

CAPÍTULO 2

IMPACTO DE LA ESTRATEGIA DE INNOVACIÓN EMPRESARIAL SOCIAL HUMANÍSTICA IEIESH

Impact of the humanistic social business innovation strategy IHSBIS

Yania Rivas Perea³

RESUMEN

El presente artículo analiza la aplicación e implementación de la Estrategia de Innovación Empresarial Social Humanística, donde se establece la alianza interinstitucional público-privada, favoreciendo la inclusión y participación de personas con discapacidad, basada en las competencias técnicas laborales e integralidad del ser.

Con los ajustes razonables y flexibilización para la inclusión empresarial se posibilita la participación efectiva de las personas con discapacidad, variables que son fundamentales para la permanencia y eficiencia dentro de la organización. Así se generan transformaciones empresariales que favorecen la actitud y cultura de la organización como motor del desarrollo organizacional.

El problema se evidencia en el sector empresarial porque se desconocen los procesos de inclusión y participación, sin tener en cuenta los beneficios desde la responsabilidad social empresarial; se apalanca en las situaciones actuales aplicadas a una realidad, donde se necesita el fortalecimiento y divulgación de los procesos, programas, entidades, etc., para fundamentar la pertinencia, articulación y establecimiento de alianzas interinstitucionales.

La investigación se realiza desde una metodología de estudio y análisis de caso, obteniendo información de diversas fuentes, tales como: información de la empresa, aprendices y vinculados con discapacidad, observación participante y una revisión bibliográfica. Se analizan tres variables: la motivación empresarial para generar procesos inclusivos; los recursos con que cuenta la empresa para poder realizarlos óptimamente; y así lograr, la participación efectiva soportada en la certificación de las

3 Trabajadora Social. Líder del Programa Sena Incluyente, Sena – Agencia Pública de Empleo, PEP0003-4056-6028 <https://orcid.org/0000-0003-4056-6028>. E-mail: yaripe@misena.edu.co.

competencias labóralas. También es importante el establecimiento de alianzas interinstitucionales público-privadas. La divulgación se realiza a través del desarrollo de encuentros, visitas, desayunos empresariales, video conferencias, entre otras acciones que permiten el acercamiento de buenas prácticas inclusivas.

Lo anterior favorece la formulación de propuestas y posteriormente las conclusiones para el desarrollo de aquellas, que pretenden apoyar al sector empresarial permitiendo el empoderamiento, para la implementación de programas estructurados al interior de la organización. Es así como una visión general de las condiciones actuales del mercado, permitirá identificar los perfiles laborales según la dinámica y movilización empresarial, para la toma de decisiones determinantes desde la eficiencia y permanencia de programas inclusivos y de participación, para la inclusión laboral de personas con discapacidad.



Palabras clave: bienestar social; responsabilidad social corporativa; inclusión laboral y educativa; justicia social; cultura laboral y educativa.

ABSTRACT

The present research work consists in the analysis and application of the Humanistic Social Business Innovation Strategy, where the public-private inter-institutional alliance is established, favoring the inclusion and participation of people with disabilities based on the technical labor competencies and integrality of being.

With reasonable adjustments and flexibility for business inclusion, the effective participation of persons with disabilities is possible, variables that are fundamental for permanence and efficiency within the organization, this is how; business transformations are generated in the sector that favor the attitude and culture of the organization as an engine of organizational development.

The problem is evident once the processes of inclusion and participation of people with disabilities are unknown in the business sector, taking into account its benefits from corporate social responsibility which leverages it from current situations applied to a reality where it becomes necessary the strengthening and dissemination of

processes, programs, entities, among others to support the relevance, articulation and establishment of inter-institutional alliances taking into account the socio-formative and economic impact that are generated in the ecosystems.

The research is carried out based on a study methodology and case analysis, obtaining information from various sources, such as: company information, apprentices and people with disabilities, interviews, surveys, participant observation and a bibliographic review, which analyzes three Variables: The business motivation to generate inclusive processes, people with disabilities trained and / or profiled and the resources available to the company to be able to optimally perform the work and achieve effective participation supported in the certification of working competencies. Similarly, the establishment of public-private inter-institutional alliances.

The above favors the formulation of conclusions, which aim to support the business sector by allowing the empowerment for the implementation of structured programs within the organization articulated to its DNA, so that an overview of the current market conditions will identify the profiles Labor according to the dynamics and business mobilization for decision making for the efficiency and permanence of inclusive participation programs for the labor inclusion of people with disabilities.



Keywords: social welfare; corporate social responsibility; inclusion (education and corporate); social justice; culture (education and working).

INTRODUCCIÓN

El presente artículo pretende analizar la puesta en marcha de la Estrategia de Innovación Empresarial Social Humanística (EIESH), donde el sector empresarial y laboral se da la posibilidad de generar conciencia y responsabilidad, buscando la inclusión de las Personas Con Discapacidad (PCD), a fin de contar con un panorama más amplio, permitiendo la movilización empresarial de los diferentes ambientes, logrando la participación e inclusión efectiva dentro de ellos.

