

¿Inclusión, Reinserción O Resocialización? Generando Oportunidades Bajo Un Modelo De Gestión Empresarial¹

Esperanza Marlene Zapata Carnaqué^{*2}

edeza01@ucvvirtual.edu.pe

RESUMEN

La investigación se centra en analizar y proponer cómo los Estados y las empresas privadas podrían integrar a aquellas personas que por diversas razones no son consideradas parte activa e importante de la sociedad. La inclusión se refiere a brindar igualdad de oportunidades y derechos a todas las personas, sin importar su origen o características individuales. La reinserción se enfoca en apoyar a aquellos que han estado fuera de la sociedad, como personas que han estado en prisión o han experimentado exclusión. Por otro lado, la resocialización implica adquirir habilidades y valores socialmente aceptados después de situaciones de marginación. En este estudio cualitativo basado en la revisión bibliográfica, se realizó una búsqueda exhaustiva de artículos relacionados con modelos de gestión empresarial para la inclusión, reinserción o resocialización de personas en situación de vulnerabilidad. Se seleccionaron los artículos relevantes y se llevó a cabo una revisión crítica de la literatura. Mediante el análisis temático, se identificaron los temas recurrentes y los patrones emergentes en la literatura revisada. Las conclusiones destacaron la importancia de la gestión empresarial para promover la inclusión y la resocialización, y se enfatizó la necesidad de construir una sociedad más inclusiva y solidaria.

Palabras Claves: Inclusión; Reinserción; Resocialización; Modelo; Gestión; Empresa.

¹ Derivado del proyecto de investigación: Modelo de gestión empresarial para incentivar la reinserción económica y social con valores de los reclusos del establecimiento penal de Picsi.

² Licenciado en Administración por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (Perú). Segundo título profesional de Especialista en Administración Pública por la misma universidad. Egresada de la Maestría en Ética, Responsabilidad Social y Desarrollo Integral por la Universidad Católica de Trujillo. Maestra en Ciencias Económicas con mención en Administración de Negocios y Doctora en Planificación y Gestión por la Universidad Nacional de Trujillo (Perú). Posdoctora en Estrategias Didácticas para la Investigación Científica con énfasis en el Pensamiento Complejo por la Universidad Nacional del Centro. Gerente Público por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR y docente universitario de posgrado en la Universidad Santiago de Cali (Colombia). Líneas de investigación: Gestión Pública, Gestión del Talento Humano, Equidad e Inclusión, Ética. Correo electrónico: edeza01@ucvvirtual.edu.pe

*Autor principal

Inclusion, Reinsertion, Or Resocialization? Generating Opportunities Under A Business Management Model

ABSTRACT

The research focuses on analyzing and proposing how states and private companies could integrate those individuals who, for various reasons, are not considered an active and important part of society. Inclusion refers to providing equal opportunities and rights to all individuals, regardless of their origin or individual characteristics. Reintegration focuses on supporting those who have been outside of society, such as individuals who have been in prison or have experienced exclusion. On the other hand, resocialization involves acquiring socially accepted skills and values after situations of marginalization. In this qualitative study based on literature review, an exhaustive search of articles related to business management models for the inclusion, reintegration, or resocialization of individuals in vulnerable situations was conducted. Relevant articles were selected, and a critical review of the literature was carried out. Through thematic analysis, recurring themes and emerging patterns in the reviewed literature were identified. The conclusions highlighted the importance of business management in promoting inclusion and resocialization, emphasizing the need to build a more inclusive and supportive society.

Keywords: Inclusion; Reintegration Business; Resocialization; Model; Management;

Artículo recibido 05 mayo 2023

Aceptado para publicación: 05 junio 2023

INTRODUCCIÓN

La inclusión, la reinserción y la resocialización son conceptos fundamentales en el ámbito social y empresarial, ya que buscan generar oportunidades y fomentar la participación plena de todos los individuos en la sociedad. Estos términos han adquirido una relevancia creciente en las últimas décadas, a medida que se reconoce la importancia de promover la igualdad de oportunidades y superar las barreras que limitan la participación de ciertos grupos de personas.

Como lo manifiesta Yousafzai (2013), la inclusión es no solo una cuestión de derechos humanos, sino también una cuestión de justicia económica. Al abrir las puertas a personas de diversos orígenes y habilidades, las empresas pueden beneficiarse de un mayor talento, perspectivas innovadoras y una fuerza laboral más diversa y productiva.

En el contexto empresarial, la adopción de un enfoque inclusivo y el desarrollo de programas de reinserción y resocialización pueden brindar numerosos beneficios tanto a las organizaciones como a la sociedad en general. Al promover la diversidad y la igualdad de oportunidades, las empresas pueden fortalecer su competitividad, mejorar su reputación y contribuir al desarrollo sostenible. Además, estas iniciativas permiten la integración de individuos que han enfrentado situaciones de exclusión social o que se encuentran en procesos de reintegración tras períodos de privación de libertad.

La inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad es una cuestión de justicia social y derechos humanos. Como mencionó Mandela (1995) la discriminación es una práctica cruel que hiere y divide, impidiendo que las personas vivan en armonía y disfruten de su pleno potencial. Es fundamental que las empresas asuman un rol activo en la promoción de la inclusión y la eliminación de barreras que obstaculizan la participación de determinados grupos.

En este sentido, la resocialización y la reinserción juegan un papel crucial en la construcción de sociedades más equitativas y justas. Como afirmó Goffman (1963) el estigma social es uno de los obstáculos más significativos que las personas deben superar al intentar reintegrarse en la sociedad. Por lo tanto, es responsabilidad del Estado y de las empresas crear entornos laborales que fomenten la recuperación, el

aprendizaje y el crecimiento de las personas que buscan reinserirse tras períodos de marginalización, pues como lo sostiene Mandela (1995), la educación es el arma más poderosa para cambiar el mundo y es un paso crucial hacia la construcción de una sociedad más inclusiva y resiliente.

La inclusión laboral y social se ha convertido en una preocupación creciente en el ámbito empresarial. La inclusión es no solo una cuestión de derechos humanos, sino también una cuestión de justicia económica Yousafsai (2019). Al abrir las puertas a personas de diversos orígenes y habilidades, las empresas pueden beneficiarse de un mayor talento, perspectivas innovadoras y una fuerza laboral más diversa y productiva. A lo largo de este trabajo, examinaremos el impacto de la inclusión, la reinserción y la resocialización en el ámbito empresarial, analizando sus beneficios tanto para las organizaciones como para los individuos involucrados. Asimismo, exploraremos estrategias y prácticas que pueden implementarse en el marco de un modelo de gestión empresarial para generar oportunidades y promover la participación plena de todos los miembros de la sociedad.

INCLUSIÓN, REINSERCIÓN Y RESOCIALIZACIÓN EN EL MARCO DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE Y LA AGENDA 2030

La inclusión, la reinserción y la resocialización desempeñan un papel fundamental en la promoción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por las Naciones Unidas. Los ODS son un conjunto de metas globales que buscan abordar los desafíos sociales, económicos y ambientales más apremiantes para lograr un futuro sostenible e inclusivo para todos. Estos objetivos tienen como objetivo erradicar la pobreza, garantizar la igualdad de género, promover la educación de calidad, proteger el medio ambiente y fomentar sociedades pacíficas e inclusivas.

La inclusión es esencial para alcanzar varios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. El ODS 1, que se centra en la erradicación de la pobreza, reconoce que la exclusión social y económica es una de las principales causas de la pobreza. Al fomentar la inclusión de grupos marginalizados, como personas con discapacidades, minorías étnicas y de género, y personas en situación de vulnerabilidad, se puede avanzar en la reducción de la pobreza y la desigualdad.

Asimismo, la inclusión está intrínsecamente vinculada al ODS 4, que busca garantizar una educación de calidad inclusiva. Al proporcionar igualdad de acceso a la educación, independientemente de la procedencia socioeconómica, el género o la discapacidad, se promueve la inclusión y se abre la puerta a oportunidades de aprendizaje y desarrollo para todos los individuos.

La reinserción y la resocialización están estrechamente relacionadas con el ODS 8, que tiene como objetivo promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos. La reinserción laboral de personas que han enfrentado períodos de exclusión social, como exreclusos o personas en situación de calle, contribuye a la generación de empleo inclusivo y al desarrollo de sociedades más equitativas.

Además, la resocialización se alinea con el ODS 16, que busca promover sociedades pacíficas, justas e inclusivas. La rehabilitación de individuos que han estado involucrados en actividades delictivas y su reintegración en la sociedad es fundamental para la construcción de comunidades seguras y la reducción de la violencia.

En este orden de ideas, la inclusión, la reinserción y la resocialización son pilares fundamentales para el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Estos enfoques no solo promueven la igualdad de oportunidades y la justicia social, sino que también contribuyen a construir sociedades más inclusivas, equitativas y sostenibles. Al fomentar la participación plena de todos los individuos, independientemente de su origen, género, habilidades o antecedentes, podemos avanzar hacia un futuro en el que todas las personas tengan la oportunidad de desarrollar su potencial y contribuir al desarrollo colectivo. Es responsabilidad de todos, desde las empresas hasta las organizaciones y los gobiernos, trabajar juntos para garantizar la inclusión, la reinserción y la resocialización como componentes clave en la búsqueda de un mundo más justo y sostenible para las generaciones presentes y futuras.

INCLUSIÓN

La inclusión es un concepto clave en el ámbito social que busca garantizar la participación plena y equitativa de todas las personas en la sociedad, independientemente de sus características individuales o

circunstancias. En las últimas décadas, se ha reconocido cada vez más la importancia de fomentar la inclusión como un valor fundamental para construir sociedades justas y sostenibles. La inclusión social, educativa y laboral es un objetivo fundamental para promover sociedades equitativas y justas, donde todas las personas tengan igualdad de oportunidades y puedan desarrollar su potencial.

