

**ESTRATEGIAS DE INCLUSION LABORAL DE PERSONAS EN CONDICION
DE DISCAPACIDAD VISUAL EN LAS ENTIDADES COMFANDI Y LA
ESCUELA EMPERATRIZ BUENO DEL MUNICIPIO DE CARTAGO – VALLE
DEL CAUCA**

PRESENTADO POR:

LANNY FERNANDA BETANCOURT ARCE CÓDIGO: 200954674

ROSA MARÍA CARDONA GIRALDO CÓDIGO: 200954734

NORA ISABEL QUINTERO CÓDIGO: 200954636

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO
CARTAGO 2018**

**ESTRATEGIAS DE INCLUSION LABORAL DE PERSONAS EN CONDICION
DE DISCAPACIDAD VISUAL EN LAS ENTIDADES COMFANDI Y LA
ESCUELA EMPERATRIZ BUENO DEL MUNICIPIO DE CARTAGO – VALLE
DEL CAUCA**

PRESENTADO POR:

LANNY FERNANDA BETANCOURT ARCE CÓDIGO: 200954674

ROSA MARÍA CARDONA GIRALDO CÓDIGO: 200954734

NORA ISABEL QUINTERO CÓDIGO: 200954636

Trabajo de grado para obtener el título de Trabajadoras Sociales

ANA MARIA DUQUE CASTAÑEDA

Directora Trabajo de Grado

UNIVERSIDAD DEL VALLE

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

CARTAGO 2018

AGRADECIMIENTOS

A Dios por permitir que todo sea posible gracias a su voluntad.

A nuestras familias por el esfuerzo, paciencia, dedicación y apoyo incondicional para que lográramos culminar esta anhelada etapa de nuestras vidas.

A nuestra Directora de Trabajo de Grado Ana María Duque Castañeda por su compromiso y acompañamiento durante el desarrollo y proceso de nuestra investigación.

A los todos nuestros docentes por brindarnos las herramientas teóricas necesarias para una formación profesional de calidad.

A nuestro coordinador de programa Mauricio Arrechea Rodríguez por su disposición y entrega, ya que fue para nosotras una gran motivación durante toda formación profesional.

A cada una de los actores que participaron e hicieron posible la realización de la investigación permitiéndonos conocer sus realidades y el entorno que los rodea.

DEDICATORIA

A las personas que más amamos y que hicieron posible este sueño. A nuestras madres y compañeros de camino.

TABLA DE CONTENIDO

	PÁGINA
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: CONSIDERACIONES GENERALES	5
1.1. Planteamiento del problema	5
1.2. Estado de la Cuestión	9
1.3. Justificación	18
1.4. Pregunta de Investigación	20
1.5. Objetivos	20
CAPÍTULO II: CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS	21
2.1. Instrumentos de recolección, sistematización y análisis de la información	24
2.2. Descripción de la experiencia durante la investigación	25
CAPÍTULO III: MARCO DE REFERENCIA TEÓRICO-CONCEPTUAL	27
CAPÍTULO IV: MARCO CONTEXTUAL	40
4.1. Aspectos Generales	40
4.2. Dimensión Demográfica	42
4.3. Dimensión de Empleo	46
4.4. Dimensión Salud	49
CAPÍTULO V: ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	50
5.1. Procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad visual en Comfandi y la escuela Emperatriz Bueno del municipio de Cartago – Valle del Cauca	52

5.2.	Factores que obstaculizan la inclusión laboral de personas con discapacidad visual en el municipio de Cartago – Valle del Cauca	65
5.3.	Comparación de los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad en Comfandi y la escuela Emperatriz Bueno del municipio de Cartago – Valle del Cauca.	77
	CONCLUSIONES	91
	RECOMENDACIONES	95
	BIBLIOGRAFÍA	97
	WEBGRAFÍA	101
	ANEXOS	
	Anexo N° 1: Guía de entrevistas semi-estructuradas	

INTRODUCCIÓN

Desde el año 2011 los organismos internacionales como las Naciones Unidas y su programa para el Desarrollo (PNUD), ha hecho pública la calificación de Colombia como uno de los países más desiguales del mundo, es así como en el año citado fue el tercer país en ese ranking, ya para el año 2017, el país subió del puesto 11 al 8 entre los países más desiguales del mundo; pese a que avanzó del 97 al 95 en el escalafón del Índice de Desarrollo Humano revelado por el Informe 'Desarrollo Humano para Todos', Colombia obtiene un índice de 0,727, frente a 0,72 alcanzado un año atrás (2016), y pasa del puesto 97 al 95 entre 188 naciones, incluidas algunos del continente americano (El Tiempo, 2017).

Pese a sus diferencias, los países latinoamericanos comparten de manera generalizada el problema de la desigualdad y en casi todos los casos pierden puestos en la lista del IDH ajustado. Así, por ejemplo, Chile retrocede en esa clasificación 12 puestos; Argentina, 6; Uruguay, 7; Panamá, 19; Venezuela, 11; México, 12; Brasil, 11 y Colombia, 3.

En suma la desigualdad al interior de Colombia ha crecido y hasta ahora no hay nadie que se haga responsable de esa debacle en este territorio de tantas riquezas y corrupción. Además es hoy el segundo país más desigual en la distribución del ingreso en la región. El 1% más rico de la población concentra el 20%; y así, como entre los vecinos, Colombia ocupa el primer lugar en el porcentaje de tierra concentrada en el 1% por ciento de las fincas, perpetuando la pobreza y la exclusión de los habitantes del campo, no menos cierto es que esa situación debe igualmente afectar a todos los grupos vulnerables del país, incluidos los discapacitados, para quienes los mercados laborales les excluye sin discriminación, lo que significa que el sistema no está funcionando para la mayoría sino sólo para unos pocos.

En este sentido no se requiere de mayores evidencias para afirmar la existencia de limitantes para el acceso de este grupo poblacional a una educación de calidad, una salud con servicios, una recreación y deportes sanos y pertinentes y un trabajo digno; en suma, una vida decorosa como lo proclamara las misma ONU a comienzos de siglo.

Nada diferente acontece con las condiciones de las mujeres colombianas, muchas de ellas discapacitadas. Un informe presentado en 2017 por el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) afirma que:

“...si no se hace frente a la desigualdad de manera urgente y se empodera a las mujeres que se encuentran en los contextos de mayor vulnerabilidad de modo que puedan tomar decisiones acerca de sus vidas de manera independiente, los países podrían enfrentar situaciones de inestabilidad y ver amenazada su paz interna y sus objetivos de desarrollo” (El Tiempo, 2018).

Sin duda los gobiernos de turno se han encargado de realizar diversos esfuerzos, colocando estrategias y acciones en práctica, como erogando recursos de ley para garantizar que la población en condición de discapacidad deje de ser objeto de exclusión y padezca otra limitación como la invisibilidad y pase a ser un sujeto de derechos. Al igual que seguramente el sector privado ha puesto todo su empeño, ampliando el espectro del mercado laboral desde sus procesos de oferta, como de reclutamiento.

No obstante, en nuestro municipio, aun es ampliamente visible que la población en condición de discapacidad no tenga las mejores condiciones de vida y trabajos dignos y más bien se percibe que son más los obstáculos para su pleno desarrollo o mejor para su inserción laboral, por lo que se hace necesario indagar los logros y las dificultades de este proceso en dos instituciones educativas del municipio de Cartago, con igual número de personas que presentan condición de discapacidad visual en su equipo de trabajo.

Así pues, el presente trabajo se fijó como objetivo general el comparar las estrategias de inclusión laboral de las entidades Comfandi y la Escuela Emperatriz Bueno del municipio de Cartago – Valle del Cauca, para la inserción de personas con discapacidad visual, teniendo como tareas específicas: la descripción de los procesos de inclusión laboral; la Identificación de los principales factores que obstaculizan dicha inclusión y; finalmente realizar un comparativo del proceso en mención en las organizaciones citadas.

Llevar a cabo esta aventura investigativa implicó, por parte de las estudiantes, ejercitar una preparación previa sobre el tema, debido a la necesaria interlocución con los actores involucrados, como quiera que esta tema es de exiguo manejo en el proceso formativo universitario. Para ello se puso énfasis en la construcción de un marco conceptual que permitiera el diálogo de las principales categorías con la realidad cartagüeña, como son inclusión, exclusión, discapacidad e inserción laboral.

Posteriormente se diseñó el mapa metodológico, que definió cómo se llevaría a cabo el estudio de carácter descriptivo, el cual se apoyó en el método cualitativo, siguiendo un *enfoque* sistémico, cuya información se recolectaría mediante las técnicas documentales y conversacionales (entrevista semi-estructurada), para lo cual se configuró un instrumento de cuestionario para orientar el diálogo con los sujetos de investigación.

Las entrevistas se realizaron directamente a las dos personas en condición de discapacidad visual que laboran en las instituciones educativas citadas, como también a sus compañeros de trabajo para una mejor profundidad, construyéndose con estas y su procesamiento los dos primeros momentos de la investigación.

El documento sigue su conformación tradicional del diseño de una investigación, a través de capítulos. El primero expone las consideraciones generales sobre la formulación del problema (la delimitación, el estado del arte o de la cuestión, la justificación, la pregunta de investigación y los objetivos); el segundo capítulo contempla las acciones metodológicas para llevar a cabo el proceso investigativo y analítico; el tercero busca dar las explicaciones al problema a través de los fundamentos y marco teórico, para seguir con un cuarto capítulo, que de manera sucinta ubica al lector en el contexto del trabajo investigativo y el quinto capítulo que está conformado por el análisis de la información que a su vez se subdivide en tres subcapítulos que dan cuenta de los resultados por objetivos de acuerdo a la información obtenida a través de los datos empíricos.

Por último, se exponen unas conclusiones generales que dan cuenta de los aspectos más relevantes encontrados en los hallazgos y plantean una serie de retos para el ejercicio profesional del Trabajo Social en relación con la inclusión laboral de personas con discapacidad. Se espera entonces que este ejercicio de luces para futuros trabajos investigativos que amplíen los horizontes posibles de esta población que cada vez crece más en países en vía de un verdadero desarrollo humano.

CAPÍTULO I

CONSIDERACIONES GENERALES

En este capítulo se hace una mirada general de la relación entre discapacidad e inclusión laboral, buscando indagar sobre ella y conocer el estado del arte no solo del fenómeno de discapacidad, sino de cómo se presenta dicha dinámica en el contexto de dos organizaciones una pública y otra privada en un ámbito local como Cartago-Valle del Cauca, en las que se desempeñan personas en condición de discapacidad visual.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Históricamente se puede observar como la sociedad ha establecido parámetros y/o atributos a través de los cuales se “encasillan” o se categorizan a las personas, de esta manera quienes no presentan las características que encajen dentro de los estereotipos socialmente establecidos y aceptados, son motivo de etiquetas y rótulos que los tildan de “anormales”; pues como lo plantean Rodríguez & Ferreira (2008) son presupuestos – más implícitos que explícitos – que llevan consigo las definiciones vigentes de la condición humana conocida como discapacidad.

Así, las personas que no poseen las cualidades y capacidades necesarias para desenvolverse en un medio que ha sido diseñado para las gentes del “común”, para la “mayoría” y no para “unos cuantos” se ven limitados a desenvolverse eficazmente en el medio que los rodea, ya que son “personas que en virtud de ciertas peculiaridades de su constitución biológica encuentran dificultades para su desenvolvimiento cotidiano en comparación con las personas que no poseen esas peculiaridades” (Rodríguez & Ferreira, 2008, p. 2).

En este sentido, la situación sobre las estadísticas en discapacidad para Colombia desafortunadamente, no es alentadora. Por un lado, el Censo General de 2005 (DANE), si bien ofrece información amplia sobre las condiciones de vida de la población con discapacidad, hoy en día está desactualizado y no permite hacer una lectura consistente con la perspectiva de la Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF). Por otro lado, el Registro para la Localización y Caracterización de la Población con Discapacidad (en adelante RLCPD), pese a que cuenta con un conjunto amplio de variables y un robusto sistema de intercambio y actualización de información, tiene una limitada cobertura poblacional y no permite dar cuenta de su situación global.

Según cifras –disponibles¹- del Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE (2005), en Colombia existía un total de 2'624.898 personas con discapacidades, lo que equivale al 6,3% del total de la población. Sin embargo, el Registro de Localización y Caracterización de personas con Discapacidad (RLCPD) creado por el Ministerio de Salud y Protección Social, era menor a la informada en el censo, resaltando que estas diferencias pueden ser resultado de las metodologías empleadas en cada investigación (Instituto Nacional de Salud, 2013).

Otros datos más específicos y un tanto más actuales sobre las personas con discapacidad incluidas al RLCPD a julio de 2015 a nivel nacional, señala que las principales alteraciones presentadas son: el movimiento del cuerpo, manos, brazos y piernas (33,5%), el sistema nervioso (23,3%), los ojos (13,8%), el sistema cardiorrespiratorio y las defensas (12,1%) y los oídos (5,2%).

¹ Ante la dificultad para precisar datos oficiales y actualizados, se presentaron aquellos disponibles y recientes, independiente de la fuente.

Las anteriores alteraciones coinciden con las principales dificultades permanentes que las personas con discapacidad incluidas en el RLCPD presentan en sus actividades diarias, las cuales son: caminar, correr, saltar (50,2%), pensar memorizar (37,0%), percibir la luz, distinguir objetos o personas a pesar de usar lentes o gafas (28,0%), desplazarse en trechos cortos por problemas respiratorios o del corazón (25,2%), hablar y comunicarse (20,2%), llevar, mover, utilizar objetos con las manos (18,7%) y cambiar y mantener las posiciones del cuerpo (17,0%). Cabe anotar que una persona puede presentar más de una alteración y más de una dificultad (Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia, 2015).

Lugo (2012), al hablar sobre discapacidad en Colombia establece que el grado de escolaridad alcanzado por la población discapacitada es bastante bajo; 14% para primaria, 0,3% para secundaria y 0,4% para el nivel universitario. Al comparar el acceso a los servicios básicos de las PcD (poblaciones en condición de discapacidad) con la población general (PG) encuentra que el acceso a acueducto es del 79,87% vs. 83,44%, a energía eléctrica es de 92,6% vs. 93,5%; alcantarillado: 65,32% vs. 73,08%. En el caso de la asistencia a alguna institución educativa las poblaciones en condición de discapacidad (PCD) tienen un menor acceso 12,4% de asistencia para la población discapacitada vs. 30,6% para la PG. Al comparar quienes leen y escriben los datos develan un 75,7% vs. 85,6% respectivamente (Lugo, 2012, p.168).

El problema de la inclusión laboral a nivel nacional revela que el 81% de la población discapacitada asegura que su condición ha sido motivo para no ser recibida laboralmente, además el 61% de estas personas afirman que no reciben ningún tipo de ingresos económicos, el 52% está en edad productiva pero solo el 15% realiza algún tipo de trabajo, el cual es remunerado con menos de un salario mínimo y solo el 2% accede a un salario básico (Observatorio de Discapacidad de Colombia, 2014).

Teniendo en cuenta las cifras citadas, se puede llegar a concluir que ni el Gobierno Nacional tiene claro cuántas personas en Colombia tienen una discapacidad, ya que los datos del Ministerio de Salud no concuerdan con los del DANE.

Como parte de las estrategias para garantizar la equidad e inclusión de esta población, Colombia, ha definido un conjunto de normas dirigidas a garantizar los derechos de las personas en condición de discapacidad, entre las que se cuentan: la Ley 1346 de 2009 “Por la cual se aprueba la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad” adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU) el 13 de diciembre de 2006; la Ley 1429 de 2010 “Por la cual se expide la ley de formalización y generación de empleo”; la Ley 1618 del 2013 “Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad”. Junto a otros documentos técnicos como los Conpes 80 del 2004 sobre “Política pública nacional de discapacidad” y el Conpes 166 de 2013 sobre “Política pública de discapacidad e inclusión social”.

Sobre los datos para el Departamento del Valle han identificado 46.401 personas con discapacidad en los rangos de edad 15 a 66 años, de las cuales el 23% de éstas participan de alguna actividad económica. En tanto en Cartago se cuentan 4.090 personas con algún tipo de discapacidad, de las cuales solo un 2.4% ejercen alguna actividad económica. La discapacidad visual ha cuantificado 589 personas, de las cuales el 0.51% tiene la posibilidad de laborar (Gobernación Del Valle – PDTD, 2016).

Otros datos provenientes de la Secretaria de Salud Municipal de Cartago (2013) según la caracterización de la población en condición de discapacidad del municipio de Cartago – Valle, identificó 515 hombres y 542 mujeres con

discapacidad visual, de los cuales se desconoce el número que tienen acceso al ámbito laboral actualmente.

Finalmente, se plantea que aunque son evidentes los esfuerzos que en la actualidad se están realizando para visibilizar y reconocer a las personas con discapacidad a través de marcos normativos y políticos nacionales e internacionales, aún existen grandes brechas entre lo que está escrito y lo que se aplica. De otro lado, las personas que se encuentran en condición de discapacidad aún continúan bajo la sombra de una sociedad que les “obliga” a seguir llevando el lastre de la dicotomía propia del “sentido común” entre lo que es “normal” y “anormal”, la “discapacidad” y la “capacidad”, que ponen en desventaja a unos y a otros (Rodríguez & Ferreira, 2008).

1.2. ESTADO DE LA CUESTIÓN

El presente apartado esboza someramente la manera en que algunos autores de diversos países han estudiado el fenómeno de la discapacidad y la relación que esta condición tiene para la inclusión, el acceso y la permanencia en el mercado laboral, a partir de distintas categorías de estudio que abordan la situación problema.

1.2.1. Pobreza y Discapacidad:

En un estudio realizado por Ferrante (2013) en la ciudad de Buenos Aires – Argentina, alude a un presunto cambio en el abordaje de la discapacidad, en la que dicha condición, según entes gubernamentales, no presenta relación alguna con causas individuales o la enfermedad, por el contrario, se menciona que se ha instaurado un paradigma social de la discapacidad, donde las causas se atribuyen a las barreras sociales impuestas; no obstante cuando analizan la interacción de recibir y dar limosna a personas discapacitadas, se evidencia que esta acción continua reproduciendo la desigualdad y exclusión social, pues se

reduce a la persona en condición de pobreza y discapacidad a un cuerpo en necesidad de ayuda médica y social, lo que deja entrever que aun en Argentina y América Latina persiste la existencia del paradigma de la discapacidad como un asunto de carácter biológico, medicalizada y asistencial.

Por su parte Castellanos (2009) en su investigación dirigida al estudio de personas ancianas en condición de discapacidad y pobreza de la ciudad de Bogotá, plantea que la discapacidad se comprende como un fenómeno complejo el cual se sitúa en el individuo y el entorno social, por tanto, la discapacidad se aborda como un problema de carácter social que requiere de la intervención de todas las estructuras de la sociedad. Además, las personas que se encuentran en condiciones de vejez y discapacidad se convierten en población vulnerable, debido a que se encuentran más proclives a experimentar carencias económicas por falta de intervención estatal y apoyo social, lo que se convierte en un limitante para afrontar su estado de bienestar y por tanto a condicionar sus prácticas de cuidado acordes a sus condiciones sociales.

En ese mismo sentido, el texto de Velásquez, López, López & Cataño (2011), que tiene por objetivo describir los significados en torno a la discapacidad, pobreza y vejez, se encontró como resultados que cerca de la población mayor de 60 años en algunos países de América Latina y Colombia no cuenta con ingresos provenientes de una jubilación o de algún tipo de actividad económica, lo que deja a las familias de estas personas en apuros económicos para solventarse, sumado a lo descrito respecto a los significados construidos, se halló que la discapacidad se concibe desde dos perspectivas, la primera es que dichas condiciones (discapacidad, vejez y pobreza) puede favorecer conductas resilientes que generan empoderamiento personal y social, no obstante por otro lado, se menciona que la discapacidad y la vejez se relaciona con una condición de vulnerabilidad y pérdida de bienestar, que conlleva a un mayor empobrecimiento.

En otra dimensión Cruz & Hernández (2008) afirman que existe una relación entre pobreza y discapacidad, debido a variables como “hogares con familiares en condiciones de discapacidad”, los cuales presentan mayor tendencia a poseer menores ingresos por absorción laboral y dependencia económica. También se halló, que las personas discapacitadas indagadas se encuentran en los estratos sociales más bajos, el acceso a la educación es restringido y por ende hay una baja escolarización, también poseen bajos ingresos o desempleo, entre otros, lo que da lugar a mayor tendencia a exclusión social y económica.

Así mismo, Martínez (2011, p. 68) afirma que “la discapacidad aumenta el riesgo de pobreza y la pobreza el riesgo de discapacidad”. Primero, porque a falta de estudios, de ingresos, de empleo o más, se generan factores que aumentan la pobreza, y en segunda instancia, las carencias de condiciones ambientales óptimas (alimentación inadecuada, desnutrición, falta de cuidados en salud, entre otros) pueden resultar en discapacidad; frente a lo anterior la autora agrega que la pobreza en las personas en condición de discapacidad es un fenómeno que se presenta en todos los países del mundo.

En los países desarrollados por ejemplo una persona en tal condición presenta mayores tendencias a la exclusión social y en lo que respecta a los países en vías de desarrollo, pobreza extrema. La propuesta que surge de dicho estudio para eliminar la relación entre discapacidad y pobreza es mediante la inclusión, esto es, que el entorno realice los cambios necesarios bajo un enfoque de derechos humanos.

