

Habilidades socio-emocionales para la empleabilidad

Guía dirigida a instituciones y agencias de empleo sobre el desarrollo y fortalecimiento de habilidades socio-emocionales para la empleabilidad de Personas con Discapacidad

Socio Financiador



Socios Ejecutores



Asesores



El empleo es de todos

Mintrabajo



PROGRAMA EMPRESARIAL DE PROMOCIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD



Servicio de Empleo

Banco Interamericano de Desarrollo

Carlos Novoa Molina
Especialista Jefe de Supervisión

Fundación Saldarriaga Concha

Soroya Montoya González
Directora Ejecutiva

Juan Pablo Alzate
Líder de Generación de Ingresos

Zaira Campo Arias
Coordinadora de Proyecto

Fundación Best Buddies Colombia

Alejandra Arenas
Directora Ejecutiva

Angélica Ma. García C.
Coordinadora de Proyecto – Componente I

Miembros del comité técnico asesor

Ministerio del Trabajo

Programa Pacto de Productividad

Alejandra León
Directora

SENA

Magda Hernández
Profesional para la atención de Personas con Discapacidad

Unidad Administrativa Especial Servicio Público de Empleo – UAESPE

La presente guía hace parte de los productos generados en el marco del Convenio de Cooperación Técnica No Reembolsable ATN/JO-16438-CO, cuyo principal objetivo fue el desarrollo de un “Modelo de inclusión económica que brinde capacitación en habilidades socio-emocionales, adaptativas y servicios de intermediación laboral para expandir las oportunidades de empleo y promover y facilitar emprendimientos de Personas con Discapacidad”.

El Convenio contempló cinco componentes. El Componente I estuvo orientado a la “Capacitación en habilidades socio-emocionales y adaptativas para Personas con Discapacidad, apoyo en la búsqueda de trabajo y fortalecimiento institucional de las entidades que participan en el proceso de empleabilidad”.

En este componente se desarrollaron varios productos, entre ellos, la presente guía. Este documento se realizó con el apoyo financiero del Fondo Especial del Japón del BID. Las opiniones expresadas en esta publicación son exclusivamente de los autores y no reflejan necesariamente el punto de vista del Fondo Especial del Japón del BID, ni del Banco Interamericano de Desarrollo, sus directivos, funcionarios y empleados.

Socio Financiador



Socios Ejecutores



Asesores



PRESENTACIÓN

En el marco del acuerdo de cooperación técnica ATN/JO-16438-CO celebrado entre el BID y la Fundación Saldarriaga Concha, con la consultoría de Best Buddies Colombia en su Componente I, se desarrolló el “Modelo de formación para Personas con Discapacidad en habilidades socio-emocionales para la empleabilidad” (en adelante PcD).

EL MODELO...

Tiene como base un planteamiento alrededor de la importancia de la red de apoyo para las PcD como elemento potenciador de sus posibilidades y capacidades. De esta manera, la familia o asistente personal, las instituciones que atienden PcD, las agencias de empleo y los empresarios, se configuran como actores relevantes en cualquier proceso de empleabilidad que la PcD emprenda.

A partir de este planteamiento, se estructuraron cuatro estrategias para lograr el objetivo del Modelo, la primera, dirigida a PcD con edad entre los 18 y 40 años, que estén en búsqueda activa de empleo y necesiten niveles de apoyo intermitentes o limitados para su autonomía e independencia en el trabajo; la segunda, dirigida a las familias y asistentes personales de las PcD; la tercera, dirigida a empresas y la cuarta, dirigida a instituciones y agencias de empleo.

LOS PRODUCTOS DISEÑADOS EN EL MODELO ESTÁN DIRIGIDOS A:

Profesionales de las instituciones que atienden PcD y de las agencias de empleo interesados en implementarlo.

Los productos diseñados se entregan en una serie de documentos conformada por 5 apartados:

- I. Documento maestro
- II. Apéndice A. Instituciones y agencias de empleo
- III. Apéndice B. Personas con Discapacidad
- IV. Apéndice C. Familia y asistente personal
- V. Apéndice D. Empresas

ESTA GUÍA LO ACOMPAÑARÁ...

Por un recorrido que inicia con un contexto de comprensión conceptual, para luego adentrarse en cada una de las estrategias, metodología, actividades y herramientas propuestas para la aplicación del Modelo.

BIENVENIDOS

*La guía está disponible en formato digital en la página web: www.bestbuddies.org.co

MODELO DE FORMACIÓN PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN HABILIDADES SOCIO-EMOCIONALES PARA LA EMPLEABILIDAD __ __ __ __Pág .51

Estrategias, metodologías, actividades y herramientas

Transferencia de conocimiento a instituciones que atienden Personas

● con Discapacidad y agencias de empleo __ __ __ __ __ __ __ __ __ __Pág .53

Formación para Personas con Discapacidad en habilidades

socio-emocionales __ __ __ __ __ __ __ __ __ __ __ __ __ __ __ __Pág .57

Formación de familiares o asistentes personales como red de apoyo de

las Personas con Discapacidad __ __ __ __ __ __ __ __ __ __ __ __ __ __ __ __Pág .64

Estrategia de toma de conciencia del sector empresarial__ __ __ __ __ __ __ __ __ __ __ __ __ __ __ __Pág .68

REFERENCIAS __ __ __ __ __ __ __ __ __ __ __ __ __ __ __ __Pág .73

GLOSARIO

A lo largo de la guía se pueden encontrar palabras desconocidas o con un significado específico para el contexto en el que está escrito. Aquí presentamos un listado de estas palabras y lo que significan para su comprensión.

Accesibilidad



Condiciones y medidas pertinentes que deben cumplir las instalaciones y los servicios de información para adaptar el entorno, productos y servicios, así como los objetos, herramientas y utensilios, con el fin de asegurar el acceso de las Personas con Discapacidad, en igualdad de condiciones, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, tanto en zonas urbanas como rurales (Ley Estatutaria 1618 de 2013).

Ajustes Razonables



Son las medidas de adecuación del ambiente físico, social y actitudinal para las necesidades específicas de las Personas con Discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos (Art. 2, Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad, ONU, 2006).

Apoyo



Se concibe como cualquier producto (incluyendo dispositivos, equipo, instrumentos y software) fabricado especialmente o disponible en el mercado, utilizado por o para Personas con Discapacidad destinado a: a) facilitar la participación, b) proteger, apoyar, entrenar, medir o sustituir funciones/estructuras corporales y actividades, c) prevenir deficiencias, limitaciones en la actividad o restricciones en la participación (Ministerio de Salud, 2015).

Asistente Personal



Servicio de apoyo necesario para facilitar la existencia de una Persona con Discapacidad y su inclusión en la comunidad, evitando el aislamiento a esta (Art. 19, Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad, ONU, 2006).

Educación inclusiva



Derecho de todas las Personas con Discapacidad de acceder a una enseñanza adecuada a las características personales, sin discriminación o exclusión. Busca el desarrollo de las habilidades de cada individuo y su participación en la sociedad, eliminando las barreras para el aprendizaje (Decreto 1421 de 2017).

Empleabilidad



Capacidad de cada persona de encontrar un trabajo, conservarlo y progresar a lo largo de la vida (Organización Internacional del Trabajo, 2017).

Empleo



Es el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles para las Personas con Discapacidad (Art 27, Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad, ONU, 2006).

Habilitación



Servicios para que las Personas con Discapacidad puedan lograr y mantener su independencia y capacidades al máximo para su participación plena en su propia vida. (Art. 26, Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad, ONU, 2006).

Igualdad



Promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las Personas con Discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente por parte del Estado, la familia y la sociedad en general (Art 1, Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad, ONU, 2006).

Libertad de movimiento



Medidas efectivas para asegurar que las Personas con Discapacidad gocen de movilidad personal con la mayor independencia posible (Art. 20, Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad, ONU, 2006).

Nivel de apoyo



Hace referencia a la intensidad de apoyo que requiere una PcD. Este puede ser generalizado (requiere apoyo permanente), extenso (requiere apoyo regularmente), limitado (requiere apoyo durante un tiempo y demanda determinada), e, intermitente (requiere apoyo esporádico de corta duración). (Ministerio de Educación, 2017).

Participación



Toda Persona con Discapacidad tiene derecho a participar de forma plena y efectiva en la vida política y pública en igualdad de condiciones con las demás, directamente o a través de representantes libremente elegidos, incluido el derecho y la posibilidad de las Personas con Discapacidad a votar y ser elegidos (Art 29, Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad, ONU, 2006).

Perfil Laboral



Es una síntesis de las competencias, aspectos destacables de formación académica y experiencia laboral, pero con énfasis en habilidades demostrables y logros obtenidos. Al final es un resumen que resalta aquellos elementos que hacen idónea a una persona para desempeñar un cargo.

Salud



Derecho a gozar del más alto nivel posible de salud sin discriminación por motivos de discapacidad, este derecho debe asegurar el acceso de toda Persona con Discapacidad teniendo en cuenta las cuestiones de género, incluyendo la rehabilitación relacionada con la salud. Por tal motivo tienen derecho a la atención de programas de atención gratuitos o a precios asequibles de la misma variedad y calidad que las demás personas, incluso en el ámbito de la salud sexual y reproductiva, y servicios en la salud específicamente como consecuencia de su discapacidad (Art. 25, Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad, ONU, 2006).

SIGLAS

DUA: Diseño Universal para el Aprendizaje

ONU: Organización de las Naciones Unidas

OIT: Organización Internacional del Trabajo

PcD: Persona con Discapacidad

RLCPD: Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad

I.

CONTEXTUALIZACIÓN

En este apartado se presentan conceptos fundamentales para la comprensión de los planteamientos base del “Modelo de formación para Personas con Discapacidad en habilidades socio-emocionales para la empleabilidad”.

DISCAPACIDAD

Modelo social
Definición
Cifras
Trabajo en red

EMPLEABILIDAD

Inclusión laboral
Marco legal
Toma de conciencia
Testimonios

HABILIDADES SOCIO-EMOCIONALES

Definición
Importancia
Aprendizaje

DISCAPACIDAD

Concepto y Cifras

La discapacidad ha sido definida desde diferentes modelos a lo largo de la historia. Algunas percepciones que perduran sobre las PcD están basadas en un **modelo de prescindencia** o un **modelo médico**, las primeras se basan en concepciones de la discapacidad como reflejo del pecado o de expresión divina (Moreno, 2011). Las segundas, se basan en concepciones de salud/enfermedad con limitaciones derivadas de la deficiencia (Foucault, 1992).

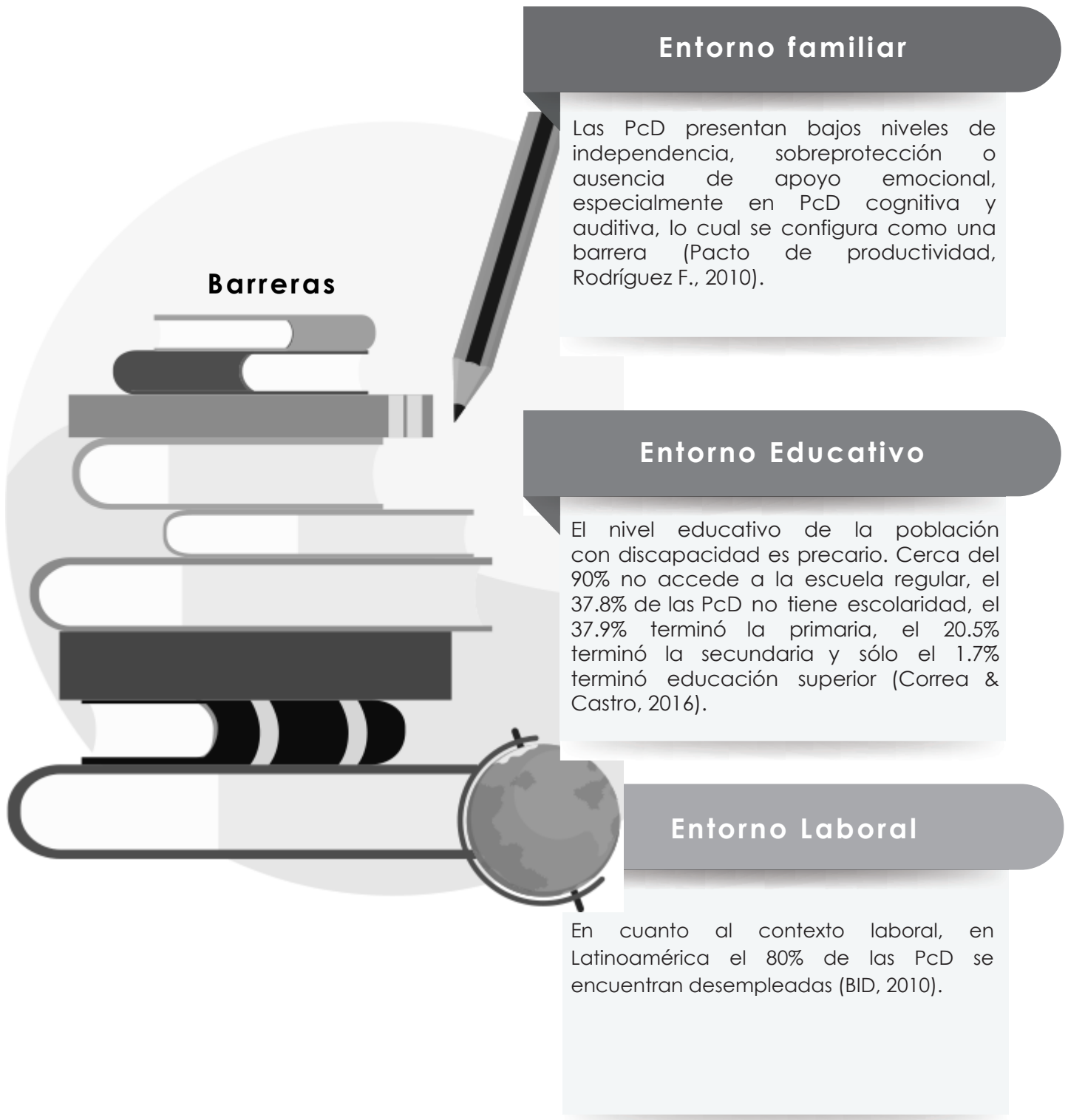
En la actualidad, la definición de discapacidad se basa en un **modelo social**. Es un modelo actual cuya característica principal se basa en la eliminación de la deficiencia sobrepuesta en el sujeto como aspecto negativo, para trasladar la percepción de la discapacidad a la sociedad como una construcción social que se configura como barrera para la participación de las personas (Palacios, 2008).