La inclusión se basa en el principio de igualdad de oportunidades y en el respeto a la diversidad. Como señala Bietti (2023), la inclusión implica reconocer y valorar la diversidad de las personas y garantizar que todos los individuos tengan las mismas oportunidades y derechos en todos los ámbitos de la vida. Esta perspectiva reconoce la importancia de superar las barreras y prejuicios que pueden excluir a ciertos grupos de la sociedad.

La inclusión tiene un impacto significativo en la vida de las personas. Un estudio realizado por Cazzaniga & Susso (2015) encontró que las personas que experimentan un sentido de inclusión experimentan una mayor satisfacción con su vida y una mejor salud mental. Además, la inclusión también tiene beneficios económicos. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021), la inclusión laboral de grupos minoritarios y personas con discapacidad puede impulsar el crecimiento económico y reducir la desigualdad.

En la sociedad contemporánea, la inclusión se ha convertido en una prioridad en la agenda global. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas establecen metas específicas para promover la inclusión y la igualdad en todas las áreas de la vida. Como señala Camarero (2023), la inclusión es un factor clave para construir un mundo más justo y sostenible para todos. En este sentido, es importante abordar la inclusión especialmente de los grupos más vulnerables tales como mujeres, LGTBQ+, personas con discapacidad y ex reos, garantizando así su participación plena en todos los ámbitos de la vida y el disfrute de todos sus derechos.

La inclusión de las mujeres es un aspecto crucial para lograr la igualdad de género (Ta-Johnson et al., 2022). Implica asegurar su acceso a la educación de calidad, promover su participación en roles de liderazgo y

eliminar las barreras que limitan su progreso en el ámbito laboral. Además, es necesario fomentar una cultura de respeto y equidad que aborde la discriminación y la violencia de género.

La inclusión de personas LGTBQ+ se basa en garantizar la igualdad de derechos y oportunidades para individuos de diversas orientaciones sexuales e identidades de género. Chaparro-Pérez et al. (2023) sostiene que esto implica la erradicación de la discriminación y el estigma, la promoción de entornos seguros y libres de prejuicios, y el reconocimiento pleno de los derechos civiles y humanos de las personas LGTBQ+. La educación inclusiva y la promoción de la diversidad son fundamentales para construir sociedades más respetuosas e inclusivas.

La inclusión de personas con discapacidad es esencial para garantizar que todos los individuos tengan igualdad de oportunidades y acceso a los recursos necesarios para su pleno desarrollo. Esto implica la eliminación de barreras físicas y sociales, la adaptación de entornos y la promoción de la accesibilidad, así como la implementación de políticas que promuevan la inclusión laboral y educativa de las personas con discapacidad.

En este sentido, los países iberoamericanos han ratificado la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad la cual establece obligaciones en materia de trabajo y empleo para los Estados que la conforman. Entre ellas, las obligaciones legislativas con especial énfasis en tres aspectos tales como las condiciones de selección, la incorporación al empleo y las condiciones de acceso y del puesto de trabajo (Díaz García et al., 2021).

Finalmente, en el caso de personas que estuvieron privadas de su libertad, es un aspecto fundamental en su proceso de reintegración exitosa a la sociedad la provisión de oportunidades laborales, programas de capacitación y apoyo emocional porque estas contribuyen a su rehabilitación y reducción de la reincidencia delictiva (Zapata & Rodríguez, 2018). Además, al eliminar los estigmas y prejuicios asociados a los antecedentes penales, se facilita su inclusión laboral y social, permitiéndoles reconstruir sus vidas de manera positiva.

REINSERCIÓN

La reinserción es un concepto utilizado para describir el proceso de incorporación de personas que han estado previamente excluidas o marginadas, especialmente aquellas que han estado involucradas en actividades delictivas o que han pasado tiempo en prisión. La reinserción se enfoca en brindar apoyo y oportunidades a estas personas para que puedan reintegrarse exitosamente en la sociedad y llevar una vida productiva y libre de delitos.

Como lo sostienen Nolet & François (2021), la reinserción tiene como objetivo principal ayudar a los individuos a superar las barreras y estigmas asociados a su pasado y proporcionarles las herramientas necesarias para construir una vida mejor. Esto implica brindar programas y servicios de rehabilitación, como educación, capacitación laboral, asesoramiento psicológico, apoyo social y acceso a empleo estable. También implica fomentar cambios positivos en el comportamiento, las actitudes y las habilidades de toma de decisiones.

Un punto focal de toda esta parte es que las personas en situación de vulnerabilidad necesitan sobre todo reinsertarse al campo laboral. La reinserción laboral implica una serie de pasos y acciones que van más allá de la simple búsqueda de empleo. Comienza con la evaluación de las habilidades, competencias y experiencia laboral de la persona, identificando áreas de mejora y necesidades de capacitación. Luego, se pueden ofrecer programas de formación y capacitación específicos para adquirir nuevas habilidades o mejorar las existentes, con el fin de aumentar las oportunidades de empleo.

Además, la reinserción laboral implica el apoyo en la búsqueda activa de empleo, brindando orientación y asesoramiento sobre estrategias de búsqueda, redacción de currículums y preparación para entrevistas. También puede incluir la intermediación laboral, donde se establece contacto entre los empleadores y las personas en proceso de reinserción, facilitando así su acceso a oportunidades laborales.