En la misma línea Hernández & Hernández (2005), en su investigación proponen que para comprender de una manera más integral el fenómeno de la discapacidad debe abordarse desde un enfoque socioeconómico, debido a que esta condición puede limitar en parte la capacidad para trabajar y vivir independientemente, por ende, según el grado de ésta, los costes tienden a

incrementarse en las dimensiones individuales, familiares y sociales y por lo tanto, provocar una mayor exclusión social y económica.

Por otro lado, Obando, Lasso & Vernaza (2006) en un estudio que se realizó en Colombia con personas en condición de discapacidad y desplazamiento forzado, encontraron que la violencia y el conflicto armado ocasionan daños en los ámbitos afectivos, psíquicos o físicos de una persona que ha sido víctima directa, y por lo tanto, mayor riesgo de quedar discapacitada principalmente en su estado físico.

Sumado a lo anterior, los autores aluden a que la población que vive en zonas rurales y que son víctimas del desplazamiento forzado se ven obligadas a abandonar su entorno y actividades cotidianas para adaptarse, en muchos casos a las zonas urbanas, buscar los medios para satisfacer sus necesidades básicas, por tanto, el riesgo de padecer alguna condición de discapacidad se determina como un problema de salud pública que afecta la productividad y el capital humano.

Por último, Beltrán & Gonzáles (2008) analizan el impacto que tiene la exclusión en salud y educación para las personas discapacitadas, los resultados hallados ponen en evidencia que estas personas y sus familias se encuentran más vulnerables y más proclives a riesgos de pérdida o imposibilidad para acceder a servicios como educación, salud, vivienda digna, salarios justos y trabajo; por ende afirman que el acceso a la salud y la educación debe ser atendidas como derechos primordiales para permitir el derecho a la vida digna y la inclusión social.

Teniendo en consideración los planteamientos anteriores, estos documentos de carácter investigativo encontrados aportan al presente estudio en la medida en que permiten comprender cómo la pobreza y la discapacidad se refuerzan entre

sí, favoreciendo que se reproduzcan las condiciones de discriminación y exclusión social.

1.2.2. Discapacidad y Legislación:

Entre algunos autores que abordan el tema de la discapacidad y legislación, se pudo identificar a Córdoba, Gómez, Benito & Verdugo (2008), quienes consideran que la calidad de vida se vive cuando una familia tiene sus necesidades cubiertas y cuentan con los medios y las oportunidades para alcanzar sus propósitos, en ese sentido proponen que los programas e iniciativas políticas lideradas por la sociedad y el Gobierno deben estar orientadas a que las familias de personas en condición de discapacidad puedan alcanzar niveles de calidad de vida satisfactorios y así logren desarrollarse y adaptarse a su contexto.

En tanto, otros como Noell, Díaz & Suñe, (2003), examinan cómo se encuentra el estado laboral de las personas en condición de discapacidad y determinan que éstas no participan mayoritariamente del mercado laboral remunerado, lo anterior, se debe en parte a que los organismos internacionales y la legislación actual no funcionan de modo coherente y en correspondencia con los protocolos internacionales establecidos, siendo ello no favorable para una dinámica de integración e inclusión laboral.

En ese orden de ideas, Lugo & Seijas (2012), mencionan que, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), en Colombia el 6,3% de la población se encuentra en condición de discapacidad, siendo las que más prevalecen, las de tipo motriz y visual. También expresan que existe una abundante legislación dirigida a brindar las condiciones para que las personas pueden acceder a sus derechos, no obstante, en la actualidad estas personas presentan bajos niveles de educación, de oportunidades para acceder a condiciones laborales dignas y poca rehabilitación.

Por su parte, Duque, Quintero & Sánchez (2016), realizaron un estudio de la normatividad jurídica y constitucional de Colombia, con el objetivo de analizar si existe una verdadera protección laboral que garantice a la persona en condición de discapacidad, un goce efectivo de una vida digna en el ámbito laboral; en dicha investigación se encontró que una persona bajo estas condiciones no es alguien que se encuentre invalidada, por el contrario, lo que se requiere para incluirla, es una protección desde lo constitucional para que el trabajador desarrolle todas sus potencialidades y pueda realizar eficientemente sus labores. También agregan que el Estado debe realizar acciones y reformas desde lo político y lo normativo que permitan el pleno goce de sus derechos, el acceso y la permanencia en el puesto de trabajo.

Autores como Martínez, Uribe, & Velásquez (2014) afirman que en Colombia se han tomado medidas en materia legal para favorecer a la población discapacitada y garantizar el acceso a derechos como salud, empleo, educación; no obstante, el goce efectivo y las oportunidades son mínimas, debido a que esta población no se encuentra aún afiliada al sistema de salud, y en el mercado laboral las oportunidades de acceso y permanencia aún son escasas, también en materia de accesibilidad y transporte existen barreras arquitectónicas, entre otros.

Siguiendo esta línea, Correa (2009) presenta un esbozo general de la protección de los Derechos Humanos (DDHH) de las personas con discapacidad adelantado por la Corte Constitucional en Colombia, planteando que la Corte ha tenido un rol activo en la protección de los derechos de estas personas, garantizando su pleno cumplimiento y redignificando a la persona con discapacidad. Además, afirma el autor, que la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad es el logro jurídico y político internacional más relevante para esta comunidad, puesto que reconoce las luchas e integra

los cambios paradigmáticos en torno al tratamiento de esta condición, pues supera el enfoque de salud, entendiendo al ser humano como multidimensional.

1.2.3. Discapacidad y Género:

Sobre esta categoría, se conoce un trabajo realizado en España por Soler, Teixeira & Valencia (2008), en el que hallaron altos índices de dependencia económica de mujeres discapacitadas, especialmente las adultas mayores, así mismo, las bajas mensualidades que otorga el gobierno para su manutención no contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida y con ello haciendo visible los estereotipos diferenciales de género.

Cárdenas, Ramírez, Santa María & Cruz (2008) en su análisis investigativo, plantean que los estereotipos, como las condiciones sociales son los limitantes para la inclusión laboral de personas discapacitadas, haciendo que esta se convierta en un tema de alta complejidad, aun más cuando se trata de analizar la desigualdad entre lo masculino y lo femenino, ya que según estadísticas y estudios basados en enfoque de género en América Latina, demuestran que las mujeres son altamente vulneradas, especialmente en el campo laboral, dado que las mujeres con discapacidad son doblemente discriminadas, pues los resultados de las mismas estadísticas dejan ver la poca participación, la dependencia económica y la poca formación educativa.

De igual manera, Portillo, Shum, Conde & Lobato (2005) dejan ver en su investigación como los estereotipos sociales han venido siendo la base de exclusión y discriminación, especialmente hacia la población de mujeres discapacitadas, así mismo los artículos o datos de análisis que muestran la desigualdad entre hombres y mujeres, por lo que de acuerdo a estas percepciones, las mujeres discapacitadas han venido siendo limitadas en la realización de sus propias aspiraciones, especialmente en la formación

educativa y la vinculación al mundo laboral, ya que estos aspectos son relevantes para su independencia y desarrollo personal.

A diferencia de los demás autores, Hernández (2016) mediante una investigación realizada en España para conocer sobre la existencia de las desigualdades laborales entre hombres y mujeres en condición de discapacidad, llega a la conclusión que de acuerdo a los datos arrojados la mujer no sufre una doble discriminación, pues aunque son mayoritariamente desempleadas, no es por exclusión o discriminación de género, sino por factores como la adquisición de una pensión por discapacidad.

1.2.4. Discapacidad e Inclusión Laboral:

Sobre este tema, Vidal & Cornejo (2016) manifiestan que la formación, la capacitación y el acceso de oportunidades para la población discapacitada, contribuye a desarrollar sus habilidades, obteniendo así una independencia y una mejor calidad de vida. Por lo tanto, estos autores aluden a que se deben promover las oportunidades laborales incluyentes a la población discapacitada, de manera que puedan acceder a una participación económica y social.

Forcada (2015), en el Club de Empresas Comprometidas (C.E.C-España), develó que la ausencia de formación educativa en la mayoría de la población discapacitada a la hora de contratar es bastante alta, también que el apoyo familiar de este tipo de población debe ser de motivación, pujante, no de exclusión, ni tampoco de sobre protección, entre otros, que no les permita desarrollar un carácter firme, ya que estos se convierten en factores relevantes para la contratación de personal con discapacidad.

De igual modo, Garavito (2014) menciona que la concepción de *discapacidad* tiene una tendencia a enmarcarse dentro del modelo rehabilitador, seguido del modelo biopsicosocial; respecto a la inclusión laboral encontró que existen

estrategias propias del empleo protegido y del empleo abierto u ordinario; sin embargo, es necesario que se desarrollen políticas y programas que permitan generar un tratamiento equitativo para la población con discapacidad.

De igual forma estudios más cercanos, en una fundación para la rehabilitación en Cali-Colombia entre los años 2008-2011 (Arenas, Jaramillo, Marmolejo & Cruz, 2013), sobre la formación laboral y productiva para la población discapacitada, evidencian la necesidad de mejorar los programas de rehabilitación, así como las políticas que se han venido gestando para mejorar la calidad de vida de dicha población. Además se hace necesaria la implementación de nuevas estrategias, de seguimientos continuos, entre otros, con el fin de que estas personas puedan desarrollar diversas habilidades, puedan ser independientes y sentirse útiles para sí mismos, para sus familias y para la sociedad, contribuyendo así a una formación de tipo integral.

Por otro lado, Hernández, Cerrillo e Izuzquiza (2008), plantean en su investigación mediante estudios de caso sobre la inclusión laboral de jóvenes discapacitados, que es necesario reorientar la formación educativa tanto de los docentes como de los jóvenes discapacitados, sin tener en cuenta el tipo de discapacidad que tenga, pues se notó que el proceso de formación para este tipo de población no es el adecuado, ya que la formación educativa de dicha población debe ser especializada, de inclusión, que los preparen para el empleo, con el fin de mejorar la calidad de vida de jóvenes discapacitados mediante capacitaciones empresariales y la formación educativa. Es necesario resaltar que la permanencia del empleo requiere de un buen proceso de formación y un seguimiento profesional.

Sobre estas investigaciones concretas, en Chile, Salazar (2007) realiza estudios orientados hacia el teletrabajo como una posibilidad de inclusión laboral para las personas discapacitadas, el cual se postula como una oportunidad para

vincular a dicha población a la vida laboral, además que pueden adaptarse fácilmente de acuerdo a sus limitaciones, permitiendo cumplir con requerimientos tanto sociales como empresariales.

De esta forma, estas investigaciones se hacen pertinentes en la medida que permiten identificar cuáles son las estrategias que se han utilizado desde diversos espacios y sectores (públicos – privados) para la inserción laboral de personas con discapacidad, al tiempo que destacan los factores que obstaculizan dicha inserción.

Así pues, la revisión de literatura con respecto al objeto de investigación del presente trabajo permite evidenciar que este plantea un punto de ruptura con respecto al contexto, dado que el estudio que a continuación se presenta se realizó desde una mirada de lo micro-social, en tanto que implica "...una mirada a lo local y una búsqueda de la singularidad del escenario de acuerdo a sus propias características y su relación con lo macro-social" (Carballeda, 2012, p.120), toda vez que los estudios presentados están enmarcados en contextos más amplios y desde la generalidad.

1.3. JUSTIFICACIÓN

Interesarse por el tema de inclusión laboral y la discapacidad permite comprender cómo en la actualidad la discapacidad no es una situación que se deba sólo a la condición física, sino también, relaciona diversos aspectos como el papel que juega tanto el sector privado como el Estado en términos de la existencia, carácter y el alcance de las políticas públicas hacia la población con esta condición, el entorno social en el que se encuentra, las dinámicas familiares y las actitudes, no sólo de las personas que están en condición de discapacidad, sino de aquellos que lo rodean.

Tales consideraciones hace socialmente relevante este ejercicio investigativo en la medida que los resultados podrían implicar una utilidad en primera instancia a las entidades del contexto cartagüense, como herramienta de consulta para identificar estrategias que se han empleado a nivel universal en la inclusión laboral con personas en condición de discapacidad visual.

Además, resulta oportuno dadas las condiciones actuales de desarrollo y de reivindicación de los derechos de diversa naturaleza hacia las poblaciones en condición de discapacidad, incluida la visual, que se retomen estos trabajos en contextos como el colombiano donde es necesario abordar las reflexiones internas en cuanto al sistema de relaciones laborales, es decir, los procesos de cooptación, reclutamiento, contratación, vinculación y permanencia como estrategias evolutivas de los procesos de inclusión laboral.

Finalmente, desde el punto de vista disciplinar, esto es en perspectiva del Trabajo Social, podría decirse que su importancia radica en que sus resultados serán insumo para futuros trabajos académicos en el ámbito universitario, al igual que como trabajo orientador de enfoques, como los de Inclusión y de Derechos, tan ampliamente hoy exigidos y reivindicados por todos los actores sociales y vulnerables del país y de la región.

Es por esto, que desde la profesión se apuesta a que los resultados contribuyan a realizar abordajes más cercanos desde lo territorial (contextos) sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad, cumpliendo uno de los principios fundamentales de la investigación social aplicada: “la utilidad práctica”, pero además, reconociendo el valor teórico-conceptual que tiene el aportar nuevos conocimientos relacionados con el tema de estudio.

1.4. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuáles son las estrategias de inclusión laboral que emplean dos entidades como Comfandi y la escuela Emperatriz Bueno del municipio de Cartago – Valle del Cauca para la inserción laboral de personas con discapacidad visual?

1.5. OBJETIVOS

1.5.1. OBJETIVO GENERAL

Comparar las estrategias de inclusión laboral de las entidades Comfandi y la Escuela Emperatriz Bueno del municipio de Cartago – Valle del Cauca, para la inserción de personas con discapacidad visual.

1.5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir los procesos de inclusión laboral que tienen dos entidades educativas para personas con discapacidad visual en el municipio de Cartago – Valle del Cauca.
- Identificar los principales factores que obstaculizan la inclusión laboral de personas con discapacidad visual en el municipio de Cartago – Valle del Cauca.
- Comparar los procesos de inclusión laboral que se identifican en las dos entidades educativas.

CAPÍTULO II

CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS

Teniendo en cuenta que la metodología es el procedimiento para lograr los objetivos trazados en la investigación, es necesario aclarar las decisiones tomadas en materia de enfoques, métodos, técnicas y argumentaciones que la sustentaron y que hacen parte de la fiabilidad en los procesos de generación del conocimiento. (Arteaga, 2006, citado en Carvajal, 2010).

En este orden de ideas, el ejercicio investigativo aquí expuesto, se desarrolló en el marco del *método cualitativo*, en tanto que el interés principal fue conocer aspectos relacionados con la manera en que las entidades están implementando estrategias, normas, políticas y demás acciones, y cómo se refleja en el proceso de inserción de cada persona, indagando en especial desde la subjetividad de los actores involucrados.

En este sentido, se resalta que se hizo un estudio cualitativo en la medida que la realidad no sólo es objetiva, sino que también se mueve desde lo subjetivo, lo cual resulta de mucho valor, pues la investigación cualitativa permite "...la recuperación de la subjetividad real de las relaciones sociales, devolviendo el protagonismo y la voz a los propios sujetos" (Carvajal, 2010, p.61).

Teniendo en cuenta los enfoques de la investigación social cualitativa se empleó el *enfoque sistémico* ya que se pretendía lograr la interpretación y el análisis de las formas en que se implementan los procesos de inserción laboral de personas con discapacidad visual en las entidades y/o empresas, la adecuación tecnológica y locativa, entre otros elementos que permiten que se dé la inclusión laboral de esta población en Cartago – Valle. Además, se buscó a través de una interpretación del contexto laboral en el municipio de Cartago,

con quienes tienen en su equipo de trabajo personas con discapacidad visual, realizar el análisis y la comparación entre la norma y la forma en que esta se emplea.

De acuerdo al tipo de estudio, el presente es de carácter *descriptivo*, ya que buscó especificar las propiedades, las características de los procesos u objetos (Hernández Sampieri, et. al., 2014) en este caso de la inclusión laboral que emplean las entidades en Cartago – Valle para la inserción laboral de personas con discapacidad visual, dando respuesta y mostrando con cierta precisión los ángulos o dimensiones del fenómeno en estudio, en el contexto o situación de una comunidad.

Continuando con la descripción de la metodología empleada, de acuerdo al tipo de estudio y la temporalidad este se define como un *estudio sincrónico* ya que se indagaron fundamentalmente las condiciones actuales del fenómeno, es decir, el momento presente con relación a las estrategias de inclusión laboral que emplean las Entidades para la inserción de personas con discapacidad visual en el municipio de Cartago – Valle (Salcedo & De León, 2003).

Ahora bien, en cuanto a la comprensión y análisis de los datos obtenidos en este ejercicio investigativo, se emplearon las categorías y subcategorías relacionadas en la Tabla N° 1, a partir de las cuales se pudo describir los procesos de inclusión laboral que tienen las entidades que hicieron parte del estudio para con las personas en condición de discapacidad, así como los factores que han obstaculizado dicha inserción.

Es de resaltar que estas categorías y subcategorías son el resultado de aquellas empleadas en los objetivos de investigación, así como de la guía de entrevista semi-estructurada, que serían las que permitieran el análisis de la información y/o datos empíricos.

Tabla N° 1: categorías de análisis sobre procesos de inclusión laboral y discapacidad.

Categorías	Subcategorías
<p style="text-align: center;"><u>Procesos de Inclusión Laboral</u></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Procesos de contratación. 2. Perfil profesional 3. Tipos de contrato laboral 4. Inducción laboral 5. Herramientas tecnológicas para personas en condición de discapacidad. 6. Capacitación en el uso de las herramientas tecnológicas para personas con discapacidad. 7. Estructuras físicas adecuadas para personas con discapacidad. 8. Trabajo interinstitucional para operar las leyes sobre discapacidad. 9. Estrategias de prevención de la exclusión laboral de personas con discapacidad. 10. Capacitación para el trabajo a personas con discapacidad.
<p style="text-align: center;"><u>Factores Obstaculizadores</u></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Imaginarios sobre las personas en condición de discapacidad. 2. Dificultades para acceder a un empleo. 3. Medios empleados en la búsqueda laboral. 4. Situaciones de discriminación por la condición de discapacidad. 5. Formas de interacción con las personas del contexto laboral. 6. Habilidades laborales.

2.1. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN, SISTEMATIZACIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Teniendo en cuenta los objetivos de esta investigación se emplearon básicamente dos técnicas; la primera es la *entrevista semi-estructurada* (Ver anexo N° 1), la cual se define como “una conversación o un intercambio verbal cara a cara, que tiene como propósito conocer en detalle lo que piensa o siente una persona con respecto a una situación particular” (Carvajal, 2010, p.72). A partir de esta técnica se buscó dar respuesta a los objetivos, que implican indagar a través de un intercambio conversacional la forma de implementar los procesos de contratación, los facilitadores u obstaculizadores para la inserción laboral de personas con discapacidad visual en el municipio de Cartago – Valle.

Así mismo, se hizo uso de la técnica de *análisis documental*, que según Pinto (1992, p.89) es “el complejo de operaciones que afectan al contenido y a la forma de los documentos originales, para transformarlos en otros documentos representativos de aquellos, que facilitan al usuario su identificación precisa, su recuperación y su difusión”. En ese sentido se hizo revisión de documentos escritos, principalmente la legislación nacional o internacional acerca de la discapacidad para comprender más en contexto el fenómeno.

En cuanto al *muestreo* de esta investigación, se tomó como referencia todo el universo muestral, o sea, está constituido por las dos **únicas** instituciones del municipio de Cartago-Valle del Cauca que tienen entre sus empleados vinculados laboralmente personas con discapacidad visual (condición homogénea), pues no se conoce de otras entidades que en su equipo de talento humano tengan vinculadas personas con discapacidad; por lo que se acogerá el muestreo por *casos-tipo* en razón que esta muestra se utiliza en las tesis para recabar datos muy especiales y de alta calidad, no se enfocan ni en la cantidad, ni en la generalización de resultados a toda una población.

Es de resaltar que este tipo de estudio se relacionan un poco con la fenomenología, en el sentido de que, se intenta investigar todo lo relacionado con la problemática del objeto de estudio, es decir, *tener insertas laboralmente personas con discapacidad visual*, constituyendo este tipo de muestra por el conjunto de casos que reúnen las características que se consideran típicas de un sector de la población (Martín-Crespo & Salamanca, 2007).

2.2. DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA DURANTE LA INVESTIGACIÓN

La investigación sobre las estrategias de inclusión laboral en personas en condición discapacidad visual, surge al cursar la asignatura Seminario de Monografía, por el interés particular de una de las estudiantes autoras del presente trabajo de grado quien presenta una discapacidad visual, ante la necesidad de conocer los mercados de trabajo y la empleabilidad en el contexto cartagüeño y establecer si éste se encuentra preparado para la inclusión y la inserción laboral de dicha población.

El desarrollo del proyecto como tal estuvo signado por algunos contratiempos, especialmente debido a un paro escolar nacional de las instituciones educativas públicas, afectando de esta manera el ingreso y la recolección de la información en la institución educativa Escuela Emperatriz Bueno. Una vez terminado el conflicto laboral y retomar sus labores y actividades académicas, las dificultades se mantuvieron con los actores o personas a entrevistar, ya que se debía aprovechar algunos espacios temporales como el descanso escolar para entrar en contacto con los profesores. Esta situación igual afecto la entrevista con la directora de la institución educativa, que pese a las múltiples responsabilidades, se pudo lograr una excelente información.

Lo contrario sucedió en la institución de Comfandi, esta tarea no presentó obstáculos, lográndose la apuesta metodológica diseñada, puesto que los actores se mostraron atentos y dispuestos a las entrevistas y solicitudes.

