

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL

**“INCLUSIÓN SOCIO LABORAL: DE LA DISCAPACIDAD COGNITIVA LEVE, A
LA PUESTA EN ESCENA DEL POTENCIAL HUMANO”**

PRESENTADA POR:

DANIELA GALEANO ARENAS

TATIANA QUINTERO ZULUAGA

ROSA ELENA VERGARA CORDERO

ESPECIALIZACIÓN EN INTERVENCIONES PSICOSOCIALES

UNIVERSIDAD CATÓLICA LUIS AMIGÓ

MEDELLÍN

2018

Resumen:

Actualmente el tema de la discapacidad en nuestro medio social y laboral suena un tanto ambiguo debido a que no se conoce sobre iniciativas que le apuesten a la autogestión y desarrollo de habilidades en personas con diversidad funcional. Por ello, la presente propuesta de intervención psicosocial se encamina a identificar y promover estrategias pensadas en la oportunidad de integrar al escenario socio-laboral a personas en condición de discapacidad, potencializando sus habilidades y reconociéndolas como sujetos de derechos.

Palabras claves: Discapacidad, habilidades para la vida, inclusión socio laboral, diversidad funcional, derechos humanos.

TABLA DE CONTENIDO

Plataforma de gestión.....	1
Diagnóstico psicosocial.....	5
Planteamiento del problema.....	13
Justificación.....	18
Objetivos.....	20
Referentes conceptuales.....	21
Diseño metodológico.....	26
Cronograma de actividades.....	29
Presupuesto.....	30
Referencias bibliográficas.....	31

“INCLUSIÓN SOCIO LABORAL: DE LA DISCAPACIDAD COGNITIVA LEVE, A LA PUESTA EN ESCENA DEL POTENCIAL HUMANO”

PLATAFORMA DE GESTIÓN

Caja de Compensación Familiar de Antioquia- COMFAMA

Comfama es una empresa social de carácter privado, autónoma, vigilada por el Estado colombiano, que cubre con sus acciones a 4´600.000 personas en el Departamento de Antioquia y aporta a su bienestar y felicidad entregando servicios de salud, educación, crédito, subsidio cuota monetaria, empleabilidad, vivienda, recreación y cultura. Fue creada en 1954 como resultado de un pacto voluntario entre empresarios y sindicatos para mejorar la calidad de vida de la población trabajadora, constituye una de las más novedosas y exitosas experiencias de política social. (Comfama, 2018).

La misión de Comfama se encuentra dirigida a "Mejorar la calidad de vida de la familia de los trabajadores afiliados mediante la administración eficaz y eficiente de los recursos humanos, físicos, técnicos y financieros, suministrando servicios sociales integrales, competitivos, en forma descentralizada, con la mayor cobertura posible y el compromiso y la participación de sus empleados".

La visión se proyecta en que "Comfama será una organización social focalizada, sostenible, competitiva, flexible y dinámica, dedicada a la provisión de bienes y servicios para el bienestar de la familia y la sociedad".

Los principios corporativos, se encuentran en la búsqueda de generar proyectos de

impacto social, su gestión se ha basado y se continuará basando en la ética corporativa como factor clave de competitividad. En este contexto, vienen desarrollando esfuerzos sistemáticos para construir una cultura organizacional fundamentada en valores.

En Comfama se encuentra diferentes servicios y beneficios dirigidos a mejorar la calidad de vida, en las áreas de salud, educación, recreación, deportes, turismo, cultura, vivienda, crédito, empleo y programas especiales con población vulnerable.

Programas especiales con población vulnerable, dirigidos a la Atención integral a la niñez, Atención a menores de 6 años, Nutrición, Jornada escolar complementaria, Atención integral a jóvenes, protección al desempleado a través de los beneficios de protección al cesante – FOSFEC, Programas para adultos mayores, programas de fomento y conexión al empleo a través del servicio de empleo Comfama.

Servicio de empleo y emprendimiento Comfama

Es un servicio gratuito en el que se busca desarrollar el talento y conectar con oportunidades de empleo, autoempleo, emprendimiento y educación.

Para realizar el registro en el Servicio de empleo se deben seguir los pasos que a continuación se desarrollan:

Paso 1: registrar la hoja de vida en los puntos de atención del Servicio de Empleo ubicados en las diferentes sedes o por medio del sitio web

www.comfama.com/ServicioEmpleo

Paso 2: una vez esté registrado podrá acceder a una asesoría ocupacional que le ayudará a mejorar la hoja de vida, realizar un perfilamiento y a su vez se establecerá la ruta de

formación que le permitirá aumentar las posibilidades de empleo, autoempleo, emprendimiento o educación.

Paso 3: inicia la ruta de formación.

Paso 4: al encontrar alguna oportunidad laboral, se conecta con la empresa para iniciar el proceso de selección.

El Servicio de Empleo y Emprendimiento de Comfama es un servicio que propicia el encuentro entre las personas que buscan empleo o que desean cambiar su situación laboral actual y las empresas que requieren talento humano; y a la vez promueve el desarrollo de emprendimientos. Comfama hace parte de la red de prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo del Ministerio de Trabajo.

Beneficios que ofrece el Servicio de Empleo y Emprendimiento Comfama:

- Poder acceder a diferentes oportunidades de empleo disponibles en el medio.
- Contar con capacitaciones que permitan mejorar el perfil y desarrollar competencias.
- Obtener información sobre los beneficios de protección al cesante.
- Acceder al acompañamiento para el desarrollo de emprendimiento.