Es importante destacar que la reinserción laboral no solo se centra en encontrar un empleo, sino también en garantizar su sostenibilidad y promover el crecimiento profesional a largo plazo. Esto implica brindar apoyo

adicional una vez que la persona ha sido contratada, como mentoría en el lugar de trabajo, capacitación continua y desarrollo de habilidades específicas para el crecimiento profesional.

La reinserción exitosa no es un proceso lineal y puede variar según las circunstancias individuales y los recursos disponibles. Requiere la colaboración y el compromiso de diferentes actores, incluidas las autoridades penitenciarias, los servicios sociales, las organizaciones comunitarias y los empleadores, para brindar un entorno propicio y apoyo adecuado.

Es importante destacar que la reinserción no solo beneficia a las personas individualmente, sino también a la sociedad en su conjunto. Al brindar oportunidades y apoyo a quienes han estado involucrados en el sistema penal, se contribuye a la obtención de ingresos y estabilidad, al fomento de la inclusión social, a la reducción de los índices de pobreza, a la reducción de la posibilidad de reincidencia delictiva y a la promoción de la seguridad y la cohesión social (Zapata & Rodríguez, 2018).

RESOCIALIZACIÓN

Los términos "resocialización" y "reinserción" a menudo se utilizan indistintamente para describir el proceso de reintegración de personas que han estado involucradas en conductas delictivas o han pasado por el sistema de justicia penal. Ambos términos se refieren a la misma idea de facilitar la transición de los individuos hacia una vida socialmente responsable y productiva.

Tanto la resocialización como la reinserción buscan promover cambios positivos en las actitudes, valores y comportamientos de los individuos, y proporcionarles las habilidades y oportunidades necesarias para su reintegración en la sociedad. Ambos procesos incluyen programas y servicios de rehabilitación, educación, capacitación laboral, apoyo psicológico y desarrollo de habilidades sociales.

La diferencia en la elección de términos puede variar según el contexto o la región en la que se utilicen. Algunas veces, la resocialización se enfoca más en la transformación y cambio profundo de las personas, abordando aspectos emocionales y psicológicos, mientras que la reinserción puede tener un enfoque más práctico y centrado en la adquisición de habilidades y la búsqueda de empleo.

La resocialización es un concepto que se refiere al proceso de reintegración de individuos que han estado involucrados en conductas delictivas o han pasado por el sistema de justicia penal, con el objetivo de que puedan llevar una vida socialmente responsable y productiva. La resocialización busca transformar las actitudes, valores y comportamientos de los individuos, y brindarles las habilidades y oportunidades necesarias para su reinserción en la sociedad.

La resocialización se enfoca en abordar las causas subyacentes de la conducta delictiva y promover cambios positivos en la vida de las personas. Esto implica la implementación de programas de rehabilitación y reintegración que abarcan áreas como la educación, la capacitación laboral, el apoyo psicológico, el desarrollo de habilidades sociales y la participación en actividades comunitarias. Estos programas buscan proporcionar a los individuos las herramientas necesarias para superar las barreras y desafíos que puedan enfrentar al regresar a la sociedad.

Se basa en la idea de que las personas tienen la capacidad de cambiar y crecer, y que la reintegración exitosa en la sociedad es posible. Se centra en brindar oportunidades de cambio y desarrollo personal, y en ayudar a los individuos a construir una identidad positiva y una conexión significativa con la comunidad.

Al igual que la reinserción, la resocialización no es un proceso lineal y puede variar según las circunstancias individuales y los recursos disponibles. Requiere un enfoque multidimensional que involucra a diferentes actores, como las instituciones penitenciarias, los servicios sociales, los profesionales de la salud mental, las organizaciones comunitarias y la sociedad en general.

EL MODELO DE GESTIÓN

Los modelos de gestión empresarial son herramientas y enfoques que se utilizan para administrar eficientemente una organización. Cada modelo tiene sus propias características y beneficios, y la elección del modelo adecuado depende de las necesidades y los objetivos específicos de la empresa. La tecnología, los recursos humanos, la globalización y la orientación al cliente son aspectos clave que se consideran en la gestión empresarial actual. La implementación exitosa de un modelo de gestión requiere una combinación

de liderazgo efectivo, estrategias adecuadas y una cultura empresarial que promueva la innovación y el enfoque en los resultados.

El modelo de gestión conocido como "dirección por objetivos" se basa en establecer metas claras y medibles para cada departamento o individuo en la organización. El enfoque se centra en el logro de resultados específicos y se utiliza para alinear los esfuerzos de todos los miembros de la empresa hacia un objetivo común.

La "planificación de proyectos" es otro modelo de gestión ampliamente utilizado, especialmente en empresas que se dedican a la ejecución de proyectos. Consiste en definir las actividades, los plazos y los recursos necesarios para alcanzar los objetivos del proyecto de manera eficiente. Este enfoque garantiza una mejor coordinación y seguimiento de todas las tareas involucradas.