En el paso por la institución privada Comfandi que brinda entre sus servicios de aprendizajes tecnológicos y de lecto-escritura en Braille a las personas con discapacidad visual, aportó información al proyecto, ya que era indispensable indagar sobre las estrategias de inclusión laboral de dicha población, la cual permitió tener otra percepción de los imaginarios sociales, los limitantes y las condiciones estructurales, en las cuales se tienen que desenvolver dichas personas, ya que casi todo está diseñado para los que pueden ver.

En suma, superadas las vicisitudes se pudo canalizar la información y lograr conseguir de los actores directos, convertirse en facilitadores para el desarrollo del proyecto.

CAPÍTULO III

MARCO DE REFERENCIA TEÓRICO – CONCEPTUAL

Para tratar sobre las estrategias de “inclusión laboral” se hace pertinente iniciar con el sustento del debate sobre inclusión-exclusión, ya que para hablar de una, necesariamente se debe hablar de la otra, pues estas son categorías interdependientes en la medida que se transita entre ambas. Además “que nunca hay un estado único ni completo de inclusión o exclusión, sino situaciones en las que ambas condiciones se expresan a la vez” (Moscareño & Carvajal, 2015, p.134).

En este sentido, la exclusión social es entendida como:

“(…) la situación carencial generalizada y de aislamiento social que sufren los individuos o grupos sociales, resultante de procesos en los que actúan factores de carácter personal, social, económico, político y cultural que, al mismo tiempo interactúan entre sí reforzándose mutuamente…” (Federación Sartu, 2010, p. 83).

Así, la exclusión se presenta como un fenómeno que no se debe sólo a factores de orden individual, sino que agrupa elementos multicausales como los aspectos sociales, económicos, políticos y culturales que pueden favorecer la inclusión social, pero si no funcionan de forma eficiente tienden a agudizar las condiciones de exclusión social. Además, uno de los principales aspectos que caracterizan a la exclusión es su aspecto de multidimensional y multifactorial, frente al unidimensional del término pobreza (Jiménez, 2008).

Por su parte Estivill (2003) agrega que la exclusión es:

“(…) como una acumulación de procesos confluyentes con rupturas sucesivas que, arrancando del corazón de la economía, la política y la sociedad, van alejando e <inferiorizando> a personas, grupos, comunidades y territorios con respecto a los centros de poder, los recursos y los valores dominantes” (p. 19-20).

En la misma línea, para Tezanos (2001, p.60)

“...los prejuicios y discriminaciones sólo producen exclusión social, en última instancia, en la medida en que provocan incapacidad para lograr unos ingresos y un nivel de vida aceptables, generando una carencia de opciones y alternativas que los que no son pobres, aunque estén excluidos en algún sentido, pueden, sin embargo, disfrutar”.

La exclusión también se puede entender como una manifestación de la denominada “violencia estructural”, entendida ésta, según Galtung (1990),

“como aquella forma de violencia que respondería al hecho de que tiene como causa los procesos de estructuración social (desde los que se producen a escala de sistema-mundo, hasta los que se producen en el interior de las familias o en las interacciones interindividuales) y no necesita de ninguna forma de violencia directa para que tenga efectos negativos sobre las oportunidades de supervivencia, bienestar, identidad y/o libertad de las personas” (Citado por La Parra & Tortosa, 2003, p.60).

Dicha violencia se ejerce por quienes detentan el poder hacia las minorías y las mayorías, pudiendo desplegarse de forma explícita o implícita sobre los individuos en la condición que se encuentren, ya sea en discapacidad visual u otras formas. Ahora bien, la exclusión como manifestación de la violencia estructural no solamente desencadena fenómenos de violencia directa, sino también episodios de *violencia simbólica*, entre otras definida por Bourdieu como:

“Una forma de poder ejercida sobre los cuerpos y por “arte de magia” no requiere de coacción física. Esta supuesta magia actúa como un disparador automático, es producto de una socialización previa que ha transformado los cuerpos y se ha ejercido de manera invisible e insensible, a través de un permanente contacto con el mundo físico, simbólicamente estructurado, para introyectar las estructuras de dominación”. (Citado por Sandoval, 2002, p. 68).

Para el mismo autor, el poder es una presencia que aparece como relación de fuerzas simbólicas, en un enfrentamiento efectivo. Advierte, “Todo poder de violencia simbólica, o sea, todo poder que logra imponer significados e imponerlas como legítimas disimulando las relaciones de fuerza en que se funda su propia fuerza, añade su fuerza propia, es decir, propiamente simbólica, a esas relaciones de fuerza” (Bourdieu & Passeron, 1996, p.44). En tanto desde su “Teoría Social”, la *violencia simbólica* es ejercida por quienes la *padecen*, porque son ellos quienes la han internalizado como un rasgo de su propia identidad y se han naturalizado simbólicamente las formas de dominación que se derivan de la distribución asimétrica del capital, además que la reproduce.

En resumen, la exclusión y la inclusión se pueden vivenciar por las personas en cualquier momento de su existencia y condición, por demás quienes presentan una condición de discapacidad, son vulnerables a los diversos rostros de ambas categorías o situaciones sociales complejas, donde el poder puede llegar a limitar el acceso a adquirir capitales y cultura, y por ende propicie la exclusión en sociedades y sistemas como el del libre mercado hoy hegemónico, ante la imposibilidad de ser partícipe de éstos.

Por su parte, Harvey (2004), al identificar en esta última fase del paradigma capitalista, denominada por éste como “acumulación por desposesión”² y tras la época dorada del Estado de Bienestar, que se puso en cuestión desde

² Para complementar, ver Martínez, R. (2012) “Acumulación por desposesión”.

mediados de los años 70, aparecen nuevos conceptos explicativos que cultivados en las rápidas y profundas transformaciones sociales de las sociedades contemporáneas, dan cuenta de las nuevas condiciones sociales emergentes que han sido alimentadas por la persistente flexibilización del mercado de trabajo y el paulatino desmantelamiento del “Estado Social”. Conceptos tales como la nueva pobreza, el cuarto mundo, la exclusión social o la vulnerabilidad social, expresan nuevos procesos sociales que deben y tienden a encajarse con los análisis clásicos sobre la estructura social.

Al respecto, uno de los trabajos más relevantes que ha desarrollado el análisis de estos procesos es el realizado por el recién desaparecido Robert Castel. El trabajo de Castel (1991), junto a los trabajos de Doeringer y Piore (1975), situados en la década de los setenta, crearon las bases en las que se soportaría el desarrollo del concepto de “vulnerabilidad social” y de “exclusión social”. Mientras, los dos últimos consolidan las denominadas Teorías de la dualidad y segmentación del mercado de trabajo³, Castel (1997) en “La metamorfosis de la cuestión social” enuncia la crisis de la sociedad salarial.

Ambos aspectos, dualidad-segmentación del mercado de trabajo y quiebra del trabajo asalariado estable, son axiomáticos para entender la vulnerabilidad y la exclusión social. De tal modo que la posición de los sujetos en las sociedades postindustriales viene mediada, en gran medida, por su posición en el mercado de trabajo. Esta es la centralidad acogida por Castel, ya que el trabajo es el principal soporte de integración de las personas en la estructura social.

³ Estas teorías hacen alusión a que un buen número de población de países poco desarrollados está inmersa en el sector secundario de la economía, más flexible y determinado por la baja cualificación, por la inseguridad y la precarización del empleo, por los bajos ingresos, por las escasas posibilidades de movilidad social, por la prolongación de la jornada laboral, por el estigma social negativo; estos últimos además afectan a determinadas condiciones sociales en función del género, la edad, el origen étnico o la salud (mujeres, jóvenes, inmigrantes, y personas con discapacidad); para mayor ilustración sobre este tema ver: Doeringer, P. & Piore, M. (1975) “El paro y el mercado dual de trabajo”. En Toharia, L. (Comp.): El mercado de trabajo: teoría y aplicaciones. Madrid: Alianza Universidad. Citado por Alguacil, A & Alguacil, J. (2012)

Si bien, según el autor, esta integración en el trabajo determina en gran medida la fortaleza de los vínculos sociales, del capital relacional, de tal modo, que las personas que poseen trabajo asalariado estable y vigorosas relaciones sociales se situarían en una “*zona de integración*”, mientras que en las personas activas que no poseen trabajo verán sus relaciones sociales resentidas, haciéndose frágiles y sufriendo de procesos de aislamiento social que les puede empujar hacia una “*zona de desafiliación*” (exclusión). Así, Castel propone un “doble eje de la integración a través del trabajo y de inscripción relacional” (Castel, 1991, p.39).

Articulando las principales variables que perfilan ese doble eje, Castel establece cuatro zonas sociales entre la integración y la exclusión: zona de integración, zona de vulnerabilidad, zona de asistencia y zona de desafiliación (exclusión).

- *La Zona de integración, seguridad o estabilidad*, que cobija a poblaciones con trabajo y protección social y con sólidas relaciones familiares y vecinales: Esta se comprende como aquella donde se encuentra la situación típico-ideal, donde las personas cuentan con las condiciones necesarias para desempeñarse como sujetos de pleno derecho en la sociedad y como ciudadanos.
- *La Zona de vulnerabilidad, precariedad o inestabilidad*, en la que se encuentran personas con relaciones laborales precarias y soportes familiares y sociales inadecuados. Esta zona de vulnerabilidad agruparía a las personas aquejadas por la inestabilidad, inseguridad y precarización en el empleo, es decir, acoge a aquellos colectivos que quedan atrapados en el sector secundario del mercado de trabajo y tienen frecuentemente un débil capital relacional como puede ser más claramente en el caso de la población inmigrante, los jóvenes, las

minorías étnicas, amplios sectores de las mujeres y a las personas con algún tipo de discapacidad.

- *Zona de asistencia*, esta zona intermedia entre la integración y la exclusión está sometida a riesgos por depender de factores ajenos a las personas como pueden ser las políticas sociales y por las condiciones psicobiológicas de las personas que lo conforman. Está constituida por un frágil entramado de programas asistenciales donde las personas que obtienen ingresos regulares de sostenimiento y atención social (jubilados y pensionistas, rentas mínimas de inserción, asistencias social, entre otras).
- *La Zona de exclusión o marginación*, que cubre a desempleados y personas en pobreza, sin protección social, socialmente aisladas y no participan. Ésta última se caracteriza por la marginación o aislamiento social expresado en la pérdida de participación y ciudadanía; aquí las personas son incapaces de salir por sí solos de esta condición (Alguacil & Alguacil, 2012).

Así, los individuos en condición de discapacidad presentan unos rasgos que los hacen más vulnerables y propensos para ser excluidos socialmente; en ese orden de ideas se alude a que las rupturas son compensadas por redes protectoras como la familia y la solidaridad comunitaria, pero cuando esos mecanismos fallan, las personas se precipitan hacia situaciones de difícil reversibilidad (Ibíd.).

Como se mencionó en párrafos anteriores, cuando se alude al concepto de exclusión, indirectamente se está haciendo referencia al término de inclusión social, que se entiende para el presente estudio como “Un proceso que asegura que las personas tengan las mismas oportunidades y recursos necesarios para

participar plenamente en los diferentes ámbitos de la vida social, por tanto, se relaciona de manera directa con integración, cohesión y justicia social” (Fundación Luis Vives, s.f., p. 3). Así pues, la perspectiva de inclusión parte del convencimiento de que cada vez más personas queden dentro del espacio de la integración social, y la sociedad en su conjunto tiene la responsabilidad-solidaridad con respecto a esta.

La inclusión social es el proceso de empoderamiento de personas y grupos, en particular los pobres y los marginados, para que participen en la sociedad y aprovechen las oportunidades. Da a la gente voz en las decisiones que influyen en su vida - a fin de que puedan gozar de igual acceso a los mercados, los servicios y los espacios políticos, sociales y físicos. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), de las Naciones Unidas, define la inclusión como el proceso mediante el cual se logra la igualdad y se superan las disparidades en la productividad, las aptitudes (educación) y el empleo, la segmentación del mercado laboral y la informalidad, que son las causas principales de desigualdad (Banco Mundial – B.M., 2014).

La exclusión es un fenómeno que afecta en lo posible a los pobres, los discapacitados, los desplazados, las mujeres, los ancianos entre otros, y en esta línea, debido a la naturaleza de la investigación se hará alusión al grupo poblacional de los “discapacitados”.

En esta dirección, por discapacitado se entiende “a todas aquellas personas que poseen algún tipo de alteración en sus estructuras o funciones corporales” (DANE, 2005, p.12). En tanto por **discapacidad**, según la OMS (Organización Mundial de la Salud), se define como un fenómeno complejo que refleja una relación estrecha y al límite entre las características del ser humano y las características del entorno en donde vive. Es un término amplio que contiene y engloba las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la

participación “...Las deficiencias son aquellas que afectan las funciones corporales, las limitaciones son dificultades para realizar cualquier actividad y las restricciones son problemas para participar en situaciones vitales (OMS, 2017)”.

Aunque el término hoy no tiene un consenso claro de definición, éste en su evolución histórica se ha definido desde diversos modelos. Según Palacios (2008) estos modelos son: a) el de prescindencia, b) el médico o rehabilitador, c) el modelo social y d) el biopsicosocial.

- a. Modelo de prescindencia: es un modelo que data de la edad antigua, y la edad media y se caracteriza por dos aspectos particulares: i) “La justificación religiosa de discapacidad” y ii) y “La concepción de que una persona con discapacidad no tiene qué aportar a su comunidad” (Palacios, 2008, p. 37). Igualmente, este modelo tiene dos submodelos: i) el eugenésico: que plantea que “La vida de la persona con discapacidad no permite ser vivida” (Ibíd., p.38), y ii) de marginación, que alude a que “La característica principal de este submodelo es la exclusión, ya sea como consecuencia de subestimar a las personas con discapacidad y considerarlas objeto de compasión, o como consecuencia del temor o del rechazo por considerarlas objeto de maleficios” (Ibíd., p.54), es así que este submodelo plantea que la característica fundamental es la exclusión por miedo o compasión, que se plantea como la respuesta que genera mayor tranquilidad.
- b. Modelo Rehabilitador: surge a partir de la concepción de discapacidad centrada exclusivamente en la persona, su condición particular de salud y las limitantes que ésta le genera para poder llevar a cabo sus actividades diarias. Este modelo considera a las personas con discapacidad, útiles a la sociedad en la medida que sean rehabilitadas.

- c. Modelo Social: surge como una respuesta opositora al modelo rehabilitador, ya que en el contexto internacional se empiezan a dar importantes movilizaciones sociales de personas con discapacidad, ya que no ven la discapacidad sólo en la persona, sino que atribuyen las causas de la discapacidad al orden social, en las que se destacan tanto los factores ambientales, como los actitudinales, en ese orden de ideas se afirma:

- d. Modelo Biopsicosocial: establece que las causas que originan la discapacidad no son ni religiosas ni científicas, sino sociales o al menos, preponderadamente sociales. Según los defensores de este modelo, no son las limitaciones individuales las raíces del problema, sino las limitaciones de la propia sociedad para prestar servicios apropiados y para asegurar adecuadamente que las necesidades de las personas con discapacidad sean tenidas en cuenta dentro de la organización social (Palacios, 2008, p.103-104).

Dadas las condiciones que anteceden, la discapacidad no se encuentra sólo en la persona, sino que también obedece a las estructuras sociales, en tanto que inciden y propician que la discapacidad se presente. Así, la discapacidad ya no es solamente el estado de enfermedad de una persona, sino que se relaciona también con las condiciones sociales, las actividades y relaciones interpersonales que se dan en un medio ambiente que en gran medida es construido por la sociedad.

A propósito de este modelo, sirve como marco conceptual para la “Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF), de la Discapacidad y de la Salud” de la Organización Mundial de la Salud – OMS y la Organización Panamericana de

la Salud –OPS (el 22 de Mayo del 2001, la clasificación de la discapacidad **CIF** fue aprobada por los 191 países que integran la OMS), contemplan que el modelo biológico determina lo que está relacionado con la salud, el componente personal la actividad, y el componente social la participación social. De acuerdo con lo anterior, la CIF plantea que:

“La discapacidad no es un atributo de la persona, sino un complicado conjunto de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el contexto/entorno social. Por lo tanto, el manejo del problema requiere la actuación social y es responsabilidad colectiva de la sociedad hacer las modificaciones ambientales necesarias para la participación plena de las personas con discapacidades en todas las áreas de la vida social” (OMS, 2017).

De acuerdo a lo dicho, las personas con discapacidad deben tener participación en todas las áreas de la vida social, y una de ellas es el trabajo, pues este dignifica y es esencial en las personas al establecer su papel dentro de la sociedad; por lo tanto, todas las personas deberían tener acceso a este sin discriminación alguna al ser un derecho fundamental.

En este sentido, considerando que el modelo biopsicosocial tiene entre sus postulados básicos la relación e importancia del rol de la sociedad, en cuanto que ésta debe brindar a las personas en condición de discapacidad las oportunidades para vivir de manera plena gozando de los derechos y espacios por su condición humana y ciudadana, más allá de su condición de discapacidad y, que el trabajo para esta población es un derecho al que se debe garantizar su acceso, procurando derribar las barreras de exclusión y prejuicios en que históricamente se ha enmarcado; es por ello que el presente trabajo se sustenta en dicho modelo Biopsicosocial para el análisis de los datos empíricos, por considerarse el más completo para dar cuenta del fenómeno.

Es necesario resaltar que mientras las personas con discapacidad sobrelleven discriminación por el rechazo a las diferencias, la pobreza, el aislamiento social, el prejuicio, la ignorancia y la falta de servicios y apoyo, no podrán ejercer sus derechos y vivir plenamente; la consecuencia no es únicamente de impacto social y económico negativo para los afectados y sus familias, sino que además implica altos costos y pérdidas para el conjunto de la sociedad, al no permitírseles ofrecer todo su potencial creativo y productivo.

En ese orden de ideas, las autoras de este trabajo definen la **inclusión laboral** como aquel proceso que está relacionado con la posibilidad que tienen las personas con discapacidad para ser contratadas laboralmente e implica unos procesos de adecuación tecnológica y locativa a través de una adecuada adaptación al puesto de trabajo, sustentada en un proceso que implica identificar las tareas a desarrollar por las Personas con Discapacidad (PcD), la definición del equipo amplio de trabajo, identificar las características del ambiente de trabajo, la garantía de acceso al puesto de trabajo, la valoración funcional, comparación entre demandas y capacidades, adaptación y seguimiento del trabajo de la PcD en la entidad.

Es así, que de acuerdo a las necesidades de la población con discapacidad y su condición especial, el contexto político ha creado **estrategias de inclusión** y normatividades que les permita ser incluidos de manera equitativa al mercado laboral, a través de metodologías que, según Garavito (2014) los define como los empleos con apoyo, la responsabilidad social empresarial y centros especiales de empleo, entre otros que pueden ser o no de obligatorio cumplimiento. En esa medida, el empleo con apoyo es:

“El conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral en empresas

del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes” (Garavito, 2014, p 82)

Esta estrategia debe contar con el personal capacitado que brinde acompañamiento a la PcD y mantener al trabajador en su puesto a través de un seguimiento sistemático.

Otra de las estrategias de inclusión laboral es la responsabilidad social empresarial, la cual se considera como “una estrategia de carácter voluntario relacionada con los componentes social o humano, económico y ambiental, por parte de la empresa tanto a nivel interno como externo” (Ibíd. P.90).

Lo anterior se considera como uno de los componentes que deben ser inherentes en la empresa y, deben estar basados en el componente ético de sus políticas de funcionamiento, teniendo en cuenta las necesidades de las personas y la sociedad, además de procurar el bienestar y el mantenimiento del medio social, procurando la amplitud de las oportunidades laborales que permiten el acceso y la permanencia de todas las personas, incluyendo a las que presentan alguna condición diferencial.

En este orden de ideas, la tercera estrategia de inclusión laboral (entre otras que puedan existir) evidenciada por la autora Garavito (2014), es la de centros especiales de empleo, que se caracterizan por ser espacios donde se presentan talleres, capacitaciones o actividades formativas, entre otras, donde las personas en condición de discapacidad pueden capacitarse con personal capacitado para el desarrollo de sus habilidades laborales (Op. Cit., 2014).

Teniendo presente las consideraciones hechas a lo largo de estas páginas, se resalta que la inclusión laboral conlleva a la disminución de problemáticas sociales como la pobreza, permite el mejoramiento del auto concepto, la

transformación del imaginario social en relación con las capacidades que poseen estas personas, permite el acceso al mundo del conocimiento, adquirir habilidades prácticas para la vida, amplía su nivel de relacionamiento con otras personas, lo que le permite salir de su zona de aislamiento.

Lo anterior se traduce en que, la persona en condición de discapacidad visual, presenta la oportunidad de acceder al mundo laboral lo que le permite el mejoramiento de la calidad de vida y por ende el crecimiento del desarrollo como ser humano a través de un trabajo decente, el cual se define como:

“...aquel trabajo productivo que cuenta con una remuneración justa, con seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, con mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración, libertad para que los individuos manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de aquellas decisiones que afecten a sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y de trato...” (Díaz, 2012, p.28).

Así pues, de acuerdo a lo anterior, al tener en cuenta que esas son las premisas fundamentales para que se den unas condiciones dignas de vida y de empleo, el no cumplimiento de las mismas es lo que para las autoras de este estudio se considera como los **obstáculos** para una adecuada inclusión laboral, toda vez que se dificulta el cumplimiento del propósito de lo que es el acceso a un trabajo digno.