Es importante tener en cuenta que los servicios están dirigidos a personas nacionales o extranjeros mayores de 18 años, con o sin experiencia, que busquen un empleo formal, ya sea porque se encuentran desempleados o porque desean cambiar su situación laboral actual.

Para poder acceder a los servicios del Servicio de Empleo y Emprendimiento es importante tener en cuenta que:

-Se debe registrar la hoja de vida en el Servicio de Empleo y Emprendimiento. Este servicio es para personas afiliadas y no afiliadas a Comfama.

- A los servicios pueden acceder menores de edad entre 15 y 18 años, siempre y cuando tengan permiso de trabajo entregado por la Dirección Territorial Antioquia del Ministerio de Trabajo.

DIAGNOSTICO PSICOSOCIAL

1. REFERENTE CONTEXTUAL Y LEGAL

El municipio de Bello se encuentra ubicado en el norte del Valle de Aburrá del departamento de Antioquia. Limita por el norte con el municipio de San Pedro de los Milagros, por el oriente con el municipio de Copacabana, por el sur con el municipio de Medellín y por el occidente con los municipios de Medellín y de San Jerónimo. Es centro de desarrollo del norte del Valle de Aburrá. (Bello, Alcaldía de Bello - Ciudad de progreso, 2017).

Bello cuenta con 464. 560 habitantes y tiene un crecimiento de 5,85% anual. Es la segunda aglomeración urbana del área metropolitana del Valle de Aburrá, que suma en total 3.312.165 personas. El 47.1% de sus habitantes son hombres y el 52,9% mujeres. La tasa de alfabetismo en la población mayor de 5 años de edad es del 92.9%. Los servicios públicos tienen alta cobertura, ya que el 96,9% de las viviendas cuenta con servicio de energía eléctrica, el 96,4% tiene servicio de acueducto y el 91,4% cuenta con comunicación telefónica. Según las cifras de la Gobernación de Antioquia basadas en la encuesta de Calidad de Vida 2004 el estrato socioeconómico predominante en el municipio es el 2 (bajo) con el 39.3%, seguido por el estrato 3 (medio-bajo) con el 36.1% y el estrato 1 (bajo-bajo) con un 20.2%. En una menor proporción también están los estratos 4 (medio) y 5 (medio-alto) con un 4.3% y 0.1% respectivamente, que son principalmente viviendas campestres ubicadas en las veredas del municipio. (Bello, Alcaldía de Bello - Ciudad de progreso, 2017).

Las principales actividades económicas se relacionan con textiles, concentrados, comercio organizado, comercio informal, explotación de areneras y canteras, en el área urbana. El área rural se dedica a la agricultura y ganadería en menor escala. Tanto la industria como el comercio han sido actividades económicas representativas en el municipio por su trayectoria y participación en el crecimiento económico. A nivel de educación, Bello cuenta con 39 Instituciones Educativas de las cuales 37 son de carácter oficial y dos de régimen especial. La Secretaría de Educación y Cultura brinda diferentes programas que le garantizan a la población vulnerable con necesidades educativas especiales (discapacidad, víctimas de conflicto, desplazados, reinsertados y desvinculados) una mejor calidad de vida; en la parte educativa tenemos la Inclusión Educativa en educación regular y CLEI, Convenio con Asophaines para la población en edad escolar con discapacidad cognitiva significativa, y desde la parte de salud se cuenta con el Programa de Discapacidad donde se articula Educación. A través de dichos programas, se atienden 1562 estudiantes en condición de discapacidad, para lo cual se contrataron 10 docentes de apoyo, licenciados en educación especial; 9 profesionales en psicología y una en fonoaudiología, dos intérpretes de lengua de señas colombiana, una modelo lingüista. Los servicios de apoyo se prestan en 37 instituciones educativas. Estos apoyos son de carácter itinerante. (Bello, Plan de Acción institucional, 2016)

El municipio de Bello cuenta además con un sistema municipal de discapacidad a través de la adopción de la Política Pública de Discapacidad, según Acuerdo Municipal 014 de 2009, el cual contiene la elaboración del Plan Decenal de acciones positivas para el desarrollo de los componentes de la Política Pública (promoción y prevención, habilitación y rehabilitación y equiparación de oportunidades) y la implementación del Centro de

Atención Integral a la Discapacidad dotado de recurso humano especializado y de recursos logísticos y administrativos que le permita desarrollar su labor de forma adecuada. Además se tiene el Programa de Discapacidad y como espacio de participación el Comité Municipal de Discapacidad. A nivel Nacional la normatividad vigente con inclusión social, y el sistema de información implementado por el Ministerio de la Protección Social Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad-RLCPCD –SISPRO-MPS. Es así que solamente se tiene el 9% de personas con discapacidad que asisten a algún tipo de establecimiento educativo, (predominando la básica primaria incompleta en un 24%, secundaria incompleta el 16%, predominando la asistencia del sexo femenino en su formación); un 4% vinculadas laboralmente en una actividad (permanentemente incapacitados para laborar en un 51%, seguidos de estar realizando oficios en el hogar; siendo el grupo femenino el más afectado entre los 45 a 59 años); un 10% participan de actividades recreativas, culturales y deportivas.