DEFINICIÓN

Discapacidad

“Es un concepto que evoluciona y que resulta de las 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 los demás” (ONU, 2006, p. 2).

El enfoque debe estar en eliminar las barreras y fortalecer los facilitadores del entorno para promover la participación de las PcD. Las barreras son definidas por la OMS (2001) como “aquellos factores en el entorno de una persona que cuando están presentes o ausentes, limitan el funcionamiento y generan discapacidad” (p 209). Las barreras se pueden generar en cualquier contexto cotidiano, por lo tanto los facilitadores para la participación deben promoverse de igual manera, en todos los contextos, familiar, educativo, laboral, etc.

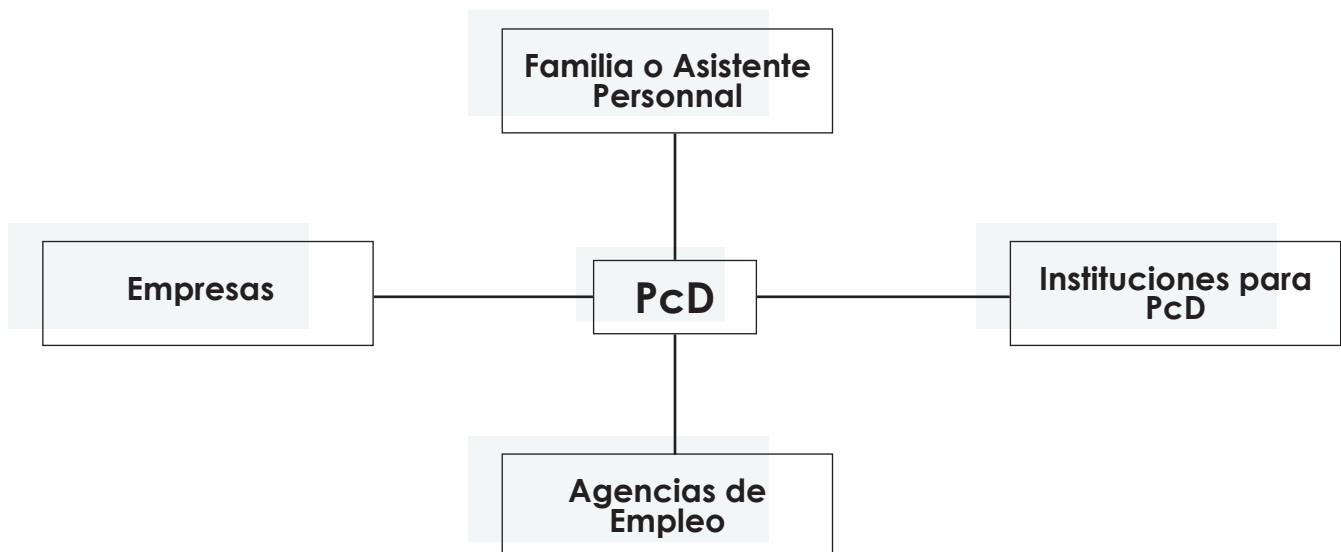


Este panorama implica que las PcD no logran desarrollar las habilidades necesarias para el mundo laboral, lo cual se suma a la limitación de acceso a la educación continuada, lo cual conlleva el aumento de las barreras, vulnera derechos y amplía la brecha para la empleabilidad y la ubicación de un trabajo digno (Rodríguez F., 2010).

Esta situación ha hecho relevante para los Estados la generación de acciones afirmativas para proteger los derechos de la población con discapacidad y promover su inclusión social, educativa, laboral, etc.

El Trabajo en Red

El concepto de discapacidad, comprendido desde un modelo social, involucra a diferentes actores con los cuales interactúan las personas con dificultades físicas, visuales, auditivas, intelectuales, psicosociales, personas sordociegas o con discapacidad múltiple. En este marco, la formación de PcD en habilidades socio-emocionales contempla, no sólo el trabajo con la población, sino también con las familias o asistentes personales, las instituciones que misionalmente gestionan la inclusión laboral de PcD, las entidades que realizan intermediación laboral y las empresas. El trabajo en red involucra diferentes actores sociales entre los cuales se tejen relaciones para lograr un objetivo común (Cachia, 2010).



En la medida que se involucra a todos estos actores sociales, se busca movilizar un trabajo en red consecuente y coherente con el fortalecimiento y desarrollo de las habilidades socio-emocionales para la empleabilidad. El trabajo en red, como modelo aplicable, busca que se aúnen esfuerzos para que el proceso realizado sea viable y sostenible en el tiempo.

Por otro lado, el trabajo con la red de las PcD, es una manera de transformar percepciones erradas y eliminar barreras actitudinales que limitan la participación de las PcD en la sociedad. En conclusión, si la red de las PcD tiene la importancia descrita, fortalecerla también hace parte del proceso y beneficia, finalmente, a la población, por tanto, las estrategias de intervención deben estar dirigidas hacia cada uno de estos actores.

El trabajo con la familia y el asistente personal...

busca formarlos como red de apoyo primaria para las PcD en relación con el desarrollo de habilidades socio-emocionales.

El trabajo con las instituciones...

que atienden a las PcD y las agencias de empleo, conlleva la formación de estos actores como agentes formadores de habilidades socio-emocionales para la empleabilidad de la población con discapacidad.

El trabajo con los empresarios...

busca la movilización de imaginarios estigmatizantes y prejuicios negativos sobre las PcD para propiciar oportunidades laborales para la población.



La familia o aquellas personas que brindan asistencia personal...

como es el caso de los cuidadores, son una red de apoyo fundamental en la medida que asumen un rol de facilitadores para la inclusión (ONU, 2006).

Esta red, por sus características de proximidad y confianza, es clave a la hora de proyectar la empleabilidad de las PcD. Sugeriblemente, deben tener conocimiento sobre los derechos y deberes de la población, la ruta de empleabilidad que existe en el país y las demandas de habilidades del mundo laboral.

Este conocimiento aporta en la sostenibilidad del aprendizaje logrado por las PcD en el desarrollo y fortalecimiento de habilidades socio-emocionales para la empleabilidad.

Las instituciones que atienden PcD y las agencias de empleo...

son dos actores sociales estratégicos en la gestión de oportunidades de empleo para las PcD.

Tienen un rol de reivindicación del trabajo como un derecho constitucional y la formación complementaria para engranar los perfiles laborales con la atención de las demandas del mundo del trabajo.

Es evidente su capacidad de andamiaje para la sostenibilidad y viabilidad del Modelo. El contacto directo con las PcD, facilita la creación y aplicación de estrategias orientadas al desarrollo y fortalecimiento de las habilidades socio-emocionales, como elemento que las empresas buscan en los empleados como valor agregado.



Los empresarios...

son el otro actor de gran importancia en la red para la empleabilidad de las PcD. En ellos recae la posibilidad de tener apertura a las diferencias y promover la creación de vacantes en donde las PcD tengan la oportunidad de aplicar, para obtener un trabajo digno y mejorar su calidad de vida.



HABILIDADES SOCIO-EMOCIONALES

¿Qué son las habilidades socio-emocionales?

Las habilidades socio-emocionales o soft skills, por su traducción en inglés, son las que facilitan la interacción y la colaboración con otras personas. Son aquellos "atributos o características de una persona que le permiten interactuar con otras de manera efectiva" (Ortega, 2017, p. 5). Se desarrollan desde la infancia y a lo largo de la vida, son relevantes para aprender a leer los contextos cotidianos y actuar en ellos de manera satisfactoria (Meza, 2017).

Autores como Gardner con la teoría de las inteligencias múltiples, Goleman con su teoría de la inteligencia emocional o Maslow y la teoría de la auto-realización entre otras, han indicado especial énfasis en la emocionalidad como una capacidad humana de ser aprendida y fortalecida. Las habilidades técnicas o los conocimientos en sí mismos mantienen relevancia especialmente para el mundo del trabajo, sin embargo, poco a poco han venido ganando terreno las habilidades socio-emocionales por su carácter transversal.

EN LA ACTUALIDAD

Las habilidades socio-emocionales son insistentemente buscadas y altamente valoradas por el mundo laboral. Tienen un carácter diferencial, difícilmente evaluable pero visible en el impacto de los equipos de trabajo (Universia, 2017).

Empresarios y expertos sugieren que las personas que se destacan sobre otras por este tipo de habilidades, deben mantenerse en las organizaciones. (Ortega, 2017).

El 85% del éxito en el desempeño de un profesional se debe al buen desarrollo de sus habilidades blandas y el 15% al conocimiento técnico (National Soft Skills Association, 2015).

¿Cuáles son las habilidades socio-emocionales?

Hay una serie de documentos entre notas de portales de empleo, reportes de estudios realizados por organismos internacionales e investigaciones de universidades (en menor medida) que determinan las características más valoradas por el entorno laboral.

A continuación se presenta la definición de cada una de forma breve.



*Resolución de
Conflictos*

Creatividad

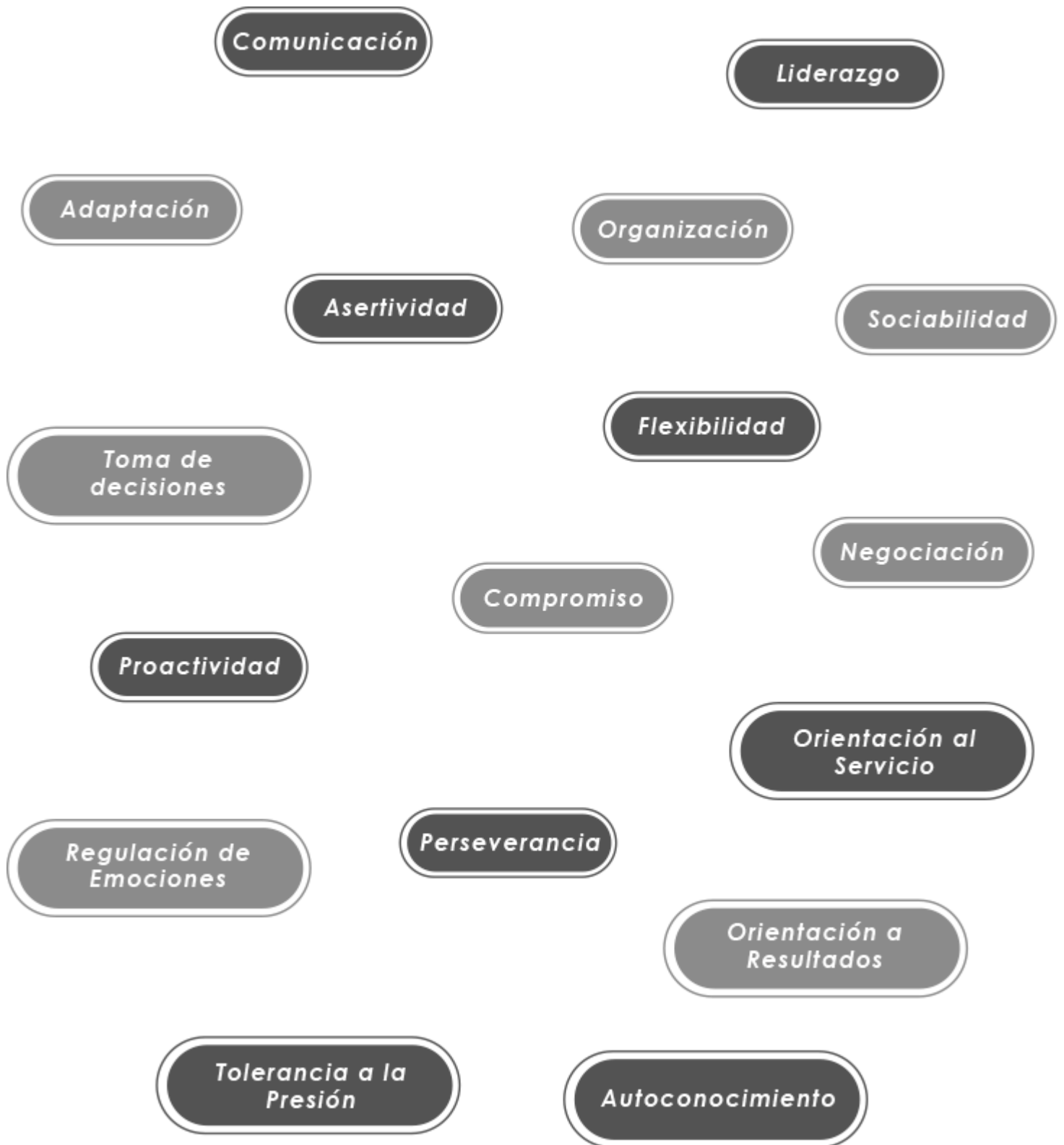
*Trabajo en
Equipo*

*Manejo del
Tiempo*

*Escucha
Activa*

Confiabilidad

Empatía



COMUNICACIÓN

Es una habilidad clave en ambientes laborales diversos para que las interacciones fluyan entre los equipos de trabajo, dando a conocer las ideas de manera que todos puedan entenderlas. (Capital Humano, 2018).

TRABAJO EN EQUIPO

Implica construir soluciones para una situación definida teniendo en cuenta las diferentes perspectivas profesionales (Rodríguez, 2017).

ADAPTACIÓN

Tiene que ver especialmente con la capacidad de comprender los cambios y nuevos entornos de un mundo dinámico que obliga constantemente a salir de la zona de confort (García, 2017).

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Es una habilidad que le ahorra tiempo a las organizaciones pues tiene que ver con el tratamiento efectivo de situaciones complicadas (Abuka, 2017).

CREATIVIDAD

También se puede denominar como pensamiento divergente e implica la creación de contenidos novedosos, originales e inesperados, apropiados, útiles y adaptados a una tarea específica (Lubart, 1994 citado en OCDE, 2016).

