



Reflexión

INTRODUCCIÓN

En líneas generales, el proceso de investigación está encaminado a la comprensión de los fenómenos naturales o sociales y el descubrimiento de nuevos conocimientos o tecnologías en los diferentes campos de desarrollo de la humanidad (Albert, 2007). La investigación educativa en particular está orientada a la aplicación del método científico para comprender los fenómenos complejos que en el sector educativo se dan. En este campo entran conceptos dados desde la epistemología, psicología e investigación cualitativa mayoritariamente para dar respuestas a las necesidades educativas de las personas y los entornos específicos en que esta se da (Albert, 2007).

Algunos de los aspectos importantes a tener en cuenta en la investigación educativa son:

1. Aprueban la presencia de acciones deliberadas y sistemáticas
2. Transfieren al descubrimiento de algo nuevo.
3. Se pueden obtener a través de diversos tipos o características como: conocimientos, teorías, ideas, conceptos, modelos, productos, artefactos, máquinas, medios, valores y comportamientos.
4. Son realizadas y apoyadas en un marco teórico.

La investigación educativa es una acción que genera el desarrollo de habilidades para el trabajo intelectual y conocimiento por medio de ellos los instructores, aprendices y entidades examinan, analizan e innovan su realidad, es decir, construyen conocimiento. En la actualidad el investigar puede valerse de diversos centros de formación para investigar.

El acceso a la información permite que las redes de conocimiento representen una revolución en el mundo de la comunicación, que admiten desde cualquier lugar interactuar con información y compartir experiencias. Cabe señalar que en la actualidad y en la realidad educativa y de formación, por su razón de ser, está limitada actualmente a términos de diversos órdenes entre ellos pueden estar lo ambientales, técnicos, derivados del objeto de investigación y de tipo ético o moral.

En consecuencia, este artículo tiene como objetivo principal la caracterización de la línea de investigación del semillero de discapacidad y las sublíneas identificadas. Inicia con la descripción de los referentes teóricos de la línea, se introducen los conceptos más importantes en discapacidad e inclusión laboral que fortalecerán los temas de investigación de referencia en el centro de formación e institución.

Teniendo en cuenta lo anterior se permite proponer la investigación como herramienta para identificar propuestas, proyectos y acciones en buscar oportunidades en formación y vinculación a la población en condición de discapacidad.

1. Referentes Teóricos

El Derecho a la Educación de Personas con Discapacidad, estimulando el significado de Educación Inclusiva y sus aportes a la sociedad y las empresas.

Según la ONU:

La discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno, que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (Naciones Unidas, 2006, p.1)

De acuerdo a esta definición la discapacidad no está relacionada únicamente con poseer alguna limitación física o cognitiva; sino que va de la mano con las barreras que presenta el entorno y la misma sociedad en sí para que estas personas puedan llevar una vida en condiciones dignas (Naciones Unidas, 2006; OMS, 2002).

En este sentido la educación es una de las herramientas más pertinentes para lograr que esta población con alguna limitación pueda superarse y lograr el bienestar; sin embargo, la UNESCO señala que un gran número de niños y niñas con alguna discapacidad se encuentra hoy por fuera de la escuela: 40 millones aproximadamente. Solamente el 2% de los niños logran superar las dificultades y acceden a la escuela. Esto impacta en las cifras de alfabetización en adultos, ya que solo el 3% de los hombres con discapacidad logran la alfabetización, cifra que es más baja aun en las mujeres con solo el 1% (Crosso, 2014).

La situación en la región de América latina es aún más preocupante, las cifras muestran que sólo entre el 20% y el 30% de los niños/as con discapacidad accede a los sistemas educativos, pero luego de acceder a las condiciones para adaptarse o lograr una formación de calidad son insuficiente y terminan desertando; para el caso colombiano las cifras son cercanas a una 34% de analfabetismo en personas con discapacidad (Correa, Rúa y Valencia, 2018).

Para entender un poco a Colombia aún le falta mucho para garantizar la educación inclusiva de las personas

EVOLUCIÓN DE LA MATRÍCULA DE ESTUDIANTES CON DISCAPACIDAD

Año	Porcentaje de estudiantes con discapacidad	Número de estudiantes con discapacidad	Total de estudiantes
2014	1,21%	156.600	10,3 millones
2015	1,34%	173.728	10,3 millones
2016	1,8%	183.203	10,2 millones
2017	1,92%	194.901	10,1 millones

Figura 2

Matrícula de estudiantes según tipo de discapacidad.: (SIMAT), matrícula consolidada del año 2017



Fuente: (Correa et al., 2018)

basan en implementar programas de educación inclusiva orientados a una efectiva inclusión social y productiva. El SENA como entidad estatal esta llamada a asumir ese reto y ha institucionalizado esto a través de una política para la atención de estas personas, la cual está plasmada en la resolución 1724 de 2014.