CAPÍTULO IV

MARCO DE REFERENCIA CONTEXTUAL

3.1. ASPECTOS GENERALES

Según el Plan de Ordenamiento Territorial – P.O.T (2001), Cartago es un municipio ubicado al norte del departamento del Valle del Cauca; éste limita al norte con el departamento de Risaralda, al sur con Obando, al oriente con Ulloa, Alcalá y el departamento del Quindío y al occidente con Toro y Ansermanuevo. Por la ciudad pasan los ríos La Vieja y Cauca; posee un clima cálido con una temperatura media de 24° C en promedio, tiene una altitud media de 917 m.s.n.m.; posee una extensión de 23.238 hectáreas, distribuidas en un 6% urbana y un 94% rural.

Teniendo en cuenta su división administrativa, Cartago en el área urbana está dividido en siete (7) comunas, cada una con múltiples barrios, y en la zona rural está dividido en corregimientos, encontrando que también cuenta con siete (7), que son: La Grecia, Zaragoza, Cauca, Piedra de Moler, Coloradas y Modín (Plan de Desarrollo Municipal – PDM, 2016-2019).

“El municipio visto desde el Departamento Nacional de Planeación (DNP), según la ley 617 de 2000 de racionalización del gasto público, lo ubica en cuarta (4^a) categoría” (PDM, 2016-2019, p.26).

Esta auto-categorización mide el comportamiento poblacional (N° de habitantes), la eficiencia administrativa (valora la relación gastos de funcionamiento, frente a los gastos de inversión) y fiscal (determina el recaudo de ingresos corrientes de libre destinación) en determinada vigencia fiscal (ibíd., 2016-2019).

3.2. DIMENSIÓN DEMOGRÁFICA

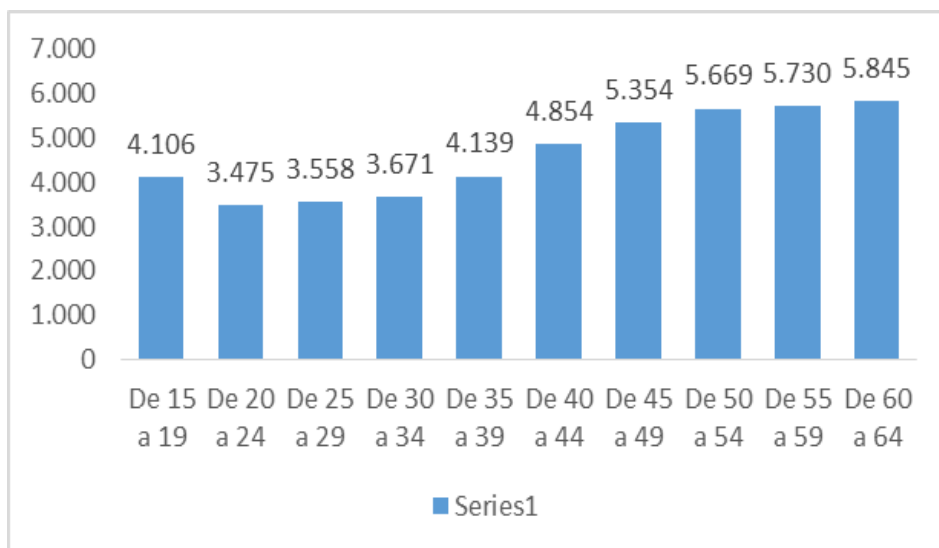
De acuerdo a las proyecciones (2005-2020) realizadas por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE, para el año 2018, Cartago cuenta con una población total de 134.309 habitantes, de los cuales según el Plan de Desarrollo Municipal (2016-2019), el (98.5%) se encuentran en la zona urbana y el (1.5%) se encuentran en la zona rural. De igual manera, de este total de habitantes el (52%) son mujeres y el (48%) son hombres (DNP, 2018).

Desde el año 2002 a través del RLCPD⁴ a noviembre del año 2017, se han identificado 1.342.222 personas con discapacidad, encontrando que el Valle del Cauca está ubicado en el tercer lugar con mayor número de población en condición de discapacidad con un total de 114.254 habitantes, teniendo en cuenta además que en Colombia por cada 100.000 habitantes hay 2.723 personas con discapacidad en el RLCPD; por ejemplo para el Valle del Cauca la tasa por cada 100.000 es del 2,72% (Ministerio de Salud y Protección Social, 2017).

De acuerdo a los únicos datos existentes a nivel departamental, se encontró que para el año 2010 en el Valle del Cauca existía un total de 46.401 habitantes que tenían algún tipo discapacidad en un rango de edad de los 15 a los 64 años, el mismo en que se encuentra el rango de la Población Económicamente Activa (PEA) o en edad productiva. De esta población el 46% eran hombres (21.362), mientras que el 54% eran mujeres (25.039), de los cuales se observa que la mayor cantidad de personas con discapacidad estaban en el rango de edad entre los 49 y 64 años, los cuales estaban por encima de 5.000 habitantes (Gráfico N° 1) (DANE, 2010).

⁴ Cabe resaltar en este aparte que el RLCPD, es un registro administrativo que permite recolectar datos de las personas con discapacidad, y hace parte del Sistema Integral de Información de la Protección Social – SISPRO, lo que permite la interoperabilidad con otros sistemas de información del Estado (Ministerio de Salud y Protección Social, 2017)

Gráfico 1: Población con discapacidad por grupos de edad en el Valle del Cauca – 2010.

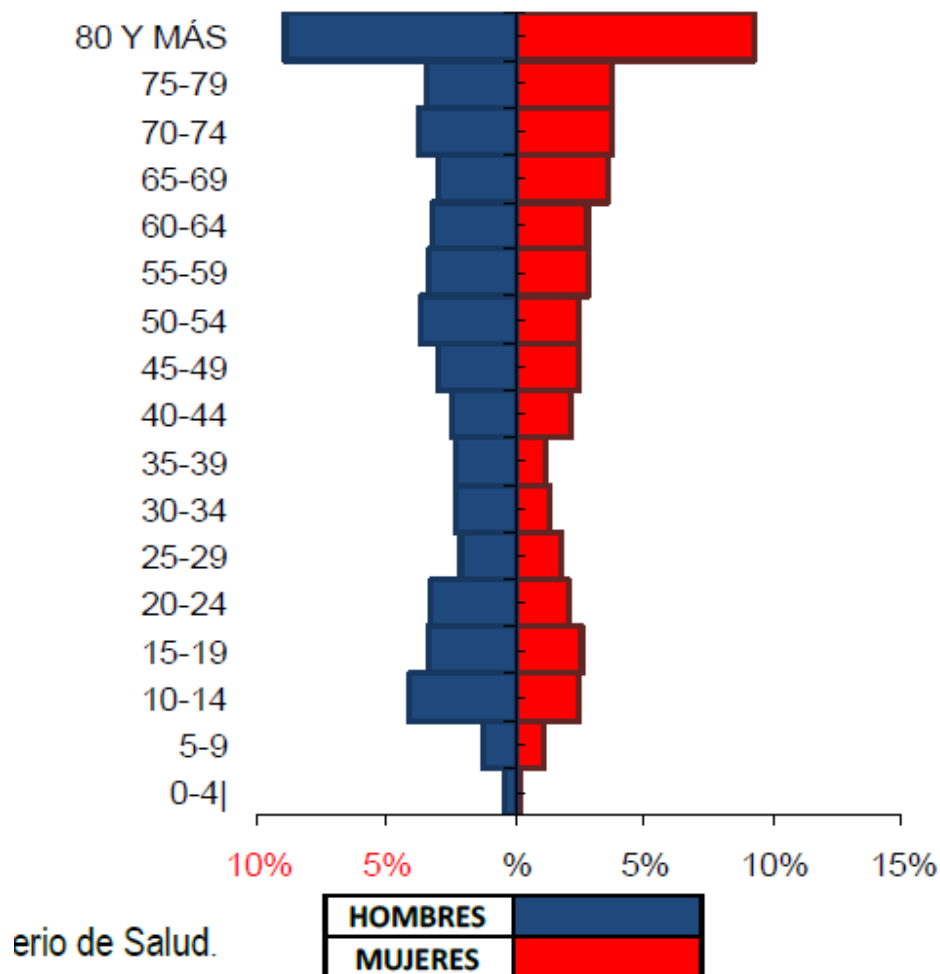


Fuente: Elaboración propia a partir de la Dirección de Censos y Demografía – DANE, marzo de 2010.

En cuanto al municipio de Cartago, según lo planteado por la Dirección Local de Salud del Municipio de Cartago (2016), la pirámide de discapacidad (Gráfico N° 2), permite observar que:

“...el porcentaje de discapacidad en hombres es mayor en los quinquenios hasta el ciclo vital 60-64, a partir de los 65 en el género femenino presenta mayor el porcentaje de discapacidad. Para ambos géneros el porcentaje de discapacidad se incrementa con los años, siendo más notorio en el ciclo vital de mayores de 80 años. La proporción de personas con discapacidad es similar en ambos sexos, mientras en los ciclos vitales de 10 a 14 y de 50 a 54 la proporción de hombres es mucho mayor, mientras que en las mujeres es mayor esta proporción en los ciclos vitales de 65 a 69 y en los mayores de 80 años” (Ibíd., 2016, p.149).

Gráfico N° 2: Pirámide de la población en condición de discapacidad, Cartago 2003 – 2015.



Fuente: Rips-Sispro – Ministerio de Salud, citado en Dirección Local de Salud del Municipio de Cartago, 2016 (p.149).

En este mismo informe se encontró que entre las cinco primeras alteraciones en el municipio de Cartago, se encuentra que, la principal afectación es la del sistema nervioso con una proporción del 29,22%; en segundo lugar, la alteración permanente para el movimiento de una extremidad (manos, brazos, piernas), con un porcentaje de 20,28%; en tercer lugar las alteraciones de la

visión (ojos) en un 12,23%; en cuarto lugar alteraciones de los demás órganos de los sentidos (olfato, tacto y gusto) en una proporción del 10,78% y, finalmente la alteración de los oídos (7,86%) (Ver Tabla N° 1).

Tabla N° 1: Distribución de las alteraciones permanentes, Cartago 2003 – 2015.

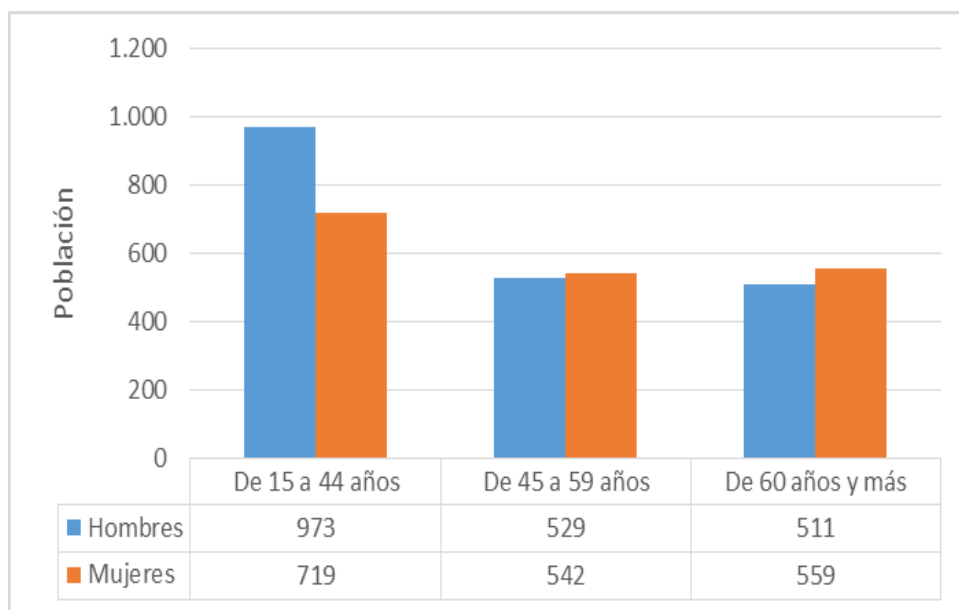
Tipo de discapacidad	Personas	Proporción
El movimiento del Cuerpo, Manos, Brazos, Piernas	1837	20,28%
El Sistema Nervioso	2646	29,22%
Los Ojos	1108	12,23%
El Sistema Cardiorespiratorio y las Defensas	487	5,38%
Los Oídos	712	7,86%
La Voz y el Habla	606	6,69%
La Digestión, el Metabolismo, las Hormonas	271	2,99%
El Sistema Genital y Reproductivo	257	2,84%
La Piel	156	1,72%
Los Demás Órganos de los Sentidos (Olfato, Tacto y Gusto)	976	10,78%
Total	9056	100%

Fuente: RLCPD. Datos disponibles en el cubo de discapacidad del Ministerio de Salud y Protección Social, citado en Dirección Local de Salud del Municipio de Cartago, 2016 (p.150).

3.3. DIMENSIÓN EMPLEO

De acuerdo a las estadísticas más recientes con relación a la dimensión de empleabilidad en la PcD, se encuentra la información proporcionada por el DANE para el año 2010, donde se expresa que en el Valle del Cauca la población con discapacidad que desarrolla actividades productivas entre los 15 y 60 años (o más), es de 3833 personas, de los cuales 2013 son hombres (53%) y 1820 son mujeres (47%), advirtiéndose que los más productivos son los hombres de 15 a 44 años con un porcentaje de 57,5%, mientras que en el rango de edad entre los 45 y 60 años o más, el desarrollo de actividades productivas se encuentra equilibrado, pues las mujeres tienen una participación en actividades productivas en un 51% y los hombres en un 49% (Gráfico N° 3).

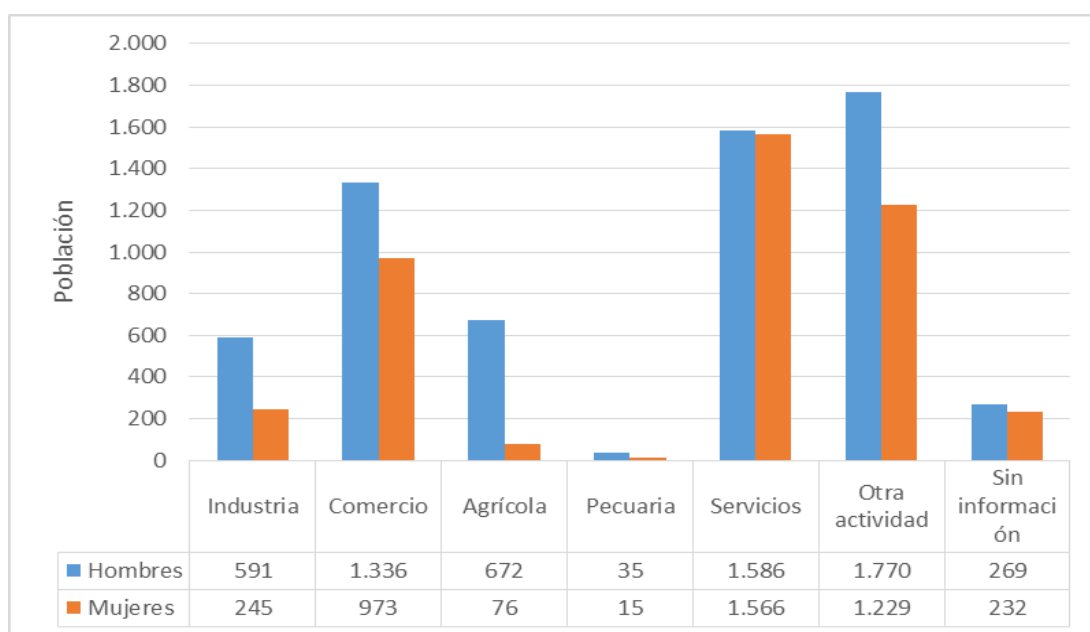
Gráfico N° 3: Población con discapacidad que desarrolla actividades productivas en el Valle del Cauca – 2010.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Dirección de Censos y Demografía – DANE, marzo de 2010.

De igual forma, según las principales actividades económicas a las que se dedican las personas con discapacidad según su género, en primer lugar están las actividades en el sector de los servicios con un porcentaje del 29,74%, seguido de actividades que no se encuentran especificadas en 28,3% y en el sector del comercio con un 21,79% (Gráfico N° 4).

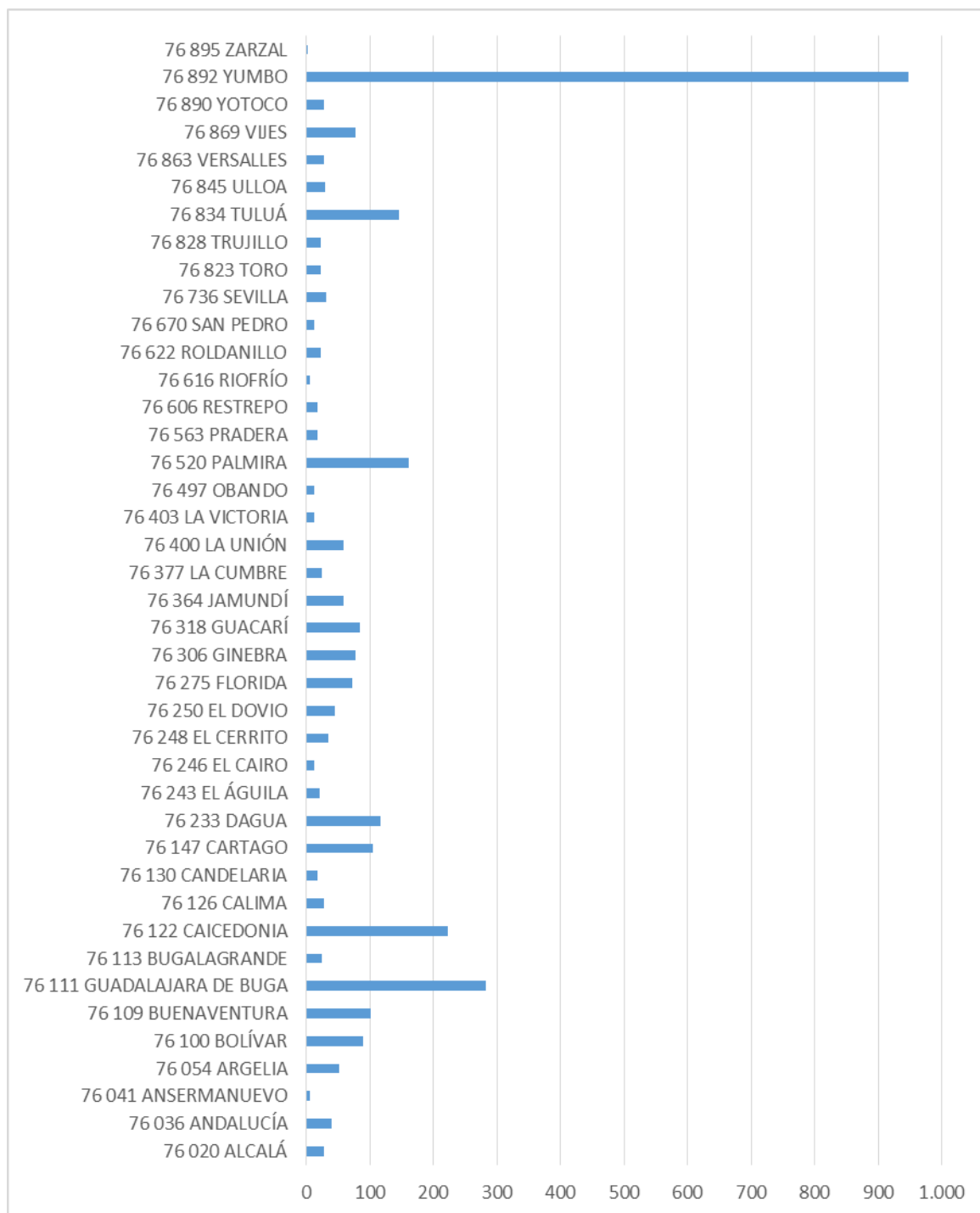
Gráfico N° 4: Población con discapacidad por sexo, según actividad económica que realiza en el Valle del Cauca – 2010.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Dirección de Censos y Demografía – DANE, marzo de 2010.

En este mismo orden de ideas, se evidencia que Cartago es uno de los municipios que se encuentra en la zona intermedia en cuanto a la ocupación productiva de la población con discapacidad, pues como se puede ver en la gráfica N° 6, este municipio tiene un porcentaje de 3.25% del total de la población con discapacidad del Valle del Cauca (sin Cali).

Gráfico N° 6: Total de población con discapacidad que desempeña actividades económicas por municipio, sin Cali en el Valle del Cauca – 2010.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Dirección de Censos y Demografía – DANE, marzo de 2010.

3.4. DIMENSIÓN SALUD:

Frecuentemente el desencadenante de la discapacidad está asociado con la enfermedad general; pues según el Instituto Nacional de Salud – INS (2013), se identificó como principal causa de discapacidad, la enfermedad, seguido de alteraciones genéticas, accidentes y otras condiciones de salud.

“Aunque en este registro el 35,6% de las PcD no definieron su situación por género, la enfermedad general (32,4%) y las alteraciones genéticas (11,2%) se presentan con mayor frecuencia en las mujeres; mientras que en los hombres las principales causas son los accidentes (15,7%), otras condiciones de salud (4,7%) y violencia (2,4%) [...]. El grupo de enfermedad general como causa de la discapacidad no permite identificar el tipo específico, por ejemplo si se debe a una enfermedad infecciosa o crónica” (INS, 2013, p. 91).

