

Fundación Ideal: De La Voluntad A Los Hechos

María García, Special Projects Coordinator, Foundation IDEAL

29 November -0001

Construir país, hoy en día, en Colombia, es construir paz. Nos encontramos en un período de transición que como tal requiere tiempo. Construir país no es tarea de una sola persona. Todos tenemos la capacidad de construir el país deseado. Cada miembro de la sociedad tiene el potencial de actuar para lograr un impacto positivo en la vida de su comunidad. Sin importar la motivación que se tenga, mientras se trabaje de una forma organizada, constante, autocrítica y creativa, es posible fortalecer el nexo entre los actores de la sociedad civil por un fin común. La construcción de la paz tampoco es sólo responsabilidad y compromiso del gobierno, es el reto de toda la sociedad. La Colombia que queremos es una Colombia justa, equitativa y con una paz sostenible en donde la participación articulada del Estado, la empresa y el sector social logren un impacto medible a largo plazo.

El papel del sector social se justifica por su experiencia y su capacidad de atender necesidades insatisfechas, actuado como un complemento y alternativa del Estado. Su función no es reemplazarlo.

La Fundación Ideal ha compartido esa visión por más de 55 años. La motivación que llevó a Jeanette Perry y a Judith Gutterman a crear nuestra organización respondía a la necesidad de mejorar la calidad de vida de las personas en condición de discapacidad en lo que concierne el acceso a oportunidades. En ese entonces, eran más marcadas las brechas e inequidades sociales, políticas y económicas en nuestro país y, aun así, estas dos mujeres se lanzaron a convertir en realidad un sueño que sigue vivo.

Recientemente, finalizamos un proceso de fortalecimiento institucional con el acompañamiento de la Fundación Compartamos con Colombia, reflexionando sobre nuestro quehacer y la forma de mantenernos vigentes.

Encontramos que la fórmula para lograrlo se explica con el árbol que nos identifica: Un árbol crece y se renueva mientras reciba cuidado, ocupándose de sus amenazas y sus necesidades. No podrá morir. Cuando el entorno nos lo ha exigido, hemos asumido la necesidad de renovarnos, pues debemos ser sólidos para continuar trabajando por el país de manera constante y cumplir nuestro propósito: inclusión de la población en condición de incapacidad.

Nuestro propósito

La problemática sobre la cual trabajamos está determinada por la necesidad de empleo que enfrenta gran parte de la población colombiana. La tarea se hace más urgente con el discapacitado, quien, además de la

falta de oportunidades y la dificultad de acceso al mercado laboral, tiene pocas posibilidades para competir con otros, haciéndolo más vulnerable.

Las personas en condición de discapacidad se enfrentan a la desigualdad en la dinámica de la inserción laboral y a la discriminación en el mercado de trabajo, lo cual contribuye al aumento de la desigualdad social, la pobreza y la exclusión social. Estas personas corren el riesgo de convertirse en ciudadanos de "segunda categoría," al no poder acceder a un trabajo digno y en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos o no poder trabajar en espacios diferenciados o protegidos.

En Colombia, más de la mitad de los discapacitados están en edad de trabajar, son jóvenes que no pasan de los 30 años. De acuerdo con la Fundación Saldarriaga Concha, hay alrededor de *"3 millones de personas en condición de discapacidad, de las cuales el 52% está en edad productiva, pero sólo el 15,5% realiza algún tipo de trabajo."* Las tasas de actividad y empleo de esta población, son, en gran parte, sensiblemente inferiores en comparación con otros grupos vulnerables.

Para lograr la reducción de la desigualdad y la discriminación, el Estado colombiano ha puesto en marcha políticas activas de empleo dirigidas a mejorar la empleabilidad de las personas en condición de discapacidad, facilitar su transición hacia el empleo e impulsar su desarrollo profesional. El marco normativo

brinda las herramientas. El reto es hacerlas realidad.

Es así como, es necesario incrementar las oportunidades de capacitación y formación con el fin de ampliar su presencia en el mercado laboral. Las organizaciones cómo IDEAL que promueven el tema, deben tener un enfoque que vaya más allá de la preparación del individuo en condición de discapacidad para acceder a un empleo y se ocupe de sus competencias previas. Por otro lado, la tarea incluye también a las familias y a las empresas. Queremos y necesitamos programas inclusivos en el sector productivo, pero teniendo claro su forma de participar.

La Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad establece los fundamentos de la inclusión laboral a partir de la igualdad de oportunidades, remuneración, protección contra el acoso, condiciones de trabajo saludables y demás temas relacionados con el trabajo digno.

El enfoque de la Fundación Ideal refleja la visión actual sobre discapacidad de la Convención. Nuestra experiencia y el aprendizaje adquirido en el Pacto de Productividad fueron claves para rediseñar el modelo de intervención hace tres años, el cual incluye los elementos esenciales para responder a las necesidades del entorno de discapacidad en el país.

Nuestro Programa de Adaptación Integral

La Fundación IDEAL es una organización de valores, el programa de Adaptación Laboral que ofrecemos está fundamentado en la dignidad de la persona y en valores profundos que promueven la inclusión, los derechos y la autodeterminación. Consideramos que la inclusión es el reconocimiento y valoración de la diversidad como una realidad y como un derecho humano, en el que todas las personas hacen parte, es mejorar la calidad de vida de todos, es estar capacitados para entender la diversidad, es simplemente el respeto a la condición de persona.