PROACTIVIDAD

Se relaciona con el comportamiento emprendedor y autónomo que moviliza cambios necesarios frente a una situación (García-Lombardia, Cardona, & Chinchilla, 2001).

LIDERAZGO

Capacidad para organizar y dirigir equipos de trabajo comunicando las ideas de manera eficaz (Bassi, Busso, Urzúa, & Vargas, 2012).

EMPATÍA

Es la capacidad de ponerse en el lugar de otra persona y entender su estado anímico y puntos de vista (Castillo, 2016).

SOCIABILIDAD

Habilidad para relacionarse y vincularse de forma efectiva con otras personas (Hidalgo, 1999 citado en Flores, García, Calsina, & Yapuchura, 2016).

RESPONSABILIDAD

Hace referencia al cumplimiento de los compromisos de la mejor manera posible conociendo las consecuencias de no hacerlas de la manera correcta (Vásquez, 2002).

AUTOCONOCIMIENTO

Se relaciona con la habilidad para percibirse a sí mismo y evaluar sus experiencias y capacidades de manera subjetiva (Yasuko, 2006).

MANEJO DEL TIEMPO

Se relaciona con la adecuada manera de distribuir el tiempo para el desarrollo de las actividades diarias en cualquier ámbito (Mengual, Juárez, Sempere, & Rodríguez, 2012).

ÉTICA

Es una saber práctico para actuar de manera racional en la vida, se relaciona con los valores y su aplicabilidad en la cotidianidad (Jocelyne, Silva, & Vanga, 2008).

PENSAMIENTO CRÍTICO

Se relaciona con la capacidad para el procesamiento de la información, la generación de conclusiones y la toma decisiones en la vida diaria (Bassi, Busso, Urzúa, & Vargas, 2012).

TOMA DE DECISIONES

Es la capacidad para valorar las condiciones del contexto y seleccionar una opción entre varias alternativas (Mengual, Sempere, Juárez, & Rodríguez, 2012).

ASERTIVIDAD

Es la habilidad para expresar y recibir de manera oportuna y respetuosa sentimientos, pensamientos, opiniones, etc., acorde con el contexto (Pérez, 2013).

FLEXIBILIDAD

Es la capacidad para cuestionarse frente a una situación o dar cabida a nuevas ideas, apartándose de ideas rígidas (Ginés, 2004).

ORGANIZACIÓN

Hace referencia a la capacidad de planificar y desarrollar proyectos o tareas asignadas de manera efectiva (García, 2017).

COMPROMISO

Es la capacidad para tomar conciencia y una actitud positiva frente a una obligación contraída con una promesa de cumplimiento intrínseca (Salvador, 2010).

**ESCUCHA
ACTIVA**

Es una habilidad fundamental para la comunicación, implica estar atentos a las palabras, las ideas, los gestos, las actitudes de interlocutor para comprenderlas y responder a ellas. (Gómez, Aguaded, & Pérez, 2011).

**ORIENTACIÓN
AL SERVICIO**

Es una actitud de compromiso con la calidad y la satisfacción de las personas frente al servicio que se ofrece o se requiere. (Lescano, 2011).

PUNTUALIDAD

Es una habilidad que está determinada por la valoración del tiempo e implica el cumplimiento de compromisos en el tiempo estipulado (Ortiz, 2004).

RESPETO

Es la base para la convivencia y la interacción social en la medida que alude al reconocimiento de los derechos fundamentales de las personas (Vásquez, 2002).

CONFIABILIDAD

Es la habilidad para construir una imagen de seguridad en las relaciones interpersonales e inspirar confianza (Yañez, Loyola, & Huenumilla, 2009).

REGULACIÓN DE EMOCIONES

Es la habilidad para manejar las propias emociones siendo consciente de ellas y sus implicaciones en el comportamiento (OCDE, 2016).

TOLERANCIA A LA PRESIÓN

Es la habilidad para persistir en una actividad en situaciones de alta exigencia, con presión de tiempo u oposición (Alles, 2003).

ORIENTACIÓN A RESULTADOS

Es la habilidad para concretar metas con características de calidad, eficacia y eficiencia, que inclusive supere los resultados esperados (Aburto & Bonales, 2011).

MANEJO DE OFIMÁTICA

Es una habilidad transversal necesaria en la era del conocimiento que facilita la apropiación de la información y el aprovechamiento del conocimiento (Henríquez, Veracoechea, & Gómez de Ugel, 2010).

PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

Es estratégico porque comprende los propósitos de una organización, no sólo las tareas o actividades de un cargo (Renzulli, Weisser, & Leonhardt, 2016).

PERSEVERANCIA

Es la determinación para alcanzar una meta o tarea propuesta (Banco de Desarrollo de América Latina, 2016).

NEGOCIACIÓN

Habilidad para lograr establecer compromisos en una relación de largo alcance, basados en la colaboración mutua. (Aburto & Bonales, 2011).

SEGUIMIENTO DE INSTRUCCIONES

Es una habilidad básica para la cotidianidad y la ejecución de tareas en cualquier ámbito de la vida (OCDE, 2016).

Cabe resaltar que este listado es el resultado de una revisión documental realizada y lo enunciado por las personas participantes en grupos focales. Es evidente la combinación de conceptos entre valores, habilidades cognitivas, habilidades técnicas y habilidades socio-emocionales. Es así como la responsabilidad, el respeto y la ética aluden a valores; el pensamiento crítico y estratégico hace referencia a habilidades cognitivas; y el manejo de ofimática a habilidades técnicas, no obstante, es comprendida como una habilidad transversal necesaria en el mundo actual.

Aunque la guía está orientada hacia las habilidades socio-emocionales, no se puede dejar de tener en cuenta que los valores y los otros tipos de habilidades mencionadas son requeridas por los empleadores y son relevantes para las PcD y las organizaciones que las rodean.

¿Por qué son importantes las habilidades socio-emocionales para la empleabilidad?

Es preciso no perder de vista que hay un vínculo indisoluble entre las habilidades de una persona, el contexto y las oportunidades sociales en las que se desenvuelve, pues de esta manera se puede comprender la relevancia que en la actualidad, tiene la formación de los individuos y la creación de estrategias educativas que correspondan con las demandas del sector empresarial (Ducci, 1996).

A pesar de que la situación es clara con respecto a la necesidad de coherencia y correspondencia entre la demanda del sector empresarial y la respuesta del

sector educativo, existe una gran preocupación por la amplia brecha que existe entre estos dos ámbitos, con resultados poco favorables para el desarrollo de los países, especialmente de aquellos en vía de desarrollo (Zapata, 2017).

Busso et al. (2017) refieren que las habilidades se evidencian desde los primeros años de vida y desde ese mismo momento se abre la brecha con las oportunidades laborales en edades posteriores cuando las posibilidades educativas son menores.



La situación amerita un trabajo juicioso y determinado para el desarrollo de las habilidades de los individuos que corresponda con el enfoque de competencias laborales que ha tomado protagonismo en los últimos tiempos. Un enfoque que sugiere centralizar los esfuerzos en el desarrollo basado en la valoración del ser humano, con formación educativa de calidad, convergente con las posibilidades de empleabilidad de las personas y atento a los cambios dinámicos organizacionales para anticiparse a ellos (Ducci, 1996).

La noción de competencia hace referencia “al capital humano acumulado a lo largo de la vida por la formación y la experiencia a los conocimientos y habilidades aplicadas a situaciones profesionales” (Swiatkiewicz, 2014, p. 3).

Las habilidades son la base para el desarrollo de competencias, así como los valores son la base de las habilidades (Rodríguez, 2017).

Es importante trabajar tanto en el desarrollo y fortalecimiento de los valores como de las habilidades, para facilitar la aparición de competencias en los individuos como un recurso deseado por el mundo laboral actual.



Algunos estudios sobre el tema...

LinkedIn

Realizó un estudio con 291 directores de recursos humanos de Estados Unidos los cuales refirieron que es muy bien visto que un candidato cuente con habilidades socio-emocionales desarrolladas y que se destaquen sobre otras, sin embargo, acentúan en que es más fácil conseguir personas con habilidades técnicas específicas de un área, que con las soft skills requeridas para un trabajo (Universia, 2017).

ICIMS

Proveedor de software de recursos humanos, hizo un estudio con 400 profesionales de recursos humanos y de reclutamiento en el que se evidenció que los empleadores están dando mayor relevancia a las habilidades socio-emocionales (ICIMS, 2017).

Bloomberg

Realizó un estudio con 1.215 reclutadores de 547 empresas a quienes encuestaron sobre las habilidades que desean en los candidatos pero no pueden encontrar (Bloomberg, 2016).

Los estudios nombrados evidencian la importancia que tienen las habilidades socio-emocionales para las personas y su desarrollo en el mundo laboral actual con sus características de competitividad, transformación, digitalización e inserción de tecnología.

El reto es enorme y no sólo concierne a las personas en su ámbito individual, pues en el resultado también interviene la familia, la escuela y la sociedad en general, desde muy temprana edad.

Al sector empresarial le concierne fomentarlas en sus empleados mientras mantengan esta condición (Ortega, 2017). Debe ser un trabajo sistémico y sistemático que sólo se puede lograr si se comprende el cambio de paradigma en el reclutamiento de los recursos humanos y su incidencia en la formación de seres humanos integrales.

¿Cómo se aprenden las habilidades socio-emocionales?

Devolverse a la reflexión de la enseñanza como acto pedagógico es ineludible si se espera apertura de cualquier persona para el aprendizaje, esto remite a trascender modelos pedagógicos tradicionales, de los cuales las PcD han sido excluidas históricamente, de manera que el camino indica que es necesario centrarse en modelos pedagógicos actuales que, en su amplitud, acogen a todas las personas con un principio de valoración de las diferencias (Skliar, 2012).

El aprendizaje de las habilidades socio-emocionales se propone desde una perspectiva de las Pedagogías de las Diferencias, la metodología participativa de los Núcleos de Educación Social y los lineamientos del Aprendizaje Experiencial.

PEDAGOGÍAS DE LAS DIFERENCIAS

NÚCLEOS DE EDUCACIÓN SOCIAL

APRENDIZAJE EXPERIENCIAL

DISEÑO UNIVERSAL PARA EL APRENDIZAJE (DUA)

AJUSTES RAZONABLES

Las **Pedagogías de las Diferencias** se basan en la reflexión sobre las **relaciones pedagógicas** entre el maestro y el estudiante como eje fundamental de cualquier objetivo de aprendizaje.

Estas relaciones pedagógicas están atravesadas por una **posición ética** desde la cual se comprende al otro. Implica comprender que **las diferencias** no son razones para subordinar al otro, por el contrario, se presentan como un reto cotidiano en tanto todos los seres humanos somos inherentemente diferentes.

Las diferencias desmitifican pretensiones de homogeneidad en la educación y remite a la **experiencia** como **esencia de la pedagogía**. (Larrosa, 2009).



Las pedagogías que aprecian la experiencia son novedosas, no repetitivas pues buscan vivir cada encuentro con el estudiante de manera única y singular, con creación de sentido, lo que obliga a un necesario movimiento en las estrategias, técnicas y actividades a aplicar en los procesos de enseñanza (Castiblanco, 2014).

La relación cercana entre maestros y estudiantes, el interés por sus vidas no sólo por sus conocimientos, la acogida para vivir una experiencia en la acción pedagógica, son los principios que apoyan la propuesta de un modelo de enseñanza y aprendizaje de habilidades socio-emocionales para PcD.

Ese es el requisito inicial para luego trabajar sobre los contenidos temáticos y el desarrollo de actividades, los cuales estarán impregnados de esta posición ética por añadidura.

Aplicar este tipo de metodologías incluye el manejo de:

**Metodologías innovadoras, creativas,
participativas y reflexivas**

**Metodologías orientadas a generar experiencias
significativas en las trayectorias académicas de
los estudiantes**

**Metodologías que se preocupen por lograr un
aprendizaje aplicable a largo plazo**

**Metodologías que involucran a los participantes
en el desarrollo de los contenidos, la reflexión y el
análisis de las situaciones o temáticas planteadas**

La búsqueda de metodologías con estas características llevó al encuentro con los Núcleos de Educación Social (NES).

NÚCLEOS DE EDUCACIÓN SOCIAL (NES)

Metodología basada en la Investigación Acción Participativa, que usa técnicas participativas para “identificar problemáticas sociales, indagar por su sentido y visualizar las opciones de transformación para buscar espacios de participación social” (García & Guerrero, 2012, p. 33).

A través de esta metodología se puede trabajar en escenarios como el personal, el familiar, el educativo y el social con preguntas reflexivas y orientadoras que facilitan la identificación de situaciones relevantes para las personas en un marco intencionalmente definido para abordar.

¿QUIÉN
SOY?

¿CÓMO
PODRÍA
SER?

¿CÓMO
QUISIERA
SER?

¿CÓMO
SOY?

¿POR QUÉ
SOY?

¿PARA QUÉ
SOY?

¿CON QUIÉNES
QUISIERA
RELACIONARME?

Esta metodología es aplicable a la temática de las habilidades socio-emocionales, especialmente por sus características intrínsecas en el ser humano y la necesidad de buscar su expresión a través de la participación.

En este sentido, la enseñanza de las habilidades socio-emocionales debe estar orientada por una metodología participativa que movilice a cada persona desde el sentido que tiene para sí mismo el desarrollo de estas habilidades. Debe ser un proceso significativo y vivido, que no sólo se remita a una mirada de la enseñanza como transmisión de conceptos y que por el contrario se base en una relación pedagógica horizontal en donde el protagonista es quien aprende a partir de su propia experiencia (OCDE, 2016).

APRENDIZAJE

Metodología que crea espacios simulados para propiciar aprendizajes significativos, "es aplicable en todas las situaciones de la vida, un proceso holístico de aprendizaje que puede ayudar a superar las dificultades del aprender" (Kolb, 2015, p. 20).

Facilita la creación de conocimiento mediante un proceso de dar sentido a aquello que se experimenta. Reconoce los estilos de aprendizaje individuales basados en la forma de percibir y procesar la información.