Las familias de la población con discapacidad presentan debilidad para el desarrollo y potenciación de capacidades de todos sus miembros. También se tiene una gran ausencia de redes locales para la coordinación, definición y ejecución de estrategias de intervención donde se fomente la participación activa de las organizaciones sociales de y para personas con discapacidad; se tiene un Comité Municipal de Discapacidad funcionando con poca operatividad y fortalecimiento para brindar a las familias de la población con discapacidad, participación activa y efectiva en el desarrollo de la Política Pública, que participen de la construcción de la agenda temática y programática, activa en los procesos y que tengan como resultado los conocimientos, actitudes y prácticas con sus miembros modificados, lo que les permite asumir la responsabilidad, funciones y obligaciones que tienen dentro de su

corresponsabilidad. Se hace importante señalar que en Bello, la discapacidad predomina en el sexo femenino en un 57%, siendo la discapacidad física la que más se presenta, seguida de la del sistema nervioso y visual. (Bello, Plan de Desarrollo, 2016)

Bello, Ciudad de Progreso



	2009	2010	2011	2012	2015
Alteraciones permanentes	Número absoluto				
El sistema nervioso	1	15	3	1371	6446
La piel		2		101	290
Los ojos	3	7	1	739	4860
Los oídos	1	8		404	2161
Los demás órganos de los sentidos (olfato, tacto y gusto)		2		83	230
La voz y el habla	1	12		726	2408
El sistema cardio respiratorio y las defensas		6		370	2610
La digestión, el metabolismo, las hormonas		5		216	1024
El sistema genital y reproductivo		5		268	983
El movimiento del cuerpo, manos, brazos, piernas	2	21	1	1510	8653
Ninguna					15222

Fuente: RLCPCD-SISPRO-MSPS.

(Fuente: Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad-RLCPCD – SISPRO-MPS. Base de datos).

Marco legal

LEY 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.

LEY 115/1994; Por la cual se expide la ley general de educación. La educación es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes.

LEY361/1997; Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.

LEY 762/2002; Por medio de la cual se aprueba la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad", suscrita en la ciudad de Guatemala, Guatemala, el siete (7) de junio de mil novecientos noventa y nueve (1999)".

LEY 789/2002; Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.

Decreto 366 del 9 de febrero de 2009; Por medio del cual se reglamenta la organización del servicio de apoyo pedagógico para la atención de los estudiantes con discapacidad y con capacidades o con talentos excepcionales en el marco de la educación inclusiva.

LEY 1145/2007; Por medio de la cual se organiza el sistema nacional de discapacidad y se dictan otras disposiciones el congreso y se ordena la conformación de los comités. Las normas consagradas en la presente ley, tienen por objeto impulsar la formulación e implementación de la política pública en discapacidad, en forma coordinada entre las entidades públicas del orden nacional, regional y local, las organizaciones de personas con y en situación de discapacidad y la sociedad civil, con el fin de promocionar y garantizar sus derechos fundamentales, en el marco de los derechos humanos.

Decreto 1421 del 29 de agosto de 2017; por el cual se reglamenta en el marco de la educación inclusiva la atención educativa a la población con discapacidad.

2. CARACTERIZACION DE LA POBLACION

Delimitación del contexto y comunidad

La Institución Educativa Federico Sierra Arango está ubicado en la Comuna No. 10 del Municipio de Bello; conformada por los siguientes barrios: Santa Rita, Zamora, Acevedo, La Gabriela, Las Vegas, La Camila, Machado y Fontidueño. Cuenta con 1.650 estudiantes de los cuales 70 tienen informe neuropsicológico y hacen parte del aula regular, mientras 15 estudiantes han sido remitidos a entidad promotora de salud y se encuentran en proceso de evaluación neuropsicológica. Las edades de los estudiantes de Bachillerato que cuenta

con conclusiones diagnósticas oscilan entre los 13 y los 19 años y existen una prevalencia en el porcentaje de estudiantes del género masculino, representados en el 70% de esta población (PEI, Federico Sierra Arango, 2014).

Los informes neuropsicológicos de los estudiantes arrojaron criterios diagnósticos para discapacidad cognitiva leve y discapacidad cognitiva moderada quienes reciben atención por parte del profesional de apoyo pedagógico, a partir de un programa que es liderado por la secretaría de educación y que cuenta con cobertura integral para la mayoría de colegios del municipio de Bello. (Bello, Plan de Desarrollo 2016-2019).

Esta comunidad educativa, es una población heterogénea con necesidades básicas insatisfechas; los problemas de pobreza están íntimamente ligados al desempleo e ingresos salariales mínimos. Entre los indicadores de necesidades básicas insatisfechas las que más afectan a la población son: el hacinamiento crítico, el ausentismo escolar, el desempleo y la maternidad precoz (12 a 15 años). (PEI, Federico Sierra Arango, 2014)

Los núcleos familiares se encuentran conformados por los hijos y solo uno de los padres (generalmente por la madre), que tiene a su cargo el sustento de los hijos y por tanto su educación y formación. En otros casos se da la ausencia de ambos, propiciando el asumir este papel a cualquiera de los hijos, dichas circunstancias conllevan sin duda a numerosas premisas que inciden en el nivel académico y social del alumno frente a sus obligaciones como estudiante y como individuo.

A partir del acercamiento que pudo tenerse con algunos integrantes de la comunidad educativa con la cual se pretende realizar una propuesta de intervención psicosocial, se logró identificar como necesidad fundamental en la población lo siguiente:

Los padres de familia refieren que se quedan cortos a la hora de establecer estrategias para dar respuesta a las demandas de los hijo, además, que no han encontrado ayuda por

parte de las instituciones educativas en el abordaje de la potencialización de habilidades sociales, comunicativas y para la vida.

A su vez relatan que la atención por parte de la entidad promotora de salud, se dilata en largos periodos de tiempo y cuenta con asesorías más no procesos que ayuden a dar respuesta a las demandas de estos estudiantes. Otro limitante al que hacen referencia los padres de familia se encuentra direccionado al factor económico para dar atención a sus hijos en entidades externas, ya que los costos de los especialistas son elevados para su capacidad e ingresos familiares.