Esta integralidad busca que desde el mismo proceso de selección de aspirantes estos puedan acceder sin barreras al sistema, también implica una revisión a los contenidos curriculares, ajuste de competencias y algo muy importante y trascendental es la definición de estrategias pedagógicas coherentes con las necesidades de esta población, de modo que cuenten con todas las ayudas técnicas y tecnológicas necesarias para que subproceso formativo sea de calidad (Servicio Nacional de Aprendizaje, Resolución 1724, 2014).

El Modelo de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad que adelantó el Programa Pacto de Productividad con el SENA, da la pauta y señala los actores y sus funciones en este sistema, a fin de coordinar las acciones necesarias para garantizar la atención de calidad de esta población (Mahecha, 2018).

Ahora bien, no basta solo con la educación a la población con discapacidad sino su vínculo laboral y oportunidad de demostrar sus habilidades, destrezas y conocimiento en su desempeño profesional y por ello en Colombia, la

Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se puede razonar como un proceso incluyente en el entorno laboral, a través del cual las empresas implicadas con su extensión social, pueden relacionar personas, sin importar su condición de discapacidad; de esta forma favorecen a la población con alguna discapacidad a mejorar la calidad de vida y la de sus familias, al permitir acceder a sus empresas y demostrar sus habilidades y perfeccionar con la experiencia adquiridas mejoras en sus procesos internos y externos para su talento humano con o sin discapacidad.

En Colombia, el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (Icontec) define la RSE como:

Compromiso voluntario y explícito que las organizaciones asumen frente a las expectativas y acciones concertadas que se generan con las partes interesadas en materia de desarrollo humano integral; esta permite a las organizaciones asegurar el crecimiento económico, el desarrollo social y el equilibrio ambiental, partiendo del cumplimiento de las disposiciones legales (Icontec, 2008, p. 1)

De este modo, es claro que la inclusión laboral, debe partir desde la misma gerencia de la organización que refleja el compromiso social de la misma y partir de este irradiar a las demás partes de la empresa a través de una estrategia coherente que permita llevar a cabo esta política y que se materialice en acciones concretas de vinculación laboral de la población con discapacidad. Por último, la organización debe evaluar constantemente el impacto de esta política y hacer los ajustes necesarios (Ministerio de Trabajo y Best Buddies Colombia, 2016).

La mayoría de las empresas en Bogotá en la actualidad vinculan aprendices SENA en su política de inclusión entre ellas personas con discapacidad, pero inmediatamente terminan su etapa productiva son desvinculados de la empresa y muy pocos de ellos quedan con vínculo laboral dependiendo el sector económico al que pertenezca la empresa.

2. Perfil con el Sistema de Investigación, Innovación y Desarrollo Tecnológico del SENA (SENNOVA): las necesidades actuales del sector empresarial y los programas de formación.

La línea de investigación será la Formación Profesional Integral de aprendices con discapacidad y contará con dos Sublíneas: estrategias de enseñanza-aprendizaje para población con discapacidad y emprendimiento, empresarialismo y empleabilidad. Será un espacio diferente a la formación que apoyará la investigación instructiva,

educativa y pedagógica, lo cual brindará la oportunidad a los aprendices, instructores y administrativos, de innovar y crear nuevos esquemas mentales y métodos de enseñanza-aprendizaje para la Formación Profesional Integral en el Centro de Gestión de Mercados, Logística y TI.

De igual forma busca aportar en la mejora de los procesos de desarrollo y diseño curriculares, la integración de las tecnologías de la llamada industria 4.0, la inclusión social y vinculación laboral permitiendo a su vez oportunidades a las empresas de obtener mejor cualificación laboral de personas en condición de discapacidad.

¿Cómo aportar en la mejora de los procesos formativos y de vinculación laboral para facilitar la integración de los programas de formación que mejore la cualificación laboral del personal con discapacidad, y aportar a su vez a la responsabilidad social empresarial de las empresas con inclusión?

El SENA, Servicio Nacional de Aprendizaje, desarrolla el programa “SENA Incluyente”, como una estrategia de Gobierno Nacional, que busca el acceso equitativo para personas con discapacidad o capacidad reducidas al programa de formación para el trabajo. Este programa nace de la Ley estatutaria 1618 de 2013 que demanda un trabajo articulado de todas las organizaciones estatales a fin de garantizar el derecho de las personas con discapacidad para acceder a los servicios de salud, educación formal e informal, recreación entre otros que permitan una vida digna de esta población (Minsa-lud, 2017).

Desde el marco conceptual de los principios orientadores de esta Política Institucional para la Atención de las Personas con Discapacidad y con fines de inclusión en los procesos de atención regional a dicha población, la entidad en cabeza de la Dirección de Empleo y Trabajo, promueve diferentes mecanismos para brindar oportunidades para que las personas con discapacidad, tengan acceso a los programas de formación y los demás servicios en igualdad de condiciones, facilitar el acceso a los ambientes de aprendizaje, ajustar los desarrollo curriculares de los programas de formación, cualificar competencias de equipos pedagógicos,

asesorar proyectos de Responsabilidad Social de las Empresas, realizar, entre otras.

