ESTRATEGIA DE ORIENTACIÓN OCUPACIONAL, INCLUSIÓN LABORAL Y PROYECTO DE VIDA PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

LÍNEA ESTRATÉGICA:

BUCARAMANGA EQUITATIVA E INCLUYENTE: UNA CIUDAD DE BIENESTAR PLAN DE DESARROLLO 2020-2023 "BUCARAMANGA UNA CIUDAD DE OPORTUNIDADES"

META PLAN DE DESARROLLO:

Formular e implementar 1 estrategia de orientación ocupacional, aprovechamiento del tiempo libre, formación y esparcimiento cultural y actividades que mejoren la calidad de vida dirigidas a personas con discapacidad.

SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL

Programa de Discapacidad

Alcaldía de Bucaramanga 2021

DIAGNÓSTICO

Colombia a través de su constitución política se autoproclama como un estado social de derecho, esto, le convierte necesariamente en garante de los derechos, libertades y oportunidades para todos sus ciudadanos en términos de igualdad, lo cual implica la implementación de condiciones y mecanismos que hagan de esta garantía algo real y efectivo, libre todo de tipo de discriminación. No obstante, cuando hablamos de las personas con discapacidad en el país, específicamente del derecho al trabajo digno (siendo éste un derecho fundamental para todos), el panorama muestra lo contrario.

A nivel nacional, según censo DANE 2005, en Colombia de los 3.000.000 de Personas con Discapacidad reportadas ese año, el 52,3% estaba en edad de trabajar (cerca de 1,6 millones de personas), pero solamente el 15,5%, (480.000 Personas con Discapacidad) tenía trabajo, y sólo el 2,5% ganó un salario mínimo legal o más. (Pacto de productividad) Esto significa una tasa de desocupación del 84,5%, en relación a la población total del país que fue de 41.242.948 habitantes.

Ahora bien, según el Banco Interamericano de Desarrollo - BID (2010) se estima que, en países como Colombia, el desempleo de las personas con discapacidad representa una pérdida del Producto Interno Bruto (PIB) de entre 5.35% y 6.97%. Esto quiere decir que se están dejando de generar ingresos significativos para una economía productiva y competitiva, al no incluir a la población con discapacidad en los mercados. (FUNDACIÓN ANDI, CESLA, FUNDACIÓN CORONA, PACTO DE PRODUCTIVIDAD, BETS BUDDIES COLOMBIA, 2021)

Para el año 2018, la población total censada del país fue de 48.258.494, y el número de personas con discapacidad llegó a una cifra de 3.134.036, lo que equivale al 6,5% de la población colombiana. Ahora, del total de personas con discapacidad en el país, el 54% (1,7 millones) estaba compuesto por mujeres, y el 46% (1,4 millones) restante por hombres. Asimismo, siguiendo con el año 2018 y de acuerdo con las cifras del Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad, el 64,3% de estas personas no tuvo ningún tipo de ingreso, el 20% recibió menos de $500.000 mensuales, y, sólo el 3,71%, es decir 57.107 personas con discapacidad en todo el territorio colombiano, tuvo la posibilidad de recibir un ingreso cercano o superior al SMMLV. (Fundación ANDI, 2021)

En términos de contratación, según el Registro de Localización y Caracterización para Personas con Discapacidad - RLCPD, en el 2018 hubo 165.283 personas con discapacidad ocupadas, de las cuales el 71% indicó no tener ningún tipo de contrato, el 10% dijo estar en un contrato a término indefinido y sólo el 7% reportó tener un contrato a término fijo. Lo anterior significa, que las oportunidades de empleo disponibles para la población con discapacidad, se encuentra en su gran mayoría dentro de la informalidad.

En el plano municipal, regresando al reporte del DANE 2005, Bucaramanga tuvo un total de 509.918 habitantes, y para el caso de personas con discapacidad la cifra reportada fue de 30.799, representando un 6,15% de la población total del municipio. Cabe decir que en

Bucaramanga son pocas las empresas que brindan oportunidades laborales a las personas con discapacidad, pues según datos registrados por el DANE este mismo año, se puede observar que solo el 21% de la población con discapacidad estuvo laborando, el 4% estaba incapacitado con pensión, el 2% se encontraba pensionado y el 1% recibe renta; es decir, en total sólo el 28% de esta población reciben remuneración de algún tipo. (Plan municipal de discapacidad)

Situando cifras más recientes, según el Registro de Localización y Caracterización para Personas con Discapacidad y el Observatorio Digital de Bucaramanga, de septiembre del 2020 el municipio registró 25.992 personas con discapacidad, de las cuales, no se tiene información sobre el tipo de actividad económica que realizan cerca de 22.347 personas, cifras que preocupan pues esto representa un 85,9%, de la población registrada, abriendo todo tipo de interpretación pues se carece de precisión ante esto. Ahora bien, dentro del mismo reporte lo que sí se precisa es que hubo 1.589 personas trabajando por cuenta propia, representando un 6,15%, respecto a trabajadores particulares hubo 1353, es decir un 5,2%, y, finalmente se evidencia que en término de empleados de gobierno sólo hay 156 personas laborando oficialmente, lo que representa un 0,6%.

Siguiendo con el reporte del RLCPD del año 2020, en términos de estratificación, se evidencia que la mayoría de personas con discapacidad se ubican en los estratos 1,2 y 4, el estrato 1 tuvo 9.673 personas con discapacidad representado un 37% del total de la población reportada, siguiéndole el estrato 2 con 8.611 personas lo que equivale a un 33,1%, en el estrato 3 fueron reportadas 5.725 siendo un 22%, y para el caso del estrato 4 la cifra alcanzó 1248 personas, es decir, 4,8%, finalmente el 2,9 % restante de personas con discapacidad registradas se ubican en los estratos 5 y 6. Lo anterior indica que la mayoría de las personas con discapacidad en el municipio de Bucaramanga son personas que se encuentran en condición de vulnerabilidad, o extrema vulnerabilidad. (Registro de Localización y Caracterización para Personas con Discapacidad; Observatorio Digital de Bucaramanga, 2020)

En conclusión, se evidencia la precariedad del trabajo y los bajos ingresos de las personas con discapacidad, las diferentes barreras siguen siendo una constante para que accedan a un empleo o generen ingresos sostenibles que les represente mejoría en su calidad de vida.

