual redunda en el posicionamiento visible de la empresa socialmente responsable.

## Anexo 1

# Normativa referida al ámbito laboral y personas con discapacidad

- En el ámbito nacional, el **Art. 70, núm. 4**, de la **Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia**, establece como uno de los derechos de las personas con discapacidad:  
*“A trabajar en condiciones adecuadas, de acuerdo a sus posibilidades y capacidades, con una remuneración justa que le asegure una vida digna”.*
- La **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**, ratificada en Bolivia mediante **Ley N° 4024 (2009)**, en su **Art. 27, núm. 1**, establece:  
*“Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad”.*
- La **Ley N° 223 (2012), Ley General para Personas con Discapacidad**, en su **Art. 13**, señala:  
*“El Estado Plurinacional garantiza y promueve el acceso de las personas con discapacidad a toda forma de empleo y trabajo digno con una remuneración justa, a través de políticas públicas de inclusión socio-laboral en igualdad de oportunidades”.*

■ **La Ley N° 977 (2017), Ley de Inserción Laboral y de Ayuda Económica para Personas con Discapacidad, en su Art. 2, Parágrafo I, dispone:**

*“Todas las instituciones del sector público que comprenden los Órganos del Estado Plurinacional, instituciones que ejercen funciones de control, de defensa de la sociedad y del Estado, gobiernos autónomos departamentales, regionales, municipales e indígena originario campesinos, universidades públicas, empresas públicas, instituciones financieras bancarias y no bancarias, instituciones públicas de seguridad social y todas aquellas personas naturales y jurídicas que perciban, generen y/o administren recursos públicos, tienen la obligación de insertar laboralmente a personas con discapacidad, a la madre o al padre, cónyuge, tutora o tutor que se encuentre a cargo de una o más personas con discapacidad menores de dieciocho (18) años o con discapacidad grave o muy grave, en un porcentaje no menor al cuatro por ciento (4%) de su personal.*

*En el mismo porcentaje, están obligados a aplicar las Fuerzas Armadas y la Policía Boliviana. respecto a su personal administrativo. El sector privado, que desarrollen cualquier actividad en el territorio nacional, tiene la obligación de insertar laboralmente a personas con discapacidad, a la madre o al padre, cónyuge, tutora o tutor que se encuentre a cargo de una o más personas con discapacidad menores de dieciocho (18) años o con discapacidad grave y muy grave, en un porcentaje no menor al dos por ciento (2%) de su personal”.*

■ **El Decreto Supremo N° 3437 (2017), Parágrafo I, Art. 4, señala:**

*“Las personas con discapacidad, la madre o el padre, cónyuge, tutora o tutor que se encuentre a cargo de una o más personas con discapacidad menores de dieciocho años o con discapacidad grave y muy grave, que deseen acceder al beneficio de inserción laboral, deberán cumplir con los siguientes requisitos: 1. Requisitos generales: a). Cédula de identidad vigente; b). Carnet de discapacidad vigente registrado en el Sistema de Información del Programa de Registro Único Nacional de Personas con Discapacidad – SIPRUNPCD o carnet de afiliado al Instituto Boliviano de la Ceguera – IBC, del beneficiario, de la hija o hijo, tutelada o tutelado y cónyuge, según corresponda. 2. Además de los requisitos generales según cada caso concreto se presentarán los siguientes requisitos específicos: a). Para personas con discapacidad: Únicamente los requisitos generales detallados en el numeral 1 del presente Parágrafo; b). Para madre o padre: Certificado de nacimiento original de la hija o hijo con discapacidad; c). Para tutora o tutor: Copia Legalizada de la resolución judicial de nombramiento; d). Para cónyuge: Certificado de matrimonio o copia legalizada de la resolución judicial de reconocimiento de unión libre que demuestre el vínculo conyugal con la persona con discapacidad grave y muy grave, según corresponda”.*

- **La Ley Municipal N° 457 (2017) de Personas con Discapacidad del Gobierno Autónomo Municipal de El Alto, Capítulo IV, Políticas de Inclusión Laboral y Desarrollo Económico, Art. 24 Política de Inclusión Laboral, en el marco de la Ley 977** dispone en beneficio de las personas con discapacidad que cualquier empresa:

*“promoverá los derechos laborales de la persona con discapacidad su incorporación, fortalecerá y fomentará su formación técnica a través de programas de inclusión laboral” asimismo gestionará alianzas interinstitucionales para promover la inclusión laboral, capacitación fortalecimiento a la unidad productiva de las Personas con Discapacidad. En su Art. 26 inc. a) Fortalecer la creación de unidades productivas por medio de la capacitación técnica y empresarial para aquellos casos en que los solicitantes sean personas padres, madres cónyugue y/o tutor inc. b) Promover la independencia y superación de las personas con discapacidad a través de emprendimientos económicos conforme la reglamentación de la presente ley municipal.”*