Es de resaltar que estas cifras atañen al contexto nacional con base en el RLCPD con corte al año 2011, ya que no existen datos más recientes a nivel regional y local con los cuales se puedan realizar comparativos. De este modo, en el informe presentado por el Ministerio de Salud y Protección Social (2017), se manifiesta que del total de las PcD en Colombia, el 85% se encuentran activos en la afiliación a salud, toda vez que un 33,5% se encuentran retirados, un 14% son afiliados fallecidos y el 1% de esta población está desafiada al sistema de salud.

En este sentido de la población activa en el sistema de salud, el 70% de la población está afiliada al régimen subsidiado y el 30% al régimen contributivo, siendo atendidos en general por 20 EPS del país (Ministerio de Salud y Protección Social, 2017).

CAPÍTULO V

ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

El análisis que se expone a continuación es el resultado de la articulación y la lectura de los datos empíricos recolectados en el trabajo de campo, con las categorías conceptuales que compone cada uno de los objetivos específicos de esta investigación, lo que permite realizar aproximaciones interpretativas frente al fenómeno de la inclusión laboral de personas con discapacidad visual en dos entidades del municipio de Cartago – Valle del Cauca.

El análisis que se presenta en este trabajo, se divide en tres subcapítulos de la siguiente manera:

5.1. Procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad visual en Comfandi y la escuela Emperatriz Bueno del municipio de Cartago – Valle del Cauca: el cual presenta el caso de cada una de las personas con discapacidad visual vinculadas a las entidades objeto de estudio, con respecto a los procesos de vinculación laboral que atravesaron, evidenciando que si bien lograron acceder a sus empleos – con todas las condiciones necesarias y dignas – no fue debido al hecho que estas entidades tuviesen estrategias de inclusión explícitas para la inserción de PcD, sino que fueron situaciones coyunturales que llevaron a que estos se vincularan y en el proceso se han ido generando los aprendizajes y las adaptaciones a lo largo del camino, por parte de los actores involucrados.

Se resalta además que este capítulo muestra el proceso de vinculación en lo que concierne a los procesos de contratación de las personas con discapacidad visual como parte de la cotidianidad de las empresas.

5.2. Factores que obstaculizan la inclusión laboral de personas con discapacidad visual en el municipio de Cartago – Valle del Cauca:

en este apartado se muestran los diferentes obstáculos que se ha presentado durante el proceso de inclusión y de inserción a la vida laboral en las dos entidades, encontrando que en principio, la obstaculización inicia con los imaginarios individuales y colectivos, donde se tiene una concepción de discapacidad asumida desde una postura de normalización, asumiendo a las PcD como poco capacitadas para desarrollar las actividades para las cuales han sido designados.

Lo anterior se encontró aunado a otro tipo de obstáculos, como las barreras actitudinales y las barreras físicas donde no se evidenció sensibilidad y/o empatía por parte de los diferentes actores con respecto a las PcD, ni espacios físicos adecuados que permitan un a normal desempeño de las actividades diarias, ni la protección de la integridad de la persona en condición de discapacidad.

5.3. Comparación de los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad en Comfandi y la escuela Emperatriz Bueno del municipio de Cartago – Valle del Cauca: este acápite realiza la comparación de los procesos particulares que ha desarrollado cada una de las instituciones con respecto a la inclusión y la inserción de las personas con discapacidad visual a su equipo de trabajo.

El análisis que se expone a continuación es el resultado de la articulación y la lectura de los datos empíricos recolectados en el trabajo de campo, con las categorías conceptuales que compone cada uno de los objetivos específicos de esta investigación, lo que permite realizar aproximaciones interpretativas frente al fenómeno de la inclusión laboral de personas con discapacidad visual.

5.1. PROCESOS DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL EN COMFANDI Y LA ESCUELA EMPERATRIZ BUENO DEL MUNICIPIO DE CARTAGO – VALLE DEL CAUCA

Este capítulo da cuenta de dos procesos de inclusión laboral de dos personas con discapacidad visual en dos instituciones del municipio de Cartago – Valle del Cauca; la Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca Comfandi y la institución Educativa Emperatriz Bueno. Para ello, se realizó un análisis relacional entre algunos elementos de la legislación colombiana que tratan acerca de los derechos laborales de las personas con discapacidad y la manera en que se han configurado los procesos de inclusión laboral en estas entidades, dado que es la legislación en particular, la que brinda las pautas con respecto a las estrategias para la inclusión laboral de PcD.

Así pues, se resalta que si bien en Colombia existen leyes que tratan aspectos fundamentales acerca de la población con discapacidad⁵, existe una discrepancia entre la existencia de una serie de derechos de orden social, económico, político y cultural y su efectivo cumplimiento por parte de los diferentes actores públicos y privados. En ese sentido, desde el Estado colombiano se han promovido esfuerzos para que dicha población tenga derecho a un trabajo digno, tal como lo manifiestan Correa (2009):

⁵ La normatividad en Colombia contempla una diversidad de leyes y decretos que estipulan la atención, protección, la inclusión, entre otras, de las personas que padecen diferentes tipos de discapacidad; o que definen lineamientos integrales de política para su atención. Encontramos entre muchas, La Ley 1145 de 2007, por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, ratificada por Colombia mediante la Ley 1346 de 2009, la Ley 762 de 2002, en la cual se aprueba la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad", y más recientemente la Ley Estatutaria 1618 de 2013, por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, entre otras disposiciones legales que conforman el marco normativo en el cual se sustenta el manejo de la discapacidad en el país.

“La jurisprudencia constitucional colombiana en relación con los derechos de las personas con discapacidad ha jugado un rol activo en la defensa de los derechos de las personas con discapacidad, los ha protegido ampliamente, en general ha redignificando a la persona con discapacidad y recalcado la posición privilegiada que le otorga el texto constitucional. Frente al cambio de paradigma que fomenta la Convención sobre la inclusión y el enfoque de derechos, el precedente constitucional está más que coherente y coordinado, avanzado” (p. 135).

No obstante, en el ejercicio práctico las dinámicas no suelen ir en consonancia con las leyes establecidas en la carta de navegación democrática del Estado y las leyes que soportan la atención y la inclusión de personas en condición de discapacidad, por lo que a través de este capítulo se muestran los resultados del análisis de los dos casos (únicos) en el municipio de Cartago.

5.1.1. Análisis de dos casos: Comfandi y Escuela Emperatriz Bueno

El presente acápite, rescata desde la visión y experiencia de dos personas en condición de discapacidad visual, pertenecientes, una primera, a la entidad pública educativa escuela Emperatriz Bueno en calidad de profesor⁶ y, una segunda a la Caja de Compensación Social para el Valle del Cauca Comfandi, cuya función es brindar formación en tecnologías dirigida a personas de su misma condición.

Para el primer caso –profesor Jhon Silver-, su modalidad de contratación se desarrolló a partir de la Ley 361 de 1997⁷, que en su Artículo 27, constituye en una garantía para que las personas con discapacidad logren participar dentro

⁶ El primero es el profesor Jhon Silver Libreros de profesión psicólogo, egresado de la Universidad Nariño, con 7 años de experiencia laboral en docencia. Y, una segunda, de nombre Jorge Iván Arteaga, Trabajador Social de profesión.

⁷ Congreso de Colombia. Ley 361 de 1997 (febrero 7). Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las persona <en condición de discapacidad> y se dictan otras disposiciones.

de la competencia laboral en igualdad de condiciones con las personas que no poseen discapacidades, pues compromete al gobierno a garantizar la igualdad de condiciones a las personas en condición de discapacidad que disputen puestos en el sector público y dando la prevalencia a ellas en caso de haber un empate con las personas que no cuentan con dicha condición⁸.

Lo anterior es una condición importante para este grupo poblacional, dado que la forma que tienen las personas para acceder a un puesto en el sector público es mediante convocatorias públicas que realiza el Consejo Nacional para el Servicio Civil CNSC⁹, quien es la entidad del gobierno encargada de la selección de personal para las labores que requiera dicho sector.

Para llegar al puesto que actualmente ocupa, Jhon Silver concursó por la vacante docente, compitiendo con sus habilidades y aptitudes con muchas otras personas que no cuentan con ninguna discapacidad en las jornadas que lleva a cabo el CNSC para las instituciones educativas de carácter público, lo cual a primera vista genera una lectura de legalidad en todo el proceso. Además, el hecho que un psicólogo superara en términos de las habilidades, aptitudes y competencias requeridas en la convocatoria realizada por el CNSC para una vacante de docente, compitiendo con otras personas tituladas en el campo de las Licenciaturas, da cuenta que esta persona presenta una cualificación importante, superando inclusive los marcos de formación otorgados por su misma profesión.

⁸ De acuerdo a este Artículo, reza que “En los concursos que se organicen para el ingresos al servicio público, serán admitidas en igualdad de condiciones las personas con limitación, y si se llegare a presentar un empate, se preferirá entre los elegibles a la personas con limitación, siempre y cuando el tipo o clase de limitación no resulten extremo incompatibles o insuperable frente al trabajo ofrecido, luego de haberse agotado todos lo medio posibles de capacitación.

⁹ De acuerdo con el Artículo 130 de la Constitución Política colombiana, la CNSC es un órgano autónomo e independiente de los poderes del Estado, “responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial”.

“La CNSC hizo la convocatoria pero en ningún momento discriminaron discapacidades, y cuando a mí me dijeron que a los psicólogos nos habían dado la oportunidad de participar en dicho concurso, yo lo hice pero la oportunidad era para trabajar con básica primaria y como nosotros en la universidad vemos psicología educativa entonces por ello fue la oportunidad y pues se aprovechó y participe en el concurso. Fueron como 400 preguntas las que se hacían y después hubo la entrevista y después el papel requerido para saber si uno cumplía con los requisitos y lo llene. Estuve en periodo de prueba por 4 meses y de ahí ya quede nombrado” (Entrevista a Jhon Silver, profesor I.E: E.B discapacitado visual).

Igualmente, al ingresar a una Institución Educativa, Jhon Silver se acoge a los requerimientos de la Ley 1278 del 2002 *Por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente*, el cual se encarga de regular la relación existente entre el Estado colombiano y la comunidad de educadores y pretende garantizar que la educación sea ejercida por “educadores idóneos, partiendo del reconocimiento de su formación, experiencia, desempeño y competencias como los atributos esenciales que orientan todo lo referente al ingreso, permanencia, ascenso y retiro del servidor docente” (Artículo 1, Ley 1278 del 2002).

En el capítulo 2 de la presente ley se establecen los requisitos para el ingreso a la formación dentro de la educación básica y secundaria pública, y en ningún artículo se establece algún tipo de discriminación que le impida ejercer el cargo de la docencia. Concretamente, en el Artículo 7 de la misma determina que:

“Para ingresar al servicio educativo estatal se requiere poseer título de licenciado o profesional expedido por una institución de educación superior debidamente reconocida por el Estado o título de normalista superior y, en ambos casos, superar el concurso de méritos que se cite para tal fin, debiendo ejercer la docencia en el nivel educativo y en el área de conocimiento de su formación” (Artículo 7, Ley 1278 del 2002).

De acuerdo a lo manifestado por Jhon Silver, en ningún momento se sintió discriminado por su condición en el proceso de selección llevado a cabo por el CNSC (Comisión Nacional del Servicio Civil) para el concurso docente, por el

contrario, sintió que a él y a sus compañeros psicólogos les dieron la oportunidad para concursar por los puestos docentes, a pesar de no contar propiamente con títulos de licenciados.

Posterior a los resultados, relata el docente, se llevó a cabo la entrevista de trabajo para corroborar que la persona cumpliera con los requerimientos exigidos y a partir de su aceptación es que empieza a ejercer la docencia dentro de la Institución Educativa. Sin embargo, este proceso no estuvo exento de dificultades desde un inicio, pues como lo recuerda Jhon Silver:

“Cuando llegue a entrevistarme con el director de la Institución a la cual fui nombrado, que fue la Institución Educativa Académico el señor muy preocupado me preguntaba: ¿Yo cómo iba a hacer para responder? ¿Qué íbamos a hacer? Jhon Silver, yo no sé cómo voy a hacer yo ni se cómo vas a hacer tu. Yo le respondí que me dejara que yo iba a ser capaz” (Entrevista a Jhon Silver, profesor I.E: EB, discapacitado visual).

Un segundo elemento para el análisis de este caso se encuentra el proceso de contratación laboral de Jhon Silver dentro de la Institución Educativa Emperatriz Bueno. De acuerdo con la información recibida por su Coordinadora, Victoria Eugenia Walker, el caso de Jhon Silver ha sido único dentro de dicha Institución, es decir, nunca antes han tratado con un docente en condición de discapacidad. Frente a este punto es importante precisar que, dentro de los procesos laborales y de intervención profesional, en los momentos de inicio entra a jugar el *principio de incertidumbre*, en el cual no existe ninguna certeza frente a las posibles situaciones que se puedan generar en un momento nuevo, una situación nueva, un nuevo contexto.

En esa medida, la única alternativa tanto para la Institución Educativa como para esta persona en condición de discapacidad, si pretenden alcanzar sus objetivos propuestos en cuanto a las aspiraciones laborales, consiste en avanzar dentro del proceso de contratación y ejercicio laboral, teniendo en

cuenta que, en el caso de Jhon Silver, su cargo como docente se logró por mérito propio dentro de una convocatoria organizada por el Estado colombiano, siendo participe de las mismas reglas de juego para los procesos de contratación pública.

Un tercer elemento identificado es señalado por la coordinadora de la Institución Educativa referido al perfil profesional y el anclaje con las necesidades propias de la misma, en el marco de la vinculación laboral de Jhon Silver, al respecto dice:

“Yo lo único que tengo entendido es que tiene en cuenta el perfil para poderlo ubicar en que área para acompañamiento de los estudiantes, por ejemplo, como él está como psicólogo, él está a cargo del área de sociales, ética, da religión en el grupo de él, o sea se mira es como el perfil en preparación” (Entrevista a Victoria, coordinadora I.E).

Sin embargo, para el caso del municipio de Cartago, Victoria Eugenia manifiesta que no conoce otra Institución Educativa en Cartago en donde se cuenten con docentes en condición de discapacidad, y por último, como un aspecto más importante a rescatar, es la inexistencia de una estrategia de inclusión para la población con discapacidad existente dentro de la misma.

Frente a esta situación, es posible pensar que, ante la inexistencia de casos de docentes o estudiantes que sufran alguna condición de discapacidad, la Institución Educativa no se torna consecuente frente a la existencia de dicho fenómeno, y por lo cual no asume la construcción de un ambiente físico y pedagógico incluyente para dicha población.

En esa medida, es importante afirmar que el proceso de vinculación laboral de Jhon Silver pasa por una contradicción entre el contexto legal/normativo que le permite satisfacer de su derecho a tener un trabajo digno y la inexistencia de un

programa o estrategia que lo recibiera laboralmente en las mejores condiciones posibles. Sin embargo, esto no ha impedido que Jhon Silver avanzara en su proceso de vinculación laboral y lograra desenvolverse dentro de su profesión cumpliendo con las obligaciones laborales.

Por su parte, el caso de la vinculación laboral de Jorge Iván Arteaga se relaciona con lo estipulado en la Ley 1618 del 2013, que en sus Artículos 1° y 5°, instituye en su orden: “garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad”, y responsabiliza a las entidades públicas del orden nacional, departamental, municipal, distrital y local, “garantizar la inclusión real y efectiva de las personas con discapacidad, de manera que en todas las políticas, planes y programas se garantice el ejercicio total y efectivo de sus derechos”.

Lo anterior deberá reflejarse como puntos incorporados en los Planes de Desarrollo tanto nacionales como territoriales, así como en los respectivos sectoriales e institucionales y las Políticas Públicas de Discapacidad, con base en la Ley 1145 de 2007, con el fin de garantizar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, y el acceso real/efectivo de este grupo y sus familias a los diferentes servicios sociales que se ofrecen al resto de ciudadanos.

La misma Ley (1618 del 2013) obliga a todas las entidades del Estado a garantizar los recursos necesarios para que las diferentes políticas, programas o demás estrategias destinadas a la población en condición de discapacidad efectivamente se lleven a cabo, sea mediante recursos públicos, privados o mediante estrategias de cooperación internacional.

Basta recordar que, en este caso, la institución para la que labora Jorge Iván es la Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca Comfandi, empresa de carácter y derecho privado, la cual cuenta con una experiencia importante en la inclusión social de personas en condición de discapacidad en el Departamento. Para el caso de Cartago, dicho servicio se presta desde hace dos años, mediante una serie de talleres dirigidos a la población sorda e impartidos por la Asociación de Sordos de Cali ASORCALI, quienes compartieron su modelo lingüístico a la población¹⁰.

Para su inclusión laboral existieron dos factores que facilitaron este proceso, el primero se refiere a las habilidades, en el manejo de herramientas tecnológicas como computadores y pantallas de escritura; un segundo factor, de tipo institucional relacional que reconoce las competencias y desempleo en la organización Comfandi de la ciudad de Cali.

“Generalmente cuando hay conocimientos particulares y escasos como es el caso de la parte tecnológica que es un conocimiento que la población no domina, yo diría que el 99% de la población no lo conoce, es mucho más fácil cuando las instituciones se dedican a pensar en la discapacidad y a llevar una comunicación, un aprendizaje a las personas en condición de discapacidad. Hubo aspectos como el conocimiento de la señora que es la directora de la institución, ella sabía de mis capacidades y me llamo y me oferto: “está este trabajo, ¿le interesa? Y yo le dije bueno hagámosle. Y por allí fue empezando el proyecto docente, porque yo no lo tenía en mis planes llevarlo a cabo, y lo otro es la confianza que uno genera en los demás por lo que hace, porque ya se ha dejado conocer” (Entrevista a Jorge Iván, empleado docente de Comfandi discapacitado visual).

¹⁰ A partir de estos talleres, se empezó a generar el interés de esta población por asistir a los servicios ofrecidos por Comfandi Cartago, de ahí que para los talleres dirigidos a la población invidente se pensaron inicialmente en traer personas de la ciudad de Cali para que impartiera dichos talleres, sin embargo, desde Cartago vieron la necesidad que fuera una persona del contexto local quien se encargara de dichos talleres. A partir de ese momento fue que inició el proceso de vinculación laboral a personas con discapacidad en esta entidad, de ahí la llegada de Jorge Iván a dicha institución.

En este punto hay un aspecto a resaltar dentro del proceso de inclusión, la existencia de una necesidad como es la docencia en tecnologías dirigidas a personas con discapacidad visual.

“Jorge Iván fue la persona adecuada para este campo, y sus tres años de experiencia con Comfandi lo comprueban” ((Entrevista a Vanessa de Comfandi, compañera de trabajo de Jorge Iván).

“(…) como biblioteca, tenemos que satisfacer unas necesidades entonces las necesidades de muchos es el acceso a la información. Nosotros lo que hacemos es buscar una persona que nos pueda brindar esas herramientas, ese es como el criterio de selección que usted maneje la competencia que nosotros como biblioteca tenemos que satisfacer y se llama el acceso a la información. Entonces ya conectamos a alguien que ya pueda manejar las letras de pantallas la escritura, la lectura porque nosotros como biblioteca tenemos que hacer el proceso de alfabetización” (Entrevista a Erika de Comfandi, compañera de trabajo de Jorge Iván).

“Pues inicialmente la selección la hicieron las personas encargadas de la sala de apoyo, en este caso Tatiana y ya posteriormente se le hizo pasar una propuesta de trabajo, después le hicimos un contrato y ya, pero pues como tal, las personas encargadas era la coordinadora, la persona auxiliar de la sala de discapacidad y yo.” (Entrevista a Vanessa de Comfandi, compañera de trabajo de Jorge Iván).

En el momento en que se vincula laboralmente, Jorge Iván pasa por una inducción frente a lo que es la institución, los servicios que presta y el sistema organizacional con el que trabajan en Cartago.

“Si, él [Jorge Iván] recibió una inducción en donde se le explicaba básicamente que era lo que queríamos, que el hiciera con las personas que iba a tener en su clase, y los contenidos, si ya son como muy estructurados según el curso, en este caso era de tecnología, entonces era braille, escritura en ella y la otra que era los textos, transcripción de textos.” (Entrevista a Vanessa de Comfandi, compañera de trabajo de Jorge Iván).

A partir de estos dos casos se puede evidenciar varios elementos inmersos en el proceso de inclusión laboral que describen fácilmente esta en las organizaciones escrutadas: un primero, tiene que ver con la efectividad en el cumplimiento de las leyes colombianas en beneficio a la población con discapacidad en las dos instituciones.

En el caso de la Institución Educativa Emperatriz Bueno, el docente Jhon Silver ingresó a la misma a partir de la convocatoria realizada por el Consejo Nacional del Servicio Civil CNSC, cumpliendo con el perfil establecido en dicha convocatoria y sin sufrir ningún tipo de discriminación por cuenta de su condición visual, en consonancia con lo establecido en las Leyes 361 de 1997 y la Ley 1618 del 2013. Igualmente, estas leyes se cumplen para el caso de Comfandi Cartago, donde la vinculación laboral de Jorge Iván se debe a una necesidad de satisfacer el derecho de las personas con discapacidad visual a la educación para luego desenvolverse ellas dentro de los procesos de socialización humana.

El segundo elemento tiene que ver con el alcance de estas leyes en términos de la materialización del ejercicio laboral en este grupo poblacional. En ese sentido, es necesario precisar que no es suficiente la existencia de leyes y normativas para que este grupo poblacional sea satisfecho en su derecho al trabajo. Es necesario también la formación de estas personas frente a sus deberes y derechos, y el empoderamiento como sujetos sociales y políticos, que les permita hacer efectivo este y todos los derechos.