En la misma vía la Agencia Pública de Empleo ha desarrollado un Modelo de Atención a partir de siguientes Líneas Estratégicas:

1. Caracterización
2. Formación para el Trabajo
3. Promoción Laboral
4. Acompañamiento y medición de impacto

Estas Líneas Estratégicas se desarrollan dentro de la ruta de atención integral para población vulnerable que facilita la Inclusión Social de Personas con Discapacidad:

Los servicios de formación para el trabajo para las personas en condición de discapacidad deben ir más allá de una simple asignación de cupos por parte del SENA. Comprende en primer lugar la realización de un diagnóstico acertado en las ciudades que permita establecer las estadísticas más importantes en cuanto a servicios ofrecidos para estas personas y las barreras a las que se enfrentan a la hora de la vinculación educativa y laboral. Esto sin duda fue trascendental para reconocer las debilidades que la misma organización SENA había tenido en los años anteriores que ya venía trabajando con esta población, así como para reconocer las experiencias exitosas.

Figura 3
Ruta de atención para población vulnerable -Servicio Nacional de Aprendizaje Agencia Pública de Empleo Modelo de Atención para Personas con Discapacidad



Fuente: SENA (2012)

Esto permitió en un segundo momento, la creación de un modelo articulado con el sector de los empresarios para la inclusión de personas con discapacidad en los procesos formales productivos de estas empresas. De esta forma se contribuyó e impactó positivamente no solo los aspectos técnicos formativos, sino los administrativos, hecho que influye positivamente en la vinculación laboral de las personas con discapacidad. Este programa ha sido evaluado positivamente por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) encontrando que se logró un cumplimiento del 116% en los objetivos definidos al principio del mismo (Mahecha, 2018).

Ahora bien, frente las necesidades actuales del sector empresarial y casos exitosos en la auditoría realizada por la ANDI a 15 empresas para certificar en su Movimiento el Sello Empresa Incluyente, un distintivo único en Colombia que certifica a las empresas que tienen los más

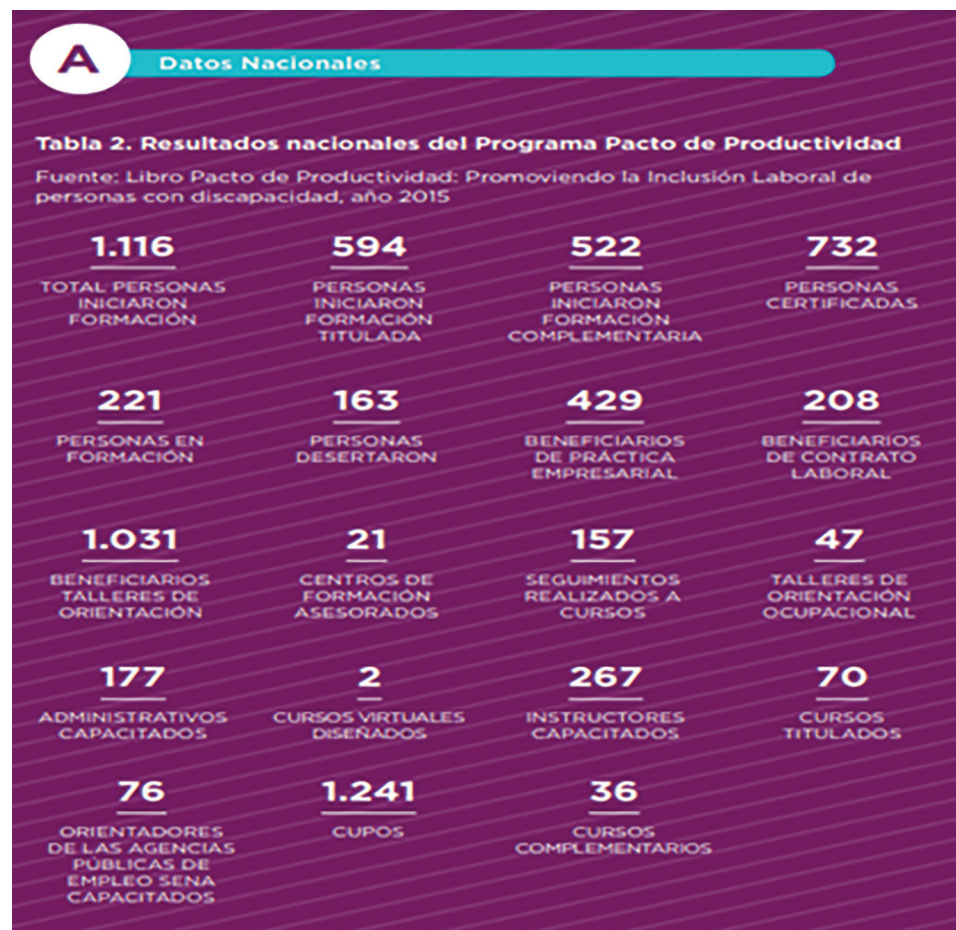
altos estándares de calidad en sus prácticas de inclusión tomamos como referente un retos de inclusión y están dados a la infraestructura en las empresas para incluir a más población en condición de discapacidad en sus reflexiones lo que les permitió identificar algunas de las barreras que enfrentan las empresas cuando deciden hacer inclusión, y acciones adicionales que se deberían tener en cuenta para hacer una mejor gestión de los proyectos es *El proceso de incluir población vulnerable en la cadena de valor toma tiempo, requiere esfuerzo, compromiso y decisión por parte de toda la empresa, desde la dirección hasta la base. Pero al final, el beneficio será mayor. Las empresas no pueden seguir haciendo negocios de forma tradicional, deben ser más conscientes del entorno en el que se encuentran y entender la inclusión desde la competitividad y la innovación social.*