Esta metodología propone que para que el aprendizaje sea significativo se debe desarrollar un proceso que consta de cuatro etapas:



El aprendizaje se inicia viviendo una experiencia, luego se reflexiona sobre aquello que se hizo y sobre los resultados obtenidos para poder llegar a conclusiones, las cuales son las que más adelante deberán aplicarse como guía para nuevas experiencias (Kolb, 2015).

Así mismo, el aprendizaje significativo define que este aprendizaje se genera a partir de cuatro estilos de aprendizaje:



“El estilo divergente es característico de aquellos que prefieren sentir y observar, el asimilador de aquellos que prefieren pensar y observar, el convergente de aquellos que prefieren pensar y hacer, y el acomodador de aquellos que prefieren sentir y hacer” (Gómez, sf, p. 10).

La enseñanza de habilidades socio-emocionales bajo la perspectiva planteada de las Pedagogías de las Diferencias, los Núcleos de Educación Social y el Aprendizaje Experiencial, es completamente correspondiente con la propuesta de Diseño Universal para el Aprendizaje (en adelante DUA) realizada por el Centro para la Tecnología Especial Aplicada (CAST por sus siglas en inglés).

DISEÑO UNIVERSAL PARA EL APRENDIZAJE (DUA)

Es un conjunto de principios y pautas orientadas a reconocer y atender las múltiples necesidades de los aprendices, para ayudarlos a convertirse en personas que conocen su forma de aprender como una herramienta para la vida.

Esta propuesta busca eliminar las barreras para el aprendizaje y hacer que la experiencia de aprender sea significativa, en esa medida, incrementa las oportunidades de aprender de todas las personas (CAST, 2014).

Está compuesto por tres principios...

PRINCIPIOS Y PAUTAS DEL DUA (CAST, 2014)

PRINCIPIO 1. MÚLTIPLES FORMAS DE MOTIVACIÓN

El ¿por qué? del aprendizaje

- Atribuir significado emocional a los estímulos.
- Reconocer y expresar emociones.
- Interpretar lenguaje expresivo.

Pautas

- Proporcionar opciones para captar el interés.
- Proporcionar opciones para mantener el esfuerzo y la persistencia.
- Proporcionar opciones para la autorregulación.

PRINCIPIO 2. MÚLTIPLES FORMAS DE PRESENTACIÓN

El ¿qué? del aprendizaje

- Identificar e interpretar los patrones de sonido, luz, gusto, olfato y tacto.
- Reconocer voces, rostros, letras y palabras.
- Diferentes formas de percibir y comprender la información presentada.

Pautas

- Proporcionar diferentes opciones para percibir la información.
- Proporcionar múltiples opciones para el lenguaje y los símbolos.
- Proporcionar opciones para la comprensión.

PRINCIPIO 3. MÚLTIPLES FORMAS DE EXPRESIÓN

El ¿cómo? del aprendizaje

- Planificar, ejecutar y controlar mentalmente los patrones para interiorizar las diferentes tareas.
- Diferenciar las formas en que los estudiantes pueden expresar lo que saben.

Pautas

- Proporcionar opciones para la acción física.
- Proporcionar opciones de habilidades expresivas y la fluidez.
- Proporcionar opciones para las funciones ejecutivas.

A continuación se puede observar un ejemplo de aplicación de los principios y pautas del DUA.

ACTIVIDAD. Derechos y deberes en el marco de la Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad.

MÚLTIPLES FORMAS DE PRESENTACIÓN	MÚLTIPLES FORMAS DE EXPRESIÓN	MÚLTIPLES FORMAS DE MOTIVACIÓN
<p>Opciones para la percepción</p> <ul style="list-style-type: none"> - Video en español, con subtítulos e imágenes ilustrativas sobre ¿Qué son los derechos de las Personas con Discapacidad?. - Textos informativos. - Presentación en Power Point. - Exposición oral del facilitador. 	<p>Acción física</p> <ul style="list-style-type: none"> -Diferentes medios para buscar información como internet, tutoriales, textos. -Creación de dos tableros, uno verde con el título "derechos" y uno rojo con el título "deberes". Escrito en letras y en braille, para la participación de todos. -Expresiones artísticas de los temas a través de dramatización, cuento, poema, video, folleto, presentación, etc. 	<p>Interés</p> <ul style="list-style-type: none"> -Los participantes seleccionan la forma como desean presentar las actividades. -Las posibilidades de presentación dependen de los intereses de los participantes. -El espacio es acogedor y adecuado.
<p>Lenguaje y uso de símbolos</p> <ul style="list-style-type: none"> -Cartelera, la primera de ellas con los derechos y la segunda cartelera con los deberes. -Definición de cada uno de los derechos y deberes. -Uso de dibujos o pictogramas de conceptos clave. 	<p>Expresión y fluidez</p> <ul style="list-style-type: none"> -Utilización del sistema braille, lengua de señas colombiana, lenguaje escrito, pictogramas. -Apoyo por parte de compañeros y de facilitadores. -Textos con palabras clave y su significado. 	<p>Esfuerzo y constancia</p> <ul style="list-style-type: none"> - Refuerzo positivo por parte de los facilitadores. - Selección libre de los grupos de trabajo. - Trabajo colaborativo.
<p>Opciones para la comprensión</p> <ul style="list-style-type: none"> -Preguntas de conocimientos previos a los participantes sobre los conceptos: derechos y deberes. -Explicación verbal del tema, relacionado con los videos presentados y los conceptos previos. -Guía de apoyo para las PcD. 	<p>Funciones de Ejecución</p> <ul style="list-style-type: none"> -Guía de apoyo para las Personas con Discapacidad con pasos para comprender los conceptos. -Materiales para actividades manuales tales como plastilina, temperas, cinta, pegante, lana, hojas en blanco, regletas de braille. -Toma de notas. -Organización de la información a través de la presentación de un cuento, un dramatización, un juego de "Concéntrese" o un caso de ejemplo. 	<p>Autoreguladores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Refuerzo positivo por parte de los facilitadores. - Selección libre de los grupos de trabajo. - Trabajo en equipo.

Finalmente, el aprendizaje de las habilidades socio-emocionales para PcD contempla la identificación de los ajustes razonables.

AJUSTE RAZONABLE

Es un concepto que hace referencia a las medidas de adecuación del ambiente físico, social y actitudinal para las necesidades específicas de las PcD. Ajustes que faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos (ONU, 2006).

En el proceso de aprendizaje son necesarios algunos ajustes que pueden ser genéricos de acuerdo con el tipo de discapacidad de la persona, sin embargo, vale la pena no perder de vista la individualidad y las capacidades y necesidades particulares.

A continuación, se describen algunas recomendaciones generales a tener en cuenta, basadas en las orientaciones entregadas para procesos de educación inclusiva por el Ministerio de Educación de Colombia a partir del Decreto 1421 de 2017.

<p>EN LOS ESPACIOS QUE SE REALIZA EL PROCESO DE ENSEÑANZA</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Organice el espacio de manera que le permita a todos identificar fácilmente el tablero y recursos audiovisuales a utilizar. <input type="checkbox"/> Tenga en cuenta la altura a la cual se proyecta y expone el material en relación con la silla que ocupará cada uno de los asistentes, el campo visual y la capacidad auditiva. <input type="checkbox"/> Tenga en cuenta las condiciones de iluminación, del brillo y contraste para las PcD visual. <input type="checkbox"/> Realice señalizaciones de los elementos de espacio para favorecer la independencia del participante. <input type="checkbox"/> Cuente con espacios que le permita a las PcD mayor autonomía para su movilidad. Prefiera una acomodación de los participantes en círculo o media luna. <input type="checkbox"/> Verifique el acceso a internet y aplicaciones de apoyo. <input type="checkbox"/> Evite un ambiente muy cargado de materiales y elementos decorativos (esto es clave para personas con autismo y déficit de atención).
<p>EN LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Dé más tiempo de respuesta. <input type="checkbox"/> Realice demostraciones de las actividades a realizar. <input type="checkbox"/> Fomente la lectura en voz alta. <input type="checkbox"/> Haga descripciones en ejemplos muy visuales evitando términos como aquí y allá. <input type="checkbox"/> Promueva el contacto visual, hable frente a los participantes para facilitar la percepción labio-facial y de gestos. <input type="checkbox"/> Use señas o símbolos para representar una actividad. <input type="checkbox"/> Promueva cambios de posición para facilitar los periodos de atención de los participantes. <input type="checkbox"/> Promueva el uso de audios como una forma de presentar contenidos. <input type="checkbox"/> Utilice opciones de evaluación como la oral en el momento de evaluar a los participantes.

<p>EN LOS MATERIALES</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❑ Use el sistema braille. ❑ Use la pizarra y el punzón en proceso de lectura y escritura con braille. ❑ Use materiales con amplios contrastes de colores (amarillo/rojo, blanco/ negro, verde/azul, tonos claros/tonos fuertes). Útil para personas con baja visión. ❑ Adapte algunos materiales y espacios con texturas para favorecer la movilidad e independencia en las actividades. ❑ Delinee guías de dibujo en relieve. ❑ Use letras en macrotipo (letra más grande de lo acostumbrado), de acuerdo con la necesidad de cada persona. ❑ Use lupas para ampliar la imagen. ❑ Use lápices gruesos 2B, 4B o 6B. ❑ Haga adaptaciones en los lápices y tijeras para facilitar el agarre. ❑ Use contrastes en los materiales. Por ejemplo el plato de un color diferente al de la taza (útil para baja visión). ❑ Construya tableros o agendas visuales de anticipación de las rutinas o actividades. O utilice objetos de referencia que le anticipen a la persona lo que va a suceder. ❑ Use diccionarios para la comprensión de emociones o situaciones con doble sentido.
<p>EN LA COMUNICACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❑ Use sistemas aumentativos y alternativos. ❑ Use principalmente gráficos, fotografías, dibujos, pictogramas, palabras o letras. ❑ Use principalmente gestos (mímica, lengua de señas). ❑ Use tableros de comunicación con alfabeto o fotografías. ❑ Use sintetizadores de voz hechos a mano o producto de la tecnología. ❑ Realice una reunión previa con intérpretes y guías intérpretes para contextualizarlos sobre las temáticas que se van a trabajar con el objetivo de que tengan la información pertinente para su interpretación y preguntas que puedan surgir por parte de las PcD.

<p>APOYOS HUMANOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> ☐ Docente bilingüe, Intérpretes, modelos lingüísticos, mediadores, tiflólogos.
<p>APOYOS TECNOLÓGICOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> ☐ Software lector de pantalla. ☐ Amplificador de voz. ☐ Video Beam. ☐ Computador. ☐ Tablet. ☐ Amplificador de imagen

EMPLEABILIDAD E INCLUSIÓN LABORAL

Concepto y Cifras

La empleabilidad es la capacidad para encontrar trabajo y conservarlo (OIT, 2017). La inclusión laboral se basa en el reconocimiento del “derecho de las PcD a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las PcD” (ONU, 2006, p. 22).

En Latinoamérica el 80% de las PcD se encuentran desempleadas (BID, 2010).

EL Banco Mundial alerta sobre la pérdida entre el 5.3% y el 6.9% del Producto Interno Bruto (PIB) al no incluir laboralmente a Personas con Discapacidad (Correa & Castro, 2016).

En Colombia el 53,3% de PcD están en edad de trabajar y sólo el 15,5% tiene trabajo, el resto de la población está desempleada (Correa & Castro, 2016, p. 87).

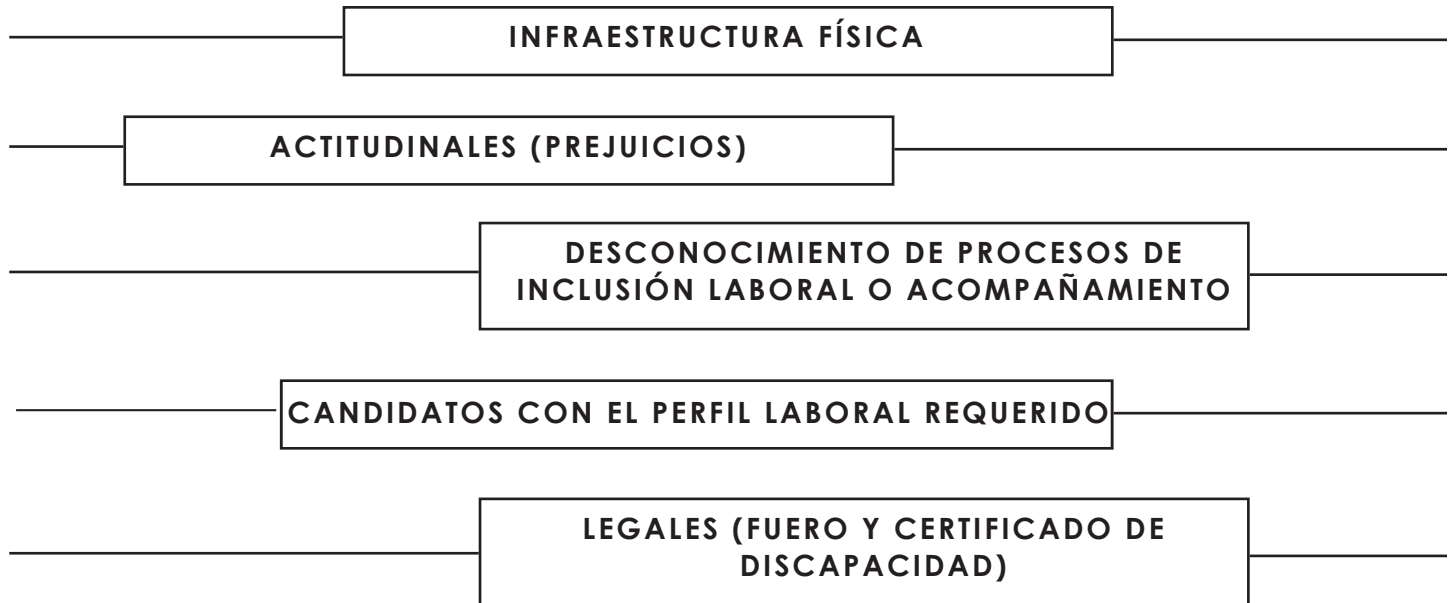
Según el Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPC) en Colombia, a junio de 2018 estaban registradas 1.418.065 PcD. El 56,2 % de PcD no tiene ingresos y sólo el 15.5% está trabajando (MINSALUD, 2015).