Los acudientes identifican la discapacidad cognitiva como un limitante que tienen las personas para desenvolverse en su entorno, los procesos de aprendizaje propios son más lentos en comparación con los procesos de los demás compañeros y su proceso de adaptación en muchas ocasiones es complejo, debido a que no cuentan con las competencias para responder al mismo ritmo que el de sus pares. Estudiantes que presentan habilidades diferentes, solo que se encuentran enfocadas en sus áreas de interés.

Las principales dificultades a las que se han visto enfrentados con sus hijos, se encuentran relacionadas con el tiempo y el proceso que conlleva interiorizar un concepto, una instrucción, y la manera de desenvolverse en su entorno. Se agotan las herramientas y los recursos para dar respuesta a las necesidades de estos estudiantes.

A su vez otra dificultad latente es el rechazo al que se han visto enfrentados con sus compañeros debido a su condición. Falta de sensibilización por parte de los docentes de la necesidad que presentan los estudiantes y las flexibilizaciones necesarias en cada caso.

Sería importante potencializar habilidades dirigidas a sus áreas de interés y habilidades para la vida donde ellos puedan dar respuesta al entorno y desenvolverse de manera favorable.

Algunos padres no tienen conocimiento de entidades educativas, fundaciones o centros que brinden apoyo a las necesidades educativas especiales. Y en los casos que tienen conocimiento consideran que son costos elevados, que no pueden cubrirse ya que los ingresos de estas familias son bajos.

Estos estudiantes presentan una alta demanda por lo que necesitan un acompañamiento constante, control por entidades competentes y en muchas ocasiones medicamentos que complementen los tratamientos.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El concepto de discapacidad ha evolucionado desde una perspectiva biomédica hacia una visión más amplia y de carácter social que involucra el entorno, la sociedad y la cultura. El “problema” de discapacidad no es una enfermedad o atributo de la persona, esta condición incluye elementos que se relacionan con la presencia de prácticas, factores sociales y culturales muchas veces catalogados de “negativos”, debido a que limitan la integración social de las personas, a partir de los cuales se desconocen las capacidades y funcionalidades que tiene dicha población como individuos pertenecientes a la sociedad. Así mismo, agentes como el aumento de la accidentalidad, el conflicto armado, el uso de sustancias psicoactivas, el mal uso de medicamentos, la adultez mayor, el incremento de las enfermedades crónicas, maltrato infantil, la violencia, entre otros, inciden notablemente en el aumento de la discapacidad a nivel local, regional y nacional. (ONU, 2006)

En esa medida, el término ha ido cambiando, partiendo inicialmente desde un contexto mágico- religioso, donde se abordaban los trastornos físicos, sensoriales como las consecuencias de poderes sobre humanos y cuyo tratamiento incluía la intervención de brujos o chamanes, el rechazo o incluso el infanticidio del que posteriormente se pasó a un enfoque técnico- especializado donde se abordaban las discapacidades como el resultado de algún accidente o fenómeno natural y por tanto que debía ser tratado por las vías de la medicina. Sin embargo; casi a mediados del siglo XX se produjeron importantes cambios que permitieron pasar de los modelos previamente mencionados a otros más integrales donde se aborda no sólo lo biológico y los factores físicos de los diferentes síndromes, si no los psíquicos dando origen de discapacidades que paralelamente se intentaban asociar con prevención, rehabilitación e inserción e inclusión, (Pereda, De Prada y Actis, 2003).

De este último término, se habla de inclusión cuando se ingresa a una persona a distintos escenarios como lo son el entorno educativo, cultural, social, laboral, entre otros y se generan estrategias que permitan acorde a las capacidades de los individuos adaptarse pues es lo que socialmente se espera, que ellos se adapten al medio y no el medio a ellos al igual que la mayoría de personas.

En este contexto, cuando se aborda el término inclusión y se enfoca únicamente a procesos orientados al empleo (como parte de otra demanda social), se debe partir de que la búsqueda y consecución de empleo hace parte de la finalización de la pubertad, los procesos educativos básicos y supone en el individuo un proceso de tránsito pues se pasa de escuela al trabajo y en dicha medida se hablaría de una etapa del desarrollo por el que atraviesan los individuos como parte de cambios que se dan a lo largo de la vida. En este sentido, se llega a una reflexión sobre el enfoque o área de formación y trabajo acorde a la historia de vida personal, contexto e interés y si bien es algo por lo que cada individuo atraviesa, no es sencillo en individuos sin un diagnóstico de discapacidad y tampoco lo es en los que sí, no por el individuo pero sí por las demandas sociales pues la integración social al proceso de vida de adulta supone en muchos casos la cualificación profesional, remuneración económica, el cambio de residencia (a una diferente a la de la familia de origen) y entorno relacional que en cierta medida sustituya el núcleo primario (Martinez, R 2001).

De estas demandas surge una necesidad de incluir a las personas con o sin diagnóstico de discapacidad a contextos laborales pues como dijo al respecto Hernández, J (2015):

“Construir una sociedad que incluya a todos no es un acto de caridad, ni debe ser visto únicamente como un derecho...en este sentido, la incorporación a un puesto de trabajo proporciona a la persona (con y sin discapacidad) un entorno fundamental de socialización y permite mayores niveles de independencia económica. Por tanto, garantizar el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad se presenta como requisito ineludible en el camino hacia una plena integración en la sociedad del colectivo” (p. 30).