A partir de los dos casos analizados, es de resaltar la existencia de una necesidad manifiesta de que las poblaciones con discapacidad dejen de ser vistas por la sociedad como una “carga” dentro de sus familias, o como un sujeto pasivo de beneficios por parte del Estado, por el contrario, lo expuesto

demuestra que estas personas pueden participar de manera activa en la vida económica y social de su entorno como cualquier persona.

Siguiendo con la lectura sobre inclusión laboral en las instituciones, se encontró que el apoyo por parte de los compañeros de trabajo con estas personas es fundamental para su desempeño dentro del mismo, ya que no es suficiente con que exista una normatividad vigente, que es posible que se cumpla o no. Para que esto suceda, es imprescindible rescatar la capacidad de adaptación en las relaciones discapacitado–no discapacitado, en cuanto al reconocimiento de necesidades comunes de cada actor y con ellas una serie de responsabilidades frente al cuidado y la creación de un ambiente laboral incluyente.

“En realidad nosotros hemos tenido charlas, pero de cómo hacer para tratar estudiantes con discapacidad, mas no docente con discapacidad y yo creo que nosotros asociamos esas charlas que nos dan con los estudiantes para aprender a tratarlo a él, yo vuelvo y le digo nosotros a él acá lo tratamos como una persona que no tenga dificultad, él cumple aquí con sus labores, su desempeño dentro del aula escolar, cumple con los libros reglamentarios, si él tiene algún inconveniente él me pregunta, yo le colaboro, yo me pongo a la orden, él hace su acompañamiento en disciplina, él trabaja con los niños, normal” (Entrevista a la profesora Victoria, coordinadora de la I.E: E.B, compañera de trabajo de John Silver).

En ese orden de cosas, algunas manifestaciones de inclusión por la vía de los pares laborales o compañeros profesores, reconoce acciones de integración a actividades propiamente de no discapacitados. Así se deja ver en las siguientes acepciones.

“Nosotros nunca lo excluimos, ni siquiera para actividades deportivas, nosotros lo comprometemos, va a ver una actividad deportiva, Jhon Silver ¿usted en que nos va a colaborar?- Bueno yo voy hacer una cartelera- que obviamente él no la hace, pero lo estamos involucrando con responsabilidades, para nada, él tiene responsabilidades de hacer tal cartelera para tal mes, él tiene responsabilidades como director de grupo, organizarizada de bandera, o sea él es para nosotros una persona normal” (Entrevista a

la profesora Victoria, coordinadora de la I.E: E.B, compañera de trabajo de John Silver).

“El [Jhon Silver] no anda con bastón él tiene que venir con el bastón porque es que cualquiera en algún momento puede dejar un balde aquí y que él se tropiece con el balde pues puede pasar y como lo puede evitar el necesita su bastón que aquí si han construido estas rampas el rector hace como 2 o 3 años el rector que llevo inmediatamente se dio cuenta que Jhon Silver estaba aquí le hizo rampas para que el pudiera caminar” (Entrevista a la profesora Maria Luisa, compañera de trabajo de John Silver).

Este proceso al interior del grupo laboral no es fácil, pues aparte de contar ya con una serie de responsabilidades laborales, entra una nueva responsabilidad en términos de establecer un acompañamiento de una persona que cuenta con una limitación y que, a su vez, debe cumplir las mismas responsabilidades que ellos, debido a que se ha ganado por derecho propio su puesto. Esto genera dentro del grupo laboral una serie de incertidumbres que parten no propiamente de las acciones reales y efectivas, sino que parten de los imaginarios que las personas generalmente tienen hacia la población en condición de discapacidad, aspecto que se ha venido tratando a lo largo de estas páginas.

“Yo creo que la Institución Educativa no va a decir “hay tan bueno viene un profesor con una discapacidad visual” pues yo creo que eso no es algo pues que las instituciones deseen que llegue, eso siempre es así. “Ay que vamos hacer, que vamos hacer siempre”; hay como como una duda pues. ¿Y cómo vamos a trabajar, cómo vamos hacer con un profesor pues con esta situación?” (Entrevista a la profesora María Luisa, compañera de trabajo de John Silver).

A través del capítulo se ha dilucidado cómo estas personas han logrado desplegar dentro de su ámbito laboral, lo que por sí solo es un logro importante para ellas, y así mismo será un logro importante para el equipo de trabajo y para el lugar donde laboran. Esto hace que, por ejemplo, para el caso de Jorge Iván en Comfandi no requiera de muchos apoyos, pues el contexto donde

labora no le genera mayores obstáculos para la realización de sus tareas. Este hecho despierta admiraciones por parte de sus compañeros de trabajo.

“Por ejemplo él [Jorge Iván] él era una persona ciega, pero él ya sabía el camino que tenía que tomar para llegar a la biblioteca, en que sitio exactamente se encontraban ciertos libros, y si uno eso lo hace a ojos cerrados, uno se pierde, en cambio ellos no, ellos lo que hacen es de cierta forma como enseñarle a uno que sí, que puede ser ciego pero que en realidad no es una discapacidad” (Entrevista a Jessica, compañera de trabajo de Jorge Iván)

Por último, hay que mencionar tres efectos consecuentes al apoyo efectivo que reciben tanto Jorge Iván como Jhon Silver por parte de sus compañeros de trabajo: El primero tiene que ver con la *generación de espacios de participación social* y en general de las personas en condición de discapacidad que trabajan o que fueran a trabajar al interior, tanto de Comfandi como de la Institución Educativa Emperatriz Bueno. Si se presta atención a los dos procesos de inclusión descritos, se encontrará un segundo aspecto clave que tanto Jorge Iván como Jhon Silver apuestan en sus labores a la satisfacción de necesidades propias de las instituciones donde laboran, relacionada con *procesos de asociación o asociatividad creando un ambiente laboral propicio para la construcción de tejido social*.

El tercer y último efecto es el *aumento de la percepción positiva hacia la discapacidad*, bajo el entendimiento que surge desde las prácticas laborales que realiza esta población, mostrando que la existencia de una limitación física no necesariamente limita en los demás términos a este grupo poblacional. En esa medida, el enfrentamiento entre una limitación física y un espacio laboral se convierte en un desafío individual y colectivo que, de ser asumido de forma adecuada, resulta benéfico para los participantes, en aras de fortalecer el desarrollo de habilidades, la búsqueda de superación y la motivación cotidiana para valerse por sí mismos.

5.2. FACTORES QUE OBSTACULIZAN LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL EN EL MUNICIPIO DE CARTAGO – VALLE DEL CAUCA

El presente capítulo propone dar respuestas al conocimiento de los obstáculos que tienen las personas con discapacidad visual en sus procesos de inclusión laboral, entre los cuales se destacan algunos imaginarios sociales que se tiene sobre dicha población en las instituciones donde laboran, los cuales impiden un efectivo ejercicio de los derechos como grupo vulnerable y de especial atención universal, impidiendo a su vez un adecuado inicio y ejercicio laboral a estas personas, por lo que a continuación se describen tales situaciones que se volvieron en factores obstaculizadores para una adecuada inclusión laboral de esta población.

5.2.1. Imaginarios sociales acerca de la discapacidad

Para hablar de discapacidad, independiente de su forma, desde lo que dicen los imaginarios contruidos sobre este fenómeno, habría que partir de un hecho real, la constitución de las personas con discapacidad, ya que es en lo primero que el sujeto racionaliza cuando se trata de relacionar el fenómeno con la persona o el individuo.

Brogna (2009), propone cinco visiones que, a lo largo de la historia, se ha tenido acerca de la discapacidad: en las sociedades primitivas, las personas discapacitadas eran consideradas como una particularidad que ponía en peligro al grupo social, dado su carácter nómada, por lo cual era excluido inmediatamente (Visión de exterminio-aniquilamiento). Con el desarrollo de la agricultura y la fundamentación de concepciones del mundo a partir de la magia y la religión, las personas discapacitadas eran percibidas como personas

“impuras”, provenientes de una dimensión más cercana a lo profano que a lo sagrado (Visión sacralizada-mágica).

Luego, con el desarrollo de nuevas formas de organización social, política, económica, en conjunto con la configuración de una hegemonía religiosa con base del cristianismo, estas personas pasan de ser “seres impuros” a recibir una doble condición: ser objeto de asistencia por parte de la iglesia católica y, a su vez, ser separadas de la sociedad y confinadas en espacios para su protección y la protección de la sociedad por lo que pudieran hacer estas personas (Visión caritativo-represora).

Con el desarrollo de la medicina, de las fuerzas productivas y la secularización de la sociedad, estas personas fueron siendo acercadas con más intensidad a las sociedades, recibiendo de parte del Estado y la sociedad un papel más terapéutico y tratamiento médico (Visión médico-reparadora), entendida a la discapacidad como una “enfermedad” y una “disfunción social” y por tanto, sujetos de asistencia (Visión normalizadora-asistencialista).

Hoy en día, surge con fuerza una nueva visión, La Visión Social, que pretende desterrar la anterior, al mantener aun como hegemónica en los círculos académico, sociopolítico y económico; señalando que la discapacidad, contrario a lo naturalizado en todas las anteriores visiones, es una construcción social donde este grupo de personas sufren diferentes tipos de opresión, discriminación y exclusión social, donde deben convivir en una realidad social con un fuerte “desequilibrio de poder” donde “la sociedad está diseñada por y para personas no discapacitadas” (Drake, Citado por Brogna, 2009. p, 183).

Esta ubicación genealógica resulta necesaria para comprender que los obstáculos existentes dentro de la población con discapacidad en términos del acceso laboral parten de una construcción social que, a base de los imaginarios

sociales, han configurado una naturalización de la persona en condición de discapacidad como un ser incapaz de ejercer oficios dentro de cualquier sociedad, incluida la cartagüeña¹¹.

Como se ha venido analizando en los casos-tipo, tanto Jorge Iván como Jhon Silver, incursionaron tardíamente en el mercado laboral, ello como consecuencia de las reacciones y reconocimiento igualmente tardío por parte de las personas, los empresarios o los reclutadores no discapacitados que al manejar distintos imaginarios que poseen hacia la población con discapacidad obstaculizan no solo su desarrollo, sino la legitimidad que debe tener dicho grupo social en el marco de la inclusión y la inserción laboral, como deja verse en las líneas siguientes expresadas por algunos de los entrevistados.

“los imaginarios de la población en general son o se expresan en términos como “pobrecito”, “que pecado...”, “hay que ayudarlo”, “hay que hacerle todo”, “no puede hacer nada”, “... es un minusválido, es incapacitado” y, todo lo que usted le quiera colocar encima, ese tipo de etiquetadas que le colocan a uno” (Entrevista a Jorge Iván, empleado docente de Comfandi, discapacitado visual)

“Uno ve la persona con discapacidad como se la plantea todo el mundo, es una persona que tiene una necesidad, que siempre tiene que ser ayudado, que tiene que estar ahí detrás de una persona como para realizarlas” (Entrevista a Erika de Comfandi, compañera de trabajo de Jorge Iván).

Esta sensación de imposibilidad impide a las personas, en este caso los no discapacitados, quizás cartagüeños, poder apreciar desde otro ángulo a las personas con discapacidad, dado que la normalización, como un ejercicio de poder, es un proceso que engendra miedo y desconfianza hacia la diferencia y

¹¹ Frente este punto, es importante resaltar que “En cualquier caso, los imaginarios sociales tienen una función primaria que se podría definir como la elaboración y distribución generalizada de instrumentos de percepción de la realidad social construida como realmente existente.” (Pintos, 1995. p, 113)

la alternativa, un rechazo hacia lo arriesgado y lo experimental como lo dice Drake (1998).

Por ende, resulta como un ejercicio desafiante y peligroso para la “normalidad” instaurada por las relaciones de poder existente el hecho que hayan personas en condición de discapacidad que ejercen oficios, debido a que las personas no discapacitadas “desconocen que éste grupo de personas tienen niveles normales de productividad, siempre y cuando exista concordancia entre las capacidades de las personas y los requerimientos de la actividad laboral, o que se pueda realizar una adecuada adaptación para ésta convergencia” (Díaz, 2012, p.32).

Lo desconocido genera temor en las personas, y en este caso el temor recae, tanto en los posibles riesgos que corren las personas en condición de discapacidad dentro de su ejercicio laboral, como el temor por parte de las personas no discapacitadas en cómo entablar relaciones sociales con estas, o qué tanta carga laboral “cree” sumarse a la ya existente.

Así mismo, la falta de claridades sobre como relacionarse con una persona que cuenta con una discapacidad en el ámbito laboral -producto de la normalización instaurada por los imaginarios sociales existentes- facilita la existencia de redes de información, muchas de ellas erróneas, acerca de cómo propiciar un ambiente laboral incluyente para este grupo poblacional.

Lo anterior quedó claro en los detalles sobre las condiciones que se desprenden de la instituciones educativa pública de Cartago auscultada, cuando se evidenciaron tensiones al interior de la organización o la escuela en este caso –retiro de los estudiantes de los cursos del profesor John Silver–, y se juega con el principio de incertidumbre frente a una “nueva” situación, como la condición de discapacidad visual de un profesor. Pero así mismo esos

imaginarios y reacciones conducen a resignificaciones, si bien no plenas, se manifiestan como propositivas para el cambio no solo lingüístico, sino perceptivo de la realidad de los discapacitados.

Al respecto, una aproximación válida de lo dicho se muestra en las siguientes apreciaciones de los profesores tipo y una entrevistada.

“Para mí, la mayor dificultad, y es de la parte de la educación, es la falta o ignorancia de las personas cuando van a tener una comunicación con una persona con discapacidad. Porque no saben cómo hacerlo y les da temor, porque a veces la discapacidad genera temor en los demás.” (Entrevista a Jorge Iván, empleado docente de Comfandi, discapacitado visual)

“A la hora de decir que va a entrar una persona con una discapacidad a trabajar en una institución educativa entonces ya eso no lo miran como de una manera como que (...); ahí viene un compañero” y esta pues el espacio para que siempre lo ven como con mucho escepticismo de cómo se va a desenvolver una persona con una discapacidad “y, más una discapacidad visual”, porque es que dentro del rol de ser maestro hay unas actividades que exigen que uno tenga la visión porque en el caso de revisar unos cuadernos, estar atento en lo disciplinario en un aula” Entrevista a la profesora María Luisa, compañera de trabajo de John Silver).

“Yo considero que las personas en condición de discapacidad son personas como todos nosotros, que tienen alguna dificultad, pero tienen la capacidad de raciocinio, de obrar, de actuar como cualquiera de nosotros, que tienen una dificultad pero que lo hacen como cualquier persona” (Entrevista a la profesora Victoria coordinadora de la I.E: E.B y compañera de trabajo de John Silver).

“Una persona en condición de discapacidad, tiene todos los derechos como cualquier otra persona, no es un limitante, para hacer lo que le guste hacer o lo que necesite hacer” (Entrevista a Jessica empleada de Comfandi y compañera de trabajo de Jorge Iván).

“Una persona en situación o en condición de discapacidad, yo pienso que todos los seres humanos tienen o tenemos una discapacidad y que es muy normal que cada quien tenga una discapacidad o dificultad digamos que a todos no nos va bien en matemáticas o en castellano o en inglés o a otros no les va bien en educación física y que tenga problemas de lateralidad, para mí

la discapacidad no existe, más bien pienso q la discapacidad más fuerte es cuando se dice “yo no soy capaz” es decir la barrera mental” (Entrevista al profesor Jhon Silver de la I.E E.B, discapacitado visual).

En suma, acceder al ejercicio laboral no solamente es un proceso que beneficia en el goce de sus derechos a las personas en condición de discapacidad, sino que también beneficia al conglomerado social que le rodea, puesto que su quehacer laboral se constituye en sí mismo como un desafío, una prueba ante la adversidad consecuente a la exclusión laboral.

En otras palabras, la actividad laboral de las personas con discapacidad desafía, y por ende, transforma los imaginarios sociales instaurados dentro de la sociedad, acerca de que estas personas no cuentan con las mismas calificaciones y derechos que toda la ciudadanía. Esa es entonces la visión hacia donde deben transitar sociedades como la nuestra con fuerte arraigo religioso y trabajador, pero también con enérgicos y radicales prejuicios discriminatorios.

5.2.2. Obstáculos de las PcD para iniciar la vida laboral

La existencia de dificultades en el acceso laboral entre las personas discapacitadas, no obstante la normativa legal que les beneficia, está en directa relación, por un lado, con los argumentos sobre el significado y práctica de los imaginarios y; por otro lado, con las dinámicas económicas del capital, el mercado y la fuerzas productivas, algo que se escapa al derecho y a las expectativas del discapacitado.

Sin duda, la transformación de las dinámicas del mercado laboral han conducido a una precarización que se manifiesta en términos del carácter y duración de los contratos de trabajo, el pago de salarios y prestaciones sociales, las condiciones de trabajo y las limitaciones en cuanto a las libertades

democráticas de los trabajadores, lo cual abarca por igual a discapacitados y no discapacitados, que como dice Ferreira (2006) lleva a una “desprotección social y laboral del trabajo” que vulnera la misma condición de trabajador y aumenta el riesgo de caer en desempleo y, consecuente a ello, en nuevas condiciones de pobreza.

Igualmente, cabe recordar que en este universo laboral es que enfrentan las personas en condición de discapacidad un proceso de explotación y vulneración mayor que las personas no discapacitadas, pues de acuerdo con Díaz (2012):

“Dentro del modelo social se considera a la discapacidad como una clase oprimida. Así mismo, una derivación de este modelo implica ver a las personas con limitaciones como un grupo minoritario, tal como las negritudes, los homosexuales, los pobres o los ancianos, que es discriminado en sus derechos y que por medio de una acción colectiva y grupos de acción política podría superar sus barreras de incorporación social... Así, la mentalidad que tienen los empresarios sobre la baja productividad de personas con limitación física obstaculiza la posibilidad de vinculación laboral a este grupo poblacional.” (p. 31).

Otra de las dificultades del mundo de trabajo en la sociedad capitalista es el predominio de la “economía informal”, sector este donde generalmente llega toda la población sea discapacitada o no, no obstante sus competencias y formación, ya académica o para el mundo del trabajo. Si bien este no es caso de los entrevistados, si hay un hecho que lo relaciona, sus labores actuales nada tienen que ver con su formación académica; lo que propicia una cierta subvaloración de las capacidades y una profundización de los trabajos informales entre estas y otras comunidades vulnerables. Veamos algunas apreciaciones al respecto.

“Diría que por las ofertas que se me han dado, ya que me he dado a conocer por mis labores anteriores y han sido también relacionadas con la docencia donde he tenido buenas recomendaciones y pues se han dado allí y no he buscado en más porque se ha dado la oportunidad de seguir trabajando en

esta parte y entonces ahí estamos, seguimos trabajando. Sin embargo en algún momento quiero retomar la vida profesional en trabajo social, para seguir esa parte, ya que ejercer mi profesión lo he hecho de lleno más o menos en 1 año o año y medio, de resto ha sido una parte que yo no esperaba encontrar en mi vida” (Entrevista a Jorge Iván, empleado docente de Comfandi, discapacitado visual).

“Pues yo diría que a nivel de Colombia se ha convertido en un obstáculo, porque muchas de las empresas no las tienen en cuenta para la selección en los puestos, sino que las tratan como si tuvieran o fueran especiales o algo así, entonces yo diría que a Colombia le falta mucho para la inclusión” (Entrevista a Vanessa, compañera de trabajo de Jorge Iván)

“Como bien sabemos cómo persona con discapacidad visual es muy difícil q a uno lo empleen y a mí se me dio la oportunidad fue por ello, estudiar psicología y poderme desempeñar como psicólogo en cualquier empresa o institución y posteriormente cuando gane el concurso de docentes y q me nombrara el magisterio como tal y quedar allí, pero no sé, creo que si no tuviese ninguna profesión sería difícil que me emplearan.” (Entrevista al profesor Jhon Silver de la I.E E.B, discapacitado visual).

“Las entidades del estado tiene que responder a muchas políticas de los ministerios y yo creo que todo eso en el país lo hacen es para cumplir, como por mostrar cifras e internacionalmente que incluyen a las personas en todo. Pero de ahí, a que de verdad se incluyan, a que de verdad se preocupen por estas personas porque están laborando en tales condiciones, yo no lo veo así” (Entrevista a la profesora María Luisa, compañera de trabajo de John Silver)

Otra de las visiones obstaculizadoras del inicio de la vida laboral de la población discapacitada y que se identificó en los diálogos con las personas entrevistadas, está directamente relacionada con los imaginarios sociales *que impactan sus emociones y autoestima*, ya que la existencia de una “normalización” y “naturalización” de un fenómeno como la discapacidad genera consigo procesos de auto-exclusión y de auto-marginalización que terminan afectando la salud mental de éstos y por ende el acceso a distintas posibilidades.

“Yo antes pienso que la gente con discapacidad se excluyen ellos mismos, ellos se excluyen no solo por la misma discapacidad, al igual que otras poblaciones como por etnia. Por muchas cosas la gente se excluye (..), porque falta aceptación” (Entrevista a la profesora María Luisa compañera de trabajo de John Silver).

5.2.3. Dificultades en el ejercicio laboral de las personas con discapacidad

En los últimos años en Colombia ha sido evidente el esfuerzo de los sectores público y privado en materia de inclusión social, especialmente con todos los grupos vulnerables, empero, entre la población discapacitada ha sido difícil además de su aceptación en cuanto a las capacidades, el lograr un empleo digno y justo. Tres dificultades han sido detectadas en los dos casos analizados, que merecen atención: la primera, tiene que ver con la existencia, por parte de sus superiores y compañeros de trabajo percepciones sobre el rendimiento o la productividad, el aprendizaje y el desarrollo laboral. Al respecto, una experiencia personal de uno de los entrevistados, marca la ruta para futuras situaciones.