Al comienzo del trabajo se abordan los antecedentes con el interés de lograr una comprensión adecuada de los procesos de participación e inclusión de las personas con discapacidad, teniendo como premisa de partida la realidad actual. Esta orientación se enmarca en la contextualización, conceptualización y determinación de los elementos esenciales de la inclusión, siendo estos los factores diferenciadores de un buen proceso vs un proceso insuficiente. Con ello se potencia la innovación a partir de la inclusión, introduciendo desde la integralidad un proceso, en el que se evidencia la participación efectiva de las PCD (Zondek, 2015); normograma de discapacidad para Colombia (MinSalud, 2017); transformación empresarial (OIT, 2011); ajustes razonables (Antezana y Linkimer, 2015) y flexibilización para la inclusión (Arenas y Sandoval, 2013); y alianza interinstitucional Público-Privada (Devlin y Moguillansky, 2009).

Aunque existen distintas rutas y estrategias para los procesos inclusivos, se hace necesario que el sector empresarial desarrolle e implemente programas que promuevan la inclusión laboral de las personas con discapacidad, esto posibilita el mejoramiento de calidad de vida y minimiza la brecha de inequidad que se evidencia por la falta de oportunidades socio laborales y formativas. Para el abordaje empresarial con la intención de que se apropien y beneficien de la estrategia apalancada en la política, se desarrolla la ruta de atención empresarial, la cual permite un contacto inicial y directo con el sector empresarial, donde se da a conocer los servicios que se ofrecen teniendo en cuenta los ajustes razonables y flexibilizaciones, que posibilitan la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Se tiene en cuenta una fase inicial, en la que se articula el proceso de la formación, organizando ofertas educativas para el trabajo, donde la empresa asume el papel de patrocinador en la formación en su etapa lectiva y productiva; en la etapa lectiva se posibilita el ejercicio teórico práctico de las personas con discapacidad en las distintas áreas de la organización, según el proceso específico de la formación; la etapa productiva dura seis meses y permite medir la productividad, cumplimiento de la norma e identificación de la figura de autoridad. Cuando se cumple ese tiempo, la empresa según evaluación de desempeño decide el proceso de vinculación del aprendiz, se

realizan talleres empresariales respecto al abordaje de las personas con discapacidad y se hace el seguimiento, evaluación y acompañamiento del proceso a la empresa.

Lo que se busca es reafirmar la Estrategia de Innovación Empresarial Social Humanística, donde a través de las acciones afirmativas se promueve la posibilidad de generar procesos inclusivos ajustados de manera novedosa y apropiada, que permitan la efectividad práctica en programas, que pueden ser evaluados teniendo en cuenta el impacto y viabilidad en la organización.

Al estructurar el programa inclusivo, el sector empresarial deberá orientar el proceso con un grado de flexibilidad, efectividad y eficiencia, donde le permitirá analizar las características particulares de las personas con discapacidad para una adecuada implementación.



Es así como el sector empresarial se convierte en un transformador social, desde una mirada holística, estimulando la dinámica organizacional considerando necesario la apertura al cambio y la incorporación de nuevos estereotipos que complementan, moldean y aportan sensibilidad, productividad como propuesta para representar un proceso de diseño que permite afirmar que existe consenso en la participación e inclusión.

La inclusión se puede definir desde diferentes autores, Cedeño Ángel la expone (citado en Acosta, 2013) como: una actitud que engloba el escuchar, dialogar, participar, cooperar, preguntar, confiar, aceptar y acoger las necesidades de la diversidad. Concretamente, tiene que ver con las personas en este caso, las personas con discapacidad, pero se refiere a las personas en toda su diversidad –Inclusión Educativa (Acosta, 2013, párr. 3). Se ha de considerar que, fundamentados en lo expuesto anteriormente, desde la teoría citada, todos los procesos inclusivos apuntan a la participación efectiva de las personas con discapacidad, asumiendo procesos de flexibilización para la inclusión que permiten el reconocimiento del otro desde la persona. A partir de la experiencia que se ha llevado al sector empresarial, se ha entendido la importancia de reconocer “en el otro la persona”, pues así “entendemos la diversidad y la inclusión”, esto como premisa para lograr la transformación empresarial, descubriendo qué se requiere de la humanización, y así, asumir cambios y retos para ser transformadores empresariales. Para la autora aquí radica el centro del asunto: la humanización de los procesos, donde se acepta al otro diferente a mí como una persona con la que puedo y debo colaborar para el mejoramiento de los ecosistemas y diferentes ambientes.