JUSTIFICACIÓN

A lo largo de los años, las personas con discapacidad han sido excluidas de ámbitos fundamentales para su desarrollo, especialmente el laboral debido a que enfrentan barreras de diversos tipos que, a grandes rasgos se traducen en entornos discriminatorios (Fundación Corona, ACDI VOCA, Fundación ANDI y USAID, 2019).

La vulnerabilidad de esta población no es una característica per se de las personas, sino que nace de una condición de exclusión que se ha generado a través de ellas al crear barreras que impiden su participación activa en la sociedad.

Colombia al ratificar la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en el 2009, reconoce que todas las personas son iguales ante la ley y que, en virtud de ella, tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de esta en igual medida sin discriminación alguna. Específicamente, el artículo 13 de la Ley 1618 del 2013 establece que todas las Personas con Discapacidad tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones a las demás, y que el Estado debe promover y salvaguardar el ejercicio del derecho al trabajo prohibiendo la discriminación por motivos de discapacidad. Este mismo artículo hace referencia al derecho de tener ingresos dignos a través de unidades productivas y negocios inclusivos, entre otros.

Teniendo en cuenta este contexto, la normativa internacional, nacional y el plan municipal de discapacidad, el municipio de Bucaramanga en cabeza de la Alcaldía, a través del Programa de Discapacidad adscrito a la Secretaria de Desarrollo Social, genera la necesidad de diseñar y ejecutar una estrategia de formación ocupacional, inclusión laboral y proyecto de vida, que responda y facilite el cumplimiento a cabalidad del derecho al trabajo en condiciones de igualdad para las personas con discapacidad (más aún aquellas que se encuentran en condiciones de vulnerabilidad), y así garantizar un proceso de inclusión efectiva, sin barreras, restricciones o discriminación, contribuyendo significativamente al mejoramiento de la calidad de vida de las personas con discapacidad mediante una oferta de servicios accesible y de calidad.

MARCO NORMATIVO

INTERNACIONAL

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo (2006)

Representa un instrumento jurídico internacional, que protege los derechos de las personas con discapacidad y en el que se reafirma que todas las personas, cualquiera que sea su discapacidad, pueden gozar de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales. En ese sentido, la Convención y cada uno de sus artículos se basan en ocho principios rectores:

1. El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas;
2. La no discriminación;
3. La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;
4. El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas;
5. La igualdad de oportunidades;
6. La accesibilidad;
7. La igualdad entre el hombre y la mujer;
8. El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.

Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad

En el artículo tercero, de la presente convención, se indica la adopción de medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad.

Programa de acción para el decenio de las américas por los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad (2016-2026)

Este programa se plantea diferentes acciones en concreto, pero específicamente dentro del numeral 5 referido al tema de Trabajo y empleo, se propone varias metas entre las cuales se resalta:

1. Garantizar a las personas con discapacidad el derecho a un empleo decente y elegido de forma autónoma e independiente en entornos laborales abiertos,

inclusivos y accesibles, de acuerdo con sus capacidades y competencias, con todas las garantías de ley, las posibilidades de ascenso y promoción e igualdad salarial con los demás, respetando sus derechos laborales y sindicales.

2. Fortalecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad y las acciones afirmativas en el desarrollo de la normativa, políticas públicas, planes y programas en materia de empleo y desarrollo económico.

3. Implementar servicios nacionales de empleo que permitan la formación, capacitación, intermediación, selección, adaptación del puesto, implementación de ajustes razonables, permanencia y evaluación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo.

4. Promover la contratación de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas de acción afirmativa, incentivos fiscales, subsidios o financiamientos especiales, entre otras acciones similares.

5. Incentivar oportunidades empresariales para personas con discapacidad, el trabajo independiente, la constitución de cooperativas y la creación de micro y pequeñas empresas, así como el fortalecimiento de las ya existentes.

6. Estimular a las entidades públicas y privadas para la adquisición y contratación de bienes y servicios ofertados por las micro y pequeñas empresas de personas con discapacidad.

7. Apoyar a las personas con discapacidad en el desarrollo de proyectos productivos y la promoción de los productos de micro y pequeñas empresas, considerando la creación de fondos y líneas de crédito flexibles para tales fines.

Asimismo, plantea que toda la información sobre oferta de empleo y/o concurso a cargos públicos; de educación, formación y capacitación para el trabajo; desarrollo económico, fomento y creación de pequeñas y medianas empresas y del sector solidario, deberá ser presentada en modos, medios, formas y formatos accesibles para cada tipo de discapacidad. Las plataformas y sitios web deberán ser accesibles y garantizar la interacción de las personas con discapacidad.

NACIONAL

Constitución política de Colombia: en sus artículos 13, 47, 54 y 68, se resalta que 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. En ese sentido, el Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados, de igual forma, 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. También se resalta la obligación del Estado y de los empleadores por 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 las personas con discapacidad el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

Ley 361 de 1997: Por la cual se establecen mecanismos de integración de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones. Los principios que inspiran la presente Ley, se fundamentan en los artículos 13, 47, 54 y 68 que la Constitución Nacional reconocen en consideración a la dignidad que le es propia a las personas con limitación en sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales para su completa realización personal y su total integración social y a las personas con limitaciones severas y profundas, la asistencia y protección necesarias.

Ahora bien, los artículos a resaltar de la presente ley son el 24 y 31, el primero de ellos habla de que los particulares empleadores que vinculen laboralmente personas con discapacidad tendrán garantías a que sean preferidos en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, sean estos públicos o privados si estos tienen en sus nóminas por lo menos un mínimo del 10% de sus empleados en las condiciones de discapacidad enunciadas en la presente ley debidamente certificadas por la oficina de trabajo de la respectiva zona y contratados por lo menos con anterioridad a un año; igualmente deberán mantenerse por un lapso igual al de la contratación; de igual forma habrá prelación en el otorgamiento de créditos subvenciones de organismos estatales, siempre y cuando estos se orienten al desarrollo de planes y programas que impliquen la participación activa y permanente de personas con limitación; por otro lado, el Gobierno fijará las tasas arancelarias a la importación de maquinaria y equipo especialmente adoptados o destinados al manejo de personas con discapacidad. El Gobierno clasificará y definirá el tipo de equipos que se consideran cubiertos por el beneficiario.