Así mismo TOTTO como Categoría Empleo es una empresa con más de 30 años de experiencia en el diseño, manufactura y comercialización de morrales, ropa y accesorios. Esta marca se ha expandido por toda Latinoamérica y el mundo. Hoy en día están presentes en más de 57 países y tienen más de 600 tiendas (Informe Nacional de Empleo Inclusivo, 2019).

Dentro del personal contratado se cuenta con tres tipos de poblaciones vulnerables diferenciadas así:

- El 85% son aprendices SENA con discapacidad, en donde el 37 % son hombres y el 63% son mujeres.
- El 11 % son personas contratadas con Discapacidad, en donde el 40% son hombres y el 60% son mujeres.
- El 4 % es correspondiente a Jóvenes en vulnerabilidad, teniendo que el 50% son hombres y el otro 50 % son mujeres.
- }El 80% de la anterior población pertenecen a los estratos socioeconómicos 1 y 2. (Informe Nacional De Empleo Inclusivo, 2019).

Figura 4
Resultados nacionales del Programa Pacto de Productividad



Fuente: Programa Pacto de Productividad (2015)

Para TOTTO, la diversidad e Inclusión son conceptos que dan soporte a la cultura que representan diferentes beneficios. Por un lado, la inclusión de grupos poblacionales diferenciales permite a la organización tener talentos diversos que facilitan los procesos de innovación, claves en la competitividad empresarial. Y el proceso de formación previo a la vinculación laboral les ha permitido garantizar que los colaboradores contratados cumplan con las competencias necesarias para realizar las funciones de su cargo. Estos resultados positivos le han permitido a la compañía mejorar diferentes indicadores. El primero, relacionado con la productividad, pues las personas de grupos vulnerables presentan un mayor porcentaje de eficiencia, una vez se alcanza su curva de aprendizaje; retorno en la inversión a través de beneficios tributarios y cubrimiento de la cuota SENA; impacto positivo en el clima laboral y la tasa de accidentalidad que se mantiene en el 1%. Para TOTTO ser una empresa incluyente es vivir de manera sólida y natural el respeto por la diversidad, evidenciado que la adopción de prácticas inclusivas que aporta a mejorar la competitividad de la compañía.

Descripción de experiencia exitosa que generaron la necesidad e importancia de realizar investigación para proponer proyectos en la formación profesional integral frente a la Discapacidad Intelectual (DI).

La necesidad que originó la experiencia denominada “Por un SENA de todos y para todos, superando las Barreras de la discapacidad Intelectual DI” del Centro de Formación de Gestión de Mercados, Logística y TI era que los egresados con DI de los programas de formación de Auxiliares del centro de formación no lograban, en su mayoría, obtener un vínculo laboral después de terminada su formación, esto debido a que los empresarios del sector logístico requerían una mayor cualificación de sus competencias laborales a nivel de Técnico para ejecutar actividades operativas donde tenían una mayor oferta laboral. Además, los empresarios desconocen la real situación y capacidades de estas personas, tienen prejuicios y barreras de inclusión laboral; de otra parte, las familias mantienen actitudes sobreprotectoras y muchas veces no creen en las capacidades y habilidades tanto de aprendizaje como de desempeño laboral de estos aprendices con DI, situación que inhibe su participación en el mundo del trabajo.

En lo que respecta al SENA, no contaba con capacidades para articular directamente con este grupo poblacional en Bogotá, ni para interactuar con las empresas en procesos de sensibilización, abordaje y vinculación laboral de personas con DI.

Las razones que motivaron el desarrollo de la experiencia fueron el lograr en el año 2008 las alianzas estratégicas con las Fundaciones Best Buddies Colombia, Compensar y RECA, fue el paso que dio inicio a la formación para la población con DI en los programas de Auxiliar de almacenamiento, empaque y embalaje de objetos y Auxiliar de apoyo logístico en eventos y servicios empresariales, de los cuales se certificaron 810 aprendices desde el año 2008 al 2018. Según datos de las fundaciones mencionadas, aproximadamente el 38% de egresados cuenta en la actualidad con vinculación laboral.