En el documento que se presentó al Ministerio de Educación Nacional de Colombia “Colombia, hacia la Educación Inclusiva de Calidad” se hace la siguiente aclaración sobre los términos integración e inclusión: El incluir implica dejar participar y decidir a otros que no han sido tomados en cuenta. El objetivo general y los específicos del trabajo se pueden entrelazar así: *mostrar ciertas falencias que se presentan en las políticas de inclusión, con el fin de presentar propuestas concretas para una verdadera inclusión educativa y laboral; así se logran enmarcar y analizar los procesos de inclusión para las personas con discapacidad, con el fin de evaluar los procesos brindando un diagnóstico apropiado de estos*. Externamente se puede afirmar que el objetivo básico de la inclusión es *no dejar* a nadie fuera de las instituciones, tanto en el ámbito educativo, laboral y físico, como socialmente (Ortiz, citado en Ramírez, 2015, p. 6). Desde la perspectiva de este trabajo se asume la necesidad de alinear diferentes procesos que se generan tanto el sector público como privado, que permiten la consolidación de alianzas interinstitucionales que favorecen el cierre de brechas, dando oportunidades desde el diseño universal para lograr la apertura de cambios al interior de las organizaciones que permean la dinámica; considero que es así como se llega al mejoramiento de procesos, destacando competencias, habilidades técnicas y laborales que permiten una inclusión efectiva y eficaz.

Bajo las mismas intenciones, la UNESCO (1995, p. 10), muestra su posición y expresa la necesidad de crear una educación inclusiva, capaz de responder a las necesidades educativas de todos los alumnos. De este modo, es importante recalcar que la Educación Inclusiva debe entenderse como una educación para todos, de modo que sea un bien común tal y como manifiesta Young (1993): “La educación para la vida, si es que

esta expresión significa algo, es educación para el cambio reflexivo y la adaptación de yo, para el cambio cooperativo de las relaciones con los demás y para el cambio respetuoso y holista del medio ambiente que compartimos. Y la enseñanza evolutiva tiene que ser forzosamente crítica” (citado por López, 2004, p. 130).

Este antecedente teórico permite entender y reforzar la idea principal que se defiende en este ensayo: la educación es necesaria, esencial, demasiado importante para avanzar en los procesos de inclusión; logrando entonces la participación efectiva de las personas con discapacidad en distintos escenarios. Lo más importante sería contar con los ajustes razonables que se necesitan para alcanzar una verdadera inclusión, es así como este trabajo pretende determinar la inclusión y la diversidad por su transversalidad, demostrando con ello su incidencia en todos los escenarios encontrados: educativo, social, familiar, salud, recreativo y laboral, entre otros.

ASPECTOS GENERALES DE LA INCLUSIÓN SOCIO LABORAL Y FORMATIVA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Al abordar procesos inclusivos sostenibles con políticas que enmarcan y apuntan al cumplimiento de las acciones, se tiene como referente legal las disposiciones que a continuación se relacionan:

- La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006. Ley 1346 de 2009: “Se aprueba la Convención de los derechos de las personas con Discapacidad adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas”.
- Ley estatutaria 1618 de 2013; “Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad”.
- Conpes 166 de 2013: “Política Pública Nacional de Atención a Personas con discapacidad e Inclusión Social”.
- Resolución 1726 de 2014: “política institucional de discapacidad (SENA)”.

Es así como se propician espacios de seguimiento y control, que garanticen la participación de las personas con discapacidad en la implementación de la estrategia para la Atención de las Personas con Discapacidad. Así mismo, se generan acciones incluyentes que posibilitan la apertura de una visión holística encaminada hacia los sistemas y estructuras sociales, orientadas al ejercicio de acciones que faciliten la estructuración de ecosistemas incluyentes y participativos, donde se evidencia la influencia efectiva de los derechos humanos de las personas con discapacidad.

Desde el programa Sena Incluyente, se promueve la *Estrategia de Innovación Empresarial Social Humanística*, donde la persona con discapacidad es reconocida como sujeto de derechos, titular y activo para la toma de decisiones, que influye en la reivindicación de estos, mediante los cuales, la formación para el trabajo e inclusión socio laboral contribuye a la disminución de la situación de inequidad y mejora la calidad de vida de las personas con discapacidad.

Es así como, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad apunta a la participación e inclusión plena y efectiva, donde se apropien los procesos para lograr la autogestión, corresponsabilidad y empoderamiento, para el pleno disfrute de los derechos humanos.



Con la estrategia se pretende potenciar las capacidades, habilidades y competencias de las personas con discapacidad, para que se conviertan en transformadores y protagonistas visibles del proceso de cada uno, apalancado por el acompañamiento estratégico que se ofrece desde la Agencia Pública de Empleo (Programa Sena Incluyente).