Respecto al art 31, los empleadores que ocupen trabajadores con limitación no inferior al 25% comprobada y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de 105 salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a los trabajadores con limitación, mientras esta subsista. Parágrafo. La cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador se disminuirá en un 50%, si los contratados por él son personas con discapacidad comprobada 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, en la que se comprometen la adopción de medidas para eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración por parte de las autoridades gubernamentales y/o entidades privadas en la prestación o suministro de bienes, servicios, instalaciones, programas y actividades, tales como el empleo, el transporte, las comunicaciones, la vivienda, la recreación, la educación, el deporte, el acceso a la justicia y los servicios policiales, y las actividades políticas y de administración.

Ley 1145 de 2007: Por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad. teniendo por objeto impulsar la formulación e implementación de la política pública en discapacidad, en forma coordinada entre las entidades públicas del orden nacional, regional y local, las organizaciones de personas con y en situación de discapacidad y la sociedad civil, con el fin de promocionar y garantizar sus derechos fundamentales, en el marco de los Derechos Humanos.

Ley 1346 de 2009: Por medio de la cual se ratifica la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad emita por la Organización de Naciones Unidas - ONU, y cuyo propósito es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

Ley 1429 de 2010: De formalización y generación de empleo, más conocida como Ley del Primer Empleo. En el parágrafo 5.º del artículo 3 declara que los programas de formación y capacitación tendrán prioridad para jóvenes con discapacidad. Asimismo, en su artículo 10 contempla un descuento en el impuesto sobre la renta y complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina para los empleadores que contraten personas en situación de desplazamiento, en proceso de reintegración o en condición de discapacidad.

Ley Estatutaria 1618 de 2013: La cual tiene como objeto garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las Personas con Discapacidad mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y ajustes razonables, eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad, en el artículo 13 Sobre el Derecho al trabajo, menciona que todas las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en términos de igualdad de oportunidades, equidad e inclusión. Además el Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el Departamento Nacional de Planeación o de quienes hagan sus veces, expedirá el decreto reglamentario que establezca una puntuación adicional en los procesos de licitación pública, concurso de méritos y contratación directa, para las empresas que en su planta de personal tengan personas con discapacidad contratadas con todas las exigencias y garantías legalmente establecidas, y para las empresas de personas con discapacidad, familiares y tutores. De igual forma, respecto al SENA, dice que éste debe asegurar la inclusión efectiva de las personas con discapacidad a todos sus programas y servicios de la entidad, además

garantizar su acceso a los diferentes servicios de apoyo pedagógico, así como garantizar la prestación del servicio de intérpretes de lengua de señas y guías intérpretes, para la población con discapacidad auditiva y sordo ceguera, y ayudas tecnológicas para las personas con discapacidad visual, así como los apoyos específicos que requieren las personas con discapacidad intelectual.

CONPES 166 de 2013: Rediseña la política pública nacional de discapacidad e inclusión social, buscando definir los lineamientos, estrategias y recomendaciones que con la participación de las instituciones del Estado, la sociedad civil organizada y la ciudadanía, permitan avanzar en la construcción e implementación de la Política Pública de Discapacidad e Inclusión Social - PPDIS, que se basa en el goce pleno en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las Personas con Discapacidad, como lo establece la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas.

Resolución 1726 de 2014: El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, "Por la cual se adopta la Política Institucional para Atención de las Personas con discapacidad".

Ley 1752 de junio de 2015: En la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las Personas con Discapacidad, estableciendo que son los actos de discriminación y cuando se incurre en hostigamiento.

Ley 1996 de 2019: En esta ley se establece el régimen para el ejercicio de la capacidad legal de las personas con discapacidad mayores de edad.

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 las entidades del sector público. Pone de manifiesto que se establecerá un mínimo de cargos que serán desempeñados por personas con discapacidad de acuerdo con la cantidad de empleos de cada entidad pública. El cálculo de este porcentaje se establecerá de acuerdo al tamaño total de la planta (obtenida de la sumatoria de la planta permanente Integrada por empleos de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa, de periodo u otros que determine la ley, temporal, trabajadores oficiales y planta de trabajadores privados) de las entidades.

Decreto 392 del 26 de febrero del 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. Este decreto plantea que, en los procesos de licitaciones públicas y concursos de méritos, para incentivar el sistema de preferencias a favor de las personas con discapacidad, las entidades estatales deberán otorgar el uno por ciento (1%) del total de los puntos establecidos en el pliego de condiciones, a los proponentes que acrediten la vinculación de trabajadores con discapacidad en su planta de personal, de acuerdo con los siguientes requisitos: 1. La persona natural, el representante legal de la persona jurídica o el revisor fiscal, según corresponda. certificará el número total

de trabajadores vinculados a la planta de personal del proponente o sus integrantes a la fecha de cierre del proceso de selección. 2. Acreditar el número mínimo de personas con discapacidad en su planta de personal, de conformidad con lo señalado en el certificado expedido por el Ministerio de Trabajo, el cual deberá estar vigente a la fecha de cierre del proceso de selección.

Decreto 2177 del 22 de diciembre del 2018 Por el cual se integra el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad y se dictan disposiciones relacionadas con su funcionamiento, entre los cuales se destaca coadyuvar a la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector público y privado.

Decreto 1429 de 2020 Por el cual se reglamentan los artículos 16, 17 y 22 de la Ley 1996 de 2019 y se adiciona el Decreto 1069 de 2015, Único Reglamentario del Sector Justicia y del Derecho, y se habla de la formalización de los acuerdos de apoyo y directivas anticipadas ante centros de conciliación y notarios.

LOCAL

Acuerdo Municipal número 053 de diciembre 10 de 2010 Por medio de la cual se establece la política pública de discapacidad en el municipio de Bucaramanga la cual en su componente 4 estableció: **INCLUSION LABORAL:** El Municipio de Bucaramanga impulsará, desarrollará acciones y convenios intersectoriales que faciliten la integración socio ocupacional de las personas en condición de discapacidad remuneradas de acuerdo a la ley laboral, para contribuir al reconocimiento de sus capacidades y de sus condiciones de ciudadano.

Acuerdo No 039 de diciembre 29 de 2011 "Por el cual se modifica parcialmente el acuerdo municipal no. 053 de 2010 que estableció la política de discapacidad en el municipio de Bucaramanga". Dentro del componente número 4 agrega que se debe reconocer el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones a las demás, ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado y un entorno laboral que sea abierto, inclusivo y accesible a las personas con discapacidad, incluso para las personas que adquieren una discapacidad durante el empleo. Así mismo se debe promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas.