El "presupuesto base cero" es un modelo de gestión que implica que cada departamento o área de la empresa debe justificar y solicitar sus recursos desde cero cada año. A diferencia del enfoque tradicional de presupuesto incremental, donde se basa en los presupuestos anteriores, este modelo obliga a una revisión exhaustiva de los gastos y prioridades en cada período.

Por último, el "sistema arriba-abajo" es un modelo de gestión jerárquico en el cual las decisiones y las directrices se transmiten de los niveles superiores a los niveles inferiores de la organización. Este enfoque se centra en una estructura de autoridad clara y una comunicación efectiva para garantizar que las metas y los objetivos se implementen en todos los niveles de la empresa.

EXPERIENCIAS EXITOSAS DE INCLUSIÓN, REINSERCIÓN Y RESOCIALIZACIÓN

Si bien es cierto no es posible asegurar firmemente que modelos empresariales o acciones gubernamentales aseguren por sí solas el éxito en la inclusión, reinserción y resocialización, es importante mencionar que un modelo de gestión basado en la diversidad e igualdad y que fomente la diversidad y la igualdad como valores fundamentales podría ser el primer paso. Esto implica establecer políticas y prácticas que promuevan la contratación inclusiva, eliminando cualquier forma de discriminación y garantizando

igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su origen étnico, género, orientación sexual, discapacidad, entre otros aspectos.

Otro modelo de gestión interesante es el que desarrolla programas de capacitación y sensibilización tanto para los empleados como para los directivos y líderes de la organización en el que se abordarán temas relacionados con la diversidad, inclusión, estigmatización y prejuicios, fomentando por consiguiente una cultura empresarial inclusiva y promoviendo la empatía y el respeto hacia las personas en situaciones de reinserción o resocialización.

Lo antes dicho debe ir de la mano necesariamente con la adaptación de los entornos laborales es esencial para asegurar la inclusión y el bienestar de las personas en proceso de reinserción o resocialización. Esto implica proporcionar ajustes razonables para personas con discapacidad, implementar políticas de conciliación laboral y personal, y promover la participación activa y el empoderamiento de todos los empleados.

Todo esto en el marco del establecimiento de alianzas y colaboraciones entre el Estado y la empresa privadas con el fin de facilitar la identificación de oportunidades de empleo, programas de formación y apoyo social para las personas en procesos de reinserción o resocialización implementando por supuesto mecanismos de supervisión, control y retroalimentación constantes para medir el impacto de las acciones llevadas a cabo en términos de inclusión, reinserción y resocialización. Esto permitirá identificar áreas de mejora, ajustar las estrategias implementadas y garantizar el cumplimiento de los objetivos establecidos.

Un punto importante de mencionar es también que existen diversas experiencias exitosas en el mundo de la inclusión, reinserción y resocialización que han demostrado resultados positivos en la reintegración de personas en la sociedad. Entre las más importantes podemos contar al Programa HOPE en Estados Unidos. Este programa implementado en Hawai se enfoca en la reinserción de ex delincuentes a través de un enfoque holístico que abarca la educación, el empleo, el tratamiento de adicciones y el apoyo comunitario. Ha logrado reducir significativamente las tasas de reincidencia y ha brindado oportunidades reales para que los participantes reconstruyan sus vidas.

Un programa parecido es "Transición a la Vida Libre" de Noruega el cual se enfoca en la resocialización de personas que han cumplido condena en prisión. Proporciona apoyo integral, incluyendo vivienda, empleo, educación y tratamiento, con el objetivo de facilitar una transición exitosa a la vida en libertad y reducir la reincidencia delictiva.

Asimismo, el Proyecto Hekima – Kenia se centra en la reinserción de mujeres liberadas de la prisión. Proporciona capacitación vocacional, apoyo psicosocial y asesoramiento legal para ayudar a estas mujeres a reintegrarse en la sociedad y encontrar empleo. Ha demostrado altos índices de éxito en la reintegración y ha empoderado a las mujeres para que sean autosuficientes y eviten la reincidencia.

En Colombia el Programa Aprendices de Paz brinda oportunidades de educación y capacitación laboral a jóvenes excombatientes que han dejado los grupos armados en Colombia. A través de la educación, la formación en habilidades y el apoyo psicosocial, se les ofrece una alternativa a la violencia y se les ayuda a reintegrarse en la sociedad como miembros productivos.

Otro interesante programa es "Yo, sí puedo" desarrollado en Cuba que tiene como objetivo brindar educación básica a adultos analfabetos y desfavorecidos. A través de un enfoque de enseñanza adaptado a sus necesidades y circunstancias, ha logrado alfabetizar a millones de personas en todo el mundo, empoderándolas y abriendo nuevas oportunidades educativas y laborales.

Un programa para personas con discapacidad es "Soy Capaz" de España el cual se centra en la inclusión laboral de personas con discapacidad. A través de alianzas con empresas y el apoyo de profesionales especializados, se busca ofrecer oportunidades de empleo adaptadas a las habilidades y capacidades de las personas con discapacidad, promoviendo su autonomía e integración laboral.