En respuesta a esta necesidad han surgido en contexto nacional e internacional servicios especializados en empleo que no sólo aportan a la inclusión a población con discapacidad, si no a nivel general a toda persona que quiera mitigar las barreras en cuestiones de acceso al empleo.

En Colombia surge el Servicio Público de empleo como respuesta a los problemas de información del mercado laboral y protección al desempleo y se crea en el año 2013 bajo la ley 1636 y cuenta con una red de prestadores en las que se encuentran instituciones como las cajas de compensación familiar, alcaldías, gobernaciones, el SENA, entre otras. Esta iniciativa, propende incidir en la disminución de semanas de búsqueda de empleo, el desarrollo de acciones para disminuir el empleo informal y el desarrollo de estrategias para brindar oportunidades a población con difícil colocación (Servicio público de empleo, 2017).

Según cifras del Servicio público de empleo (2017), las principales dificultades que encuentra una persona con discapacidad en su proceso de búsqueda de empleo se relacionan con la falta de la remuneración salarial, ingresos por debajo de los dos salarios

mínimos sin importar el nivel formativo, falta de estabilidad laboral y poca remisión a vacantes de parte de los prestadores de servicios dentro del Servicio de empleo a esto adicionalmente se le puede agregar la falta de experiencia laboral, las certificaciones y en ocasiones dificultades en el seguimiento de normas, reglas y procedimientos internos dentro de las empresas, esto último relacionado con competencias de carácter transversal que en ocasiones no se sabe ser abordadas por parte de los empleadores, el hogar, las instituciones educativas y por la persona como tal. Esta situación ha sido lo que llevó a planear acciones enfocadas al diseño y construcción de programas dentro del Servicio de empleo o búsqueda de expertos que pudieran establecer procesos formativos específicos en dichas necesidades por parte de la población. El programa Pacto de productividad se convierte en aliado del Servicio público de empleo e instituciones a nivel nacional en procesos de fortalecimiento institucional vinculadas a los procesos de inclusión laboral, dicho proceso se diseñó a través del modelo de inclusión laboral basado en la convención de derechos de personas con discapacidad de la ONU (Pacto de productividad, 2018).

El programa Pacto de productividad, a nivel nacional ha asesorado empresas en las ciudades de Cali, Medellín, Bogotá y Pereira, generando programas formativos principalmente en competencias para el hacer, es decir; la adquisición de herramientas para el desarrollo de una labor específica. En el contexto de Antioquia, la Caja de compensación familiar Comfenalco Antioquia, aplica los procesos con su asesoría; sin embargo, su línea de enfoque en su mayoría se delimita hacia la atención de población con discapacidad física, visual y auditiva, si bien se atiende población con discapacidad cognitiva, ésta a pesar de tener un alto porcentaje, no recibe la misma cantidad de procesos que las demás; además dichos procesos se enfocan en fortalecer las habilidades para el trabajo, y también

en el fortalecimiento de algunas competencias para el ser, que principalmente se enfocan en procesos enfocados en la búsqueda de empleo, pero no en competencias de carácter transversal que les permitan desempeñarse en las diferentes áreas de su vida.

Se percibe entonces que en el departamento de Antioquia en relación a la caja de compensación Comfenalco, los otros centros especializados en colocación de empleo no cuentan con la especificidad y servicios que se ofertan desde Pacto de productividad que implementa Comfenalco y esto, teniendo en cuenta que gran cantidad de personas acuden a los servicios de empleo Comfama. Teniendo en cuenta esta realidad, se manifiesta entonces como una necesidad particular de la organización conocer y vincularse a procesos especializados que favorezcan la inclusión socio-laboral de personas en condición de discapacidad (en este caso con discapacidad cognitiva leve), a sabiendas de que cuentan en el momento con más de 4'600.000 personas vinculadas a la caja de compensación (Comfama, 2018) y gran cantidad de usuarios que diariamente acuden al Servicio de empleo administrado por la caja, especialmente aquellos que buscan en sí el fortalecimiento de las habilidades que les permitan entender de manera global los procesos laborales y prepararlos para el empleo.

JUSTIFICACIÓN

La condición de discapacidad en cuanto al tema de inclusión o vinculación socio-laboral, es un asunto que poco se aborda en Colombia, puesto que requiere de una mirada biopsicosocial que permita contemplar dicha condición desde una perspectiva más humana e integradora. Desde un marco lógico contextual, se logra evidenciar que a nivel local el municipio de Bello no es la excepción con respecto al abordaje de dicho fenómeno social, debido a que el hecho de encargarse de la atención a personas en condición de discapacidad, es un asunto que resulta relativamente nuevo, que se contempla desde los planes de desarrollo propuestos por administraciones públicas y que poco o nada confluyen con la realidad.

De acuerdo con el último plan de Desarrollo del municipio de Bello (2016), se estima que en la localidad se estén atendiendo actualmente 1.562 estudiantes en condición de discapacidad, para lo cual se cuenta con la participación de algunos profesionales en el área quienes prestan sus servicios de acompañamiento en 37 instituciones educativas. (Bello, Plan de Acción institucional, 2016). Estos apoyos con los que se cuenta a nivel educativo en el municipio son de carácter itinerante, por lo tanto se percibe poca continuidad de los procesos encaminados y se carece de la garantía de que estas personas el día de mañana puedan contar con herramientas (cognitivas y personales) que les permitan pleno desempeño en la vida social, es por ello que se hace importante diseñar e implementar procesos formativos y de orientación donde se atienda a la población con discapacidad y se haga eficaz su “preparación” para la vida, no sólo desde una perspectiva técnica u operativa, sino desde una perspectiva más holística que se encamine a hacer

posible la inclusión social y laboral de esta población a partir del reconocimiento de los derechos de la misma.