Decreto N° 0283 de 2013 "Por medio del cual se adopta el PLAN MUNICIPAL DE DISCAPACIDAD 2013-2022". En el apartado sobre Inclusión laboral y emprendimiento, se ubica la línea de acción 6 la cual refiere todo el tema de capacitación, formación, creación y fomento de unidades productivas generadoras de empleo e inclusión laboral de personas con discapacidad.

MARCO CONCEPTUAL

Inclusión: Según la Ley Estatutaria 1618 de 2013, la inclusión es un proceso que asegura que todas las personas tengan las mismas oportunidades y la posibilidad real y efectiva de acceder, participar, relacionarse y disfrutar de un bien, servicio o ambiente, junto con los demás ciudadanos, sin ninguna limitación o restricción por motivo de discapacidad, mediante acciones concretas que ayuden a mejorar la calidad de vida de las Personas con Discapacidad.

Discapacidad: La discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias, y las barreras debidas a la actitud y al entorno, que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Personas con Discapacidad: Según la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, las personas con discapacidad son aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales, o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

Enfoque Diferencial: El enfoque diferencial tiene un doble significado: es a la vez un método de análisis y una guía para la acción. En el primer caso, emplea una lectura de la realidad que pretende hacer visibles las formas de discriminación contra aquellos grupos o pobladores considerados diferentes por una mayoría o por un grupo hegemónico. En el segundo caso, toma en cuenta dicho análisis para brindar adecuada atención y protección de los derechos de la población.

Acciones afirmativas: Políticas, medidas o acciones dirigidas a favorecer a personas o grupos con algún tipo de discapacidad, con el fin de eliminar o reducir las desigualdades y barreras de tipo actitudinal, social, cultural o económico que los afectan (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. Estos ajustes deben facilitar la accesibilidad o participación de una Persona con Discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos (Organización de las Naciones Unidas, 2006). Todas estas adecuaciones se realizan en cada etapa del proceso de forma transversal según las necesidades específicas de cada una de las Personas con Discapacidad.

Barrera: una barrera es cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad. Las barreras pueden ser:

1. Actitudinales: aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones y estigmas que impiden u obstaculizan el acceso en igualdad de condiciones de las personas.

2. Comunicativas: aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y, en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las Personas con Discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación.

3. Físicas: aquellos obstáculos materiales, tangibles o construidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las Personas con Discapacidad.

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, al transporte, a la información y a las comunicaciones en zonas tanto urbanas como rurales (Ley Estatutaria 1618 de 2013).

Diseño Universal: Consiste en el diseño de productos, entornos, programas y servicios que pueden utilizar todas las personas, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El "diseño universal" no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de Personas con Discapacidad cuando se necesiten (Organización de las Naciones Unidas, 2006).

Formación ocupacional: Los programas de formación laboral preparan a las personas en áreas específicas de los sectores productivos y desarrollan competencias laborales específicas relacionadas con las áreas de desempeño referidas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones - CNO, que permitan ejercer una actividad productiva en forma individual o colectiva como emprendedor independiente o dependiente.

Inclusión laboral: Es la contratación de personas que hacen parte de una minoría o que no tiene las mismas facilidades de ser contratadas en los procesos de selección, ya sea porque sufren casos de discriminación laboral o porque se cree que las empresas no ven en ellos una ventaja significativa.

Intermediación laboral y emprendimiento: Mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad en los sectores de la economía de acuerdo con sus características, potencialidades y perfil ocupacional.

Sostenibilidad: La sostenibilidad empresarial hace referencia a la capacidad de realizar las actividades durante un tiempo prolongado, teniendo en cuenta criterios sociales, económicos y ambientales que aseguren la continuidad del negocio. Una empresa sostenible es aquella que crea valor económico, medioambiental y social a corto y largo plazo, contribuyendo de esa forma al aumento del bienestar y al auténtico progreso de las generaciones presentes y futuras, en su entorno general.

Empleabilidad: según la OIT, es la aptitud de la persona para encontrar y conservar un trabajo, para progresar en el trabajo y para adaptarse al cambio a lo largo de la vida profesional.

POBLACIÓN PARTICIPANTE

La estrategia está dirigida a personas con todo tipo de discapacidad (física, psicosocial, intelectual, visual, auditiva, y discapacidad múltiple) del municipio de Bucaramanga, que se encuentre en condiciones de vulnerabilidad, y que estén en edades de entre 18 a 40 años, además, de haber pasado previamente por procesos de habilitación y rehabilitación.

OBJETIVOS DE LA ESTRATEGIA

Objetivo general

Generar un proceso formativo, integral e interdisciplinario en el cual se fortalezca diversas habilidades y competencias de corte socio-ocupacional, a personas con discapacidad entre edades de 18 y 40 años, en el cual se les garantice de manera efectiva su derecho al trabajo, en términos de inclusión, accesibilidad y sostenibilidad.

ACTIVIDADES DEL CONVENIO

1) Promover la orientación ocupacional, inclusión laboral y proyecto de vida de cuarenta (40) jóvenes y adultos con discapacidad física, psicosocial, intelectual, visual, auditiva, y múltiple del municipio de Bucaramanga, que se encuentren en condiciones de extrema vulnerabilidad, y que estén en edades de entre 18 a 40 años

2) Garantizar un intérprete de Lengua de Señas Colombiana - LSC, que garantice la participación, el acceso a la información y las comunicaciones durante toda la ejecución del convenio, el proceso de orientación a las personas con discapacidad auditiva que se vinculen a la estrategia.

3) Garantizar el transporte desde su lugar de residencia hasta el centro de orientación y capacitación, y viceversa a cuarenta (40) personas con discapacidad beneficiarios del convenio, cada vez que reciban atención, de conformidad con la propuesta y cumpliendo con las normas de transporte para personas con discapacidad y los respectivos protocolos de bioseguridad.