Por otro lado, el Proyecto "Liberando Voces" – México tiene como objetivo empoderar y reintegrar a mujeres víctimas de violencia de género a través del arte y la expresión creativa. Se les brinda espacios seguros y terapéuticos donde pueden compartir sus experiencias, reconstruir su autoestima y desarrollar habilidades artísticas, promoviendo así su empoderamiento y reinserción en la sociedad.

Finalmente, en Reino Unido se ha implementado el Programa “Open Doors” centrado en la inclusión laboral de personas pertenecientes a la comunidad LGTB+. A través de la sensibilización, la capacitación y la promoción de políticas inclusivas en el lugar de trabajo, busca eliminar la discriminación y garantizar igualdad de oportunidades para las personas LGTB+ en el ámbito laboral.

A continuación, presento una tabla donde se muestran las iniciativas de la empresa privada para reinserir laboralmente a personas que estuvieron privadas de su libertad:

Tabla 1: Experiencias exitosas de reinserción laboral para ex reclusos de Establecimientos Penitenciarios

Experiencia de reinserción laboral	Involucrados	Productos
Fundación Caleidoscopio Uruguay	La Dirección Nacional de Apoyo al Liberado (DINALI, ex Patronado de Liberados). Está integrada por un Consejo de Administración honorario, presidido por la directora de la DINALI e integrado por cinco miembros elegidos por el Ministro del Interior. El control de la actividad estará a cargo de una comisión fiscalizadora que podrá revisar las cuentas, documentación y libros de contabilidad. Además, controlará los aspectos legales, impositivos de la actividad y el cumplimiento de los objetivos de la fundación.	Dos unidades de negocio: Peluquería canina y lavadero de autos
Prison Art – México: https://www.prisonart.com.mx/	Empresa privada creada por Jorge Cueto-Felgueroso mientras se encontraba recluso.	Cinco tiendas en México para venta de carteras, bolsos, billeteras, correas, chaquetas y abrigos de cuero pintados por ex internos de los establecimientos penales de México. Se comercializan también vía internet.
Chef – in – training – Estados Unidos	Iniciativa privada de la fundación DOE.	Capacita a ex convictos en cocina para ser empleados

		por The Shakespeare en el Hotel William y Pondicheri en Flatiron.
Programa de reinserción laboral – Chile	La Cámara Chilena de la Construcción (CChC), la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA) y el Ministerio de Agricultura han creado un proyecto de reinserción laboral para ex reos con las siguientes características: Mayores de 18 años; saber leer y escribir; presencia de vínculos de apoyo familiar; de preferencia con escolaridad básica completa; ausencia de trastornos graves de personalidad y sin consumo problemático de drogas; capacidad de sobreponerse a la adversidad y que el tipo de delito no tenga relación contra la familia y/o menores.	Contratación de ex reos en empresas privadas solidarias: Constructora Cerco S.A; DLP Ltda; Novatec Edificios; Desarrollos constructivos Axis; Eguiguren Besomi Constructora; Moller y Pérez Cotapos; Desco S.A; Icafal Ingeniería y Construcción; y Socovesa.
Programa Shigoto – Japón	Ministerio de Justicia del Japón quien será el encargado de organizar el programa, con el subsidio de Nippon Foundation y de la empresa privada.	Contratación de ex convictos por parte de siete empresas privadas de Japón como restaurantes y empresas manufactureras.
Proyecto de cupo laboral a ex reos – Argentina	Dirección Provincial de Control y Asistencia Post Penitenciaria quien dirigirá el proyecto, el Ministerio de Trabajo quien brindará capacitación laboral permanente y gratuita para los ex reos con posibilidad de acceder a financiamientos de hasta 10 mil pesos para emprendimientos familiares o cooperativas. El acceso a este proyecto se realizará a través de órdenes judiciales, que serán evaluadas por un equipo interdisciplinario dependiendo de su comportamiento, interés en los estudios y en la capacitación, etc.	

Programa Reinicia – México	La Secretaría de Desarrollo Social quien dirigirá el Programa, la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo que entregará becas de capacitación laboral, el Registro Civil para el trámite y la obtención de documentos oficiales para acceder al mercado laboral o alguna atención médica y el Sistema de Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal (DIF-DF) otorgará algún tipo de apoyo alimentario, uniformes y útiles escolares.	Bolsa de trabajo con 2800 plazas vacantes y apoyo económico (en calidad de préstamos) desde 15,000 hasta 150,000 pesos para impulsar el autoempleo
Programa Reincorpora - España	Consejo de Justicia – Fundación Bancaria La Caixa - Centro de Iniciativas para la Reinserción (CIRE)	Apoya a la colocación de ex presidiarios en puestos de trabajo en empresas privadas (principalmente restaurantes)

Elaboración propia, tomada de <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/1927>

MATERIAL Y MÉTODOS

Tras seleccionar el tema de estudio relacionado con modelos de gestión empresarial orientados a la inclusión, reinserción o resocialización de personas en situación de vulnerabilidad se llevó a cabo una exhaustiva búsqueda en bases de datos académicas y científicas, así como en revistas especializadas, utilizando palabras clave como "gestión empresarial inclusiva", "reinserción laboral", "resocialización", "modelo de inclusión empresarial", entre otros términos relacionados. Se estableció un criterio de inclusión para seleccionar los artículos relevantes que abordaran aspectos teóricos, modelos de intervención y resultados de programas implementados.