Desde el abordaje, acompañamiento y vinculación socio-laboral de personas en condición de discapacidad cognitiva específicamente, es poco lo que se conoce que se hace a nivel municipal, por lo tanto desde esta propuesta de intervención, se propende por hacer efectiva la promoción de competencias laborales para personas en condición de discapacidad cognitiva leve en algunas organizaciones locales, de manera que se propicie su inclusión al mundo socio-laboral partiendo desde el reconocimiento de sus derechos como seres humanos y apuntando a la implementación de ciertas estrategias que hagan posible la potencialización de sus habilidades para la vida y el hecho de que la organización como tal pueda ampliar su percepción con respecto a la vinculación de empleados con discapacidad, entendiendo que si bien esta población posee una condición particular que los “limita”, ésta no los aleja de poder cumplir con su Proyecto de vida.

OBJETIVOS

GENERAL

Fortalecer competencias para la inclusión socio-laboral de los estudiantes con discapacidad cognitiva leve de la media técnica de la institución educativa Federico Sierra Arango del municipio de Bello.

ESPECIFICOS

- ✓ Promover espacios de sensibilización con los estudiantes acerca de la importancia de proyectarse laboralmente.
- ✓ Generar estrategias institucionales donde la capacitación se encuentre enfocada a la proyección socio-laboral de los estudiantes.
- ✓ Incluir a las familias en el proceso de formación de los estudiantes en condición de discapacidad cognitiva Leve.
- ✓ Gestionar alianzas con entidades prestadoras del servicio, para que los estudiantes identifiquen los perfiles laborales.

REFERENTES CONCEPTUALES

"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".

(Convención de la ONU, 2006)

El concepto de discapacidad es un concepto que va ligado a la condición de una persona, un compromiso que puede ser motriz, sensorial, cognitivo. Que a su vez puede generar un deterioro en las habilidades tanto sociales y comunicativas, expresadas en la interacción y participación en sociedad.

Cuando se habla de discapacidad intelectual de manera específica se hace referencia al deterioro cognitivo que puede tener causas tanto prenatales, como perinatales y posnatales. Es decir, que van desde el desarrollo fetal, trastorno genético, causas biológicas y orgánicas; como también causas ambientales. La discapacidad intelectual es comprendida desde el DSM-5 como:

El déficit en el funcionamiento intelectual y adaptativo, puesto que a nivel intelectual se ve afectado en la persona el razonamiento, pensamiento abstracto, aprendizaje académico, toma de decisiones, solución de conflictos y la planificación. A nivel adaptativo les cuesta seguir estándares sociales y culturales, puesto que limita una o más actividades que desarrollen en su cotidianidad como lo es la comunicación, participación social, y la vida independiente. La discapacidad intelectual se ve entonces reflejada en múltiples entornos en donde habita la persona; como lo es la casa, la escuela, el trabajo y la comunidad. (p.4)

En el informe mundial sobre la discapacidad propuesto por la OMS (2011) se lleva a cabo la clasificación internacional del funcionamiento de la discapacidad y la salud. En éste se resalta el rol que cumplen los factores ambientales para la concepción de la discapacidad, permitiendo establecer diferencias entre la nueva y la anterior clasificación de deficiencias, discapacidades y minusvalías. De esta forma, se definen las deficiencias como los problemas en la función corporal o alteraciones en la estructura corporal; las limitaciones de la actividad, como las dificultades para realizar actividades; y las restricciones de participación, como aquellos problemas para participar en cualquier ámbito de la vida. (p.9)

Una persona en condición de discapacidad requiere más allá de ser reconocida en el medio, que se le brinden los apoyos necesarios y adecuaciones pertinentes para lograr desenvolverse de manera autónoma y efectiva en sociedad. No obstante, es de reconocer que dicho término a través de los años y de acuerdo con las diferentes situaciones que se tejen en el marco de la atención a éste colectivo, ha tomado un rumbo distinto en nuestro contexto colombiano.

Teniendo en cuenta la historia del país, en los últimos años algunas denominaciones peyorativas que tradicionalmente eran utilizadas para designar al colectivo antes mencionado, fueron abolidas a partir del Foro de Vida Independiente celebrado en España en el año 2005, desde el cual se promueve la **diversidad funcional** como un nuevo término que hace posible la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano (Romañach y Lobato, 2005). Es por ello que hoy por hoy escasamente se habla de “necesidades educativas especiales”, “discapacidad”, “minusvalía” e “invalidez”.

Es entonces a partir de esta concepción que se da paso a una perspectiva distinta, la cual implica una transformación que va desde el cambiar el lenguaje hasta modificar las prácticas que se dan a nivel pedagógico, social y laboral. Desde ésta nueva concepción se prevé que los servicios brindados a esta población sean más coherente y pueda coincidir con las demandas de la misma, teniendo como razón de ser la inclusión en todo el sentido de la palabra, reconociendo que son seres humanos con los mismos derechos aunque parezcan diferentes desde el punto de vista médico o físico. Al respecto, Rodríguez y Ferreira (2010) reiteran que se trata de una propuesta de contenido ideológico que promueve una transformación de la forma de existir en el mundo de esta población y de su experiencia cotidiana a partir de una mirada que se opone a las representaciones sociales y actitudes negativas que han favorecido la construcción de ciertos entornos discriminatorios.