De igual forma, se apunta al modelo social como construcción autónoma a partir de un diseño propio en igualdad de condiciones y equiparación de oportunidades. La transformación de los tiempos en los distintos ecosistemas nos lleva a entender la dinámica holística, la cual se permea de una necesidad y exigencias por parte los grupos

poblacionales históricamente excluidos, que solicitan una mirada distinta y un llamado a la existencia como sujetos de derechos, participantes y activos con poder de decisión.

Así mismo, este modelo social nos lleva a entender la diferencia como un estilo propio y único, preparado y determinado para reconocer los derechos y deberes de igualdad, para participar desde unas necesidades y exigencias, que se enmarcan en la accesibilidad y diseño universal, instauradas en políticas públicas eficaces para la población con discapacidad visual.

Desde la intersectorialidad, con el objeto de mejorar la calidad de vida de personas con discapacidad, el Programa SENA Incluyente articula acciones y recursos con diferentes sectores, como entidades públicas del nivel nacional, regional y local, sector privado, academia, organizaciones de cooperación internacional, organizaciones sociales y movimientos asociativos de personas con discapacidad, para ello:

- Se generarán estrategias de coordinación intra e interinstitucional para la atención de los Aprendices con Discapacidad.
- Se garantizará la coordinación efectiva de las acciones transversales de la política y los procesos intersectoriales e interinstitucionales de ejecución, a través de un Comité Técnico Regional.
- Se establecerán alianzas público-privadas donde interviene: el sector empresarial y el sector público, entre otras entidades que potencializan los procesos inclusivos y de participación socio formativo laborales.

METODOLOGÍA

La investigación se realiza con base en una metodología de estudio y análisis de caso, obteniendo información de diversas fuentes como: información de la empresa, aprendices y vinculados con discapacidad, entrevistas, encuestas, observación participante y una revisión bibliográfica, donde se analizan tres variables: La motivación empresarial para generar procesos inclusivos, personas con discapacidad formadas y/o perfiladas y los recursos con que cuenta la empresa para realizar óptimamente la labor y lograr la participación efectiva, soportados en la certificación de las competencias laborales.

La metodología es de tipo cuasiexperimental, ya que el grupo de estudio no se conformó de manera aleatoria, sino que se tomó con base en las personas formadas del P14, desde el 2014 al 2019, denominadas aprendices formados, los cuales se encuentran registrados en la plataforma Sofía Plus; por otro lado, encontramos los usuarios atendidos y registrados en el aplicativo de la Agencia Pública de Empleo. Este tipo de

investigación es aquella que nos permite “estudiar relaciones de causa-efecto, pero no en condiciones de control riguroso de todos los factores que puedan afectar el experimento” (Monje-Álvarez, 2011).

En este proceso se potencializa la estrategia de Innovación Empresarial Social Humanística, donde se fundamenta la articulación y alianzas estratégicas del sector público-privado, que posibilitan oportunidades de generar procesos de formación, para el trabajo y vinculación laboral de las personas con discapacidad.

Es así como se reinventan los modelos de atención, para llegar a transformar personas y ecosistemas, que les permitan enfrentarse al mundo laboral, siendo asertivos, críticos y propositivos.

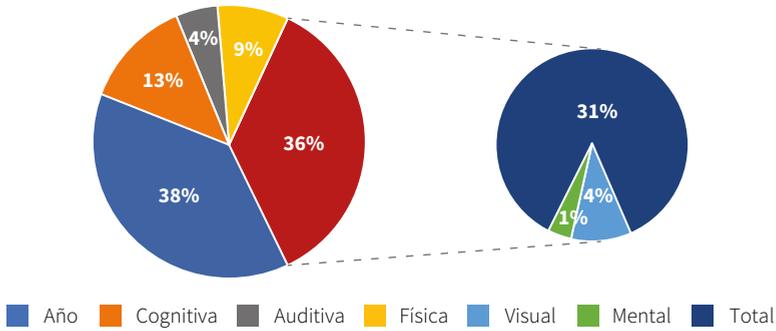
De acuerdo con el propósito, la investigación es principalmente aplicada. Villada-Osorio (2008) determina que este tipo de investigación también se puede denominar práctica o empírica, ya que se caracteriza por buscar la aplicación o utilización de los conocimientos que se adquieren, de manera que se logre transformar un conocimiento “puro” para convertirlo en un conocimiento útil. Según Braun y Clarke (2006), la investigación aplicada tiene como finalidad la búsqueda y consolidación del saber y la aplicación de los conocimientos para el enriquecimiento del acervo científico.



Consiste además en un estudio de caso, con una población a conveniencia, ya que se tomaron los aprendices y/o usuarios de investigación en el cual el investigador está directamente asociado, permitiendo la observación constante y directa, así como el fortalecimiento del proceso en general.