Posteriormente y utilizando el EndNote y el Atlas.TI se revisaron los títulos y resúmenes de los artículos identificados en la búsqueda bibliográfica inicial. Se excluyeron aquellos que no cumplían con los criterios de inclusión establecidos y se seleccionaron los más relevantes para la revisión detallada. Se realizó una lectura crítica de los artículos seleccionados, extrayendo información relevante sobre los modelos de gestión empresarial estudiados, los enfoques utilizados, los resultados obtenidos y las conclusiones de los

autores. Para el análisis temático se utilizó el enfoque de análisis temático para identificar los temas recurrentes y los patrones emergentes en la literatura revisada. Se agruparon los hallazgos en categorías temáticas principales relacionadas con los modelos de gestión empresarial inclusiva, la reinserción laboral y la resocialización de individuos en situación de vulnerabilidad. Se utilizaron técnicas de codificación y triangulación para garantizar la validez y confiabilidad de los resultados. En este punto es preciso indicar que se realizaron cincuenta entrevistas a profundidad a personas con discapacidad, mujeres que sufrieron violencia física y psicológica, ex reclusos, personas de la comunidad LGQTB+ e inmigrantes obteniéndose resultados muy interesantes respecto a sus apreciaciones que confirman lo analizado en la literatura y los resultados de otras investigaciones.

Luego se realizó una síntesis de los resultados de los estudios revisados, destacando los principales hallazgos y conclusiones reportados en la literatura. Se compararon los resultados para identificar las similitudes, diferencias y tendencias en los modelos de gestión empresarial estudiados. Finalmente se redactó este trabajo de investigación que incluyó una introducción al tema de estudio, la descripción de la metodología utilizada, los resultados obtenidos de la revisión bibliográfica y las conclusiones basadas en la síntesis de los hallazgos. También se proporcionaron recomendaciones para futuras investigaciones en el campo.

RESULTADOS

RESULTADO 1: Un resultado relevante obtenido en relación a la discriminación por el aspecto físico es que muchas personas han experimentado exclusión y trato desigual debido a su apariencia externa. De las 50 personas entrevistadas en situación de vulnerabilidad, 42 manifestaron que se han sentido discriminadas al menos una vez en su vida, en espacios que deberían ser seguros como la escuela o el centro de trabajo. 29 de ellos indican que les fue difícil conseguir un trabajo bien remunerado o de acuerdo a su profesión “por su aspecto”. Las entrevistas realizadas revelaron que la discriminación por el aspecto físico puede tener efectos negativos en la autoestima, el bienestar emocional y la participación social de las personas afectadas.

RESULTADO 2: la asociatividad en la formulación de microempresas puede impulsar la inclusión al brindar oportunidades económicas a personas en situación de vulnerabilidad. Además, puede facilitar la reinserción y resocialización al proporcionar un entorno colaborativo que promueva el apoyo mutuo y el desarrollo personal y profesional de los individuos. Las personas con discapacidad, víctimas de violencia, inmigrantes y ex reclusos apuestan principalmente por el trabajo independiente y están interesados en formalizar microempresas y en la asociatividad para conseguir los objetivos más rápidamente. Aunque sus motivaciones son distintas, las principales son la familia, por independizarse de su agresor, por generar recursos para enviar a sus familias en el extranjero o por sentirse útiles. Un punto importante es que el 90% de los entrevistados indican que lo que desean al ser sus propios jefes es respeto, buen trato y oportunidades de desarrollo.

RESULTADO 3: El 100% de las personas LGQTB+ entrevistadas perciben que existe una urgente necesidad de generar espacios seguros y libres de discriminación donde los individuos de esta comunidad puedan expresarse, participar y contribuir plenamente a la sociedad. Las entrevistas realizadas revelaron que muchos miembros de la comunidad LGBTQ+ han experimentado marginalización, exclusión y violencia, lo que ha impactado negativamente en su bienestar y desarrollo personal. Por lo tanto, se enfatiza la importancia de implementar políticas inclusivas, programas de educación y sensibilización, así como prácticas empresariales que promuevan la aceptación, el respeto y la igualdad de oportunidades para las personas LGBTQ+. Estos esfuerzos contribuirán a su inclusión social, a su reinserción en diversos ámbitos y a su resocialización en una sociedad más equitativa y justa.

RESULTADO 4: Los estudios sobre capacitación laboral en las cárceles han demostrado que proporcionar habilidades y oportunidades laborales a los ex reos contribuye significativamente a su reinserción laboral exitosa. Estos programas no solo mejoran las perspectivas de empleo de los individuos, sino que también reducen las tasas de reincidencia y promueven una sociedad más inclusiva y equitativa. Al respecto, la bibliografía analizada muestra que en todo el mundo existen varios estudios y programas de capacitación laboral en las cárceles que han demostrado ser beneficiosos para la reinserción laboral de los ex reclusos como por ejemplo programas de educación, formación profesional y seguimiento laboral.