A partir de esta nueva puesta en escena y teniendo en cuenta los objetivos propuestos desde la presente propuesta de intervención, se busca promover en las personas con diversidad funcional ciertas competencias, actitudes y/o aptitudes que permitan en ellos el desarrollo de destrezas a nivel intra e interpersonal, favoreciendo de esta manera la transformación del entorno en el cual se desenvuelven día a día. Dichas competencias son las que se conocen como Habilidades para la vida, y tienen su razón de ser en el fortalecimiento continuo de elementos como el Autoconocimiento, la comunicación asertiva, la toma de decisiones, el pensamiento creativo, el manejo de emociones y sentimientos, la empatía, la capacidad de establecer relaciones interpersonales significativas, resolución de conflictos, pensamiento crítico y el manejo de tensión y estrés (Ruíz, 2014) los cuales de una u otra manera harán posible la vinculación de personas con diversidad funcional no solo al entorno educativo y social, sino también al laboral.

Es por esto que se hace importante mencionar que aunque a nivel mundial los servicios prestados por las agencias de empleo pueden cambiar (sin dejar de lado el enlace entre el empleado y empleador), en Colombia acorde a las necesidades territoriales se crea un modelo de atención llamado: Modelo de inclusión socio laboral basado en cierre de brechas; que se entiende como marco de política pública que reúne programas para fortalecer y ampliar la colocación de empleo y la disminución de las barreras para el trabajo de las personas que acuden a los centros de empleo. Además de esto; se toman como elementos a consideración aspectos personales y sociales del individuo como su educación formal, dinámicas familiares, relaciones comunitarias y elementos de la política nacional y la economía SPE, (2017). Éste modelo busca en primera instancia poder eliminar las barreras sociales que se dan en nuestro día a día, las cuales se relacionan con asuntos externos que poco o nada tienen que ver con los individuos; es decir condiciones institucionales, sociales y geográficas propias del territorio. En cuanto a esto; algunos grupos poblacionales como la comunidad LGTB, Afrocolombianos, indígenas, víctimas del conflicto, población con discapacidad o diversidad funcional; ente otros, quienes adicional cuentan con situaciones particulares en su territorio y por ello poseen menor posibilidad de empleabilidad SPE, (2017).

De igual manera, el modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas saca a flote su trabajo mediante la identificación de las barreras de los individuos para el empleo y la implementación de acciones para mitigarlo SPE, (2017); por tanto es importante que desde los escenarios académicos y organizacionales se busque generar igualmente programas o proyectos que se orienten a continuar fortaleciendo en éstas personas el desarrollo de habilidades para la vida, de tal forma que se pueda contribuir al

Estado no sólo a mitigar dichas barreras, sino también a preparar de una manera más efectiva a los individuos con condiciones específicas y a quienes se les dificulte en mayor medida la consecución de un empleo a enfrentar tareas propias de la vida laboral cotidiana .

DISEÑO METODOLÓGICO

Para dar cumplimiento a los objetivos de esta propuesta de intervención, se utilizará una metodología cualitativa desde el enfoque de Investigación – Acción – Participación (IAP), por medio de la cual se pretende que todos los actores que intervienen en el proceso asuman un papel activo y construyan a través de sus experiencias.

Este enfoque, posibilita integrar el conocimiento y la acción, permitiendo a su vez la participación de todos los actores, de manera que ellos puedan conocer, interpretar y en esa medida transformar su realidad a través de acciones que ellos mismos propongan como alternativas de solución ante las problemáticas identificadas por sí mismos y en este sentido puedan generarse cambios y procesos de transformación y emancipación. (Colmenares, 2012, p. 114)

En este sentido, la IAP permite que la comunidad a intervenir genere una reflexión a profundidad acerca de las problemáticas de su contexto, instalándose una red de participación donde los objetivos se desarrollen teniendo en cuenta los saberes y las experiencias que anteceden a los mismos en cada uno de los participantes, haciendo posible la unidad dialéctica entre teoría y praxis. En palabras de Fals Borda (1987) “es la forma colectiva en que se produce el conocimiento, y la colectivización de ese conocimiento” (p. 18).

OBJETIVOS	ACTIVIDADES	METAS	INDICADORES	RECURSOS
Promover espacios de sensibilización con los estudiantes acerca de la importancia de proyectarse laboralmente.	<p>1. Talleres vivenciales que permitan la experimentación y acercamiento a diferentes contextos, sociales y laborales en los que se puedan desempeñar.</p> <p>2. Implementación del “Carrusel de las oportunidades” con los estudiantes y algunas empresas del sector.</p> <p>3. Desarrollo de curso con el SENA, “Competencias para el trabajo”.</p>	<p>1. Diez (10) Talleres donde participen los estudiantes de los grados décimo y undécimo. Con una intensidad de dos horas cada quince días.</p> <p>2. Se implementarán 2 carruseles de oportunidades durante el año.</p> <p>3. Durante el año se desarrollará 1 curso certificado por el SENA</p>	<p>10 talleres realizados / 10 talleres programados x 100</p> <p>2 carruseles realizados / 2 carruseles programados x 100.</p> <p>1 curso realizado y certificado / 1 curso planeado x 100.</p>	<p>Humanos:</p> <p>1 Psicólogo</p> <p>Un (1) Educador especial.</p> <p>Físicos:</p> <p>Apoyos digitales (video beam, computador), salón con capacidad para 20 personas, colchonetas,</p> <p>Cartulina, pinturas, marcadores.</p>
Generar estrategias en la Institución Educativa enfocada a la proyección socio-laboral de los estudiantes.	<p>1. Formación a docentes y directivos a través de seminario donde se enfoquen las competencias al modelo de inclusión socio-laboral.</p>	<p>1.1. Dos (2) seminarios de 12 horas cada uno, donde participen docentes de la institución educativa.</p>	<p>2 seminarios - taller realizados / 2 seminarios-taller programados x 100.</p>	<p>Humanos: 1 Psicólogo o trabajador social con conocimientos en modelos de inclusión socio-laboral.</p> <p>1 Educador especial.</p> <p>Físicos: Auditorio, video beam, computador.</p>
Incluir a las familias en el proceso de	<p>1. Escuela de padres (Café para padres)</p>	<p>1 escuela de padres quincenal con una</p>	<p>1. 20 escuelas de padres</p>	<p>1. Humanos: Un</p>