RESULTADOS

TABLA 1. Formación para el trabajo de personas con discapacidad

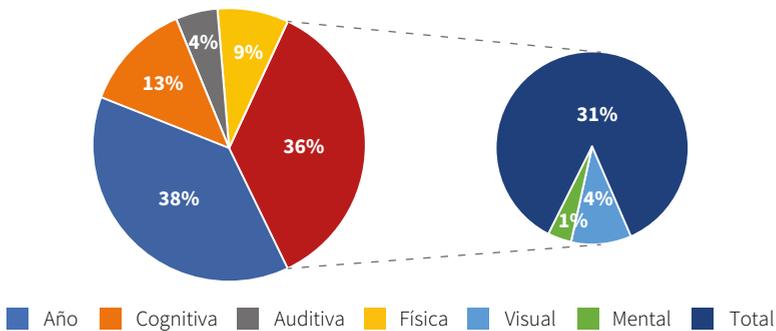


Consolidado Formación para el Trabajo Personas con Discapacidad						
Año	Cognitivo	Auditiva	Física	Visual	Mental	Total
2014	715	231	457	202	69	1674
2015	1281	297	372	244	21	2215
2016	1439	761	313	355	68	2996
2017	1499	761	313	355	68	2996
2018	966	849	346	196	219	2576
2019	468	143	180	176	134	1101

Fuente: consolidado datos del aplicativo Sofia Plus- SENA Regional Antioquia, 2019.

Esta tabla indica el consolidado de los aprendices con estudios de inclusión, que se han beneficiado de la formación para el trabajo, dando la posibilidad de mejorar los perfiles ocupacionales, lo que facilita la articulación de las necesidades de capacitación del sector productivo, con la formación para el trabajo y las condiciones reales de las ocupaciones, esto fortalece y promueve el desarrollo de competencias laborales en la población.

TABLA 2. Vinculación laboral de personas con discapacidad



Consolidado Vinculación Laboral Personas con Discapacidad						
Año	Cognitivo	Auditiva	Física	Visual	Mental	Total
2014	10	25	35	24	13	107
2015	20	57	46	18	9	150
2016	19	46	28	15	11	119
2017	14	51	37	10	8	120
2018	16	34	39	5	9	103
2019	7	32	27	6	4	76

Fuente: consolidado de datos tomados del aplicativo de la Agencia Pública de Empleo – SENA Regional Antioquia, 2019.

Esta tabla indica el consolidado de los usuarios que se han vinculado a procesos laborales en el sector empresarial, promoviendo los cargos basados en el desarrollo de competencias, lo cual favorece el fortalecimiento del personal acorde con las necesidades del sector y facilita el crecimiento económico, ya que se genera empleo y se accede a una mejor calidad de vida, minimizando las brechas. Con esto se logra que las empresas tengan cada vez más calidad humana en la aceptación de las diferentes capacidades y discapacidades que cada uno posee, siendo esta una de las principales barreras a nivel mundial para la verdadera participación e inclusión (Moreno, 2007, p. 32).

Se puede evidenciar que la aplicación de la EIESH contribuye a minimizar la brecha de inequidad de las personas con discapacidad, ya que esta apunta a la prestación de servicios gratuitos que, como valor agregado, posibilitan al sector empresarial contar con un servicio de calidad, con procesos estructurados y fundamentados en una política institucional que articula al sector privado y poblaciones vulnerables, para que las personas con discapacidad se formen y cuenten con perfiles que les permitan competir en el mercado laboral y obtener su vinculación.

De igual forma, este proceso, por el impacto que ha generado en las empresas, requiere de mayor divulgación para que a través de la red interinstitucional e intersectorial se promueva y se multipliquen acciones de buenas prácticas, las cuales se implementan a través del desarrollo de las fases propuestas:

- Visita Empresarial.
- Talleres de abordaje a las personas con discapacidad.
- Ajustes razonables y flexibilización para la inclusión.
- Acompañamiento Proceso de Selección.
- Acompañamiento, seguimiento y evaluación de la vinculación laboral.

No se puede desconocer que los antecedentes indican que a algunas empresas no les interesa hacer procesos inclusivos, pero nuestra misión y visión como garantes de derechos es impulsarlos; además, mostrar las experiencias y casos exitosos de otras empresas que han participado activamente (ver Aplicativo de la APE/ plataforma Sofía Plus) y han contribuido a transformar la realidad social de la región, haciendo apertura a nuevos perfiles, intereses y competencias.

Es así como los resultados de la Tabla 1 indican un alto grado de participación de personas con discapacidad, formadas en distintas áreas, que se preparan para competir en el mercado laboral y poder vincularse; a su vez, frente a la Tabla 2 donde se reflejan los datos de vinculación laboral, se puede observar cómo aumenta progresivamente, siendo este un buen indicador, que evidencia la disponibilidad y aceptación por parte de un grupo empresarial.