RESULTADO 5: La participación de la empresa privada y las alianzas público-privadas desempeñan un papel crucial en la inclusión, reinserción y resocialización de personas vulnerables. Las empresas privadas pueden generar empleo inclusivo, colaborar en programas de capacitación y formación, apoyar el desarrollo de habilidades y competencias, y promover la sensibilización y el cambio cultural. A través de estas acciones, se crean oportunidades laborales, se fortalecen las habilidades de los participantes, se fomenta la diversidad y se construye una sociedad más inclusiva. La colaboración entre el sector privado y el público es fundamental para promover la igualdad de oportunidades y construir una sociedad más justa y solidaria.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

- **Confirmación de la literatura:** Los resultados de las entrevistas realizadas a personas con discapacidad, mujeres víctimas de violencia, ex reclusos, miembros de la comunidad LGBTQ+ e inmigrantes respaldan y confirman los hallazgos encontrados en la literatura existente. Esto indica que las experiencias y percepciones de estos grupos son consistentes con lo que se ha documentado anteriormente.
- **Necesidad de intervención:** Los testimonios recopilados resaltan la necesidad de intervención por parte de los Estados y las empresas privadas para promover la inclusión, reinserción y resocialización de las personas en situación de vulnerabilidad. Estos grupos enfrentan barreras significativas y requieren apoyo y oportunidades para superar sus desafíos y lograr una participación activa en la sociedad.
- **Importancia de la gestión empresarial:** Los resultados subrayan la relevancia de implementar modelos de gestión empresarial que fomenten la inclusión y brinden oportunidades a las personas en situación de vulnerabilidad. Las empresas tienen un papel fundamental en la generación de empleo, la capacitación y el desarrollo de habilidades, lo cual puede contribuir significativamente a la reintegración social y laboral de estos grupos.
- **Construcción de una sociedad inclusiva:** Los hallazgos recalcan la importancia de construir una sociedad más inclusiva y solidaria, donde todas las personas tengan igualdad de oportunidades y derechos. Esto implica la necesidad de políticas públicas efectivas, el fortalecimiento de alianzas entre

el sector público y privado, y la sensibilización de la sociedad en general sobre la importancia de la inclusión y el respeto a la diversidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Bietti, M. F. (2023). Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe. Principales desafíos de los sistemas de protección social. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/48735/S2201290_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Camarero, M. T. O. (2023). Nuevas oportunidades para la carrera profesional de las personas con discapacidad intelectual: El impacto de la metodología de itinerarios en su acceso al empleo. el modelo de Castilla y León. *Siglo Cero*, 54(1), 135-155. <https://doi.org/10.14201/scero202354127560>
- Cazzaniga, J. & Suso, A. (2015). *Salud mental e inclusión social. Situación actual y recomendaciones contra el estigma*. Salud Mental España. <https://consaludmental.org/publicaciones/Salud-Mental-inclusion-social-estigma.pdf>
- Chaparro-Pérez, Z., Virgüez, J. F., Chaparro-Pérez, C. J., y Cely-Ramírez, J. (2023). Discriminación por orientación sexual en el lugar de trabajo y sus efectos organizacionales. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(101), 29-46. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.3>
- Díaz García, L. I., Bastías Parraguez, C., Alarcón García, S. & Ritz Parra, K. (2021). Regulación de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado de Iberoamérica, una evaluación desde la Convención. *Revista Chilena de Derecho*, 48(3), 25 – 54. <https://doi.org/10.7764/R.483.2>
- Goffman, E. (1963). *Stigma: Notes on the Management of Spoiled Identity*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Mandela, N. (1995). *Long Walk to Freedom: The Autobiography of Nelson Mandela*. Back Bay Books.

- Nolet, A.-M. & François, A. (2021). Fermeture des réseaux et perception des délinquants à l'égard de la réinsertion sociale [Cierre de redes y percepción de los delincuentes hacia la reinserción social]. *Criminologie*, 54(2), 65–89. <https://doi.org/10.7202/1084289ar>
- Organización de las Naciones Unidas – ONU, (2015). *17 objetivos para transformar nuestro mundo*. <https://un.org/sustainabledevelopment/es/>
- Organización Internacional del Trabajo (2021). *Política y Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2020-2023*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/--ifp_skills/documents/publication/wcms_830414.pdf
- Ta-Johnson, V. P., Keels, E. & Burcu Bayram, A. (2022) How women promote peace: Gender composition, duration, and frames in conflict resolution. *International Interactions*, 48:6, 1089-1120, <https://doi.org/10.1080/03050629.2022.2106480>
- Tito, C. Z. F., & Alberto, F. G. C. (2020). Percepción social para reinserción de privados de libertad en Perú: Efecto del edentulismo. *Revista De Ciencias Sociales*, 26(2), 236-249. <https://onx.la/95c2d>
- Yousafsai, M. (2019). *Todas somos desplazadas*. Alianza.
- Zapata Carnaqué, E. M. & Rodríguez Rodríguez, E. M. (2018). Modelo de gestión empresarial para incentivar la reinserción económica y social con valores de los reclusos del establecimiento penal de Pícsi. *Revista Ciencia y Tecnología* 14(1): 105-117. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/1927>