“Cuando llegue a entrevistarme con el director de la institución a la cual fui nombrado, el Académico, el señor muy preocupado me preguntaba qué ¿yo cómo iba a hacer para responder?, ¿qué íbamos a hacer Jhon Silver? Yo no sé cómo voy a hacer yo, ni se cómo vas a hacerlo tú. Le respondí que me dejara “que yo iba a ser capaz” (Entrevista al profesor Jhon Silver de la I.E E.B, discapacitado visual).

Cabe insistir entonces, que estas preocupaciones surgen a partir de desconocimientos, valoraciones previas, prejuicios y un afán sobreprotector por parte del ambiente laboral hacia estas personas, aspectos que irán desapareciendo a medida que estas personas ofrezcan los resultados esperados por las empresas u otros lugares de trabajo.

La segunda, se relaciona con la existencia de barreras físicas propia de la arquitectura de los espacios laborales o de la ubicación de los objetos de trabajo, los cuales pueden desencadenar obstáculos y riesgos para la seguridad humana, especialmente entre el grupo de los discapacitados visuales como tal, o por los movimientos corporales de éstos. Este es el caso de la Institución Educativa Emperatriz Bueno, donde persiste un desconocimiento en cuanto a la existencia de programas de inclusión laboral y sobre la necesidad de mejoramiento de su estructura arquitectónica.

Unida a la anterior, una última dificultad, propia de la psicología social, es la actitud, que está estrechamente ligada a la falta de apoyo del equipo laboral hacia las personas con discapacidad; se hace referencia pues a las barreras actitudinales que impiden el reconocimiento de estas personas como integrantes del equipo de trabajo y, como tal, como una parte importante para el logro de las tareas y objetivos trazados. Algunas afirmaciones sobre estos dos aspectos se hicieron evidentes en los términos que siguen, en las que fueron dicientes las relaciones de poder no solo en cuanto a las barreras ya descritas, sino también a las barreras físicas, ambas impidiendo el libre ejercicio de sus derechos.

“Hay veces dejan objetos en el paso, hay veces me mandan un documento para que lo firme y yo sin saber qué es lo que voy a firmar porque no me lo leen, cuando hay reuniones yo llego al sitio y no me dicen siga, por acá hay una silla, ni nada; entonces yo me quedo ahí de pie, cuando estamos en una actividad colocan un video y el compañero que hay al lado no me dice que me lo lee, entonces yo pregunto qué están mostrando en el video?. Pues a veces ponen videos que narran entonces yo no tengo problema pero cuando muestran imágenes nadie me las describe, entonces es otra de las cosas, hay veces hay reuniones muy largas y hay compañeros que dicen ya vengo voy a ir al baño pero no me dicen si yo quiero ir al baño, no me dicen nada entonces me toca pedir el favor: me llevas al baño? me toca pedir el favor. Cuando ponen en la mesa algo para que vaya a comer no me entregan las cosas sino que es como quien dice vaya usted y cójalo y yo a veces no lo hago, situaciones así.se presentan como manifestación de exclusión e

invisibilización” (Entrevista al profesor Jhon Silver de la I.E E.B, discapacitado visual).

“Por ejemplo, que le hagan a las personas la ruta de evacuación en braille, no hay muy buena señalización como para que ellos tengan mayor acercamiento, yo creería que le falta y pues que en Comfandi solamente se cuenta en tres áreas o sea en el área de cultura y creo que es en Palmira que tienen contratado personal con discapacidad, de resto no, entonces le falta.” (Entrevista a Vanessa, compañera de trabajo de Jorge Iván).

“Desde la experiencia, cuando una persona con discapacidad se enfrenta a la sociedad se encuentra con muchas barreras y una de ellas es la barrera actitudinal, aparte una barrera física o la barrera de ese sentido que carece la más importante es la barrera actitudinal. Porque como yo le digo a usted vea le voy a le presento esta persona que tiene el perfil que usted necesita y lo revisan pero cuando se dan cuenta que tiene una incapacidad siempre van a poner el pero, por lo que yo le decía, no cree que tiene que adaptar la estructura física para recibirlo, cree que necesita digamos en el caso de la persona “ciega” necesita un guía cuando no es así, simplemente después de que usted le explique a la persona ciega y usted le explique de manera detallada como la estructura donde se está desarrollando él se crea un mapa mental y se va caminando despacito tocando sintiendo y él ya se va aprendiendo el camino y no va a necesitar a nadie más para desplazarse en la empresa. Pero son cosas que el empresario no ha llegado a mencionar, no eso siempre ha sido un obstáculo porque no se quita esa barrera actitudinal” (Entrevista de Erika, compañera de trabajo de Jorge Iván).

Así pues, la instauración de barreras actitudinales, dadas las relaciones de poder, marginan dentro y fuera de los espacios laborales a estas personas, lo que genera a su vez tensiones dentro del ejercicio laboral y dificultades en estas personas en lo que se refiere a su ejercicio laboral.

“Un ejemplo claro de todas esas barreras lo ha hecho explícito John Silver, éste se ha enojado”, por eso, porque a veces estamos en una charla o algo y de pronto ponen un video y es un video y el video no tiene audio es como música que muestran imágenes y todo y luego hacer una reflexión de lo que se vio en el en el video entonces ahí se excluye por qué no hay forma de que el entienda lo que hay en el video (...), pero a veces como que uno cae en cuenta cuando uno está sentado al lado de él y uno es como que John en el video están mostrando tal cosa están pasando tal cosa cierto (...) pero eso no

lo hacemos siempre, como que en esa parte si se ha excluido mucho a él; pero también habría que mirar la parte de él porque él debe de entender que es una persona con discapacidad” (Entrevista a la profesora María Luisa, compañera de trabajo de John Silver).

Es claro entonces que cualquier dificultad que presente una persona en condición de discapacidad vinculada laboralmente, no significa que efectivamente, se garantice la inclusión laboral, pues este proceso va más allá de un empleo que se entrega a alguien: Pasa por el establecimiento de un contexto donde se reconozca de manera segura la diferencia y se trabaje a partir de principios de equidad e inclusión en las diferentes actividades laborales, incluyendo la toma de decisiones sobre todo aquello que afecten el bienestar personal y colectivo de las personas con discapacidad.

5.3. COMPARACIÓN DE LOS PROCESOS DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN COMFANDI Y LA ESCUELA EMPERATRIZ BUENO DEL MUNICIPIO DE CARTAGO – VALLE DEL CAUCA.

En los anteriores capítulos se evidenció la manera como se han llevado a cabo los procesos de inclusión laboral de dos personas que viven en condición de discapacidad visual en igual número de instituciones educativas en el municipio de Cartago. Igualmente, se identificó que dichos procesos de inclusión no han estado exentos de dificultades y obstáculos dentro del ejercicio, donde se involucran elementos propios de la socialización como los imaginarios sociales sobre la población con discapacidad, junto a las percepciones sobre las dificultades dentro de las condiciones de trabajo que impactan el rendimiento óptimo de estas personas en comparación con otras las personas que no viven discapacidad alguna.

El propósito de este capítulo es rescatar algunos de los elementos expuestos en los dos capítulos precedentes y apoyar con ellos un ejercicio comparativo en donde se establecen las semejanzas y diferencias encontradas en ambos casos. Las comparaciones se llevaran a cabo sobre cuatro factores identificados que inciden sobre las condiciones de discapacidad presentes en el trabajo como: la relación entre normatividad frente a los procesos de inclusión laboral en personas con discapacidad y la realidad social donde estas –las normas- se desarrolla; los procesos de inclusión laboral en personas con discapacidad existente en las dos instituciones analizadas; los procesos de contratación de las dos personas identificadas y; finalmente los obstáculos identificados en dicho proceso.

5.3.1. Reglas existentes y contextos adversos: la aplicación de la normatividad en los procesos de inclusión laboral y la realidad.

Una de las primeras tesis posicionadas en el presente trabajo es la existencia a nivel nacional de una normatividad legítima que garantiza los derechos de la población con diferentes tipos de discapacidad. Dicha normatividad se soporta en los Tratados Internacionales relacionados sobre el tema, especialmente los contenidos en la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* aprobado por las Naciones Unidas el 13 de diciembre del año 2006, el cual representa un cambio paradigmático en las actitudes humanas y enfoque de trabajo hacia esta población.

De lo dicho se puede inferir algunos elementos para el análisis como la función constitucional del Estado colombiano en garantizar los derechos fundamentales de toda su población sin ninguna distinción de etnia, género, estrato socioeconómico, orientación sexual, y en este caso, las diversidades en torno a limitaciones físicas. Se ha demostrado que efectivamente se inscribe una normatividad con la cual se pretende proteger y garantizar una serie de derechos a la población en condición de discapacidad, confirmando la categoría como *sujetos de derechos*. Un ejemplo de ello son las regulaciones y obligaciones del mismo sector gubernamental a no excluir a la población en condición de discapacidad, al tiempo que equipara esta situación en el sector privado en materia de cooptación y reclutamiento sin que ello afecte la equidad en términos de funciones, salario, prestaciones sociales y acceso a la Seguridad Social.

Igualmente, por obligación constitucional las autoridades deben fijar dentro de sus instrumentos de planificación regional y local como los Planes de Desarrollo Territorial (departamental y municipal) y en sus Políticas Públicas, un conjunto de programas, estrategias y acciones concretas encaminadas hacia la

protección y exigibilidad de los derechos de las personas en condición de discapacidad, garantizando de igual manera la existencia de recursos en aras de la sostenibilidad de los mismos.

Ahora bien, la existencia de dichas leyes, por sí mismas, no garantiza que efectivamente se cumplan las anteriores, especialmente por parte del sector privado, quienes tienden a aplicar diferentes innovaciones en función de su participación en el mercado en estos momentos en el que prima un modelo de trabajo donde el incremento de las innovaciones organizacionales y tecnológicas, la descentralización administrativa y las aperturas al mercado internacional y demás expresiones de la globalización dominan las relaciones entre países, sociedades y personas.

A estas condiciones se suma el aumento en la competencia laboral que, combinada con la crisis económica y de empleo existente en el país, obliga a las personas a aumentar su nivel de cualificación en términos de cumplir con los estándares de competencia requeridos por las empresas en búsqueda de personal necesario para incrementar su productividad y competitividad.

En este espectro del mundo del trabajo de las personas discapacitadas, como se sabe, se encuentran hoy día un número no determinado de personas en edad de trabajar cuyas dificultades para satisfacer necesidades no distan mucho de aquellas que hacen parte del llamado ejército de reserva obrera, entre los que se cuenta los casos de Jhon Silver y Jorge Iván, quienes deben afrontar diversos conflictos principalmente el ser percibidos como personas incompetentes e inoperantes físicamente para el desempeño laboral y alcance de la productividad conforme las exigencias de la competitividad empresarial.

Ahora bien, de acuerdo a lo evidenciado hasta ahora, las barreras puestas a esta población para el acceso laboral *no son normativas, sino sociales*, pues en ambos casos se dieron cumplimiento a normas encaminadas a la inclusión laboral desde lo Constitucional Nacional. Empero, se pudo evidenciar que son las personas que comparten el espacio laboral, quienes imponen una serie de limitantes para su desempeño.

Como solución se debe proveer por parte del Estado incentivos tributarios para las empresas privadas como una forma de compensación para la vinculación laboral conforme lo emanado en el Artículo 31 de la Ley 361 de 1997¹² y la Ley 1429 del 2010.

En perspectiva local y del modelo escrutado, es importante precisar que Cartago cuenta con un Comité Municipal de Discapacidad, conformado mediante la Resolución No 0180 del 29 de Julio del 2014 de la Alcaldía Municipal, donde participan instancias de la administración local e integrantes de la comunidad del municipio, cuyo objetivo consiste en:

“ser el instrumento de participación que se adopta para asegurar los fines esenciales del Estado, a través de una política de previsión, rehabilitación e integración social para el sector público, el sector privado, la sociedad civil organizada y demás actores que aporten al bienestar y la inclusión social en las personas con discapacidad” (p.1).

¹² El mencionado artículo otorga un beneficio económico, en términos de exención de impuestos, a las empresas del sector privado que contrate personas en condición de discapacidad. Este dice: “Los empleadores que ocupen trabajadores en condición de discapacidad 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 los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a los trabajadores en condición de discapacidad, mientras esta subsista” (Art. 31, Ley 361 de 1997).

A propósito del Comité, según las visitas de campo y los conversatorios realizados con personas en condición de discapacidad de este municipio, algunos no tienen conocimiento de dicha instancia y, en lo que se refiere a los procesos de inclusión laboral en instituciones educativas, no cuenta con ningún grado de operatividad.

En consecuencia, tanto Jorge Iván como Jhon Silver coexisten en escenarios de conflicto en los que juega la inequidad de las prácticas de inclusión/exclusión laboral, al tiempo que lo legítimo normativo y la injusticia del sistema laboral y patronal excluyente en muchos casos que como en el Departamento del Valle del Cauca, solo acoge laboralmente a 10.595 de 73.807 personas, es decir, un 14,35% de este grupo poblacional.

5.3.2. De las “intenciones” a los verdaderos procesos de inclusión laboral en las dos instituciones

Si bien dentro del primer elemento comparativo no se halló una diferencia sustancial entre los procesos de Jorge Iván y John Silver en lo que se refiere a sus procesos de contratación y el ambiente laboral, sí se pudo comprobar con referencia a los procesos de inclusión laboral de ambas personas si se halló una diferencia importante en términos de las iniciativas de inclusión laboral en personas con discapacidad, pues una de las dos instituciones se caracteriza en el departamento por ser pionera en la materia.

Como es conocido y por su objeto social y jurídico la Caja de Compensación Familiar para el Valle del Cauca – Comfandi –, desde hace doce años ésta promueve el enfoque de derechos con personas en condición de discapacidad. Comfandi ofrece una serie de servicios bibliotecarios y culturales dirigidos exclusivamente a este tipo de población, el cual genera una serie de expectativas dentro de los municipios donde dicha Caja de Compensación

cuenta con Sede hasta llegar al municipio de Cartago hace dos años por medio de unos talleres dirigidos por la Asociación de Sordos de Cali ASORCALI.

En la actualidad, la Sede Cartago Comfandi cuenta con una sala dedicada exclusivamente para la población local con discapacidad. Esta sala, denominada “Consentidos” cuenta con unas condiciones espaciales adecuadas para las necesidades particulares del grupo poblacional dirigido, así como los materiales y las herramientas tecnológicas propicias para un desarrollo integral de los mismos, como por ejemplo libros y material escrito en idioma braille, computadores con programas orientados a la población con discapacidad visual como Mekanta y Jaws¹³.

En el caso de Jorge Iván, referir con dichas condiciones le genera facilidades para su ejercicio profesional. Además su grupo par poblacional le genera apoyo moral importante que le impulsa a seguir adelante en sus clases; adicionalmente éste es la persona responsable de dirigir las sesiones de formación con las herramientas y tecnologías diseñadas para facilitar la vida de la población invidente.

Además, para incentivar la vinculación laboral a la población con discapacidad, Comfandi a nivel regional ha establecido alianzas con empresas del sector privado. En esta medida, un aspecto a rescatar es la pertenencia de Comfandi al *Pacto de Productividad*, la cual es una iniciativa que busca desarrollar un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad en el que se articulen y fortalezcan en alianza con el sector empresarial, los servicios de formación e inclusión, con el fin de mejorar las oportunidades de empleo de

¹³ Estos programas se configuran de acuerdo a las necesidades de la población con discapacidad visual para acceder a las Tecnologías de la Información y la Comunicación TIC's. MEKANTA consiste en un programa que enseña la utilización del teclado de una forma correcta, mientras que JAWS es un lector de pantalla, con el cual estas personas pueden saber a qué lugar del computador se están dirigiendo.

este grupo poblacional, a través de su vinculación como trabajadores formales en los procesos productivos del sector empresarial.

El Pacto surge en noviembre del año 2006 como una invitación que hace el Banco Interamericano de Desarrollo BID a la Fundación Corona a conformar una alianza para trabajar el tema de inclusión laboral de Personas con discapacidad. A esta iniciativa, se unieron el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia – APC y la Fundación Saldarriaga Concha; juntos desarrollaron la propuesta de trabajo “Programa de inclusión Laboral Productiva para Personas con discapacidad” que fue aprobada por el Fondo Multilateral de Inversiones del BID, en noviembre de 2008.

Este proyecto se mantiene actualmente en la modalidad piloto y se aplica en las ciudades de Bogotá, Medellín, Pereira y Cali, esta última a través de Comfandi como socio regional del Pacto. Para el caso del municipio de Cartago, Comfandi ha establecido alianzas con el SENA en términos de formación y apoyo en actividades lúdicas –como talleres de confección y bordados- dirigidas a las personas con discapacidad.

En términos formales, el Pacto de Productividad se vislumbra como una estrategia innovadora, pertinente y sumamente necesaria para la población con discapacidad, quienes son excluidas por su condición física o cognitiva del mercado laboral y cuya iniciativa se constituye en una restituidora de derechos, al satisfacer la necesidad de laborar y, así, estas personas se sienten dignificadas al cumplir un papel activo dentro de la sociedad. Sin embargo, Jorge Iván cuenta con una percepción distinta de la aplicación de dicho Pacto en Cartago. Veamos:

“A nivel nacional hay un proyecto que viene moviéndose como hace cinco años, ellos tienen la idea pero no lo han hecho bien, y se llama un “PACTO DE PRODUCTIVIDAD” ellos están por todo el país y han querido movilizar la inclusión laboral y puede existir la voluntad de hacer las cosas, lo que pasa es que allí también viene una situación, y es: si la persona en condición de discapacidad no estudia, no se capacita no va a tener la oportunidad y eso es lo que todavía no tienen en cuenta las personas con discapacidad, o sea dicen quiero trabajo. Pero usted ¿qué sabe hacer? No, no sé nada, entonces en qué lo podemos colocar si no sabe”. Ellos pueden tener la idea y pueden resultar cinco empresas que necesiten 10 personas para digitar, pero vaya búsquelas, ahí estamos con la dificultad y es que uno: la población tiene dificultades para acceder a la parte de la educación, por diversas cosas por las parte económica, porque no conoce, porque los rechazan, porque no insisten, eso es una dificultad y es que pueden haber muchas personas en condición de discapacidad. Y, hay otros que papá y mamá les dan todo y piensan que les van a durar toda la vida y que les van a dar todo y ¡listo! O hay gente que es tan “conchuda” que dicen que cuando papá o mamá mueran les van a dejar la pensión [...] Entonces ahí la institución quiere hacer lo suyo, pero si la persona no se rehabilita, no estudia, no se capacita, no podemos hacer nada” (Entrevista a Jorge Iván, empelado docente de Comfandi, discapacitado visual -subrayado nuestro).

Estas afirmaciones son muy significativas, al estar la existencia – y persistencia- de una realidad social adversa para la población con discapacidad, lo que constituye una serie de obstáculos dentro del proceso de vinculación laboral, pues estas personas, al no cumplir con los procesos educativos formales no cumplen con los perfiles establecidos por el mercado laboral, así estas personas cuentan con las intenciones de aprender y de adaptarse al contexto laboral exigido, ignorando el hecho que este grupo poblacional se caracteriza por contar con procesos de aprendizaje particulares, muchos de estos por fuera de la “educación formal”, con lo cuales estas personas logran adquirir conocimientos y saberes aplicados para enfrentar dicho contexto adverso.

No obstante los esfuerzos de Comfandi Cartago, ésta ha logrado posicionar y poner en práctica una política, de formación, sino también de vinculación laboral a las personas en condición de discapacidad, como se demuestra en el caso de Jorge Iván. Caso contrario ocurre con la Institución Educativa Emperatriz Bueno, donde no se cuenta con una política de inclusión laboral dirigida a la población con discapacidad.

No obstante, la Institución recibe a Jhon Silver como el primer docente con condición de discapacidad visual que labora en dicho lugar, lo cual ha generado nuevos escenarios dentro de la misma y en general entre toda la comunidad educativa, donde algunos colegas profesores se muestran reticentes y con temor a la forma como relacionarse con su compañero Jhon Silver; situación similar acontece con los padres de familia cuya reacción ha sido de excluir o retirar sus hijos de los cursos dictados por el profesor, debido a temores frente a la forma como éste logre dictar sus clases.

Sin embargo, esto no genera dificultades para Jhon Silver, quien ha logrado ubicarse y posicionar su trabajo dentro de la Institución Educativa por mérito propio, cumpliendo con sus obligaciones en igualdad de condiciones y oportunidades que los demás docentes de la misma.

“la coordinadora nos pasa informe de todo y nosotros como docente tenemos es que cumplir, yo en mi institución, yo no soy ciego ni me dan un trato diferente, yo soy un docente como todos y tengo que responder igual a todos ni más ni menos, por ejemplo si se estipula una fecha para entregar el material yo tengo que entregar todo en ningún momento se piensa que porque no ve tratémoslo diferente, no, el trato es igual” (Entrevista al profesor Jhon Silver de la I.E E.B, discapacitado visual).

5.3.3. Formas de contratación

Como un tercer factor a considerar, es el sistema de contratación para ambas personas, el cual como se conoció se encuentra en relación directa con los procesos de vinculación laboral en Comfandi y en la Institución Educativa Emperatriz Bueno el elemento en común, es la vinculación por méritos propios: cuentan con títulos universitarios y experiencia de trabajo en diferentes lugares, lo cual les provee de competencias para el manejo de herramientas para su aplicación en sus contextos laborales, cumpliendo así con los perfiles buscados por las instituciones.