Se pretende desde esta apuesta institucional articular más actores que contribuyan, desde su misión y razón de ser, a transformar. Para este trabajo son de suma importancia los procesos humanizadores que den apertura a los cambios institucionales y empresariales, máxime cuando se trata de inclusión para personas con discapacidad. En las visitas institucionales y empresariales se ha evidenciado que el desconocimiento lleva al bloqueo de propuestas de inclusión de personas con discapacidad, se requiere entonces de esfuerzos articulados que contribuyan a desmontar y/o minimizar los imaginarios colectivos que se presentan en los diferentes entornos.

PROPUESTA

El SENA ha desarrollado, a través del programa SENA Incluyente, la EIESH, apalancando la equiparación de oportunidades dirigidas a la población con discapacidad, para su acceso en igualdad de oportunidades, a la ruta integral del SENA, apoyando el mejoramiento de su productividad a través de la Formación para el Trabajo, la generación de ingresos e intermediación laboral. Consolidando todo el proceso en la resolución 1726 de 2014, donde la entidad adopta la Política Institucional de Discapacidad, que pretende garantizar progresivamente el acceso efectivo de personas con discapacidad a los distintos servicios que ofrece el SENA.

Es así como se integran las líneas estratégicas consolidándose en las siguientes categorías: cultura inclusiva, política inclusiva y prácticas pedagógicas inclusivas (participación, permanencia y progreso).

Es importante entender la atención y acciones como procesos estructurados en ocho principios: sostenibilidad, calidad, enfoque diferencial, ajustes razonables, diseño universal, accesibilidad, equidad y participación.

Con el propósito de garantizar el acceso efectivo de personas con discapacidad a los distintos servicios que ofrece el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA-Agencia Pública de Empleo (Sena Incluyente) Regional Antioquia; se promueve la estrategia de Innovación Empresarial Social Humanística, dando la posibilidad que las personas con discapacidad puedan realizar un proceso de formación que les permita contar con un perfil ocupacional y a su vez lograr la vinculación laboral.

Así, se deberá identificar, definir e implementar los ajustes institucionales necesarios para la adecuación de los procesos, procedimientos y prácticas.

En la atención personalizada que se realiza, se tendrá en cuenta la modificación, adaptación adecuada y necesaria que se efectúe al procedimiento de ingreso a la formación SENA, una vez el aspirante se reconoce con discapacidad y solicita un ajuste razonable según sus necesidades. Este se realiza con el fin de garantizar el goce de sus derechos.

- Talleres de Orientación Ocupacional.
- Registro e inscripción tanto en la plataforma de Sofía Plus como en el aplicativo de la Agencia Pública de Empleo.
- Oferta educativa de formaciones tituladas, con ajustes razonables e implementación de estrategias flexibilizadas respecto a los procesos formativos y competencias técnicas laborales.
- Implementación de las ayudas técnicas y tecnológicas que favorezcan el proceso de formación y manejo de medios tecnológicos.
- Acceso a la modalidad de contrato de aprendizaje para los aprendices con discapacidad.

EMPODERAMIENTO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Este proceso se enmarca en el reconocimiento de capacidades del ejercicio, promoción, defensa de los derechos, autonomía, independencia afectiva, económica, social y familiar, entre otras, que favorezcan el trabajo y aprendizaje colaborativo. “Para avanzar necesitamos compartir conocimiento y buenas prácticas que nos permitan aprender unas personas de otras, independientemente de si tienen una discapacidad o no..., intercambiando el saber hacer y desarrollando una buena transferencia entre todas las personas implicadas” (Cabo y De los Ríos, 2016).

La forma de lograrlo es empoderar a la persona a través de sus capacidades, ofreciéndole el apoyo necesario para el fortalecimiento en todas las áreas, con el fin de que

participe de forma efectiva en los procesos que hacen posible el desarrollo equilibrado y sostenible, fomentando sistemas de cohesión social, que permitan compaginar la transversalidad con políticas específicas, que se definen en acciones de empoderamiento. “El desarrollo de actitudes positivas hacia el trabajo es un elemento implícito en el proceso de aprendizaje colaborativo, así como el desarrollo de actitudes de cooperación y colaboración dentro del grupo para alcanzar un fin común” (Cabo y De los Ríos, 2016).

De este modo se posibilitan oportunidades de manera coordinada en línea de acción prioritaria, que requiere ser abordada a la luz del intercambio de opiniones, conocimientos y experiencias, desde diferentes planos y formas de comunicación, y que a su vez interconectan a todos los miembros del grupo en un trabajo colaborativo, buscando soluciones prácticas para convertir a la persona con discapacidad en el protagonista de su propia vida y lograr la integración dentro de diferentes colectivos.

PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La ruta de atención que se tiene establecida en la Agencia Pública de Empleo se complementa con la ruta de atención a personas y empresas del programa AGORA. Se cuenta con varias alternativas, al caracterizar a la persona con discapacidad se orienta en distintos frentes, así: formación para el trabajo, empleabilidad y/o empresarismo (unidades productivas) y oferta de ciudad, entre otros.