¡LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PCD AÚN ES UN RETO!

El reto es especialmente frente a la eliminación de barreras actitudinales basadas en imaginarios sociales inadecuados (ONU, 2006, p. 22).

Existen barreras relacionadas con: a) productos o tecnología, tanto por la falencia de éstos para el desarrollo funcional de las personas, como por el desconocimiento de la tecnología usada en la actualidad, b) el entorno natural, que tiene que ver con la movilidad para llegar hasta el trabajo, c) apoyo y relaciones, que hace referencia al apoyo emocional recibido por personas o animales, d) actitudes, basadas en opiniones y creencias sobre las PcD, e) servicios, sistemas y políticas y, f) otros factores personales (Rodríguez F., 2010).

De acuerdo con una encuesta realizada a más de 50 empresas a nivel nacional, las barreras para la contratación se pueden definir en las siguientes categorías:



Las barreras disminuyen la oportunidad para que los empresarios y los colaboradores de las empresas aprendan a convivir entre las diferencias, se conviertan en ambientes naturales de inclusión y reciban beneficios para la cultura y el clima organizacional.

Las empresas que vinculan personas con discapacidad han experimentado un cambio de percepción y aprecian los valores y habilidades de las PcD que en ocasiones no encuentran en los empleados sin discapacidad como la puntualidad, la identidad, la amabilidad, entre otras.

Uno de los beneficios más valorados por las PcD incluidas laboralmente, es el impacto en su calidad de vida y la de sus familias, soportado en el hecho de mejorar su autopercepción, sus habilidades socio-emocionales y habilidades técnicas, lo cual conlleva poder mantenerse en el trabajo y mejorar su condición económica.

Los empresarios consideran que el impacto de la vinculación de PcD en la empresa se ve reflejado a nivel de la misión organizacional, en tanto que mejora la imagen de la empresa ante sus propios empleados y clientes. Esto redundo en procesos de identidad y fidelización. Así mismo, el impacto se refleja en el cambio de significados y percepción sobre la discapacidad en los empleados.

Los empleados manifiestan que tener compañeros de trabajo con discapacidad los convierte en "mejores seres humanos".

García y Herrera, 2016.

“La vinculación de PcD no sólo es posible sino necesaria para el desarrollo del país. Aportaría al PIB, al sistema de seguridad social, a la economía, al bienestar de las empresas y sus empleados, y a las PcD y sus familias”.

Normatividad y marco legal

En las últimas décadas, la histórica exclusión de las PcD ha buscado ser mitigada a través de un marco legal amplio. A manera de ejemplo: la Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad contempla y reivindica en su Artículo 27 el derecho al trabajo. La Ley 361 de 1997, establece mecanismos para la inclusión laboral de la población. La Ley Estatutaria 1618 de 2013, se refiere al derecho al trabajo en su Artículo 13. Así mismo, se han expedido Decretos como el 2011 de 2017 o el 392 de 2018, que proponen acciones afirmativas para la inclusión de la población con discapacidad.

Constitución Política: es la ley suprema de un país. En Colombia, rige la Constitución de 1991 y es la carta magna en lo concerniente a la preservación de los derechos de todos los ciudadanos. Especialmente en los artículos 13, 25, 47, 53, 54 y 68 se hace énfasis en los derechos de las PcD.

Artículo

Texto

13

Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

25

El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

<p>47</p>	<p>El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los “disminuidos” físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran.</p>
<p>53</p>	<p>El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación el adiestramiento, y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.</p>
<p>54</p>	<p>Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los “minusválidos” el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.</p>
<p>68</p>	<p>La erradicación del analfabetismo y la educación de “personas con limitaciones” físicas o mentales, o con capacidades excepcionales, son obligaciones especiales del Estado.</p>

CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (CDPCD)

Es un instrumento internacional de la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2006) destinado a proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad. Esta Convención marca un gran cambio en el concepto de discapacidad, pasando de un enfoque de salud a un enfoque social y de derechos humanos. Este instrumento surge por la necesidad de proteger y promover los derechos humanos que les ha sido vulnerados a las PcD como grupo poblacional, debido a prácticas discriminatorias.

CONVENIO 159 DE 1989

De la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre rehabilitación profesional y empleo. Este Convenio busca, en efecto, que todas las PcD puedan obtener y mantener un empleo de manera que se promueva su inclusión en la sociedad.

LEY 361 DE 1997

En la cual se establecen mecanismos de integración social de las PcD. Esta Ley estipula el acceso y gozo de diferentes derechos para la población, así mismo, se encuentran los artículos que hacen referencia a los beneficios tributarios a los que pueden acceder las empresas que generan inclusión laboral de PcD.

Los artículos en los cuales se expresan los beneficios legales y tributarios son:

Artículo	Beneficio	Condiciones
24	a. Preferencias en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, sean estos públicos o privados.	<ul style="list-style-type: none"> - Tener por lo menos un mínimo del 10% de sus empleados con discapacidad, certificada en la oficina de trabajo de la respectiva zona. - Que hayan sido contratados por lo menos con anterioridad a un año. - Que permanezcan en la empresa por un lapso igual al de la contratación.
	b) Prelación en el otorgamiento de créditos o subvenciones del Estado.	- Si orienta esos créditos y subvenciones a programas que den empleo a PcD.
	c) Beneficios arancelarios en la importación de maquinaria y equipos destinados al trabajo de PcD.	- Si están destinados para el uso de PcD.

31	a) Deducción en el impuesto de renta del 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable.	<ul style="list-style-type: none"> - A trabajadores con más del 25% de pérdida de capacidad laboral, mientras esta vinculación laboral sea vigente. - Que el empleador esté obligado a presentar declaración de renta y complementarios.
	b) Disminución del 50% en la cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador.	<ul style="list-style-type: none"> - Contratar aprendices que sean PcD comprobada con una pérdida de capacidad laboral no inferior al 25%.

LEY 762 DE 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". Esta Ley busca reafirmar que las PcD tienen los mismos derechos y libertades que cualquier otra persona, por lo tanto la discapacidad no puede ser objeto de discriminación.

LEY 1346 DE 2009

Por medio de la cual se aprueba "La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad" de las Naciones Unidas. Esta Ley ratifica que Colombia se compromete como Estado a implementar acciones y políticas que aseguren que las PcD disfruten de los derechos en igualdad de condiciones.

LEY 1752 DE JUNIO DE 2015

Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las PcD.

DECRETO 392 DE 2018

Por el cual se reglamentan los numerales 1 y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en Procesos de Contratación en favor de personas con discapacidad.

LEY ESTATUTARIA 1618 DE 2013

Tiene como objeto garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las PcD, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad. Esta Ley se generó en concordancia con la ratificación de Colombia en la Convención en el 2009.

DECRETO 2011 DE 2017

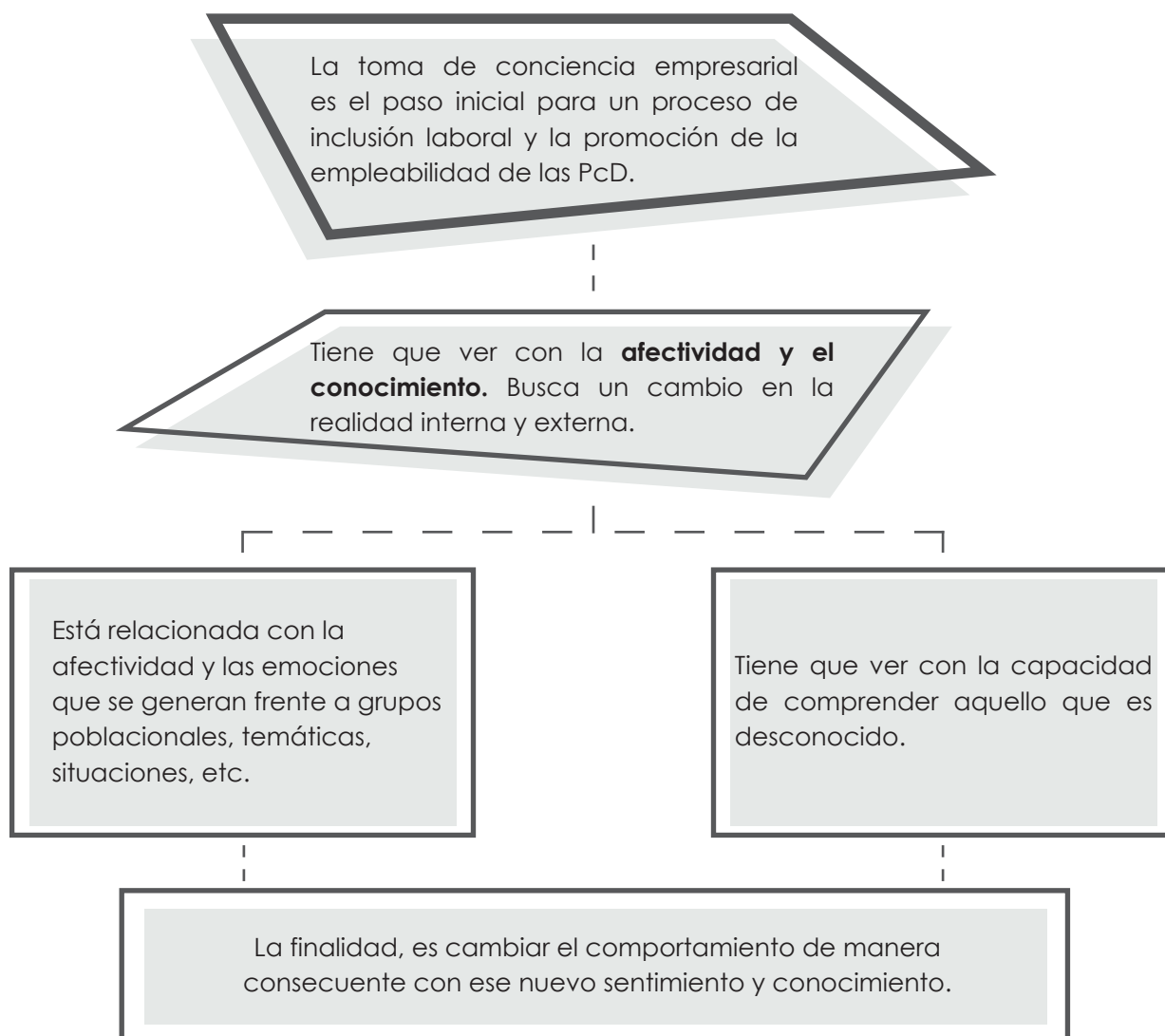
Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de PcD en el sector público.

RESOLUCIÓN 113 DE 2020

Por la cual se implementa la certificación de discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad.

Toma de conciencia empresarial

La toma de conciencia está contemplada en la Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad como una acción necesaria y previa para cualquier tipo de proceso de reivindicación de derechos de las PcD (ONU, 2006).



“Los gremios empresariales de cada país son aliados indispensables para el éxito de las iniciativas de inclusión laboral, facilitando entre otros, sus estrategias de comunicación para posicionar una nueva mirada con relación a la importancia de la inclusión laboral de las personas con discapacidad desde el enfoque de derechos humanos, bajo los lineamientos de trabajo decente y desde la perspectiva de la productividad” (OIT, 2017).

Ruta de empleabilidad

El **Servicio Público de Empleo** tiene adscritas las **agencias de empleo** que son las encargadas de hacer la intermediación laboral (Alcaldías, Cajas de Compensación, Universidades).

El Servicio Público de Empleo es una iniciativa del Gobierno de Colombia que ayuda a acercar a las empresas que buscan candidatos y las personas que están en búsqueda de trabajo. Esto se denomina intermediación laboral.

La ruta de empleabilidad en las agencias de empleo tienen las siguientes fases:

- o Registro de hoja de vida.
- o Entrevista de orientación laboral.
- o Capacitación para fortalecer el perfil laboral.
- o Intermediación laboral.
- o Vinculación

La hoja de vida se puede registrar en
www.serviciopublicodeempleo.gov.co
o en los puntos de atención de todo el país



En las oficinas, las personas pueden recibir
orientación de las habilidades y aspectos por mejorar
de su perfil laboral para facilitar la vinculación laboral



Todas las personas que se registran tienen la
posibilidad de recibir capacitaciones para fortalecer
el perfil laboral



Las agencias reciben las ofertas laborales de las
empresas y revisan las características de las
personas registradas con su hoja de vida para
determinar quiénes cumplen con los requisitos



Las agencias envían las hojas de vida pre-seleccionadas
de los candidatos a las empresas para que ellas
realicen sus procesos de selección



Todas las empresas tiene procesos de selección que, por
lo general, incluyen entrevista y pruebas para llegar a la
selección final de un candidato

Testimonio

La empleabilidad e inclusión laboral de PcD es posible. Si bien el porcentaje de PcD que actualmente tienen un trabajo digno es bajo en comparación con el de las personas que no tienen discapacidad, existen testimonios que motivan a seguir con este objetivo de inclusión.

El testimonio es un recurso poderoso para la toma de conciencia. En internet existen variedad de videos de testimonios que se pueden utilizar de manera libre para demostrar las habilidades de las PcD para el trabajo.

Años atrás la vida de Andrés estaba enfocada en cumplir un sueño: conseguir un trabajo digno. La motivación principal era poder aportar en los gastos que habían en su hogar, el cual está conformado por su abuela que, a la vez, es su madre de crianza. Para ayudar, trabajó como vendedor de crispetas y de periódico en la calle. Era un trabajador dedicado, sin embargo, le pagaban menos que a sus compañeros, por lo cual no se sentía valorado por sus jefes. Sin embargo, tenía que seguir trabajando en estas condiciones para poder ayudar a su abuela.

Andrés y su abuela de 72 años, hoy en día, están presenciado cómo se cumple el sueño, no sólo de tener un trabajo digno, sino también de sentirse útil, capaz, reconocido por sus competencias y habilidades. Trabajar, ha impactado su vida, ha fortalecido su autoestima y autoconfianza, lo ha hecho un ser más social, independiente y maduro. Además, ahora es más disciplinado, lucha con constancia porque sus sueños, anhelos y proyectos de vida se puedan hacer realidad en un futuro no muy lejano, superando los obstáculos que se le puedan presentar en el camino.

