

**Inclusión laboral y discapacidad cognitiva: construyendo puentes hacia la igualdad de oportunidades**

Jennifer Alexandra Triana Ramírez

Asesor

Juan Sebastián Ávila Santos

Universidad Nacional Abierta y a Distancia-UNAD  
Escuela de ciencias social, artes y humanidades-ECSAH

Diplomado innovación social

2024

## Resumen

La inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva es una problemática que refleja las desigualdades persistentes en el acceso al empleo para este grupo poblacional. A pesar de los avances en derechos y normativas inclusivas, estas personas enfrentan barreras significativas, como prejuicios, falta de oportunidades adaptadas y ausencia de capacitación adecuada. En el presente artículo, se realizó una recopilación de información y análisis sobre la experiencia de innovación social “Formación para el trabajo y el desarrollo humano en jóvenes con discapacidad cognitiva” desarrollada en el Instituto Tobías Emanuel ubicado en la ciudad de Cali, el cual trabaja por la inclusión social de las personas con discapacidad cognitiva y su familia. El objetivo de esta revisión fue analizar como las estrategias implementadas en la experiencia de innovación seleccionada contribuyen al desarrollo de competencias laborales y sociales en los jóvenes con discapacidad cognitiva.

La metodología utilizada fue a través de un enfoque cualitativo mediante herramientas de investigación como: la entrevista semiestructurada, la observación, trabajo de campo, consultas en sitios web y archivos institucionales, finalmente se realizó una sistematización de los datos obtenidos a través de la línea TRL, que permitió evidenciar el nivel de maduración de la innovación social elegida. Entre los resultados se lograron evidenciar datos determinantes que la definen como un tipo de innovación educativa, se resaltan las diferentes metodologías pedagógicas personalizadas fomentando el desarrollo de habilidades sociales, emocionales y técnicas, esenciales para el mundo laboral., por otro lado, la implementación de los diferentes programas técnicos laborales ayuda a la autonomía y habilidades de vida, fundamentales para la integración

social y laboral de los jóvenes. Este tipo de proyectos promueve una sociedad más inclusiva, garantizando que estas personas tengan las mismas oportunidades de integrarse laboralmente, lo que les permite alcanzar un mayor grado de independencia y una mejor calidad de vida, representando un avance importante hacia una sociedad

***Palabras clave:*** inclusión, discapacidad, sociedad, laboral, innovación.

### **Abstract**

The labor inclusion of people with cognitive disabilities is a problem that reflects the persistent inequalities in access to employment for this population group. Despite advances in rights and inclusive regulations, these people face significant barriers, such as prejudices, lack of adapted opportunities and lack of adequate training. In this article, a compilation of information and analysis was carried out on the social innovation experience "Training for work and human development in young people with cognitive disabilities" developed at the Tobías Emanuel Institute located in the city of Cali, which works for the social inclusion of people with cognitive disabilities and their families. The objective of this review was to analyze how the strategies implemented in the selected innovation experience contribute to the development of work and social skills in young people with cognitive disabilities. The methodology used was through a qualitative approach using research tools such as: semi-structured interview, observation, field work, consultations on websites and institutional archives, finally a systematization of the data obtained through the TRL line was carried out, which made it possible to demonstrate the level of maturation of the chosen social innovation. Among the results, determining data was evident that define it as a type of educational innovation, the different personalized pedagogical methodologies are highlighted, promoting the development of social, emotional and technical skills, essential for the world of work. On the other hand, the

implementation of the different technical labor programs helps autonomy and life skills, fundamental for the social and labor integration of young people. This type of project promotes a more inclusive society, guaranteeing that these people have the same opportunities to integrate into the workplace, which allows them to achieve a greater degree of independence and a better quality of life, representing an important advance towards a more inclusive society.