La experiencia vivida en la formación de personas con DI en los Auxiliares, nos demostró que estas personas tienen una forma distinta de aprender y que con la aplicación de un enfoque diferencial y ajustes razonables en su formación pueden desarrollar sus competencias laborales.

Se evidenció la necesidad de brindar cadena de formación a los egresados con DI de los programas auxiliares, brindando un nivel mayor de cualificación profesional, que permitiera potencializar sus competencias para nuevas oportunidades laborales. De este modo, en el 2018 se inició la experiencia con la oferta del programa Técnico en Desarrollo de Operaciones Logísticas en la Cadena de Abastecimiento. Las empresas Woden y Koba Colombia manifestaron la intención de brindar contrato de aprendizaje y dependiendo del desempeño en su práctica empresarial, podría dar alternativas de varios vínculos laborales para nuestros egresados dados a su política de Responsabilidad Social inclusiva.

La razón que subyace en esta iniciativa, es cambiar la situación de aprendices con DI que carecen de oportunidades de capacitarse y trabajar, que enfrentan discriminación, tienen desventaja para acceder al mercado del trabajo y que deben superar prejuicios por su condición. En este contexto los egresados de auxiliares con DI se enfrentaban a barreras para acceder a un trabajo formal, con pocas oportunidades para mejorar su perfil educativo y profesional, afectando su autonomía, calidad de vida e impactando negativamente a sus familias. A pesar de ser una minoría poblacional, requerían ajustes razonables en su entorno para su inclusión.

Los resultados alcanzados fueron:

Resultados Cualitativos:

En cuanto a las personas con DI, se evidencian dos aspectos fundamentales: el primero tiene que ver con superar límites que ellos mismos no creían alcanzar y por otro lado, observamos motivación para continuar estudios de educación superior.

Frente a la calidad de vida, el contar con un contrato de aprendizaje desde el inicio de su formación les permitió cubrir necesidades económicas relacionadas con transporte, alimentación, entre otros.

Las personas con DI a través de la formación técnica acceden a mejores oportunidades y ofertas de inclusión en el mercado laboral.

En cuanto a las familias, se fortaleció la percepción positiva frente a sus hijos con DI. Adicionalmente, el entorno familiar mejoró gracias a las contribuciones económicas que hacen los aprendices con DI.

Las empresas evidenciaron el aporte de los aprendices con DI en sus procesos productivos, incorporaron a colaboradores capaces de desarrollar y adquirir destrezas acordes a los requerimientos del puesto laboral e incluyeron nuevos cargos con mayor responsabilidad con el objetivo de que los aprendices hicieran un mayor aporte a las áreas de trabajo. Además, fortalecieron el trabajo en equipo por el acompañamiento permanente, el aprendizaje y la cooperación mutua.

El centro de formación incorporó en su planeación anual la oferta formativa e indicativa con proyección de cupos y grupos para personas con DI. Complementariamente, con la ejecución de esta iniciativa se generó una visión y abordaje diferencial por parte de los instructores y el personal administrativo a los aprendices con DI y se realizaron ajustes razonables y apoyos para esta población. Se generó un ambiente colaborador donde se valoran las capacidades, las diferencias y se construyen lazos basados en el reconocimiento.

Se pudo adoptar una cultura sólida frente a la inclusión desde colaboradores administrativos, instructores, apren-

dicados, funcionarios y servidores en el centro de formación; esto permite que no exista ningún rechazo o que la población DI sea excluida de cualquier actividad, por el contrario, en todas las actividades que se realizan ellos participan activamente.

De otra parte, las dificultades identificadas en el desarrollo de la experiencia fueron las siguientes:

1. En el proceso de matrícula uno de los requisitos es que el aspirante haya cursado como mínimo 9 grado de bachiller, pero varios de los egresados con discapacidad intelectual no cuentan con ese requisito, ya que varias instituciones de procesos de inclusión no emiten los certificados o diplomas con esta categoría.
2. Una característica específica de las personas con discapacidad está en las dificultades en procesos lógico- matemáticos, lo cual se presenta con mayor énfasis en algunos aprendices.
3. Aunque las aulas de clase se encuentran dotadas con equipos tecnológicos (computadoras) se evidenció en la ejecución del programa la necesidad de contar con un mayor número de ellos, considerando las características específicas de la población con DI.
4. En el desarrollo de la experiencia se evidenciaron puntos de mejora en las competencias socioemocionales por parte de los aprendices con DI, lo cual ocasionó interrupciones en los tiempos de desarrollo de la planeación pedagógica.
5. Capacitación al personal de instructores, administrativos y comunidad en general educativa en la adaptabilidad y conveniencia con las personas con discapacidad.