Andrés refiere: “seguir trabajando en esta empresa es mi mayor sueño, ahí he tenido jefes que, con respeto, me exigen para que sea mejor cada día, compañeros que me quieren y me enseñan y clientes que me saludan y aprecian”. Él quiere terminar su bachillerato para salir adelante, adquirir una casa propia, conocer lugares hermosos de Colombia y casarse.

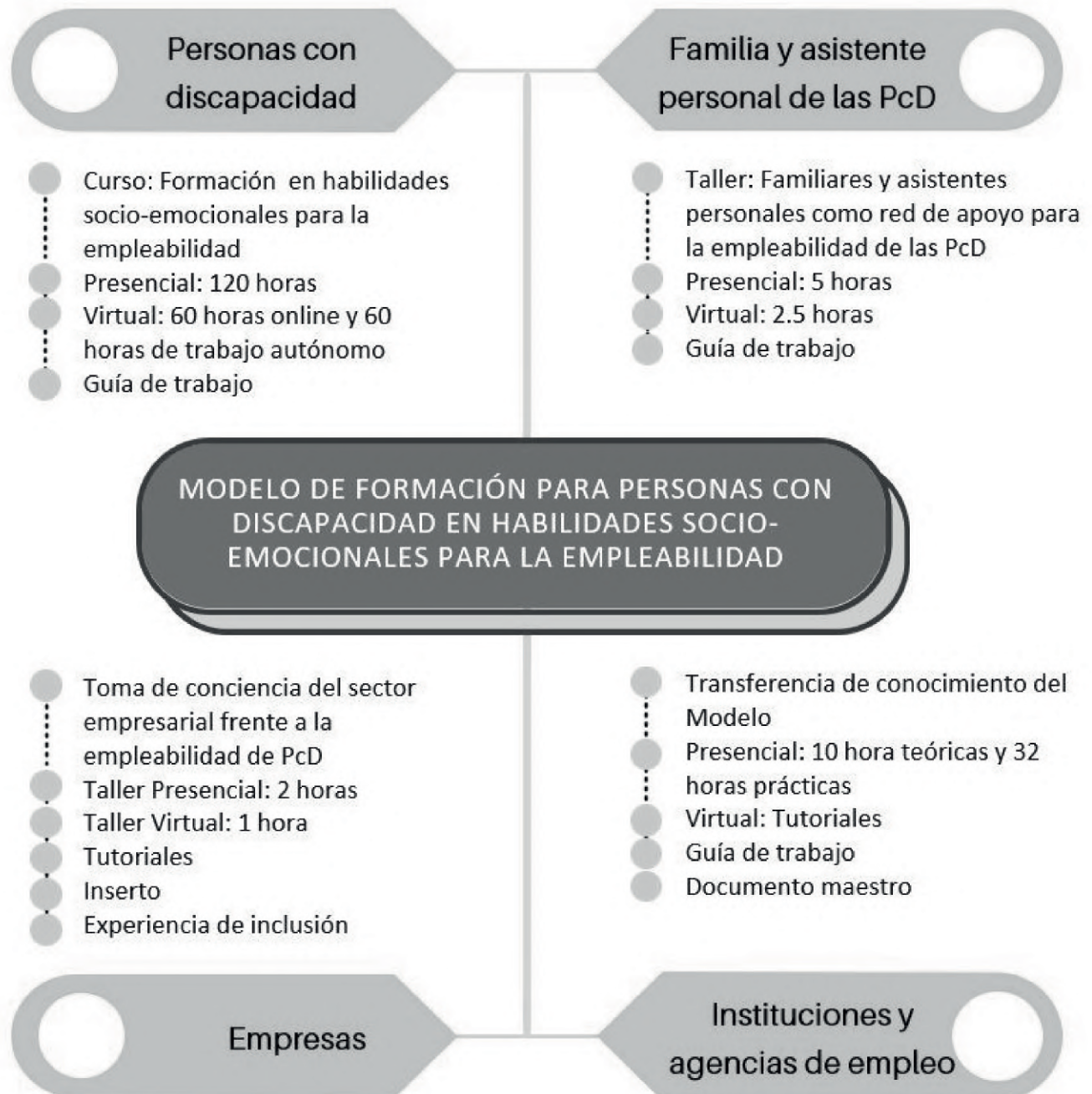
Andrés es un ejemplo de que las personas con discapacidad aportan y son importantes en la sociedad, solo necesitan que se les dé “una oportunidad”.

II.

MODELO DE FORMACIÓN PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN HABILIDADES SOCIO-EMOCIONALES PARA LA EMPLEABILIDAD

El Modelo de formación para Personas con Discapacidad en habilidades socio-emocionales para la empleabilidad se fundamenta en la propuesta de un trabajo con diferentes actores sociales. Esto con el fin de promover un trabajo en red para la sostenibilidad del proceso de formación con las PcD y la viabilidad de su empleabilidad.

El Modelo contempla el desarrollo de estrategias con 4 actores de la red. Las estrategias se diseñaron tanto para la implementación en modalidad presencial y, así mismo, para la implementación en modalidad virtual. El siguiente esquema presenta la estructura general. Luego, se profundiza y amplía cada una de las estrategias.



TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO A INSTITUCIONES QUE ATIENDEN PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y AGENCIAS DE EMPLEO

¿QUÉ ES UNA TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO?

La transferencia de conocimiento es entendida como una estrategia que agrupa un conjunto de actividades dirigidas a difundir el conocimiento y las habilidades adquiridas por la experiencia, para su uso efectivo y creación de valor agregado para las instituciones que la reciben (COLCIENCIAS, 2018).

¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDA?

A profesionales de instituciones que atienden PcD y agencias de empleo.

¿CÓMO ESTÁ ESTRUCTURADA?

La estrategia incluye:

- Taller de formación teórica, protocolo y anexos, en modalidad presencial.
- Formación práctica.
- Guía dirigida a instituciones y agencias de empleo sobre el desarrollo y fortalecimiento de habilidades socio-emocionales para la empleabilidad de Personas con Discapacidad.
- Tutoriales virtuales.

¿CÓMO SE IMPLEMENTA?

La transferencia está diseñada para desarrollarse a través de una formación teórica y una formación práctica.

¹La modalidad virtual de la transferencia de conocimiento se encuentra en la página web: www.bestbuddies.org.co

La **formación teórica** se realiza a través de un **taller** con una duración de **10 horas**

Tiene como objetivo la comprensión de la información conceptual básica con respecto al Modelo y las estrategias planteadas para su desarrollo

El taller incluye el protocolo de implementación con sus respectivos anexos y presentaciones. El protocolo es el paso a paso para el desarrollo del taller con los profesionales participantes

Así mismo, la Guía de instituciones es un recurso que se usa como apoyo en la implementación

La formación práctica incluye la asistencia de los profesionales a:

- o Dos sesiones de cada Módulo del curso de formación para las PcD. En total, 8 sesiones
- o Un taller de familiares y asistentes personales
- o Un taller con empresarios

Esto con el fin de experimentar la formación en vivo y en directo en calidad de observadores participantes

¿CUÁL ES EL CONTENIDO?

A continuación se presentan los temas desarrollados en la guía que, a su vez, son la base del taller de formación teórica.

Tema	Sub-tema
<p>Discapacidad, habilidades socio-emocionales, empleabilidad y red de apoyo. Contextualización</p>	<p>Discapacidad</p> <ul style="list-style-type: none"> o Concepto y cifras o Trabajo en red
	<p>Habilidades socio-emocionales</p> <ul style="list-style-type: none"> o ¿Qué son? o ¿Cuáles son? o ¿Por qué son importantes? o ¿Cómo se aprenden?
	<p>Empleabilidad e Inclusión laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> o Concepto y cifras o Normatividad y marco legal o Toma de conciencia empresarial o Ruta de empleabilidad o Testimonio
<p>Modelo de formación para Personas con Discapacidad en habilidades socio-emocionales para la empleabilidad.</p>	<p>Estrategias, metodologías, actividades y herramientas</p> <ul style="list-style-type: none"> o Transferencia de conocimiento a instituciones de y para PcD, y agencias de empleo o Formación para PcD en habilidades socio-emocionales o Formación de familias y asistentes personales como red de apoyo de las PcD o Estrategia de toma de conciencia del sector empresarial

¿CÓMO SE EVALÚA?

La transferencia de conocimiento incluye el proceso evaluativo que se aplica de diferentes formas y en diferentes momentos a lo largo del proceso.

EVALUACIÓN PRE-POST FACTO

Es un recurso que facilita la evaluación del conocimiento previo de un grupo sobre un tema y el control de aquello que cambió luego de una intervención. Este proceso se aplica a los participantes al inicio y al final de la formación teórica.

EVALUACIÓN LONGITUDINAL

Hace referencia a actividades que se proponen a lo largo de un proceso de formación para evaluarlo sistemáticamente. Este tipo de evaluación se aplica a través de asesorías virtuales y presenciales.

EVALUACIÓN DE SATISFACCIÓN

Implica el uso de un instrumento para medir el grado de satisfacción de los participantes de una actividad. Este proceso se aplica al finalizar el proceso de formación teórica y práctica.

FORMACIÓN PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN HABILIDADES SOCIO-EMOCIONALES PARA LA EMPLEABILIDAD

¿QUÉ ES FORMACIÓN?

La formación hace referencia a un proceso que está conformado por acciones de enseñanza orientados al aprendizaje de un conocimiento específico (Moriña, 2004).

¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDA?

El desarrollo y fortalecimiento de las habilidades socio-emocionales está dirigido a personas que cumplan con los siguientes requisitos:

- o Personas con Discapacidad física, auditiva, intelectual, psicosocial, personas sordociegas y con discapacidad múltiple.
- o Mayores de edad y hasta los 40 años de edad.
- o Personas en búsqueda activa de empleo.
- o Nivel de apoyo intermitente bajo o limitado para la autonomía en el trabajo.
- o Comunicación en lengua de señas colombiana para personas sordas y sordo-ciegas.
- o Acceso a internet y computador o dispositivo móvil inteligente para la formación virtual.

¿CÓMO ESTÁ ESTRUCTURADA?

- o Proceso de selección de participantes para la formación.
- o Curso: "Formación para PcD en habilidades socio-emocionales para la empleabilidad".
- o Protocolo para la implementación del curso en modalidad presencial y en modalidad virtual.
- o Guía dirigida a la población con discapacidad sobre el desarrollo y fortalecimiento de habilidades socio-emocionales para la empleabilidad.

¿CÓMO SE IMPLEMENTA?

Se implementa en cuatro etapas:

1. Convocatoria
2. Selección
3. Compromiso
4. Implementación
5. Evaluación

Etapa 1. Convocatoria

Este proceso implica la identificación de PcD interesadas en recibir la formación en habilidades socio-emocionales para la empleabilidad, tanto en modalidad presencial como virtual, que cumplan con los requisitos enunciados anteriormente.

Los datos de las PcD se organizan en una base de datos de candidatos. Estas personas deben ser contactadas para continuar con la etapa de selección.

Etapa 2. Selección

El seguimiento del proceso de selección se realiza con el instrumento de base de datos. En él se debe registrar el cumplimiento de las actividades de selección que se describen a continuación.

Las personas interesadas en continuar en la etapa de selección deben entregar su hoja de vida en cualquier formato.

Las personas que cumplan con el requisito de entrega de hoja de vida, se deben citar para explicar el objetivo de la formación y el paso a seguir, que consiste en la aplicación de una entrevista general y la participación de las PcD en un ejercicio de assessment.

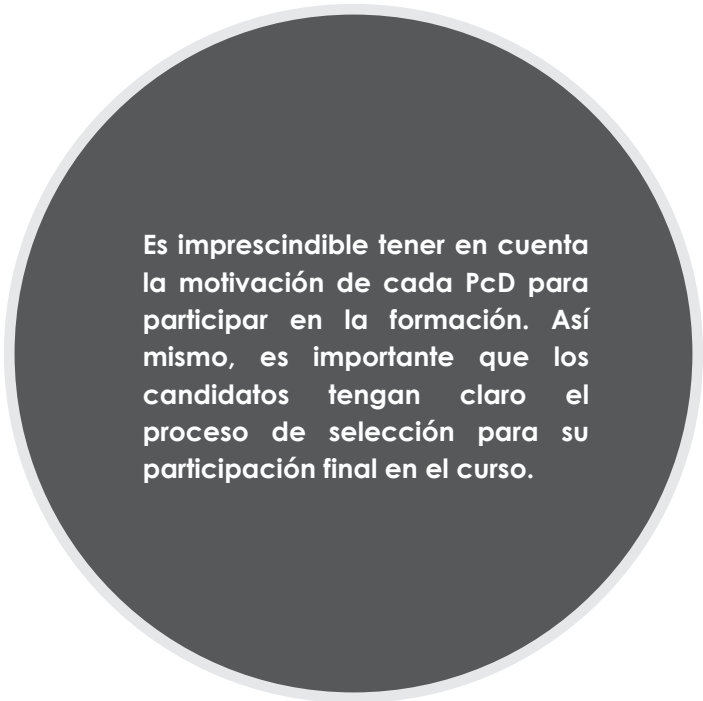
¹La transferencia de conocimiento incluye la entrega de todas las guías, protocolos y productos necesarios para el desarrollo del Modelo.

Etapa 3. Compromiso

Aquellas personas que son seleccionadas para participar en la formación, son llamadas para comunicarles fecha de inicio del curso, lugar, cronograma y horarios. El día de inicio, cada persona debe firmar una carta de compromiso que tiene un carácter simbólico para el curso y su culminación.

Etapa 4. Implementación

El curso tiene una malla curricular integral e inductiva, que inicia con un trabajo a nivel personal e introspectivo para luego avanzar hacia la comprensión de la utilidad de las habilidades socio-emocionales en el mundo del trabajo y el enrutamiento para la empleabilidad.



Es imprescindible tener en cuenta la motivación de cada PCD para participar en la formación. Así mismo, es importante que los candidatos tengan claro el proceso de selección para su participación final en el curso.

El curso está estructurado con una duración de 120 horas, en modalidad presencial y en modalidad virtual, conformado por 4 módulos.