***Keywords:*** inclusion, disability, society, labor, innovation.

## Tabla de contenido

Introducción .....	7
Metodología .....	9
Resultados .....	10
<i>Gestión de las Ideas y de la Creatividad</i> .....	11
<i>Gestión del Desarrollo Interactivo Aplicativo</i> .....	12
<i>Gestión del Proceso</i> .....	12
<i>Gestión de las Oportunidades y Gestión del Cambio / Apropiación Social y Capital Social</i> <i>Formado:</i> .....	12
Conclusiones .....	14
Recomendaciones .....	15
<i>Fortalecer el Acompañamiento Emocional:</i> .....	15
<i>Ampliar el Programa Psicoeducativo Familiar</i> .....	15
<i>Promover la Sensibilización Laboral</i> .....	15
<i>Incorporar el Seguimiento Post-Programa</i> .....	15
<i>Asegurar la Sostenibilidad Psicosocial del Programa</i> .....	16
Referencias bibliográficas .....	17

## Introducción

Las personas con discapacidad cognitiva enfrentan altas tasas de desempleo debido a prejuicios, falta de capacitación adecuada o falta de oportunidades laborales adaptadas a sus capacidades. En la actualidad, a nivel internacional y nacional la discapacidad es reconocida como tema fundamental de derechos humanos, pues ha sido un tema asociado a la discriminación y marginalización de las personas (López, 2017, p.211-220).

En Colombia, en el artículo 25 de la Constitución Política se reconoce que: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades de la protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (Bogotá, 1991, Constitución política de Colombia, Art 25). Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), se calcula que 1300 millones de personas, es decir, el 16% de la población mundial, sufren actualmente una discapacidad importante. Esta situación ha despertado un interés por parte de organismos gubernamentales e instituciones de crear programas innovadores que no solo proporcionen formación para el trabajo, sino que también promuevan la inclusión social, empoderando a las personas con discapacidad para que participen activamente en la sociedad con igualdad de condiciones de vida y de derechos que los demás miembros de la sociedad.

En este contexto, según Meneses, T. (2022) afirma que “la innovación social se entiende como la capacidad de crear soluciones nuevas y efectivas para abordar problemas sociales, es un proceso que no solo busca resolver una problemática específica, sino también transformar las estructuras sociales y mejorar la calidad de vida de los individuos y comunidades involucradas”. De acuerdo a esto, la innovación social no se limita a la tecnología, sino que abarca modelos de trabajo colaborativo, nuevas metodologías educativas y cambios en las políticas públicas que impactan positivamente a la sociedad.

Este artículo aborda una experiencia de innovación social implementada en el

Instituto Tobías Emanuel, donde se ha desarrollado un programa de “formación para el trabajo y el desarrollo humano de jóvenes con discapacidad cognitiva”. A lo largo del artículo, se presentarán los resultados obtenidos mediante este enfoque inclusivo, mostrando cómo los jóvenes involucrados en el programa han adquirido nuevas habilidades laborales, mejorado su calidad de vida y el impacto social generado.

## Metodología

Para esta sistematización se utilizó un paso a paso permitiendo así adquirir toda la información necesaria, identificando primero la experiencia de innovación social mediante herramientas de investigación como: la entrevista semiestructurada y preguntas orientadoras creadas con base a las lecturas y dirigidas a comprender la experiencia, la entrevista se realizó en un ambiente tranquilo y cómodo, a la rectora del programa la Dra. Elizabeth Romero de manera virtual siendo ella la líder y gestora del proyecto brindándonos información sobre el programa “Formación para el trabajo y el desarrollo humano en jóvenes con discapacidad cognitiva”, a partir de las preguntas orientadoras construidas. Se realizó también la observación y trabajo de campo con los actores del programa informando como aportan desde su perfil y su rol a este programa de innovación, consultas en sitios web y archivos institucionales con el fin de reforzar la información dada por los participantes.

Después de este primer acercamiento se procedió a caracterizar la experiencia identificando sus características, recursos, y apropiación social tomando en cuenta los siguientes aspectos: Social y transformadora, participativa, genuina, vigente y consolidada y expansiva. Posterior a esto se realizó la identificación del tipo de innovación, así como también su nivel de maduración mediante la sistematización de toda la información aplicando el índice TRL (Tecnología de Madurez de la Investigación y Desarrollo). El análisis de la información se hizo a partir de las categorías de las dos matrices de medición del grado de maduración de la innovación social, con el fin de evidenciar el impacto del programa de formación en las habilidades laborales y el desarrollo personal de los jóvenes con discapacidad cognitiva, identificando las barreras y los logros en el proceso de inclusión social y laboral.