4) Organizar y liderar una actividad de lanzamiento y una actividad de cierre del convenio; estas actividades deberán contar con la participación activa del sector empresarial por lo que el contratista deberá realizar la convocatoria, prestar la asistencia logística, transporte

ida y regreso y garantizar un apoyo nutricional tipo refrigerio a los asistentes. Dentro del marco del lanzamiento el contratista deberá organizar un conversatorio con empresarios y fundaciones que fomenten la inclusión laboral con el fin de realizar una toma de conciencia y una socialización de los diferentes beneficios que tiene la contratación de población con discapacidad. Respecto a la actividad de cierre el contratista deberá realizar una actividad en la que se invite a diferentes empresas del sector y a las empresas que hayan realizado el proceso de inclusión laboral con el fin de socializar las experiencias exitosas obtenidas durante la ejecución del convenio y exaltar los beneficiarios y empresas que hayan participado de la vinculación laboral inclusiva.

5) Garantizar un apoyo nutricional tipo refrigerio a cada uno de los beneficiarios los días de atención y en las actividades extramurales, de acuerdo a la minuta suministrada por la Secretaría de Salud y Ambiente, ajustando la misma a la necesidad de cada beneficiario.

6) Realizar una evaluación y análisis del puesto de trabajo de las personas con discapacidad vinculadas laboralmente de planta o por contrato de prestación de servicios en la Alcaldía de Bucaramanga de manera articulada con la ARL Positiva y dejar las recomendaciones para que se realicen los ajustes razonables a cada uno de los puestos de trabajo.

7) Proveer a cada uno de los cuarenta (40) beneficiarios un kit de materiales que contenga: Un (1) cuaderno cuadriculado cosido de 100 hojas, un (1) lapicero negro, un (1) lápiz, un (1) zacapunta, una (1) regla, un (1) borrador, una (1) cartuchera, una (1) toalla de mano y una (1) tula en tela impermeable 45 cm x 35 cm con los logos institucionales y el nombre de la estrategia previa aprobación de la Secretaria de Desarrollo Social.

8) Activar las rutas desde el área de Trabajo Social y Psicología para la atención en casos de violencia intrafamiliar, maltrato, violencia y/o abuso sexual o en los casos de vulneración de derechos de los beneficiarios (as) de la estrategia.

9) Elaborar e instalar en un lugar visible de la institución un pendón colgante de 100 cm x 1.50 cm que contenga el Objeto del Convenio, el nombre del Programa de Personas con Discapacidad, los logos de la ESAL, la Secretaría de Desarrollo Social y la Alcaldía de Bucaramanga, previa aprobación del diseño.

OBLIGACIONES DE LA ETAPA DE ORIENTACIÓN OCUPACIONAL

10) Realizar una entrevista inicial de ingreso formal a los beneficiarios nuevos previamente seleccionados y actualización de datos de los antiguos, que permita la identificación de intereses, competencias, habilidades, conocimientos en labores y oficios, así como las fortalezas y debilidades a nivel personal, grupal, social y comunitario; esta actividad se

desarrollará a través del área de psicología y trabajo social en dos (2) jornadas de mínimo cuatro (04) horas diarias.

11) Realizar una entrevista de seguimiento a los beneficiarios antiguos, que permita la actualización de intereses, competencias, habilidades, conocimientos en labores y oficios, así como las fortalezas y debilidades a nivel personal, grupal, social y comunitario. Esta actividad se desarrollará a través del área de psicología y trabajo social en dos (2) jornadas de mínimo cuatro (04) horas diarias.

12) Aplicar los dispositivos pedagógicos, interactivos y lúdico educativos desde las áreas de terapia ocupacional y pedagogía que orienten la fase de identificación que genere la caracterización y construcción de perfiles personales, familiares y laborales de acuerdo a los renglones de la economía de la ciudad (servicios, industria, agropecuarios, construcción, joyas y metalmecánica) teniendo como ejes de análisis los ámbitos individual, grupal, familiar, y socio comunitario de los cuarenta (40) beneficiarios. Esta actividad se desarrollará en seis (06) jornadas de mínimo cuatro (04) horas diarias.

13) Implementar la estrategia de atención en Trabajo Social creada por el Programa de Discapacidad de la Secretaria de Desarrollo Social, a fin de que **1)** fortalezca el proceso de orientación ocupacional, inclusión laboral y proyecto de vida desde la familia y la comunidad; **2)** realizar la evaluación socioeconómica y caracterizar las necesidades del núcleo familiar; **3)** acercar y articular la oferta institucional del Municipio de Bucaramanga a los beneficiarios; **4)** Orientar sobre las herramientas existentes para la garantía de los derechos de las personas con discapacidad y **5)** realizar un (1) encuentro mensual de la Red de apoyo desde el área de Trabajo Social para el fortalecimiento y acciones de mejora del proceso de cada uno de los beneficiarios.

La estrategia se implementará mediante visita domiciliaria a cada uno de los beneficiarios y los encuentros programados con familiar a través de un profesional en Trabajo Social durante todo el proceso.

14) Implementar la estrategia de atención en psicología creada por el programa de discapacidad de la Secretaria de Desarrollo Social con el fin de: **1)** Fortalecer la red de apoyo primario; **2)** Establecer herramientas para los beneficiarios y su red de apoyo que contribuyan con la eliminación de brechas actitudinales dentro de la familia y el entorno que puedan llegar a afectar el proceso de orientación ocupacional y el desarrollo psicosocial de los beneficiarios; **3)** Orientar a los beneficiarios a través de herramientas de fortalecimiento del autoestima y autocuidado con el fin de prevenir y atender cualquier tipo de violencia que se haya presentado o pueda presentársele a los beneficiarios en el desarrollo de la estrategia **4)**

Realizar un (1) encuentro mensual de la Red de apoyo desde el área psicología para el fortalecimiento y acciones de mejora del proceso de cada uno de los beneficiarios.

La estrategia se implementará mediante encuentros programados con familiares y beneficiarios, a través de un profesional en psicología durante todo el proceso.

15) Construcción y clasificación de perfiles a los beneficiarios nuevos y actualización de los beneficiarios antiguos después de la fase de identificación, situando la capacidad intelectual, habilidades comunicativas, interactivas y creativas a nivel personal, familiar y laboral - ocupacional, a través de los profesionales en pedagogía, terapia ocupacional y psicología que identifiquen los intereses, motivaciones, aptitudes, actitudes, competencias, niveles de formación y experiencia en áreas de conocimiento específicas de los cuarenta (40) beneficiarios. El resultado de dicha clasificación debe realizarse acorde a un formato evaluativo dispuesto por el contratista desde cada una de las áreas. Esta actividad se desarrollará de manera permanente en el desarrollo del convenio.