Módulo 1: Conciencia de sí mismo y orientación de proyecto de vida.

Módulo 2: Reconocimiento y fortalecimiento de habilidades socio-emocionales en el ámbito personal.

Módulo 3: Proyección de las habilidades socio-emocionales como recurso para la empleabilidad.

Módulo 4: Perfil laboral e inmersión el mundo del trabajo.

Las sesiones están planificadas con base en temáticas orientadoras de la malla curricular propuesta para el desarrollo y fortalecimiento de las habilidades socio-emocionales.

Los módulos tienen objetivos específicos que se desarrollan a través de sesiones con una duración de 4 horas cada una, en modalidad presencial. En el caso de la modalidad virtual, las sesiones constan de 2 horas online y 2 horas de trabajo autónomo.

Las actividades propuestas se basan en el Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA) y el modelo pedagógico y metodológico propuesto para el Modelo, específicamente las “Pedagogías de las diferencias” y las metodologías participativas: “Núcleos de educación social” y “Aprendizaje experiencial”.

El curso tiene un protocolo de implementación, en modalidad presencial y en modalidad virtual, con sus respectivos anexos. El protocolo es el paso a paso de las actividades propuestas para el desarrollo del curso con las PcD participantes.

De igual manera, se tiene como recurso la “**Guía dirigida a la población con discapacidad sobre el desarrollo y fortalecimiento de habilidades socio-emocionales para la empleabilidad**”, que se usa como apoyo durante la implementación del curso.

¿CUÁL ES EL CONTENIDO?

A continuación se presenta la malla curricular del curso, organizada de acuerdo con la denominación de cada módulo, las horas de trabajo, el objetivo, las sesiones y los temas correspondientes a cada módulo. Estos temas son la base del contenido de la guía de esta estrategia.

Módulo	Horas	Objetivo	Sesión	Tema
Módulo 1: Conciencia de sí mismo y orientación de proyecto de vida	16	Identificar habilidades socio-emocionales de los participantes como recurso potencial para la empleabilidad	1	Presentación proyecto, conocimiento de los participantes y reglas de juego
			2	Derechos y deberes en el marco de la Convención sobre los derechos de las PcD
			3	Orientación de proyecto y plan de vida
			4	Orientación de proyecto y plan de vida
Módulo 2: Reconocimiento y fortalecimiento de habilidades socio-emocionales en el ámbito personal	28	Reconocer y desarrollar las habilidades socio-emocionales en el ámbito personal	1	¿Qué son las habilidades socio-emocionales y cuál es su importancia para la vida? - ¿Cuáles son mis habilidades socio-emocionales?
			2	Ética
			3	Empatía
			4	Comunicación
			5	Sociabilidad
			6	Resolución de conflictos
			7	¿Qué habilidades logramos desarrollar?
Módulo 3: Proyección de las habilidades socio-emocionales como recurso para la empleabilidad	36	Proyectar el desarrollo de habilidades socio-emocionales como recursos para la empleabilidad	1	¿Cuál es la importancia de las habilidades socio-emocionales para el ámbito laboral?- ¿Cuáles son las más solicitadas por las empresas?
			2	Creatividad
			3	Liderazgo
			4	Proactividad
			5	Adaptación
			6	Trabajo en equipo
			7	Organización
			8	Manejo del tiempo en el trabajo
			9	¿Qué habilidades logramos desarrollar?

Módulo 4: Perfil laboral e inmersión en el mundo del trabajo	40	Identificar las alternativas que existen en el entorno para la consecución de oportunidades laborales y la forma de acceder a sus servicios	1	Preparación para la búsqueda de trabajo: Lista de chequeo. Medios para la búsqueda de trabajo: agencias públicas de empleo, redes sociales para profesio-nales, periódico, voz a voz, etc.
			2	Ubicación, transporte y movilidad
			3	Elaboración de hoja de vida y soportes
			4	Ruta de empleabilidad
			5	Preparación para la entrevista
			6	Presentación de entrevista
			7	Aplicación de pruebas
			8	Perfil laboral – Aplicación: Instrumento de identificación de habilidades socio-emocionales
			9	Perfil laboral – Retroalimentación y evaluación del proceso
			10	Cierre

¿CÓMO SE EVALÚA?

La evaluación del aprendizaje de las temáticas de este curso no se remite a un proceso cognitivo de conocimiento sobre habilidades socio-emocionales, pues el objetivo es la aplicación de estas habilidades en la vida diaria de las PcD.

Esta orientación implica una evaluación compuesta por diferentes elementos que permitan observar el impacto de la formación en los participantes. La estrategia tiene tres tipos de evaluación:

EVALUACIÓN PRE-POST DE LA FORMACIÓN

Este tipo de evaluación es un recurso que facilita la identificación del estado previo de un grupo sobre un tema y el control de aquello que cambió luego de una intervención. Las personas que participan del curso han pasado por un proceso de selección que incluyó la solicitud y aplicación de:

- a. Hoja de vida
- b. Entrevista general
- c. Assessment

Adicionalmente, durante el desarrollo del Módulo I de la formación, se debe aplicar con las PcD el “Instrumento de identificación de habilidades socio-emocionales”. Luego, en el último módulo de la formación, cada participante debe estructurar la hoja de vida en un formato creado con base en las solicitudes de los portales de empleo y las agencias de empleo. Así mismo, se debe aplicar nuevamente el assessment y el instrumento de identificación de habilidades socio-emocionales. Además, se debe tener en cuenta el desempeño del participante en la presentación de la entrevista de trabajo simulada que se realiza en el Módulo IV.

La información que arroja estos documentos, es insumo para realizar la calificación pre-post de las habilidades socio-emocionales de los participantes, en términos de aquellas que son la fortaleza de las PcD, así como las habilidades que están en desarrollo y las que se le dificultan. A partir de los resultados de la calificación, se diligencia un formato de concepto general, que se entrega al final de la formación junto con el certificado. En este mismo formato, se indica el perfil de cada participante, con base en las diez Ocupaciones del SENA, para orientar el proyecto de vida laboral de cada persona (SENA 2017). En la sesión de retroalimentación que se realiza con cada PcD, se usa este formato. De esta manera, se completa la evaluación pre-post.

EVALUACIÓN LONGITUDINAL DE LA FORMACIÓN

A lo largo de la aplicación de la formación, cada participante debe crear una bitácora en la cual se consigna las reflexiones de las experiencias pedagógicas y los aprendizajes significativos vividos en las sesiones. Las formas de expresión son abiertas a la particularidad y creatividad de cada participante, de manera que no solo se valora la expresión escrita, si no cualquier forma de expresión que manifieste dicho aprendizaje. Al final del proceso, lo consignado en la bitácora, es el insumo para la realización de un video personal como entregable del curso. La “Guía dirigida a la población con discapacidad sobre el desarrollo y fortalecimiento de habilidades socio-emocionales para la empleabilidad”, es un instrumento que se debe diligenciar a lo largo del curso y también es una evidencia del proceso.

EVALUACIÓN DE SATISFACCIÓN FORMACIÓN

Esta evaluación implica el uso de un instrumento para medir el grado de satisfacción de los participantes de una actividad. Se aplica a la mayor cantidad posible de participantes. Se aplica al final del curso.

FORMACIÓN DE FAMILIARES Y ASISTENTES PERSONALES COMO RED DE APOYO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

¿QUÉ ES FORMACIÓN?

La formación hace referencia a un proceso que está conformado por acciones de enseñanza orientados al aprendizaje de un conocimiento específico (Moriña, 2004).

¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDA?

Las personas que participan en el taller deben tener un vínculo cercano y ser reconocidas por las PcD que realizan la formación en habilidades socio-emocionales, como parte de su red de apoyo, en calidad de familiares o asistentes personales.

Es importante que tengan la disponibilidad de tiempo que implica el taller y asuman el compromiso de apoyo para la PcD en el desarrollo de este proceso de formación y posteriores oportunidades de empleabilidad.

¿CÓMO ESTÁ ESTRUCTURADA?

-Taller participativo.

Modalidad presencial: 5 horas.

Modalidad virtual: 2.5 horas

-Protocolo y anexos para la implementación del taller.

-Guía dirigida a la familia o asistente personal de Personas con Discapacidad como red de apoyo en el desarrollo y fortalecimiento de habilidades socio-emocionales para la empleabilidad.

¿CÓMO SE IMPLEMENTA?

El taller participativo es entendido como un espacio creado intencionalmente, con objetivos de aprendizaje previamente establecidos, que invita a los asistentes a participar de manera activa en la construcción del conocimiento sobre una temática específica (Alberich, y otros, 2009).

EL TALLER BUSCA QUE LOS PARTICIPANTES:

- Generen conciencia sobre el rol de la familia o el asistente personal como red de apoyo para la empleabilidad de las PcD.
- Amplíen el conocimiento sobre los derechos y deberes de las PcD.
- Identifiquen las habilidades socio-emocionales como elementos clave en el proceso de empleabilidad.
- Reconozcan la ruta de empleabilidad como recurso para la búsqueda de empleo de las PcD.

²La transferencia de conocimiento incluye la entrega de todas las guías, protocolos y productos necesarios para el desarrollo del Modelo.

¿CUÁL ES EL CONTENIDO?

A continuación se presentan los temas desarrollados en la guía que, a su vez, son la base del taller participativo.

Tema	Sub-tema
<p>Conciencia de mí mismo como familiar o asistente personal de una PcD</p>	<p>Historia significativa Convención sobre los derechos de las PcD Proyecto de vida de las PcD</p>
<p>Las habilidades socio-emocionales</p>	<p>¿Qué son las habilidades socio-emocionales? ¿Por qué son importantes para la empleabilidad? ¿Cuáles son? ¿Cuál es el apoyo que puedo ofrecer?</p>
<p>Ruta de empleabilidad</p>	
<p>Mi compromiso final</p>	

¿CÓMO SE EVALÚA?

La evaluación del taller se realiza a través de dos tipos de instrumentos que remiten a la evaluación pre-post y a la evaluación de satisfacción.

EVALUACIÓN PRE-POST FORMACIÓN

Este tipo de evaluación es un recurso que facilita la identificación del estado previo de un grupo sobre un tema y el control de aquello que cambió luego de una intervención. Esta evaluación es ideal aplicarla a todos los participantes al inicio y al final del taller. La evaluación pre-post del taller, se realiza a través de una encuesta. Tiene como objetivo medir la autopercepción que tienen los participantes de su nivel de conocimiento sobre los temas planteados para el taller.

EVALUACIÓN DE SATISFACCIÓN FORMACIÓN

Esta evaluación implica el uso de un instrumento para medir el grado de satisfacción de los participantes de una actividad. Se aplica a la mayor cantidad posible de participantes. Se aplica al final del taller.

TESTIMONIO

Es una declaración final que realizan algunos de los participantes del taller para expresar su percepción de lo experimentado en el espacio. Se graba en audio o vídeo.

ESTRATEGIA DE TOMA DE CONCIENCIA DEL SECTOR EMPRESARIAL

¿QUÉ ES LA TOMA DE CONCIENCIA?

La toma de conciencia está contemplada en la Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad como una acción necesaria y previa para cualquier tipo de proceso de reivindicación de derechos de las PcD (ONU, 2006).

¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDA?

Está dirigido a empresarios y colaboradores de las empresas interesadas en realizar procesos de inclusión laboral de PcD.

¿CÓMO ESTÁ ESTRUCTURADA?

- o Taller presencial.*
- o Taller virtual.*
- o Protocolo y anexos de implementación del taller.*
- o Inserto sobre habilidades socio-emocionales, empleabilidad y discapacidad.*
- o Tutoriales sobre empleabilidad de PcD.*
- o Experiencia de inclusión.*

¿CÓMO SE IMPLEMENTA?⁴

Esta estrategia se aplica con empresas que manifiestan interés en la vinculación laboral de PcD.

³La transferencia de conocimiento incluye la entrega de los todas las guías, protocolos y productos necesarios para el desarrollo del Modelo.

CONTACTO CON LA EMPRESA:

- El contacto se realiza, inicialmente, de manera telefónica para acordar una cita, presencial o virtual, con el Gerente General o el Gerente de Recursos Humanos en la cual se ampliará la información sobre la estrategia de toma de conciencia y lo que incluye, tanto en la modalidad presencial como en la modalidad virtual.
- La reunión tiene como objetivo lograr un acuerdo en cuanto a espacio y tiempo, para generar una fecha de implementación del taller presencial con un grupo mínimo de 20 colaboradores de la empresa o para enviar el link y productos asociados a la modalidad virtual.
- Luego de la reunión, se envía una ficha de caracterización para poder participar en la estrategia de toma de conciencia.
- En conjunto con la empresa, se deben identificar las estrategias más adecuadas para la convocatoria y aplicación del taller, así como para la participación en la Experiencia de inclusión, acorde con la cultura organizacional.
- Las empresas interesadas en continuar con el proceso de empleabilidad de PcD, se deben orientar para seguir la ruta de empleabilidad del Servicio Público de Empleo.

TALLER: “DISCAPACIDAD E INCLUSIÓN. UN CAMBIO DE PARADIGMA”

- Se desarrolla con actividades experienciales e información específica sobre discapacidad e inclusión, con el objetivo de modificar los imaginarios negativos que existen sobre las PcD y sus posibilidades de inclusión laboral.
- El taller presencial tiene un protocolo de implementación con los anexos correspondientes.
- El taller virtual se encuentra en la página www.bestbuddies.org.co y se puede enviar el link a las empresas.
- El inserto se entrega durante el taller presencial o se envía a las empresas para informar sobre habilidades socio-emocionales, discapacidad y empleabilidad. Así mismo, en el inserto se incluye un código QR que lleva a los tutoriales los cuales profundizan en el proceso de inclusión laboral.

TUTORIALES:

La estrategia de tutoriales se realiza para explicar de forma clara y concreta las fases del modelo de inclusión laboral para las PcD y así trascender el ejercicio de toma de conciencia y convertirlo en un ejercicio factible de inclusión laboral y empleabilidad.

EXPERIENCIA DE INCLUSIÓN:

Esta experiencia consiste en que colaboradores de la empresa puedan realizar una entrevista simulada de trabajo a PcD, con la asesoría y apoyo de la entidad que está desarrollando la formación en habilidades socio-emocionales, sin ningún compromiso de contratación, pues es un ejercicio académico de gran significado para todos los participantes.