La mejor manera de incluir a las personas con discapacidad en los servicios ofertados es a través de los programas de divulgación: redes sociales, portal web, blogs, centros de servicios y gestión empresarial, plataformas de aprendizaje, periódico SENA, aplicadas desde estrategias de inclusión (Rodríguez y Arroyo, 2014) y (Flórez *et al.*, 2016).

CULTURA Y RECONOCIMIENTO DE LA DIVERSIDAD

El SENA, desde su programa Sena Incluyente, reconoce y valora la población con discapacidad, entiende que el reconocimiento de la diversidad se constituye como el mecanismo para evitar la discriminación y exclusión social (Fajardo, 2017). Por ello, se propone a través de esta estrategia generar las condiciones para modificar progresivamente los factores culturales, sociales y políticos que limitan las oportunidades de acceso efectivo de las Personas con Discapacidad a los diferentes servicios del SENA, “estas apuestas redundan también en ejercicios de reconocimiento de la alteridad. La ausencia o la falta a este proceso inciden en malestar individual y social, el cual es mantenido y/o interiorizado como una práctica habitual en el entorno social” (Fajardo, 2017).

Es así como se fundamenta la participación, donde los procesos apuntan a la transformación mediante acciones y servicios, que generan un valor agregado para favorecer la permanencia y un avance hacia el progreso basado en la atención integral.

A continuación, se relacionan las variables que hacen efectivas las estrategias:

- Los ajustes razonables, flexibilización para la inclusión y participación socio formativa y laboral. Posibilita la participación efectiva de las personas con discapacidad, variables que son fundamentales para la permanencia y eficiencia, es así como se generan transformaciones que favorecen la actitud y cultura como motor del desarrollo sostenible (Ministerio de Educación, 2017).
- Los procesos de inclusión sociolaboral que se promueven en el sector empresarial permiten una participación efectiva de las personas con discapacidad, pues al generarse la vinculación laboral, se fundamentan los beneficios desde la responsabilidad social empresarial, la cual disminuye la brecha de inequidad en los procesos que se generan en el entorno laboral y productivo; es así que se hace necesario el fortalecimiento y divulgación de los procesos, programas que se desarrollan en las entidades, ya que son pertinentes; así mismo, se gestiona la articulación y establecimiento de alianzas interinstitucionales, teniendo en cuenta el impacto socio-formativo y económico que se generan en los ecosistemas (UNESCO, 2004, pp. 136-137).
- La motivación genera procesos inclusivos y participativos, personas con discapacidad formadas y/o perfiladas que pueden realizar óptimamente la labor y lograr la participación efectiva, soportados en la certificación de las competencias técnicas labóralas, generando la calidad en las respuestas en los ambientes educativos y laborales desde la motivación y la satisfacción de las necesidades que el estudiante presente (Moscoso, 2010).
- El empoderamiento hizo posible la implementación de programas estructurados, es así como una visión general de las condiciones actuales, permitirá identificar los perfiles técnicos según la dinámica y movilización para la toma de decisiones, determinantes en la eficiencia y permanencia de programas inclusivos y de participación para las personas con discapacidad.
- El contrato de aprendizaje es una modalidad mediante la cual el aprendiz con discapacidad es patrocinado por la empresa para desarrollar la formación teórico práctica, a cambio, la empresa patrocinadora le proporciona los medios para adquirir la formación profesional metódica y completa requerida en el arte y oficio.

- El desarrollo de la etapa productiva como ejercicio aprobado por el acuerdo con las leyes 30 de 1992 y 115 de 1994, estas prácticas afianzan los conocimientos teóricos, circunscribiéndose la relación al otorgamiento de experiencia y formación práctica empresarial, posibilitando la potencialización de las competencias técnicas laborales.

CONCLUSIONES

En articulación y estructuración del trabajo en red interinstitucional, se hace necesario el fortalecimiento y redireccionamiento, que permita la implementación de estrategias y metodologías para el fortalecimiento y alianzas de los procesos de coordinación entre los distintos actores responsables de facilitar la inclusión y participación de personas con discapacidad al mercado educativo y laboral.