En el proceso de construcción y clasificación de perfiles el contratista debe identificar los beneficiarios aptos para iniciar el proceso de orientación ocupacional para la inclusión laboral y/o el proceso de orientación para la generación de un proyecto de vida a través de emprendimientos sostenibles.

16) Realizar el proceso de orientación ocupacional para la inclusión laboral en empresas públicas y privadas desde las áreas de Pedagogía, Terapia Ocupacional, Psicología y las demás áreas que se requieran de acuerdo a los perfiles identificados; fortaleciendo los conocimientos, competencias, destrezas y habilidades requeridas, incluyendo un adecuado aprendizaje teórico - práctico para el cargo, oficio, labor u ocupación de acuerdo a sus intereses, obteniendo finalmente un perfil ocupacional completo. Esta actividad se desarrollará de manera permanente en el desarrollo del convenio.

17) Realizar el proceso de orientación ocupacional a los beneficiarios seleccionados para la generación de emprendimientos sostenibles y desarrollo de iniciativas direccionadas a materializar las ideas de negocio viables, de acuerdo a las competencias, habilidades y destrezas para el desarrollo de su proyecto de vida fortaleciendo un aprendizaje práctico desde las áreas de pedagogía, terapia ocupacional, psicología y las demás áreas que se requieran de acuerdo a los perfiles identificados. El objetivo principal de este proceso formativo debe ser desarrollar competencias para el desarrollo de emprendimientos, acorde a las particularidades identificadas en cada beneficiario. Esta actividad se desarrollará de manera permanente en el desarrollo del convenio.

18) Llevar a cabo tutorías personalizadas con cada uno de los beneficiarios para la creación de un proyecto final, en donde los seleccionados para la generación de emprendimientos sostenibles y desarrollo de iniciativas direccionadas a materializar las ideas de negocio viables desarrollen su propia idea de emprendimiento. Esto debe realizarse durante seis (06) jornadas de cuatro (04) horas diarias. 19) Diseñar y aplicar evaluaciones a los cuarenta (40) beneficiarios al finalizar el proceso de orientación ocupacional para la inclusión laboral y/o el proceso orientación para la generación de un proyecto de vida a través de emprendimientos sostenibles; que permita medir la apropiación de los conocimientos a cada uno de los beneficiarios. Las evaluaciones deben realizarse en dos (02) jornadas de cuatro (4) horas diarias y deben presentarse al Programa de Discapacidad en formatos de evaluación creados por el contratista desde cada una de las áreas a evaluar.
ACTIVIDADES PARA LA ETAPA DE ORIENTACIÓN OCUPACIONAL Y FORTALECIMIENTO DEL PROYECTO DE VIDA
1) Llevar a cabo simulaciones de entrevista de trabajo con cada uno de los beneficiarios seleccionados para el proceso de inclusión laboral en empresas públicas y privadas durante seis (06) jornadas de cuatro (04) horas diarias. a. 2) A través de un gestor empresarial el contratista debe ejecutar las siguientes actividades: **1)** Rastrear, ubicar e identificar las diferentes empresas de carácter público y privado, realizando capacitaciones sobre los beneficios tributarios contemplados en los artículos 24 al 31 de la Ley 361 de 1997, el artículo 10 de la Ley 1429 del 2010 y el Decreto 2011 de 2017. **2)** Realizar tomas de conciencia a las empresas identificadas para la generación de puestos de trabajo que garanticen la inclusión laboral de personas con discapacidad. **3)** Identificar y gestionar la capital semilla para el desarrollo de los emprendimientos sostenibles que garanticen su materialización y consolidación con el apoyo de instituciones de carácter público o privado**. 4)** Garantizar el apoyo técnico que contribuya al aumento en la calidad, productividad y competitividad de los servicios o productos ofrecidos en el mercado a través de los emprendimientos sostenibles, mediante actividades de marketing con métodos de difusión efectivos para el posicionamiento de los productos y servicios ofrecidos por los beneficiarios. **5)** Orientar a las empresas en el proceso de inclusión laboral respecto a la realización de ajustes razonables que permitan eliminar las barreras actitudinales, físicas, y de acceso a la información y las comunicaciones de las personas con discapacidad vinculadas laboralmente. **6)** Articular los emprendimientos sostenibles de los beneficiarios con la programación de dos (2) ferias micro - empresariales y/o mercadillos desarrollados por el contratista, visibilizando el proceso, las capacidades y habilidades de las personas con discapacidad y las familias que los lideran. A partir de esta obligación el contratista deberá Impulsar y garantizar los procesos de emprendimiento y ubicación laboral de las personas con discapacidad, en alianza con diferentes entidades, empresas e

instituciones, realizando el respectivo seguimiento y así garantizar una inclusión en mercado laboral de forma efectiva y sostenible. a.
ACTIVIDADES DE LA ETAPA DE INCLUSIÓN LABORAL
1) Diseñar e implementar con los beneficiarios del convenio una ruta de inclusión laboral en la que se desarrollen las siguientes actividades: **1)** Identificar gremios, asociaciones, y empresas del territorio para identificar las vacantes disponibles. **2)** Realizar el registro en las plataformas de empleo, realizar la postulación de vacantes, realizar la entrevista de orientación laboral y un taller de realidades laborales **3)** Realizar actividades de empoderamiento y promoción del talento Humano. **4)** Fomentar la colocación inclusiva por medio de actividades de sensibilización empresarial, análisis de los puestos de trabajo e identificación y realización de ajustes razonables **5)** prestar el servicio Post vinculación laboral al beneficiario incluido laboralmente y a la empresa que lo vinculó laboralmente. 2) Garantizar la inclusión laboral a veinte (20) personas con discapacidad incluidas dentro del convenio; las personas vinculadas deberán contar con el subsidio de transporte ida y regreso para el traslado de su lugar de residencia al puesto de trabajo, igualmente contarán con el suministro de un apoyo nutricional. 3) Las anteriores actividades se ejecutarán de manera presencial en la sede definida para la realización del proceso, las cual debe contar con accesibilidad al espacio físico, la información y las comunicaciones con el cumplimiento de todas las normas de bioseguridad.