<p>formación de los estudiantes en condición de discapacidad cognitiva Leve.</p>	<p>de sensibilización frente al acompañamiento en el proceso formativo de sus hijos.</p>	<p>duración de dos horas cada una.</p>	<p>realizadas/ 20 escuelas de padres programadas x 100</p>	<p>Psicólogo, trabajador social, u otro profesional de las C. sociales. Físicos: listados de asistencia, encuestas de satisfacción, hojas de block y lapiceros.</p>
<p>Gestionar alianzas con entidades prestadoras del servicio, para que los estudiantes identifiquen los perfiles laborales.</p>	<p>1. Gestionar alianzas y establecer convenios que permitan la contratación laboral de estudiantes con discapacidad cognitiva leve. 2. Feria de empleo con los aliados estratégicos enfocada a personas con diversidad funcional.</p>	<p>1. Realizar alianzas empresariales en pro de la contratación a personas con discapacidad cognitiva leve. 2. Feria de empleo donde se aborden las diferentes convocatorias laborales para la población y se registren a la plataforma digital de empleo, se les oriente en su manejo y resuelvan dudas.</p>	<p>1. 2 alianzas realizadas/ 2 alianzas programadas x 100 2.1 feria realizada /1 feria programada x 100.</p>	<p>1. Humanos: Un Psicólogo Físicos: Listas de asistencia, computadores, video beam, auditorio.</p>

PRESUPUESTO

PRESUPUESTO DETALLADO							
	UNIDAD	TIEMPO	HORA/MES	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL	ENTIDADES APORTANTES	
PERSONAL						COMFAMA	COLEGIO
Gestor social: Psicólogo	1	12	MES	\$ 1.800.000	\$ 19.800.000	\$ 19.800.000	
Gestor social: Educador especial	1	12	MES	\$ 1.800.000	\$ 19.800.000	\$ 19.800.000	
MATERIALES Y SUMINISTRO							
REFRIGERIOS Y PAPELERIA (Deben separarse los recursos porque son distintos. Estimación por mes, no poner valor total)	280	N/A	N/A	\$ 2.250.000	\$ 2.250.000	\$ 2.250.000	
RECURSOS FÍSICOS							
VIDEO BEAM	1	N/A	N/A	\$ 1.500.000	\$ 1.500.000		\$ 1.500.000
COMPUTADOR	1	N/A	N/A	\$ 1.200.000	\$ 1.200.000		\$ 1.200.000
AUDITORIO	7	36	HORAS	\$ 300.000	\$ 10.800.000	\$ 10.800.000	
TOTAL					\$ 54.930.000		
DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN DEL PROYECTO 5%					\$ 2.746.500		
TOTAL MÁS DERECHOS DE ADMIN					\$ 57.676.500		
TOTAL POR ENTIDAD					N/A	\$ 52.650.000	\$ 2.700.000
NOTA:	Los valores resaltados en amarillo corresponden a recursos con los que ya cuenta la institución y por tanto serían aportes en especie y se resta del valor total que aporta cada entidad						

REFERENCIAS:

- Ana Mercedes Colmenares E. (2012). Investigación-acción participativa: una metodología integradora del conocimiento y la acción. *Voces y Silencios: Revista Latinoamericana de Educación*. 3 (1), 102-115.
- Bello, A. d. (2016). Plan de Acción institucional. Recuperado de <http://www.bello.gov.co/index.php/features/nuestros-planes>
- Bello, A. d. (2017). Alcaldía de Bello - Ciudad de progreso. Recuperado de <http://www.bello.gov.co/>
- Comfama. (2018). Comfama.com. Recuperado de <https://www.comfama.com/contenidos/servicios/Nuestra%20organizaci%C3%B3n/Qui%C3%A9nes%20somos/Historia/historia.asp>
- DSM- 5, Criterios diagnóstico (2013). Recuperado de <http://www.codajic.org>
- Informe mundial sobre la discapacidad (2011) Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/INEC/INTOR/informe-mundial-discapacidad-oms.pdf>
- ONU (2006). convencion sobre los derechos de las personas con discapacidad. Recuperado de <https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/convencion-sobre-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad-2.html>
- PEI Colegio Federico Sierra Arango (2018). Recuperado de <http://www.federicosierra.edu.co/index.php/component/content/featured>
- Ruíz, V. M. (2014). Habilidades para la vida: una. Itinerario Educativo 66 - 68.
- Susana Rodríguez Díaz, Miguel A. V. Ferreira. (2010). Desde la discapacidad hacia la diversidad funcional. *Revista Internacional de Sociología (RIS)*, 18, 19.
- SPE (2017). Documento conceptual del modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas. Servicio Público de empleo- Organización internacional para las migraciones. Recuperado de

<http://www.serviciodeempleo.gov.co/observatorio/category/documentos-tecnicos-estudios/>