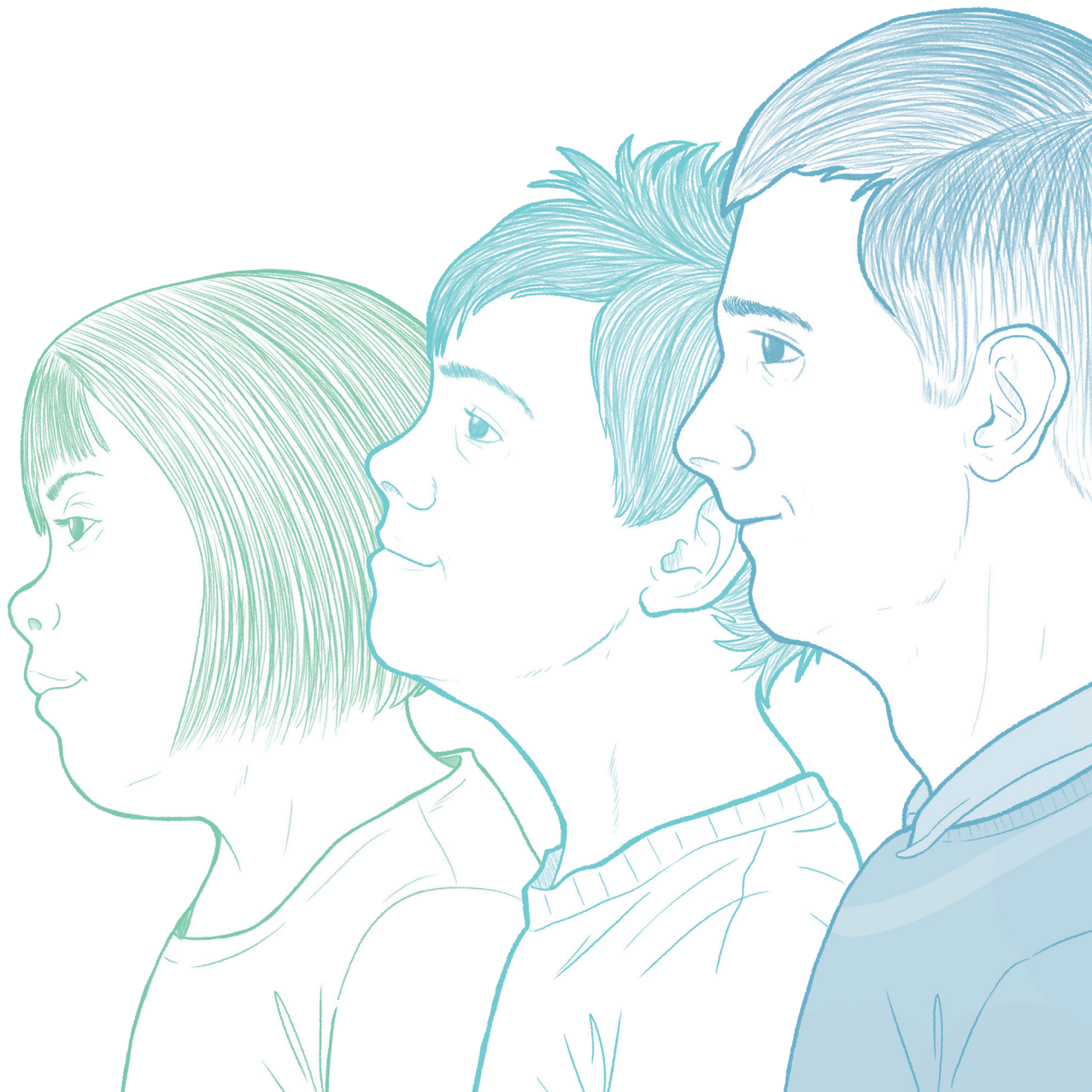
- En el ámbito internacional la **Organización Internacional del Trabajo - OIT**, en su **Convenio N°.159 sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159) y la Recomendación núm. 168 en 1983** insta:

*“El Convenio pide a los Estados Miembros que, de conformidad con las condiciones, práctica y posibilidades nacionales, formulen, apliquen y revisen periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas discapacitadas. El artículo 1.2 vuelve a hacer hincapié en la plena participación y describe la invalidez de la readaptación profesional como la de permitir que la persona discapacitada obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que ‘se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad’ .”*

## Referencias

- **Calderón, M. J. y Calderón, B. (2012).** Los Centros Especiales de Empleo como mecanismo de tránsito hacia el mercado de trabajo ordinario. CIRIEC España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa. N. 75, pp. 223-249. Recuperado el 3 de septiembre de 2013 de [http://www.ciriecrevistaeconomia.es/banco/CIRIEC\\_7510\\_Calderon\\_y\\_Calderon.pdf](http://www.ciriecrevistaeconomia.es/banco/CIRIEC_7510_Calderon_y_Calderon.pdf)
- **Jordán de Urríes, F. (2010). Empleo con Apoyo.** En: International Encyclopedia of Rehabilitation. Recuperado el 3 de febrero de 2014 de [http://cirrie.buffalo.edu/encyclopedia/es/pdf/empleo\\_con\\_apoyo.pdf](http://cirrie.buffalo.edu/encyclopedia/es/pdf/empleo_con_apoyo.pdf)
- **OMS (Organización Mundial de la Salud). (2011).** Informe Mundial sobre Discapacidad. Madrid: IMSERSO. Pagán, R. (2012). Transitions to part-time work at older ages: the case of people with disabilities in Europe. Disability & Society, 27 (1), 95 a 115.
- **Organización Internacional del Trabajo. (2012).** ¿Qué es el análisis ocupacional? Obtenido de: <http://www.oitinterfor.org/p%C3%A1gina-libro/7-%C2%BFqu%C3%A9-an%C3%A1lisis-ocupacional>







*A mayor inclusión, mayor productividad, más oportunidades*