En nuestro programa de Adaptación Integral partimos de la premisa según la cual la formación debe responder a los intereses de la población y debe ser variada. Es por esto por lo que brindamos capacitaciones en competencias blandas y en actividades productivas requeridas en el mercado laboral. El objetivo del programa es preparar a la persona en condición de discapacidad, para que adquiera las competencias sociales y laborales necesarias para lograr su inclusión en la sociedad, ubicándolos laboralmente bajo las mismas condiciones y exigencias que tiene cualquier persona en el mercado.

Estamos convencidos de que, ante una oportunidad laboral, la persona en condición de discapacidad que aspira a un puesto puede ser tenida en cuenta por sus habilidades y competencias. El éxito del programa está en lograr descubrir el potencial de la persona, sus fortalezas y su capacidad de mostrar que es capaz de aprender y actuar por sí mismo.

Para alcanzar el objetivo del programa, es fundamental, desde el primer contacto con la persona, determinar si quiere y puede trabajar como empleado en una empresa. Es necesario conocer la familia, su pasado, su presente, sus expectativas y su entorno. Para ello, hemos dividido el proceso en las siguientes etapas:

- **Período de Evaluación:** En un primer momento, la persona ingresa a un periodo de evaluación. Se trata de un proceso integral en el que se habla con la persona para poder establecer cuáles son sus conocimientos, potencialidades, destrezas y habilidades. A partir de los resultados, para cada beneficiario y la familia, se diseña un plan con metas y objetivos, acompañado de un plan de vida.
- **Período de Formación:** La etapa de evaluación es seguida por un proceso de formación con una duración de seis meses. Este periodo está dividido en dos ciclos: En el primero, el 50% del tiempo es dedicado a la capacitación y el otro 50% a un simulacro de empresa; en el segundo ciclo, el 70% del tiempo es dedicado a un simulacro de empresa y el 30% a una capacitación. En esta etapa los beneficiarios están involucrados en actividades que les permiten aprender sobre las tareas diarias de un ambiente de trabajo, logrando asimilar hábitos laborales en un contexto con aplicación práctica sobre lo que es una empresa. Al culminar la capacitación, lo deseable es que la persona haya

alcanzado los niveles necesarios de funcionalidad, conocimientos y competencias técnicas, ciudadanas y sociales que les permitan incluirse.

El papel de la Empresa

El mejor aliado de la adaptación integral es la empresa. Ideal pone todo su empeño en capacitar a las personas identificando, fortaleciendo y potencializando sus habilidades y competencias, pero no sería un aporte efectivo a la inclusión si no hay una oportunidad de empleo. La adaptación integral necesita a la empresa. Ideal necesita aliados del sector productivo para la promoción de una inclusión laboral digna, plena, productiva y remunerativa. Para lograrlo, es necesario articular al empresario con los programas de capacitación como el que brinda Ideal. Sin embargo, somos conscientes que la tarea no es fácil. Se requiere de un cambio de mentalidad por lo que el proceso debe ser paulatino. Nuestra manera de contribuir con esto es a través de la promoción y generación de información sobre inclusión laboral y discapacidad.

La inclusión laboral es una opción para la empresa y debe consistir en la adopción de acciones no discriminatorias y en la construcción de una infraestructura con condiciones de accesibilidad para todos. Desde esta perspectiva, la empresa debe emprender acciones de su propia iniciativa para contratar a personas en condición de discapacidad desde una perspectiva social.

Conclusión

Un rompecabezas tiene las piezas necesarias para construir un todo. El reto es armarlo cuando las piezas son diferentes pues cada una tiene su lugar. Así como existe la diferencia entre las piezas del rompecabezas, en nuestra comunidad, cada miembro que la integra es diferente y tiene su lugar. Partiendo de esta idea, IDEAL le ha apostado a la diferencia para construir capital social. El objetivo no ha sido el de trabajar por una minoría sino contribuir a hacer una sociedad mejor. Somos una organización viva, capaz de amoldarse a los cambios sin cambiar su esencia y sin perder su filosofía. Nuestra propuesta es creativa porque la construimos basándonos en la investigación y en la experiencia que nos dejaron los errores cometidos y los logros obtenidos.

Es justo hablar de nuestras equivocaciones. Fallamos en diversificar la población atendida cuando aún el modelo no estaba madurado; en establecer metas de población atendida en el modelo de formación, involucrando solamente personas en condición de discapacidad de estratos 5 y 6; en no reforzar el discurso a las empresas sobre inclusión con cifras que mostraran el valor agregado de Ideal, por temor a exponernos y confundir responsabilidad social empresarial con filantropía. Sin embargo, una vez identificados, nos enfocamos en corregirlos. Este ejercicio nos permitió descubrir ideas innovadoras y, con ello, comprender que somos capaces

de cumplir con nuestra misión sin importar el tamaño del reto de ayudar a toda persona que llega a Ideal.

Los resultados hablan por sí solos:

	BENEFICIARIOS ADAPTACIÓN INTEGRAL	PERSONAS INCLUIDAS
2014	46	16
2015	41	22
2016	67	19
Total	154	57

- El 37% de la población del programa de Adaptación Integral están incluida.
- El 67% de la población incluida lleva más del año de permanencia en su trabajo.
- El 17.5% están en famiempresas.
- El 82.4% ubicados laboralmente están con contrato.