PROCESO DE FORMACIÓN OCUPACIONAL, INCLUSIÓN LABORAL Y PROYECTO DE VIDA PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Requisitos:

- Copia del documento de identidad de la persona con discapacidad
- Copia del Sisben de Bucaramanga entre A1 y C9
- Copia del ADRES donde se evidencie que pertenece al régimen subsidiado

Para acceder a la estrategia de formación ocupacional, inclusión laboral y proyecto de vida, todas las personas con discapacidad interesadas deben realizar:

- **Solicitud** de ingreso al Programa de Discapacidad Alcaldía de Bucaramanga.
- **Registro** Aplicación de la ficha caracterización de las Personas con Discapacidad.
- **Asignación** del cupo en la estrategia de formación ocupacional, inclusión laboral y proyecto de vida.

Una vez se tenga asignado el cupo dentro de la estrategia, la persona es direccionada a la institución u organización designada por el programa de discapacidad para el proceso de formación ocupacional, inclusión laboral y proyecto de vida.

ETAPA PRELIMINAR

Esta etapa consiste en establecer los requerimientos técnicos con las Instituciones, entidades u organizaciones de formación e intermediación laboral, formalizando los convenios y alianzas, sentando las bases y pilares de estos agentes estratégicos para el desarrollo de la estrategia.

POSIBLES CONVENIOS CON ALIADOS ESTRATÉGICOS

1. Instituto municipal de empleo y fomento empresarial de Bucaramanga - IMEBU + Banca ciudadana (convenio de cooperación)
2. Servicio nacional de aprendizaje- SENA + Fondo emprender + Agencia pública de empleo.
3. Universidad de Santander - UDES + Área de psicología (convenio de cooperación)
4. Agencia de Empleo de la Caja santandereana de subsidio familiar – CAJASAN (convenio de cooperación)
5. Servicio público de empleo.
6. Instituto de adaptación laboral en Santander – IDEALES
7. Red Santandereana de Personas con Discapacidad – REDES.
8. Organizaciones No gubernamentales que realicen procesos de formación e inclusión laboral de personas con discapacidad.
9. Cámara de Comercio de Bucaramanga - CCB

ENFOQUE DIFERENCIAL Y AJUSTES RAZONABLES

Enfoque Diferencial: Es importante resaltar que el enfoque diferencial según tipo de discapacidad estará presente en todas las etapas de la estrategia, es decir, desde la etapa de identificación de habilidades, pasando por la etapa formativa y la etapa final de seguimiento.

Ajustes Razonables: Cada una de las instituciones y entidades encargadas de formar e incluir las personas con discapacidad, debe realizar los ajustes razonables en dichas etapas para que los procesos formativos y de inclusión laboral sean acordes y efectivos. Los ajustes van desde los físicos y ambientales en las instalaciones de las instituciones, comunicativos con apoyo de intérpretes, señalización en lengua de señas, tinta y braille, formatos aumentativos y en modo lectura fácil, así como la utilización de elementos materiales tiflológicos y tecnológicos que garanticen el acceso al espacio físico, la información y las comunicaciones en condiciones de igualdad.

PERSONAL REQUERIDO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA

CARGO A DESEMPEÑAR	CANTIDAD MÍNIMA	PROFESIÓN	PORCENTAJE DEDICACION	EXPERIENCIA ESPECIFICA
Coordinador	1	En Administración de Empresas, Licenciado (a) en Educación, Trabajo Social o Derecho.	100%	De mínimo dos (02) años en coordinación de proyectos y/o contratos.
Terapia Ocupacional	1	Terapeuta Ocupacional, debe tener matricula y/o tarjeta profesional vigente y estar inscritos en el RETHUS.	100 %	De mínimo un (02) años en trabajo con personas con discapacidad
Psicólogo empresarial	1	Psicología, debe tener matricula y/o tarjeta profesional vigente y estar inscritos en el RETHUS.	100%	De mínimo dos (02) años en trabajo con personas con discapacidad
Psicólogo	1	Psicología, debe tener matricula y/o tarjeta profesional vigente y estar inscritos en el RETHUS.	100%	De mínimo dos (02) años en trabajo con personas con discapacidad
Trabajo Social	1	Trabajador social, debe tener matricula y/o tarjeta profesional vigente.	100%	De mínimo un (01) año en trabajo con personas con discapacidad
Pedagogía	2	Licenciado en educación y/o pedagogía	100%	De mínimo dos (02) años en trabajo con personas con discapacidad
Gestor empresarial	1	Gestión empresarial y/o administración de empresas y/o afines.	100%	De mínimo un (01) año en capacitación a empresarios.
Intérprete de Lengua de Señas Colombiana	1	Persona certificada en Lengua de Señas Colombiana por INSOR o FENASCOL	100%	De mínimo dos (02) años en trabajo con personas con discapacidad auditiva.

PRESUPUESTO

A continuación, se presentan los presupuestos anuales para el desarrollo de la estrategia:

INDICADOR	PRESUPUESTO		
	2021	2022	2023
Implementación de la estrategia de formación ocupacional, inclusión laboral y proyecto de vida que propenda por la autonomía, independencia e inclusión social de jóvenes y adultos con discapacidad en el municipio de Bucaramanga.	180.000.000	189.000.000	198.450.000

Elaboró: Roxana Tamayo Tette /CPS/Profesional en Trabajo Social/Programa de Discapacidad.

Revisó: Henry Murillo Salazar/AP/CPS/Profesional de apoyo a la Coordinación Programa de Discapacidad – Secretaria de Desarrollo Social.

Jorge Isnardo Neira Gonzalez
Secretario de Desarrollo

Elibardo Piñerez Reina
Subsecretario de Desarrollo Social

PROGRAMACIÓN

OBJETIVO	ETAPA	ACCIONES					ALIADOS ESTRATÉGICOS
Realizar la construcción inicial de perfiles personales y laborales de las personas con discapacidad, a través de acciones pedagógicas, interactivas, y lúdico educativas, que permitan situar el estado inicial de los conocimientos, intereses, y habilidades socio-laborales de las mismas, teniendo como ejes de análisis los ámbitos individual, grupal, familiar, y social.	**Inicial**	ENFOQUE DIFERENCIAL SEGÚN TIPO	**Paso 1**	Entrevista inicial e ingreso formal de la persona con discapacidad.			UDES IDEALES SENA CAJASAN IMEBU REDES
			Paso 2	Identificación de**:** *Competencias y habilidades (blandas-duras). *Conocimientos previos en labores y oficios. *Intereses de conocimiento de las personas con discapacidad. *Fortalezas y debilidades a nivel personal, familiar, grupal,	A través de: *Instrumentos aplicativos de caracterización. *Aplicación de dispositivos pedagógicos, interactivos, y lúdico educativos que orienten la fase de identificación.	Generación de diagnóstico que permita cimentar los lineamientos iniciales en la construcción de perfiles personales, familiares y labores, teniendo como ejes de análisis los ámbitos individual, grupal, familiar, y socio comunitario.	