## Resultados

De acuerdo al análisis que se realizó a toda la información recopilada mediante el índice TRL se logró evidenciar los siguientes resultados: el programa “Formación para el trabajo y el desarrollo humano en jóvenes con discapacidad cognitiva” en el Instituto Tobías Emanuel lleva 15 años en servicio de los jóvenes con discapacidad cognitiva, partiendo de la necesidad de romper los estereotipos que existen sobre las personas con discapacidad cognitiva para su inclusión laboral, logrando mediante diferentes actividades individuales, grupales y espacios adaptados para capacitar a los jóvenes en habilidades sociales, emocionales y laborales promoviendo su inclusión en la sociedad.

Por otro lado, de acuerdo a lo conversado con la Dra. Elizabeth Romero en la entrevista manifiesta que “ellos se preocupan en el fortalecimiento del ser y que su innovación está en procesos, gracias a esto los jóvenes han logrado generar autonomía, confianza y fortalecimiento en la autoestima permitiéndoles enfrentar los retos laborales y personales a los que se ven expuestos en la vida”. El programa “Formación para el trabajo y el desarrollo humano en jóvenes con discapacidad cognitiva” ha compartido los aprendizajes obtenidos en otros ámbitos mediante las alianzas estratégicas con empresas y organizaciones locales, creando un puente entre la educación y el mercado laboral.

Estas colaboraciones permiten a los jóvenes participar en pasantías y prácticas laborales, donde pueden aplicar lo aprendido en un contexto real.

Se demostró también un alto impacto positivo en la comunidad promoviendo una sociedad más inclusiva, garantizando que estas personas tengan las mismas oportunidades de integrarse laboralmente, lo que les permite alcanzar un mayor grado de independencia y una mejor calidad de vida. De igual manera el proyecto ha facilitado la construcción de vínculos con la comunidad logrando que más personas lleguen a adquirir el servicio y buscar una ayuda.

Entre los hallazgos encontrados en el índice TRL se pudo evidenciar que la experiencia de innovación “Formación para el trabajo y el desarrollo humano en jóvenes con discapacidad cognitiva” se encuentra en un nivel de maduración grado 9 analizando las diferentes categorías presentadas entre ellas se encuentran:

**Gestión de las Ideas y de la Creatividad:**

En esta categoría se pudo evidenciar que este proyecto nace con el fin de cubrir una necesidad de la comunidad la cual era generar inclusión en el área laboral a los jóvenes con discapacidad cognitiva, este análisis se complementó con una base de datos e información recolectada por tutores, educadores, estudiantes con el objetivo de indagar más sobre la situación y buscar estrategias frente a las necesidades presentadas como son; fortalecer sus conocimientos habilidades, destrezas, su autoestima independencia y autonomía, creando una metodología basada en el ser como aspecto indispensable en su plan de vida y fortaleciendo además, las habilidades de expresión y comunicación hacia los demás miembros de la comunidad, involucrando docentes, psicólogos, trabajadores sociales, y directivos con el fin de encontrar respuestas a como promover y fortalecer esta iniciativa realizando un plan de actividades psicoeducativas, recreativas, informativas, encuentros pedagógicos, dinámicas grupales, y académicas teniendo claro las necesidades expuestas. Se medirá el impacto del proyecto, bajo el porcentaje de participantes en las actividades. En el siguiente apartado podremos identificar todo el proceso de gestión del desarrollo de la experiencia

### **Gestión del Desarrollo Interactivo Aplicativo:**

En esta categoría se evidencia la implementación de un plan piloto donde se desarrollarán las primeras actividades académicas y psicoeducativas en los jóvenes para que puedan tener su inclusión en el área laboral y serán valorados colectivamente para evaluar la funcionalidad del proyecto. A través de ellos se implementará una autoevaluación para obtener una retroalimentación si se debe realizar cambios en la metodología a implementar logrando un trabajo más eficiente.

Tras el éxito del plan piloto se logra tener un alcance más amplio en la participación de los jóvenes con discapacidad cognitiva y las familias de la ciudad observando un progreso en la unión social y un aumento en los participantes generando más responsabilidad a nivel institucional y logrando obtener unos datos satisfactorios sobre la mira del proyecto. A continuación, se revisará toda la gestión del proceso que se implementó en la experiencia.

### **Gestión del Proceso:**

Se evidencia el proyecto ya consolidado como una organización bien estructurada, donde la junta directiva obtendrá la orientación y las funciones específicas para ponerlas en función de beneficio de los jóvenes, esto accederá a una sostenibilidad a mediano plazo mediante la inscripción a los diferentes programas técnicos laborales creando nuevas sociedades con instituciones locales, ejecutando encuentros grupales e individuales para llevar un control de orientación y aprendizaje, con el fin de que el plan se conserve organizado y sistematizado frente a las necesidades institucionales e individuales. Ahora se analizará la gestión de oportunidades y cambios que se presentan en la experiencia .