Tabla 1

Resultados cuantitativos de la experiencia de Formación de Técnicos Discapacidad Intelectual (DI)

EXPERIENCIA DE FORMACIÓN	CANTIDAD
Aprendices Inicio De Formación	30
Deserciones	0
Aprendices Certificados	30
Empresas Patrocinadoras	2
Vinculación Laboral:El 47% De Un Curso	14
Aprendices Beneficiados En Programas De Bienestar Al Aprendiz	30
Instructores Y Administrativos Sensibilizados En Formación, Flexibilización De Desarrollo Curricular Para DI	10

Fuente: Autoría Propia

Descripción de las Línea y Sublínea para el Semillero de Inclusión-Discapacidad

Como estrategia de innovación y desarrollo tecnológico, el semillero desarrollará propuestas para la generación de nuevas acciones pedagógicas, materiales de trabajo, tecnologías y ambientes especializados adaptados a las características de las personas con discapacidad, para mejorar sus procesos de aprendizaje y poder implementar procesos innovadores en la Formación Profesional Integral de los aprendices, instructores y demás participantes de la formación sociolaboral de esta población. Se espera aprovechar al máximo las nuevas tecnologías disponibles para la consulta, procesamiento y publicación de hallazgos o de conocimientos generados por las labores del semillero.

Para tener un enfoque de trabajo eficiente, el Semillero de Formación Inclusiva propone tres sublíneas para enmarcar los proyectos principales que se quieren trabajar desde este semillero, siendo la principal sublínea el tema de pedagogía, restringiendo el estudio a la población de aprendices con discapacidad intelectual y auditiva. Se tendrá flexibilidad para abordar temas relacionados con otras discapacidades y otras experiencias de inclusión relacionadas con la formación para el trabajo.

Sublínea 1: Pedagogía aplicada en aprendices con discapacidad intelectual y auditiva en los programas de formación auxiliar y técnico en Logística en el CG-MLTI

En esta sublínea de investigación se buscan delimitar los proyectos sobre los procesos de formación profesional integral respecto al componente pedagógico y a la gestión del conocimiento que se ha desarrollado para poder implementar la formación de la población con discapacidad intelectual y auditiva en el Centro de formación; se limita la investigación a estas poblaciones específicas considerando que ya se cuenta con experiencias con el sector productivo y fundaciones para capacitar a las personas con este tipo de discapacidades y así poderlos vincular a las empresas.

Sublínea 2: Adaptabilidad y empleabilidad de los aprendices con discapacidad en el contexto empresarial a nivel nacional

Con esta sublínea se busca direccionar los proyectos de investigación sobre las condiciones de adaptabilidad del aprendiz en la ejecución de su etapa productiva (situaciones en su lugar de práctica) evidenciando las competencias técnicas, básicas y transversales que desarrolló en

su programa de formación; por otro lado, se enmarcan en esta sublínea las investigaciones sobre las condiciones de empleabilidad de los egresados y como se logra acceder a vinculación laboral en el sector productivo.

Sublínea 3: Emprendimiento y empresarismo en aprendices con discapacidad

En esta sublínea se desarrollan los proyectos de investigación sobre los aprendices y egresados que han generado sus propias iniciativas productivas (emprendimientos), así como las iniciativas que han crecido y evolucionado para constituir proyectos de negocio o empresas que se logren sostener en el tiempo.

CONCLUSIONES

Las instituciones públicas y privadas deben trabajar aún más por diseñar e implementar normas y regulaciones en materia de educación para velar por que las personas con discapacidad puedan disfrutar de una educación disponible, viable, flexible y adaptable en igualdad de condiciones que el resto de la población.

Estas normatividad o regulaciones deben contemplar el acceso físico, el acceso en relación a la comunicación (lenguaje de señas y Braille), el acceso económico de la formación; la audacia temprana de necesidades educativas especiales; el avance de la formulación de planes de estudios comunes a todos los estudiantes y la promoción de la educación y el aprendizaje de los derechos humanos; la garantía de una capacitación durante el servicio en la ejecución de la formación de los docentes y los administradores de la formación; el apoyo específico al estudiante en los casos necesarios; la coordinación de todos los eslabones de las reformas educativas para velar por el vínculo del derecho a la educación y la educación inclusiva.

En la actualidad de Colombia, se observa que acceder al mercado laboral, especialmente de aquellas personas con discapacidad, es una problemática actual y, aunque en los últimos años se han generado y decretado algunas leyes y políticas públicas, a la fecha aún no se puede hablar sobre la igualdad de condiciones en el contexto de la formación y lo laboral.

Se debe tener presente el programa establecido por el Pacto de Productividad en donde se establecen acciones para la atención a la población con discapacidad, el cual permite sensibilizar a los empresarios para generar oportunidades.

Discapacidad : la experiencia

Centro de Gestión de Mercados, Logística y TI

Artículo de reflexión desde una perspectiva analítica, interpretativa, se utiliza una metodología descriptiva iniciando con un reconocimiento teórico.

Introducción

Investigación encaminada a la comprensión de fenómenos naturales o sociales y descubrimiento de nuevos conocimientos.