Por lo que se concluye lo siguiente:

1. Articulación de los actores institucionales públicos y privados, identificando la claridad del rol y funcionamiento en las prácticas adecuadas para la inclusión socio formativo y laboral para las personas con discapacidad.
2. Divulgación masiva de la ruta de atención para que se movilice y potencialice la acción efectiva que permita estructurar una dinámica holística tanto para el sector empresarial como para las personas con discapacidad.
3. Caracterización de las personas con discapacidad en edad laboral y productiva que permita identificar perfiles y promoverlos según las ocupaciones que existen en el mercado laboral.
4. Implementación de asesorías virtuales que posibiliten el manejo adecuado de plataformas y/o aplicativos virtuales, favoreciendo la inscripción de las vacantes de empresas y así lograr la postulación de personas con discapacidad que cumplan el perfil ocupacional.
5. Generación de encuentros en los que se promuevan los cursos virtuales que favorecen las relaciones con y entre las personas con discapacidad desde la formación y empleabilidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acosta, F. (2013, 1 de abril). Inclusión educativa, empeño de la U. Gran Colombia. *L. C. La Crónica del Quindío*. <http://www.cronicadelquindio.com/noticia-completa-nota-59259>.

Antezana, P. y Linkimer, M. (2015). *Caja de Herramientas para Empresas Inclusivas - Ajustes Razonables*. Costa Rica: AEDCR.

Arenas, F. y Sandoval, M. (2013). Proceso de Flexibilización y Diversificación Curricular: Nuevos Retos del Sistema Educativo Colombiano para Favorecer los Procesos de Participación en Contexto Escolares de Personas con Discapacidad. *Horizontes Pedagógicos*, 15(1), 147-157.

Arnáiz Sánchez, P. (2003). *Educación inclusiva: una escuela para todos*. Aljibe.

Braun, V. y Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. doi:10.1191/1478088706qp063oa

Monje-Álvarez, C. A. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica* (Tesis de grado). Universidad Surcolombiana, Neiva, Huila. <https://biblioteca.usco.edu.co/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=23967>.

Cabo, M. y De los Ríos, I. (2016). Empoderamiento de personas con discapacidad a través del aprendizaje colaborativo: proyecto Idipower. *Revista Española de Discapacidad*, 4(1), 235-240.

Correa, M., Flynn, S. y Amit, A. (2004). *Responsabilidad Social Corporativa en América Latina: una visión empresarial*. CEPAL.

Devlin, R. y Moguillansky, G. (2009). *Alianzas público-privadas para una nueva visión estratégica del desarrollo*. CEPAL.

Dieterlen, P. (2001). Derechos, necesidades básicas y obligación institucional. En *Pobreza, desigualdad social y ciudadanía. Los límites de las políticas sociales en América Latina*. Clacso.

Fajardo, A. (2017). Diversidad, Discapacidad e Inclusión Social: Discursos desde un Ecosistema Sociocultural en Perspectiva de Psicología Social Comunitaria. *Integración Académica en Psicología*, 5(13), 28-97.

Flórez, L., Ramírez, C. y Ramírez, S. (2016). Las TIC como Herramientas de Inclusión Social. *3C TIC*, 5(1), 54- 67.

López, M. (2004). *Construyendo una escuela sin exclusiones*. Aljibe.

Ministerio de Educación. (2017). Descripción de los instrumentos que hacen parte de la historia escolar del estudiante [Plan Individual de Ajustes Razonables-PIAR] <http://sedboyaca.gov.co/wp-content/uploads/2018/02/instrucciones-PIAR.pdf>.

Ministerio de Salud. (2017). Normograma de Discapacidad para la República de Colombia.

Moscoso, N. (2010). *La motivación al trabajo de las personas con discapacidad; un estudio de caso de sus necesidades y principales fuentes de satisfacción laboral* (Tesis de doctorado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/4016>.

Organización Internacional del Trabajo, OIT. (2011). *Discapacidad en el lugar de trabajo: Organizaciones de empleadores y redes empresariales*. Montevideo: Autor.

Ramírez, W. (2015). Inclusión educativa, una experiencia en el municipio de Jenesano (Boyacá). http://cetics.org/uptc/memorias/links/documentos/doc_1437446084.pdf.

Rodríguez, M. y Arroyo, M. (2014). Las TIC al servicio de la inclusión educativa. *Digital Education Review*, 25, 108-126.

UNESCO. (1995). *Informe final de la Conferencia mundial sobre las necesidades educativas especiales. Acceso y calidad. Salamanca, junio de 1994*. UNESCO/MEC.

UNESCO. (2004). *Temario abierto sobre educación inclusiva*. OREALC/UNESCO. <http://>

portal.unesco.org/es/files/21505/10886659511temario_abierto_educacion_inclusiva_manual.pdf/temario_abierto_educacion_inclusiva_manual.pdf.

VV. AA. (2002). Educación Inclusiva. *Revista de Educación*, 327.

Villada-Osorio, D. (2008). *La evaluación de los aprendizajes*. <https://es.slideshare.net/DiegoVillada/evaluacion-de-los-aprendizajes-2018192>.

Wagnild, G. M. y Young, H. M. (1993). Development and psychometric evaluation of the Resilience Scale. *Journal Nurs Meas*, 1(2), 165-178.

Zondek, A. (2015). *Manual para una Inclusión Laboral Efectiva de Personas con Discapacidad*. Santiago de Chile: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.