### **Gestión de las Oportunidades y Gestión del Cambio / Apropiación Social y Capital**

#### **Social Formado:**

El proyecto a alcanzando su madurez operante y los instrumentos obtenidos han sido aplicados conforme a las necesidades de la población a trabajar. los beneficios obtenidos han

sido una educación inclusiva y de calidad, generando un impacto positivo en la comunidad demostrando que es posible transformar vidas y fomentar la inclusión social.

Este proyecto no solo capacita a los jóvenes, sino que también desafía las barreras sociales y laborales, construyendo un futuro más justo y equitativo para todos. el proyecto denominado “formación para el trabajo y el desarrollo humano en jóvenes con discapacidad cognitiva” está listo para ser replicado en otras instituciones con el fin de maximizar su calidad de vida y de esta manera tener más personas con discapacidad cognitiva incluidas a nivel social, familiar y laboral.

Los hallazgos resaltan cómo una educación inclusiva y adaptada puede superar barreras históricas de exclusión laboral para jóvenes con discapacidad cognitiva. Aunque el impacto es significativo, persisten desafíos relacionados con: La sostenibilidad económica del programa, La resistencia cultural en algunos sectores empresariales, La necesidad de políticas públicas que incentiven y respalden estas iniciativas.

El modelo del Instituto Tobías Emanuel mediante el programa “Formación para el trabajo y el desarrollo humano en jóvenes con discapacidad cognitiva” demuestra que la innovación social no solo genera empleabilidad, sino que transforma vidas al empoderar a los jóvenes para alcanzar una mayor autonomía y calidad de vida.

## Conclusiones

La intervención integral, que combina formación práctica y apoyo psicosocial, ha sido clave para superar barreras emocionales y sociales, permitiendo que los jóvenes se inserten de manera efectiva en contextos laborales adaptados. Asimismo, el programa ha generado transformaciones significativas en el entorno familiar y social, logrando sensibilizar a comunidades y empleadores sobre la importancia de la inclusión.

Por otro lado, las familias han experimentado un cambio positivo en su percepción de las capacidades de sus hijos, lo que contribuye a la sostenibilidad del impacto del programa. No obstante, persisten retos relacionados con la sensibilización de empleadores y la creación de entornos laborales inclusivos que aprovechen plenamente el potencial de los jóvenes.

Finalmente El programa “Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en Jóvenes con Discapacidad Cognitiva”, evaluado en el nivel 9 de madurez tecnológica (TRL), demuestra una consolidación significativa en su implementación, lo que refleja su éxito en entornos reales y su capacidad para generar resultados sostenibles, mostrando avances considerables en los jóvenes en la adquisición de habilidades laborales, personales y sociales contribuyendo significativamente a su autonomía y autoestima, logrando una mayor comprensión de sí mismos, reconociendo sus fortalezas y áreas de mejora, fomentando una identidad positiva y un sentido de pertenencia en el ámbito social y laboral.

## **Recomendaciones**

Desde el punto de vista psicológico, se proponen las siguientes recomendaciones para optimizar y garantizar la sostenibilidad del programa:

### **Fortalecer el Acompañamiento Emocional:**

- Implementar sesiones regulares de intervención psicológica individual y grupal para los participantes, enfocándose en el manejo de la ansiedad, la frustración y los cambios emocionales asociados a los retos laborales.
- Diseñar talleres específicos para fomentar la resiliencia, ayudando a los jóvenes a superar barreras emocionales y sociales en entornos laborales exigentes.

### **Ampliar el Programa Psicoeducativo Familiar:**

- Continuar con actividades dirigidas a las familias para consolidar su rol de apoyo y promover un entorno que refuerce la autonomía y confianza de los jóvenes.
- Crear espacios para que las familias compartan experiencias y aprendizajes, fortaleciendo una red de apoyo emocional y práctico.

### **Promover la Sensibilización Laboral:**

- Desarrollar talleres para empleadores y compañeros de trabajo, orientados a reducir prejuicios y fomentar una cultura de inclusión.
- Ofrecer asesoramiento a las empresas para la adecuación de sus entornos laborales, asegurando que sean accesibles y empáticos con las necesidades de los participantes.