1. Aprueban la presencia de acciones deliberadas y sistemáticas.



2. Transfieren al descubrimiento de algo nuevo.



3. Se pueden obtener a través de diversos tipos o características.



4. Son realizadas y apoyadas en un marco teórico.

Sistema de Investigación, Innovación y Desarrollo Tecnológico



La línea de investigación será la Formación Profesional Integral de aprendices con discapacidad y contará con dos Sublíneas: estrategias de enseñanza-aprendizaje para población con discapacidad y emprendimiento, empresarismo y empleabilidad.

Será un espacio diferente a la formación que apoyará la investigación instructiva, educativa y pedagógica.



Referentes Teóricos



La educación es la herramienta para lograr que esta población con alguna limitación pueda superarse y lograr el bienestar.

Agencia Pública de Empleo

Desarrolla un Modelo de Atención a partir de siguientes Líneas Estratégicas



1. Caracterización
2. Formación para el Trabajo
3. Promoción Laboral

4. Acompañamiento y medición de impacto

51,3%

Discapacidad intelectual

11,06%

Discapacidad mental

10,6%

Otra discapacidad no especificada



Otros tipos de discapacidad de los estudiantes matriculados

Baja visión | **6,9%**

Sordos orales | **1,7%**

Discapacidad múltiple | **4,9%**

TEA | **1,7%**

Física | **4,3%**

Ceguera | **0,6%**

Sordos usuarios LSC | **2,2%**

Sordoceguera | **0,2%**

Es necesario adecuar y potencializar espacios laborales para las personas con discapacidad donde ellas puedan desarrollar sus competencias y habilidades, esto aporta a que puedan llevar una vida productiva de valoración personal, el cual incide en la aceptación social, desde el fundamento de la responsabilidad social. Al implementar un programa de Responsabilidad Social Empresarial, se deben identificar los grupos de interés para trabajar con ellos en propuestas con compromisos éticos, de adaptabilidad y compromisos. Los programas responsables que benefician a las personas con discapacidad deben incluir acciones para que ellos, inicien una formación en niveles técnicos, tecnológicos y educación superior. De esta manera se podrá contar con mejores oportunidades en el campo laboral y, por ende, mejorar su calidad de vida. Las acciones antes indicadas fortalecen la gestión de la responsabilidad social de cualquier empresa, además facilita su implementación y la participación de los grupos de interés.

Se requiere que un sinnúmero de instituciones públicas y privadas se integren a esta iniciativa para poder brindar las flexibilidades necesarias tanto en lo formativo como en lo laboral. Garantizar un espacio inclusivo en la educación no es sólo una labor del Estado, también lo es de la sinergia de muchas instituciones.

Debe ser un proceso de adaptación para toda la comunidad educativa, en la que las personas con condición de discapacidad se sienten iguales y en el que los demás los ven a su vez iguales. La sociedad ha dejado de lado los paradigmas culturales impuestos y han comprendido que las personas con algún tipo de discapacidad pueden pertenecer a un ambiente educativo; e incluso que le permiten a la propia familia entender que sí vale la pena participar en su proyecto formativo.

Es necesario que se reconozca, acepte e incluya que hay personas diferentes funcionalmente, pero son las barreras atribuidas e interpuestas por un entorno social inadecuado las que les genera su condición de discapacidad.

AGRADECIMIENTOS

Nuestros más sinceros agradecimientos al subdirector Jaime García Di-Motoli, por su gran compromiso, esmero y liderazgo en apoyar la formación profesional integral para personas con discapacidad Intelectual desde hace más de 12 años en el centro de formación, a las fundaciones Bestbuddies, RECA, Compensar en apoyar de la mano con el SENA la formación de auxiliares con disca-

pacidad intelectual y gestionar sus contratos de aprendizajes y vínculos laborales con el sector empresarial y a todos los instructores que hacen parte de los procesos de formación por su dedicación y compromiso.