		D E D I S C A P A C I D A D		social y comunitario.			
				La institución o instituciones que realicen esta labor, deberán contar con un equipo interdisciplinario conformado por psicólogos, terapeutas ocupacionales y trabajadores sociales, para realizar esta caracterización.			

		ENFOQUE DIFERENCIAL SEGÚN TIPO DE DISCAPACIDAD	**Paso 3**	Construcción de perfiles de las personas con discapacidad después de la fase de identificación, es decir, el estado actual de la persona a nivel personal y laboral ocupacional. **Personal**: Situando las habilidades comunicativas, interactivas (a nivel individual, grupal y familiar), creativas, así como habilidades duras de la persona. **Laboral ocupacional**: Situando intereses, motivaciones, aptitudes, actitudes, competencias, niveles de formación y experiencia en áreas de conocimiento específicas.	Una vez establecidos los perfiles personales y laborales- ocupacionales, se realiza la clasificación orientada en dos enfoques: **1.** Procesos formativos de orientación ocupacional para la inclusión laboral en empresas públicas y privadas. **2.** Procesos formativos para la generación de emprendimientos sostenibles.	

		A C I D A D				

Desarrollar procesos formativos en diferentes áreas de conocimiento, donde se fortalezcan y potencien los perfiles personales/labores de las personas con discapacidad, así como las diferentes competencias para el diseño y desarrollo de proyectos productivos.	**Intermedia**	ENFOQUE DIFERENCIAL SEGÚN TIPO DE DISCAP	**FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN**	1. **Procesos formativos de orientación ocupacional para la inclusión laboral en empresas**: De acuerdo a los programas de formación ofertados por las instituciones aliadas (SENA-IDEALES-IMEBU), y a los perfiles (Personal, Laboral- ocupacional) generados en la etapa inicial, comienza el proceso de formación a las personas con discapacidad fortaleciendo y elevando los conocimientos, competencias, destrezas y habilidades requeridas, incluyendo un adecuado aprendizaje teórico y práctico para el cargo, oficio, labor u ocupación al cual puede ser inmersa la persona, de acuerdo a sus intereses, obteniendo finalmente un perfil ocupacional completo. 2. **Procesos formativos para la generación de emprendimientos sostenibles**: De acuerdo a los perfiles de las personas con discapacidad en el cual se identifique una tendencia para el desarrollo de iniciativas de emprendimiento, el proceso formativo de ellas estará enfocado en fortalecer conocimientos direccionados a materializar ideas de negocio viables, de acuerdo a las competencias y habilidades de estas personas, de manera que los emprendimientos que se gesten en este proceso puedan ser exitosos y sostenibles en el tiempo.	IDEALES SENA IMEBU

		A C I D A D		**3.** **Evaluación**: Al finalizar cada proceso formativo, se aplicará una evaluación en la que se mida la apropiación de los conocimientos brindados. **4.** **Certificación**: Después de que la persona con discapacidad haya aprobado la evaluación de su proceso respectivamente, se le hará entrega del certificado que hace constar que cumple con las competencias, conocimientos y demás requisitos para emprender o ser inmerso en el mercado laboral.	

Impulsar y garantizar los procesos de emprendimiento y ubicación laboral de las personas con discapacidad, en alianza con diferentes entidades, empresas e instituciones, realizando el respectivo seguimiento y así garantizar una inclusión en mercado laboral de forma efectiva y sostenible.	**Final**	ENFOQUE DIFERENCIAL SEGÚN TIPO DE DISCAP	**SEGUIMIENTO**	1. **Proceso de inclusión laboral**: Una vez estén formadas y evaluadas las personas con discapacidad, se procede a realizar una ***etapa de intermediación***, la cual consiste en: ● Rastrear y ubicar diferentes empresas de carácter público y privado, realizando pedagogía sobre los beneficios tributarios contemplados en los artículos 24 y 31 de la Ley 361 de 1997, y el artículo 10 de la Ley 1429 del 2010, e incentivarlos para que tomen la decisión gerencial de contratar personas con discapacidad y de igual forma capacitar a las empresas para que se sensibilicen y comprometan en la implementación de una política de inclusión desde área de recursos humanos. ● Revisar los cargos y convocatorias ofertadas por las empresas y hacer el cruce entre el perfil del cargo y el perfil laboral ocupacional de la persona con discapacidad, haciendo la intermediación respectiva en la presentación de pruebas y entrevistas. ● Al tener un proceso de inmersión laboral efectivo, se da inicio al seguimiento de la política de inclusión desarrollada por la empresa, en la cual realicen los ajustes	CAJASAN IMEBU SENA AGENCIA PÚBLICA DE EMPLEO SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

		A C I D A D		razonables que permitan eliminar las barreras actitudinales, físicas, y comunicativas, realizando también un acompañamiento de la persona con discapacidad respecto a su proceso de adaptación previendo dificultades posteriores, o posible deserción. 2. **Emprendimientos sostenibles:** Una vez elaboradas las ideas y planes de negocio de los emprendimientos planteados desde la etapa de formación, para que dichos emprendimientos se materialicen y consoliden, es necesario tener fuentes de financiamiento para los mismos, es decir, capital semilla que provenga de fondos como la "Banca ciudadana" del IMEBU y el "Fondo emprender" del SENA, y demás entidades financieras con interés de apoyar este tipo de emprendimientos. De igual forma, dentro de estos proyectos productivos se deben implementar una serie de apoyos técnicos que contribuyan al aumento en la calidad, productividad y competitividad de los servicios o productos ofrecidos en el mercado, en ese sentido, las estrategias de marketing con métodos de difusión efectivos para el posicionamiento de los productos y servicios ofrecidos, son clave para la sostenibilidad de los mismos, simultáneamente estos emprendimientos se	

				articularán con diferentes espacios como ferias empresariales y mercadillos desarrollados en el municipio de Bucaramanga, garantizando la exposición y visibilidad de los emprendimientos surgidos a partir de la estrategia, además, estos espacios no sólo visibilizan los emprendimientos sino también el proceso que hay detrás junto con las habilidades de las personas con discapacidad que los lideran.	