### **Incorporar el Seguimiento Post-Programa:**

- Diseñar estrategias para monitorear el desempeño emocional y laboral de los egresados, identificando posibles obstáculos y áreas de mejora.
- Establecer un sistema de mentoría en el que los jóvenes con experiencia laboral puedan acompañar a nuevos participantes en su transición al mundo laboral.

**Asegurar la Sostenibilidad Psicosocial del Programa:**

- Trabajar en alianzas con entidades públicas y privadas para garantizar la financiación y ampliación del proyecto, extendiendo su impacto a otras comunidades.
- Fomentar la investigación continua para evaluar y adaptar las estrategias psicológicas según las necesidades cambiantes de los participantes y el contexto social.

### Referencias bibliográficas

- Centre International de Recherches et d'Information sur l'Economie Publique, Sociale et Coopérative Valencia, España. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17449696006>
- Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 25. 7 de julio de 1991 (Colombia).
- Hernández, José; Tirado,P; Ariza, A. (2016). *El concepto de innovación social: ámbitos, definiciones y alcances teóricos*. Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, núm. 88, diciembre, pp. 164-199
- Instituto Tobías Emanuel.(18 de noviembre 2024). *Formación para el trabajo*. Recuperado de: <https://tobiasemanuel.org/>
- Instituto Tobías Emanuel.(19 de noviembre 2024). *¿Cómo impacta la vida laboral en la independencia de personas con discapacidad cognitiva?*, recuperado de: <https://tobiasemanuel.org/>
- Jailler, É; González, S; Arias, C; Suárez; L (2020). *Construyendo la innovación social*. Guía para comprender la innovación social en Colombia. Capítulos 1 y 2. DOI: <http://doi.org/10.18566/978-958-764-809-6>
- Janneth Pérez-Botina, F., Judith Erazo-Burbano, A., Madelyn Matabanchoy-Salazar, J., & Fernanda Bastidas-Jurado, C. (2022). Constructos psicológicos relacionados con los procesos de inclusión laboral en personas en condición de discapacidad: una revisión sistemática en Latinoamérica. *Revista Eleuthera*, 24(1), 15–34. <https://doi-org.bibliotecavirtual.unad.edu.co/10.17151/eleu.2022.24.1.2>
- Mañas-Viniegra, L., Rodríguez-Fernández, L., Herrero-de-la-Fuente, M., & Veloso, A I (2023). Nuevas tecnologías aplicadas a la inclusión de las personas con discapacidad en la sociedad digital: Un reto para la comunicación, la educación y la empleabilidad. *Icono 14*, 21(2), 1–19. <https://doi-org.bibliotecavirtual.unad.edu.co/10.7195/ri14.v21i2.2047>

- Medina, R; & Basurto, C. (2018). Discusión de los distintos tipos de innovación. *Revista Publicando*, 5(15 (2)), 59-99. <https://core.ac.uk/reader/236644000>
- Mejía, J. (2020). Epistemología de las políticas de ciencia y tecnología en América Latina. *Cinta de Moebio*, (67), 14–25. <https://doi.org/10.4067/s0717-554x2020000100014>
- Meneses, T (2022). *Innovación*. Radio UNAD
- Organización mundial de la salud. (7 de marzo de 2023). *Discapacidad*. Recuperado de: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
- Oscar, J. H. (2018). *La sistematización de experiencias: práctica y teoría para otros mundos posibles*. Capítulo I. páginas (27- 42) y Capitulo 4. Páginas (135-165)  
<http://www.cinde.org.co/userfiles/files/Novedades.pdf>
- Riaño-Galán, A., García-Ruiz, R., Rodríguez Martín, A., & Álvarez-Arregui, E. (2016). Calidad de vida e inserción socio-laboral de jóvenes con discapacidad. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 18(1), 112–127.
- Roa Mendoza, C., & Acero Robayo, Y. (2021). Sistematización de experiencias. *Germina*, 3(3), 31–38. <https://doi.org/10.52948/germina.v3i3.230>
- Salamanca, O. (2020). Cómo escribir un artículo científico. *CES Medicina*, 34(2), 169-176.  
<http://www.scielo.org.co/pdf/cesm/v34n2/0120-8705-cesm-34-02-169.pdf>
- Virtual. <https://ruv.unad.edu.co/ruvwpp/programas/tramando-sentidos-87- innovacion/>