BIBLIOGRAFÍA

- Albert, M. J. (2007). La investigación educativa. Claves teóricas. Mc Graw-Hill. España.
- Avella, E. (2019). A Colombia Le Falta Inclusión En La Educación Superior. Recuperado de <https://guilfordsuperior.com.co/a-colombia-le-falta-inclusion-en-la-educacion-superior/>
- Banco Mundial (2004). Discapacidad en América Latina y el Caribe. Recuperado de <http://www.bancomundial.org/temas/resenas/discapacidad.htm>.
- Bernal, L. (2014). Evaluación Final del Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad "Pacto de Productividad". Colombia.
- Best, J. W., & Gonzalvo Mainar, G. (1974). Cómo investigar en educación. Ed. Morata. Madrid.
- Borsotti, C. (1989). La situación problemática. El problema de investigación. Fichas de trabajo Universidad de Luján, Buenos Aires, Argentina.
- Chaverri, E. (2009). Currículo Digital: Módulo de capacitación empresarial sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad. <http://www.poeta.cr/files/Curriculo%20POETA%20-20Capacitacion%20a%20Empleadores.pdf>
- Congreso de la república. (1994). Ley 115 Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Diario Oficial No. 41.214 de 8 de febrero de 1994.
- Correa, L., Rúa, J. y Valencia, M. (2018). #EscuelaParaTodos: panorama y retos del derecho a la educación inclusiva de las personas con discapacidad en Colombia. DescLAB: Bogotá. Recuperado de <https://rededucacioninclusiva.org/wp-content/uploads/2019/02/EscuelaParaTodos-LAB-Monitor.pdf>.
- Crosso, C. (2014). El derecho a la educación de personas con discapacidad. Impulsando el concepto de educación inclusiva. Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva, 4(2), 79-95. Recuperado de <http://www.rinace.net/rlei/numeros/vol4-num2/art4.pdf>
- Echeverría, E. (1992). La importancia de la investigación en el campo de la educación. Sinéctica, (1).
- ICONTEC. (2008). Guía técnica colombiana GTC 180: responsabilidad social. Icontec.
- Informe Nacional De Empleo Inclusivo. (2019). Informe Nacional de Empleo Inclusivo INEI. Recuperado de <http://www.andi.com.co/Uploads/INEI.pdf>
- Mahecha, P. (2018). Los servicios de Formación para el

- trabajo como parte del modelo de inclusión laboral de personas con discapacidad “Pacto de Productividad”. Bogotá, DC: Puntoaparte. Recuperado de <https://agenciapublicadeempleo.sena.edu.co/documents/modelo%20de%20inclusi%c3%93n%20laboral%20de%20personas%20con%20discapacidad.pdf>
- Ministerio de Educación Nacional. (2017). Decreto 1421 de 2017, “Por el cual se reglamenta en el marco de la educación inclusiva la atención educativa a la población con discapacidad”. Recuperado de https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-381928.html?_noredirect=1
- Ministerio de Trabajo y Best Buddies Colombia. (2016). Guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59111836/guia+para+el+proceso+de+inclusion+laboral+de+p+cd.pdf>
- Minsalud. (2017). Balance proceso reglamentario 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. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/Balance-avances-Ley-1618-2013.pdf>
- OMS. (2002). Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud. Grafo, S.A Recuperado de <https://www.imsero.es/InterPresent2/groups/imsero/documents/binario/435cif.pdf>
- OMS. (2011) Informe Mundial sobre la Discapacidad. Recuperado de http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/accessible_es.pdf
- Organización de Naciones Unidas. (2006). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Resolución aprobada por la Asamblea General (A/61/611) 61/106. Recuperado de http://www.oas.org/DIL/esp/A-RES_61-106_spa.pdf
- Organización Internacional del Trabajo OIT. (2002). Discapacidad y estrategias de lucha contra la pobreza. Ginebra.
- Programa Pacto de Productividad (2015). Programa Pacto de Productividad: Promoviendo la Inclusión Laboral de personas con discapacidad. Recuperado de http://www.pactodeproductividad.com/_pdf/destacadas/informe_de_resultados_pacto_de_productividad_161118v01.pdf
- Programa Pacto de Productividad. (2015). Promoviendo la Inclusión Laboral de personas con discapacidad. Colombia. Servicio Nacional de Aprendizaje
- Remesal, A. F. (1997). Análisis ergonómico y adaptación de puestos de trabajo en personas con discapacidad. Revista de biomecánica, (15), 26-28. Recuperado de <http://www.fejidif.org/Herramientas/cd/herramientas%20de%20trabajo/empleo/general/Analisis%20y%20adaptacion.do>
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. (2014). Documento Técnico de la Política Institucional para la Atención de las Personas con Discapacidad. Colombia.
- Servicio Nacional de aprendizaje. (2014). Resolución 1724: Por la cual se adopta la Política Institucional para Atención de las Personas con discapacidad. Recuperado de http://normograma.sena.edu.co/normograma/docs/resolucion_sena_1726_2014.htm
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. (2016). ¿Quiénes somos? Recuperado de <http://www.sena.edu.co/esco/sena/Paginas/quienesSomos.aspx> el 23 de febrero de 2016.
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA (2020). Servicio nacional de aprendizaje. Servicios de formación como parte del modelo. Recuperado de fs/sena_los_servicios_de_formacion_como_parte_del_modelo.pdf

NOTAS

¹Administradora Logística. Especialista en Gerencia Logística, Especialista en Gerencia de proyectos; Master en movilidad tráfico y seguridad vial; actual Mg logística y transporte. Instructor Responsable Coordinación de Logística y Complementaria Vulnerable. Centro de Formación: Centro de Gestión de Mercados, Logística y Tecnologías de la Información. Correo: kgonzalez@se-na.edu.co.

²Administradora de empresas. Instructor Etapa productiva e Investigación. Centro de Formación: Centro de Gestión de Mercados, Logística y Tecnologías de la Información. Correo: jmchaves@se-na.edu.co.