¿CUÁL ES EL CONTENIDO?

A continuación se presentan los temas desarrollados en el inserto y los tutoriales que, a su vez, son la base del taller participativo.

Los temas seleccionados para el inserto son:

TEMAS

- **¿Qué son las habilidades socio-emocionales?**
- **La brecha entre la oferta y la demanda de empleados con habilidades socio-emocionales.**
- **Las 11 habilidades socio-emocionales más solicitadas por los empresarios en la actualidad.**
- **Discapacidad y habilidad.**
- **Situación de las Personas con Discapacidad: cifras.**
- **Principios de la inclusión laboral de Personas con Discapacidad.**
- **Marco legal colombiano que promueve la inclusión.**

Los temas seleccionados para los tutoriales son:

Tutorial 1: Bienvenida y contextualización

- o Discapacidad: concepto y cifras
- o Inclusión laboral: concepto y cifras

Tutorial 2: Normatividad y Marco Legal en Colombia sobre Inclusión laboral de las Personas con Discapacidad

- o Constitución Colombiana
- o Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad
- o Convenio OIT
- o Leyes en Colombia:
 - Ley 361 de 1997
 - Ley 762 de 2002
 - Ley 1346 de 2009
 - Ley Estatutaria 1618 de 2013
 - Ley 1752 de 2015
 - Decreto 2011 de 2017
 - Decreto 392 de 2018
 - Resolución 113 de 2020

Tutorial 3: Potencial de las Personas con Discapacidad como fuerza de trabajo de las empresas que ya son inclusivas. Experiencias de éxito en inclusión laboral

- o Testimonio del gerente de Recursos Humanos
- o Testimonio de la Personas con Discapacidad
- o Testimonio de compañero de trabajo

Tutorial 4: Acciones de la empresa para la empleabilidad de las Personas con Discapacidad. Modelo de inclusión laboral

- o Antes
- o Durante (vinculación)
- o Posterior (seguimiento y terminación)

Tutorial 5: Principios de la inclusión laboral y ajustes razonables

- o Ajustes razonables por tipo de discapacidad
- o Toma de conciencia
- o Principios de la Convención

Tutorial 6: Beneficios intangibles de la inclusión laboral de Personas con Discapacidad

¿CÓMO SE EVALÚA?

La estrategia incluye evaluación pre-post y evaluación de satisfacción.

EVALUACIÓN PRE-POST

Este tipo de evaluación es un recurso que facilita la identificación del estado previo de un grupo sobre un tema y el control de aquello que cambió luego de una intervención. Este taller se evalúa con testimonios grabados de forma aleatoria con tres personas asistentes, antes y después del taller. También, con una encuesta pre-post de conocimientos.

EVALUACIÓN DE SATISFACCIÓN

Esta evaluación implica el uso de un instrumento para medir el grado de satisfacción de los participantes de una actividad. Se aplica a la mayor cantidad posible de participantes. Se aplica al final del taller.

REFERENCIAS

- Abuka, M. (27 de febrero de 2017). LinkedIn. Retrieved 2 de julio de 2018 from Top 10 soft skills in demand of today's corporate world: <https://www.linkedin.com/pulse/top-10-soft-skills-demand-todays-corporate-world-monarch-abuka>
- Aburto, H., & Bonales, J. (2011). Habilidades directivas: determinantes en el clima organizacional. *Investigación y Ciencia*, 19 (51), 41-49.
- Alles, M. (2003). *Gestión por competencias. El diccionario*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Así vamos en salud. Población con discapacidad georeferenciado. 1 de 08 de 2016. <https://www.asivamosensalud.org/indicadores/poblaciones-vulnerables/poblacion-con-discapacidad-georeferenciado>.
- Banco de Desarrollo de América Latina. (2016). *Más habilidades para el trabajo y la vida: los aportes de la familia, la escuela, el entorno y el mundo laboral*. Corporación Andina de Fomento.
- Bassi, M., Busso, M., Urzúa, S., & Vargas, J. (2012). *Desconectados: habilidades, educación y empleo América Latina*. Washington, Estados Unidos: BID.
- Bloomberg. (2016 de febrero de 2016). Bloomberg. Retrieved 2 de agosto de 2018 from The Bloomberg job skills report 2016: what recruiters want: <https://www.bloomberg.com/graphics/2016-job-skills-report/>
- Busso, M., Cristia, J., Hincapié, D., Messina, J., & Ripani, L. (Eds.). (2017). *Aprender mejor. Políticas públicas para el desarrollo de habilidades*. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Cachia, R. (Diciembre de 2010). Las redes personales a la luz del análisis de redes sociales. *Revista hispana para el análisis de redes sociales*, 7-30.
- Capital Humano. (9 de febrero de 2018). Estas son las habilidades "blandas" que más se lucirán este 2018. Retrieved 11 de julio de 2018 from Capital Humano: <https://capitalhumano.emol.com/9074/estas-son-las-habilidades-blandas-que-mas-se-luciran-este-2018/>
- CAST. (2014). *Universal design for learning guidelines version 2.1*. Wakefield: CAST.
- Castiblanco, I. (2014). *Dar la mirada. ¿Es posible una mirada de la ética en fotografía?* Diplomado superior en pedagogías de las diferencias. Buenos Aires: Flacso Virtual.
- Castillo, A. (2016). *La enseñanza y el aprendizaje de la empatía para el trabajo social*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Congreso de Colombia. *Constitución Política de Colombia, 1991*
- Congreso de Colombia. *Ley estatutaria 361 de 1997 Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones*.
- Congreso de Colombia. *Ley estatutaria 762 de 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"*.
- Congreso de Colombia. *Ley 1346 DE 2009 por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad"*.
- Congreso de Colombia. *Ley 1306 de 2009 por la cual se dictan normas para la protección de personas con discapacidad mental y se establece el régimen de la representación legal de incapaces emancipados*.
- Congreso de Colombia. *Ley estatutaria 1618 de 2013 por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las PcD*.
- Congreso de Colombia. *Ley 1752 de 2015 por medio de la cual se modifica la ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad*.
- Congreso de Colombia. *Ley 1752 de 2015 Por medio de la cual se modifica la ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad*.
- COLCIENCIAS. (2018). COLCIENCIAS. Retrieved 10 de octubre de 2018 from *Transferencia de conocimiento y tecnología: A manera de resumen*, Carpeta.
- DANE. (n.d.). Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Retrieved 15 de 10 de 2018 from *DANE información estratégica*: https://www.dane.gov.co/files/censos/discapacidad/datos_departamentales.pdf

Departamento nacional de Planeación. República de Colombia, Decreto 392 de 2018 Por el cual se reglamentan los numerales 1, y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en Procesos de Contratación en favor de personas con discapacidad.

Ducci, M. (1996). El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional. Formación basada en competencia laboral. Situación actual y perspectivas (pp. 15-26). Guanajuato: Seminario internacional OIT/CINTERFOR/CONOCER.

Flores, E., García, M., Calsina, W., & Yapuchura, A. (2 de julio-diciembre de 2016). Las habilidades sociales y la comunicación interpersonal de los estudiantes de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno. Revista de investigación en comunicación y desarrollo, 5-14.

Entidades: Arcangeles, INCI, INSOR, Programa Ágora.

Foucault, M. (1992). La verdad y las formas jurídicas. España: Gedisa.

Fundación Corona, Fundación Andi, Acdi Voca. Guía para la promoción de Empleo inclusivo en las empresas. 2017.

García-Lombardia, P., Cardona, P., & Chinchilla, M. (2001). Las competencias directivas más valoradas. Barcelona: Universidad de Navarra.

García, A. & Herrera, C. (2016). Medición del impacto cuantitativo y cualitativo del programa de oportunidad laboral de la fundación Best Buddies Colombia desde 2005 hasta el 2014. 8º Congreso internacional de discapacidad (pp. 148-153). Medellín: Instituto de Capacitación Los Álamos.

García, B., & Guerrero, J. (2012). Núcleos de educación social - NES. Bogotá, Colombia: Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

García, N. (26 de octubre de 2017). EAE Business School. Retrieved 11 de julio de 2018 from ¿Cuáles son las soft skills más demandadas?: <https://www.eae.es/categorias-de-actualidad/medios/cuales-son-las-soft-skills-mas-demandadas>

Ginés, J. (2004). La necesidad del cambio educativo para la sociedad del conocimiento. Revista Iberoamericana de Educación (35), 13-37.

Gómez, Á., Aguaded, I., & Pérez, A. (2011). Técnicas de comunicación creativas en el aula: escucha activa, el arte de la pregunta, la gestión de los silencios. Educación y Futuro(24), 153-177.

Henríquez, G., Veracoechea, B., & Gómez de Ugel, N. (2010). Competencias en las TIC de los docentes del decanato ciencias de la salud de la UCLA. Revista Educare, 14 (2), 52-74.

ICIMS. (2017). The soft skills job seekers need now. ICIMS.

Jocelyne, R., Silva, N., & Vanga, M. (2008). Ética empresarial y el desempeño laboral en organizaciones de alta tecnología. Revista Venezolana de Gerencia, 13 (43).

Lescano, L. (2011). La orientación al servicio, los roles y la formación de los mandos intermedios en las organizaciones de servicio. Pamplona, España: Universidad de Navarra.

Mengual, A., Juárez, D., Sempere, F., & Rodríguez, A. (05 de octubre de 2012). La gestión del tiempo como habilidad directiva. Revista de Investigación las 3 Ciencias, 1-25.

Mengual, A., Sempere, F., Juárez, D., & Rodríguez, A. (02 de julio de 2012). El proceso de toma de decisiones como habilidad directiva. Revista de Investigación 3 Ciencias, 1-14.

Meza, M. (28 de octubre de 2017). LinkedIn. Retrieved 25 de junio de 2018 from Las habilidades blandas "soft skills" y sus tendencias.: <https://es.linkedin.com/pulse/las-habilidades-blandas-soft-skills-y-sus-tendencias-m%C3%ADler-meza>

Ministerio de Educación. Educación para el trabajo y desarrollo humano. Bogotá: MINEDUCACIÓN.

Ministerio de Educación. Decreto 1421 de 2017 por medio del cual se reglamenta en el marco de la educación inclusiva la atención educativa a la población con discapacidad.

Ministerio de Trabajo y Best Buddies Colombia. (2016). Guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad. Bogotá, Colombia: Punto Aparte.

Ministerio del trabajo. República de Colombia. Decreto 2011 de 2017 Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector 'público.

Mintrabajo. Guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad [Ebook]. Colombia. 2015.

Ministerio de Educación (2017). Instructivo instrumentos. Plan Individual del Ajustes Razonables-PIAR-. Bogotá: MINEDUCACIÓN.

Moreno, M. (2011). Infancia, políticas y discapacidad. Bogotá, Colombia: Universidad Nacional.

OCDE. (2016). Habilidades para el progreso social. El poder de las habilidades sociales y emocionales. España: UNESCO.

ONU. (2006). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y protocolo facultativo. Estados Unidos: ONU.

Ortega, C. (2017). El desarrollo de habilidades blandas desde edades tempranas. Guayaquil, Ecuador: Universidad ECOTEC.

Ortiz, P. (2004). EL valor moral del tiempo. *Anales de la Facultad de Medicina*, 4 (65), 260-266.

Palacios, A. (2008). El modelo social de la discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Madrid, España: CINCA.

Pérez, L. (2013). Nivel de asertividad en adolescentes. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.

Renzulli, K., Weisser, C., & Leonhardt, M. (16 de mayo de 2016). Money. Retrieved 22 de julio de 2018 from The 21 most valuable career skills now: <http://time.com/money/4328180/most-valuable-career-skills/>

Rodríguez, C. (15 de febrero de 2017). LinkedIn. Retrieved 20 de junio de 2018 from Las habilidades blandas y los valores duros: <https://es.linkedin.com/pulse/las-habilidades-blandas-y-los-valores-duros-carlos-m-rodriguez-phd->

Rodríguez, F. (2010). Estudio diagnóstico sobre barreras para la inclusión laboral. Bogotá: Pacto de Productividad.

Salvador, C. (2010). Compromiso e inteligencia emocional en mediadores del poder judicial de Oaxaca, México. *Revista Diversitas-Perspectivas en Psicología*, 6 (2), 375-387.

SENA. (2017). Clasificación nacional de ocupaciones. Colombia.

Skliar, C. (2012). Acerca de la alteridad, la normalidad, la anormalidad, la diferencia, la diversidad, la discapacidad y la pronunciación de lo educativo. In M. E. Almeida, & M. A. Angelino, *Debates y perspectivas en torno a la discapacidad en América Latina* (pp. 185-194). Argentina: UNER.

Supersalud por la defensa de los usuarios, cómo solicitar el certificado de discapacidad. Recuperado de <https://www.supersalud.gov.co/es-co/Noticias/listanoticias/como-solicitar-el-certificado-de-discapacidad>

Swiatkiewicz, O. (2014). Competências transversais, técnicas ou morais: um estudo exploratório sobre as competências dos trabalhadores que as organizações em Portugal mais valorizam. *Cadernos EBAPE.BR*, 12 (3), 663-687.

Universia. (18 de octubre de 2017). Universia. Retrieved 8 de julio de 2018 from Las 10 habilidades blandas más solicitadas en el mercado laboral: <http://noticias.universia.com.ar/practicas-empleo/noticia/2016/09/13/1143528/10-habilidades-blandas-solicitadas-mercado-laboral.html>

Vásquez, B. (2002). El libro de los valores. Bogotá, Colombia: Casa Editorial El Tiempo.

Yañez, R., Loyola, G., & Huennumilla, F. (2009). La confiabilidad en el líder: un estudio sobre las enfermeras jefes de un hospital. *Ciencia y Enfermería*, 3 (XV), 77-89.

Yasuko, B. (2006). Satisfacción para la vida y teoría homeostática del bienestar. *Hologramática*, 2 (5), 35-46.

Zapata, L. (2017). Planes de estudio, habilidades blandas y búsqueda de empleos: los casos de la Facultad de Ingeniería y Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires y Trenes Argentinos. *Palermo Business Review* (16), 119-130.