“Mis habilidades son el conocimiento que día a día va haciendo más grande porque estoy leyendo constantemente: 1) adquiero mejor y mayor conocimientos, 2) las habilidades, y las estrategias que consigo para llegarle a cada persona, 3) la tolerancia, 4) la paciencia, 5) la confianza que yo genero y 6) el reconocimiento del otro, a partir de nivel de amabilidad con el que yo me dirijo a las personas para expresar y explicar algo” (Entrevista a Jorge Iván, empleado docente de Comfandi, discapacitado visual).

Una segunda semejanza tiene que ver con la condición jurídico-normativa con la cual ellos se encuentran cubiertos –analizada en los capítulos anteriores- , pues son beneficiarios de una serie de derechos en materia laboral, cuya vulneración se constituye en un motivo para su efectiva restitución por parte de las instituciones donde estas personas se encuentran vinculadas, las cuales deben de estar sujetas a la normatividad existente en materia de inclusión laboral para personas con discapacidad.

Ahora bien, dentro de estas semejanzas se encuentra una diferencia que tiene relación con los procesos de inclusión laboral de estas personas: En el caso de Jorge Iván, la vinculación se realiza de manera directa con la institución por medio de su cercanía con la Coordinadora Regional del área de Discapacidad de la entidad, quien lo ubicó con las personas encargadas de Comfandi Cartago, todo bajo el cumplimiento de la Política de Inclusión Laboral existente

en dicha entidad, mediante la modalidad de contrato por prestación de servicios, ya que el programa de formación que orienta Jorge Iván es uno de los proyectos que maneja dicha organización dirigida a la población con discapacidad.

Por su parte, el proceso de contratación de Jhon Silver se realiza por medio de la normatividad de contratación docente, conocida como el Decreto Ley 1278 del año 2002, cuyo contenido refleja las responsabilidades, derechos y deberes que cuentan las y los educadores dentro de las instituciones de educación básica y media en el país. Dentro del proceso de contratación, previo a las pruebas y entrevistas obligatorias de acuerdo al CNSC (Comisión Nacional del Servicio Civil), la Ley 1278 obliga a que los docentes que ingresan a una Institución Educativa deben pasar por un periodo de prueba de cuatro meses, los cuales Jhon Silver cumplió a cabalidad y obtuvo su nombramiento dentro de la Institución Emperatriz Bueno.

Dicho proceso, a comparación del caso de Jorge Iván, fue más lento y dispendioso, sin ningún tipo de persona que mediara para la facilitación del proceso de vinculación y contratación. Todo se llevó a cabo de forma más ceñida al reglamento de contratación existente.

5.3.4. Obstáculos en el proceso

De manera similar, al establecer una comparación entre los obstáculos encontrados en los dos casos analizados, habrán de encontrarse una serie de semejanzas y diferencias. Como se ha venido detallando, las semejanzas giran especialmente hacia elementos del contexto social, mientras que las diferencias residen en las particularidades de cada uno de los casos.

Frente a las semejanzas, en el capítulo relacionado con los obstáculos se tomó referencia a los imaginarios sociales, entendidos como “representaciones colectivas construidas a partir de mecanismos que orientan las creencias básicas de los individuos que responden a un sistema complejo de racionalidades en conflicto, cuyo objetivo consiste en edificar un sistema de identificación e integración social que sostiene un orden social determinado” (Pintos, 1995, p. 107-108). Al analizarse estos imaginarios en el presente trabajo, se encontraron una serie de expresiones que relacionan a este grupo poblacional con personas vulnerables, incapaces de valer por sí mismas dentro de su ámbito familiar y social, como receptores pasivos de derechos, quienes debido a estas condiciones cuentan con dificultades, aún mayores que las personas no discapacitadas, para vincularse laboralmente.

“Venimos de un entorno que siempre se les ha traído resguardados, en la casa en el que no sirve, déjelo porque él no va ser capaz, porque él no entiende, porque él no puede solo entonces todas esas cosas repercutan en la vida de ellos” (entrevista a Erika de Comfandi, compañera de trabajo de Jorge Iván).

Sin embargo, en términos de diferencias se encuentran mayores obstáculos en la inclusión laboral de Jhon Silver versus la inclusión laboral de Jorge Iván, entrando a jugar un factor determinante en los procesos de inclusión laboral en las dos instituciones. Para el caso de Comfandi, no existen mayores dificultades dentro del proceso de vinculación y ejercicio laboral de Jorge Iván, pues este profesional le son provistas todas las condiciones espaciales, herramientas, materiales y tecnológicas propicias para cumplir con las obligaciones requeridas por la entidad.

“El apoyo que yo recibo diría que es muy mínimo, mientras el contexto no me coloque condiciones o un obstáculo como tal, para eso llegaría a solucionarlo a través de herramientas que me imagino que más adelante preguntarán. En la labor de docente nunca he visto la necesidad de un apoyo en especial ya que he tenido un buen manejo de grupo, he tenido las herramientas para

llevar a cabo las labores sin necesidad de un apoyo, si lo hay bienvenido sea porque me va a rendir más, si no lo hay yo lo enfrento sin ningún problema” (Entrevista a Jorge Iván, empleado docente de Comfandi, discapacitado visual).

Por el contrario, en el caso de Jhon Silver las dificultades son mayores porque, aparte del contexto cargado de imaginarios acerca de las personas en condición de discapacidad, el colegio no cuenta con las condiciones espaciales, físicas, de herramientas o tecnologías dirigidas a facilitar su ejercicio docente.

“A veces estamos en una charla o algo y de pronto ponen un video y es un video y el video no tiene audio es como música que muestran imágenes y todo y luego hacer una reflexión de lo que se vio en el en el video entonces ahí se excluye por qué no hay forma de que el entienda lo que hay en el video él se ha enojado pero a veces como que uno a veces cae en cuenta cuando uno está sentado al lado de él y uno es como que John en el video están mostrando tal cosa están pasando tal cosa cierto cuando uno pero eso no lo hacemos siempre, como que en esa parte si se ha excluido mucho el en esa parte” (Entrevista a la profesora María Luisa de la I.E: E.B, compañera de trabajo de John Silver).

Debido a esa doble exclusión que se desarrolla dentro de su contexto laboral – exclusión estructural y exclusión particular por parte de sus compañeros de trabajo y directivos- Jhon Silver ha tenido que enfrentar situaciones de tensión con sus compañeros de trabajo debido a que ellos, por momentos, no logran adaptarse al contexto que les implica desarrollar estrategias pedagógicas al lado de una persona con discapacidad. Sin embargo, como se ha demostrado a lo largo del presente escrito, esto no ha impedido que el profesor Jhon Silver pueda desenvolverse y llevar un proceso educativo exitoso con sus estudiantes.

“Cuando me nombraron me entregaron un grado primero y eso para mí fue un choque porque son 38 niños yo que voy a hacer solo en un salón?, cómo le voy a enseñar? y como no me dieron ninguna ayuda de hecho yo pedí ante el Ministerio de Educación que me asignaran un auxiliar y la respuesta fue que cuando se hizo la convocatoria en ningún momento se discrimino si era por discapacidad entonces que si yo había participado era porque me sentía una

persona capaz de hacerlo y que si no era capaz que entonces me retirara, entonces ya me toco empezar a maquinar y crear estrategia para llegarle a los niños y buscar el apoyo y la colaboración de ellos porque incluso hasta los mismos padres de familia cuando yo llegue a la escuela los padres no querían mandar los niños a estudiar decían: que como iba a hacer una persona ciega para enseñarles a sus hijos? [...] (Entrevista a Jhon Silver, profesor I.E: E.B, discapacitado visual).

Este episodio en particular despierta dentro de las directivas de la Institución Educativa Emperatriz Bueno la necesidad de reconocer la realidad que existe con la presencia de Jhon Silver y, a partir de ella, desarrollar una serie de iniciativas que permita la existencia de una real inclusión, no solamente en términos laborales, sino también bajo una cuestión integral, no solamente para él sino también para los futuros estudiantes y docentes que ingresen a la Institución Educativa y cuenten con alguna discapacidad.

“Pues realmente, con esta entrevista me doy cuenta que nosotros como directivos docentes podemos hacer mucho, solicitar programas de verdad para que nos oriente, como hacer para incluir realmente a estas personas, solicitar ayuda para que proporcione los materiales indispensables para ellos, como por ejemplo el computador, la impresora, el material didáctico para estar en contacto con los niños y que él no tenga que transcribir, de verdad que si podemos hacer mucho, que de pronto uno por ignorante pequé y no lo haga, pero de verdad con esta entrevista se da cuenta que tiene que despertar y moverse... Yo creo que el mayor reto de la institución, es darse cuenta que en realidad él cumple las funciones como docente y le da las orientaciones propias a los estudiantes y vemos que él ha cumplido, en los seguimientos disciplinarios, cuando el cita padres de familias, el dialogo con los estudiantes por dificultades académicas y disciplinarias él lo ha hecho, él ha cumplido” (Entrevista a la profesora Victoria, coordinadora de la I.E: E.B, compañera de John Silver).

Este reto no queda solamente para la Institución Educativa, como para Comfandi exclusivamente, sino que abarca todo el conjunto de la sociedad, cuando de construcción de una calidad de vida para esta población se trata, cuya clave no debe reducirse solamente a la existencia de programas o

políticas públicas destinadas a la satisfacción de sus necesidades, sino que debe buscar su autonomía, entendiéndola, no bajo la óptica que las personas con discapacidad vivan solas, “sino que tenga las posibilidades de elegir, trabajar, relacionarse con los demás, amar y ser amada, y tener una vida privada, con participación en todos los ámbitos de la sociedad; ante todo, que pueda tomar sus propias decisiones” (Hernández, 2004. p, 63).

CONCLUSIONES

Se reconoce en Colombia una amplia normatividad jurídica con respecto a la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad, esto como una medida de cumplimiento de los derechos de dichas personas por un trabajo digno, y a su vez impone una responsabilidad a los diferentes sectores productivos del país por la no discriminación o exclusión en cuanto a la vinculación y contratación laboral de los discapacitados.

Se evidenció que tanto en Comfandi como en la Institución Educativa Emperatriz Bueno se cumple la normativa en términos de la vinculación de los funcionarios entrevistados (Jorge Iván y Jhon Silver) en su calidad de docentes de ambas organizaciones.

Queda claro la insuficiencia en cuanto la existencia de estas leyes y normativas como condición para que esta población sea satisfecha en su derecho al trabajo.

La importancia del apoyo por parte de los compañeros de trabajo para con las personas en condición de discapacidad visual, conlleva dentro de su entorno laboral, evidenciado en la capacidad de adaptación que cuentan las personas que comparten el espacio laboral con ellos como un nuevo reto que implica unas necesidades y responsabilidades frente al cuidado y la creación de un ambiente laboral incluyente.

La generación de espacios de participación social, significa entre los discapacitados, un aumento en su capacidad de asociación dentro del grupo laboral, el fortalecimiento de un ambiente propicio para la construcción de un tejido social y el aumento de la percepción positiva hacia la discapacidad y el discapacitado.

El surgimiento de estos efectos dentro del ambiente laboral de las dos instituciones analizadas en el presente trabajo, ubica un desafío a la construcción social impuesta normativamente que plantea a la población en condición de discapacidad, donde

Habría que derruir algunos imaginarios sociales que imponen la visión que la población con discapacidad son personas “incapaces” para participar dentro del mundo laboral; junto a liberar a la población interesada de seguir construyendo reduccionismos sobre los sujetos de rehabilitación y no como sujetos de derechos.

A lo largo del trabajo se manejó el supuesto de que la población con discapacidad sufre una realidad social cargada de opresión, discriminación y exclusión social y también deben convivir en una realidad social con un fuerte “desequilibrio de poder” donde “la sociedad está diseñada por y para personas no discapacitadas”.

La construcción de barreras actitudinales es otro de los factores críticos que obstaculiza el libre desarrollo de la personalidad de las poblaciones discapacitadas y para su legitimidad como grupo social vulnerable. Esto se manifiesta en su vez tensiones dentro del ejercicio laboral y dificultades en estas personas en lo que se refiere a su ejercicio laboral.

Las actitudes frente a los profesores discapacitados visuales tienen una relación directa con los imaginarios sociales, puesto que los últimos, al estructurar construcciones sociales tienden a generar en las personas la toma de posiciones y/o opiniones racionales y afectivas. Esta percepción se detectó particularmente en la I.E Emperatriz Bueno.

La falta de claridades sobre cómo relacionarse con una persona no discapacitada en el ámbito laboral -producto de la normalización instaurada por los imaginarios sociales-, facilita la existencia de redes de información, muchas de ellas erróneas, acerca de cómo propiciar un ambiente laboral incluyente para este grupo poblacional.

Las barreras puestas a esta población para el acceso laboral no son barreras normativas, sino sociales, mayoritariamente. De esta forma, el Estado y sus gobiernos de turno cuentan con un desafío concreto: “establecer soluciones para tirar abajo dichas barreras sociales y permitir que esta población goce efectivamente del derecho al trabajo.

Sin embargo, como queda demostrado en el presente trabajo, la discapacidad surge del fracaso y del desconocimiento de un entorno social estructurado a la hora de ajustarse a las necesidades y las aspiraciones de la ciudadanía con carencias, donde las personas con discapacidad cuentan con necesidades y aspiraciones en la vida como cualquier otra persona, como estudiar, trabajar, conformar una familia y demás actividades constitutivas del proyecto de vida de los sujetos.

La vinculación de las personas con discapacidad al mundo del trabajo desafía, y por ende, busca transformar los imaginarios sociales instaurados dentro de la sociedad de que estas personas no cuentan con las condiciones de gozar de los mismos derechos que tiene un ciudadano.

Existe un reto por parte de las instituciones educativas y demás sectores laborales en propender de manera activa por la construcción de una calidad de vida para esta población, cuya clave no debe reducirse solamente a la existencia de programas o políticas públicas destinadas a la satisfacción de las necesidades laborales de las personas en condición de discapacidad, sino

también porque estas median también en la construcción de otras formas de autonomía, y con ello, aportar desde adentro en la superación de las diferentes formas de discriminación contra dicha población, se convierte por tanto en una tarea colectiva nacional. .

Las expresiones que siguen representan una forma más de exclusión desde las distintas maneras en que es abordada la inclusión de los discapacitados visuales por la gran mayoría de las personas, siendo ello reiterativo en una de los contextos laborales o instituciones del municipio: “Hay veces dejan objetos en el paso, hay veces me mandan un documento para que lo firme y yo sin saber qué es lo que voy a firmar porque no me lo leen, cuando hay reuniones yo llego al sitio y no me dicen siga, por acá hay una silla, ni nada; entonces yo me quedo ahí de pie, cuando estamos en una actividad colocan un video y el compañero que hay al lado no me dice que me lo lee, entonces yo pregunto qué están mostrando en el video?. (...). (Entrevista a Jhon Silver, profesor discapacitado visual).

RECOMENDACIONES

Formular la política de inclusión para las poblaciones discapacitadas que integre multidimensionalmente la realidad del contexto con la del fenómeno de la discapacidad y el discapacitado.

Es claro que debe primar el derecho de personas o de la gente y el empoderamiento como sujetos sociales y políticos, en ambas poblaciones, discapacitados o no, razones más que suficientes para que desde el trabajo social se medie por mejores y acciones de calidad en favor del desarrollo humano.

Se debe insistir desde los centros académicos universitarios y especialmente desde los programas de Trabajo Social y demás de las ciencias sociales y humanísticas, por una mejor calidad, confiabilidad, frecuencia y, validez de la información que da razón del fenómeno escrutado en este trabajo, pero sobre todo en la coordinación, corresponsabilidad, coherencia entre los agentes responsables de explicar el fenómeno de la inclusión social y la discapacidad.

Es urgente la difusión o socialización de las normas vigentes, los tratados internacionales, los convenios y estudios que sobre las poblaciones discapacitadas se tenga en Colombia y demás países de América Latina, junto a la información resultante sobre el fenómeno. Además de su centralización y custodia en organismos como la Cepal y la OEA.

Se recomienda a las instituciones educativas tanto públicas como privadas que diseñen planes de acción para la inclusión laboral en todas sus dimensiones como estrategias para armonizar las realidades de sus funcionarios discapacitados con las realidades del entorno escolar citado.

Igualmente se sugiere a las anteriores realizar los estudios pertinentes para asumir en tales contextos población discapacitada, de tal manera que se resignifiquen las posturas y actitudes que priman hoy día de connotación excluyente e inconsecuente

Es importante para él o la trabajadora social reconocer las distintas dimensiones y multifactores que encierra la intervención de las ciencias sociales y la profesión, en un fenómeno en constante crecimiento en el mundo y sobre todo en países del tercer mundo, donde los factores prevalentes cada vez se complejizan.

Los gobiernos locales, como las gerencias de las empresas privadas, deben pensar más en estrategias de desarrollo local incluyentes que potencien las personas con discapacidades para hacerles partícipes de otras formas de desarrollo, incluyendo las alternativas.

Es necesario que los gobiernos nacional, regional y local, establezcan incentivos tributarios para las empresas privadas como mixtas vinculen laboralmente a personas en condición de discapacidad.

BIBLIOGRAFÍA

Alcaldía Municipal de Cartago. Resolución N° 0180 del 29 de Julio del 2014. Cartago-Valle del Cauca.

Alcaldía Municipal de Cartago (2001) “Plan de Ordenamiento Territorial – POT”. Secretaria de Planeación. Cartago, 2001, Tomo I., p.39

Brogna, P. (2009) “Las representaciones de la discapacidad: Las vigencias del pasado en las estructuras sociales presentes”. En Brogna, P. (Comp.) Visiones y revisiones de la discapacidad. México, Fondo de Cultura Económica. Pp. 157-185.

Carballeda, Alfredo (2012) “La intervención en lo social: exclusión e intervención en los nuevos escenarios sociales”, capítulo 5: “La intervención en espacios microsociales. Pp. 119-140. 1ª Ed. 4ª Reimpresión. Paidós. Buenos Aires.

Carvajal, A. (2005) “Elementos de Investigación Social Aplicada”. Cuadernos de Cooperación para el Desarrollo, Especialización en Cooperación Internacional para el Desarrollo. Escuela latinoamericana de cooperación para el desarrollo. Primera edición: Cartagena de Indias

Carvajal, A. (2010), “Elementos de investigación social aplicada”. Facultad de Humanidades, Escuela de Trabajo Social y Desarrollo Humano. Universidad del Valle. Cali – Colombia.

Castel, R. (1997) “La metamorfosis de la cuestión social: una crónica del salariado”. Rev. Estado y Sociedad, Volumen 57. Paidós, Barcelona.

Cruz & Hernández, J. (2008). "Magnitud de la discapacidad en Colombia: una aproximación a sus determinantes". Rev. Ciencias de la Salud. Vol. 6, núm. 3, pp. 23-35. Bogotá, Colombia.

Drake, R. (1998) "Una crítica al papel de las organizaciones benéficas tradicionales". En: Barton, L. (Comp.) Discapacidad y sociedad. Ediciones Morata. Pp.161 – 179. Madrid – España.

Estivill, J. (2003). "Panorama de la lucha contra la exclusión social: conceptos y estrategias". OIT (Organización Internacional para el Trabajo), Ginebra. Impreso en España. ISBN 92-2-313652-0, 144p.

Fundación Luis Vives. (S.F). "Claves sobre la pobreza y la exclusión social en España". Programa Comunitario de Acción para combatir la Exclusión Social. Comisión Europea.

Hernández Castilla, R.; Cerrillo, R.; e Izuzquiza, D. (2008) "La Inclusión de Discapacitados Intelectuales en el Mundo Laboral: Análisis Cualitativo. Estudio de un caso". Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva. Vol. 3, núm. 2, pp. 27 - 46. Universidad Autónoma de Madrid. Madrid.

Hernández, Á. (2004) Las personas con discapacidad: su calidad y de vida y su entorno. En Revista Aquichan, Vol. 4, Núm. 4, octubre de 2004. Bogotá, Universidad de la Sabana. pp. 60-65.

Hernández Sampieri, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014) "Metodología de la investigación". Ed. McGraw-HILL education/Interamericana Editores, S.A. De C.V. México, 2014.

Jiménez, M. (2008) “Ensayos aproximación teórica de la exclusión social: complejidad e imprecisión del término. Consecuencias para el ámbito educativo. Departamento de Pedagogía. Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad de Granada, Estudios Pedagógicos XXXIV, N° 1: 173-186.

Lugo, L & Seijas V. (2012). La discapacidad en Colombia: una mirada global. Rev. Colombiana de Medicina Física y Rehabilitación, Vol. 22, núm. 2, pp. 164-179.

Martínez, B. (2011). “Pobreza, discapacidad y derechos humanos. Aproximación a los costes extraordinarios de la discapacidad y su contribución a la pobreza desde un enfoque basado en los derechos humanos”. Grupo Editorial Cinca, S. A. Madrid, España.

Palacios, A. (2008). “El modelo social de discapacidad: Orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad”. Colección CERMI.es N° 36. Ediciones Cinca, Madrid. 524p.

Plan de Desarrollo Municipal (2016-2019) “Todos por Cartago”. Proyecto de Acuerdo N°...

Secretaría de Salud Municipal de Cartago (2013) “caracterización de la población en situación de discapacidad del municipio de Cartago – Valle”.

Tezanos, J. (2001). La sociedad dividida. Estructuras de clases y desigualdades en las sociedades tecnológicas. Madrid: Biblioteca Nueva.

Velásquez, V.; López, L.; López, H.; & Cataño, N. (2011) "Tejido de significados en la adversidad: discapacidad, pobreza y vejez". En: Revista "Hacia la Promoción de la Salud". Vol. 16, N° 2, julio – diciembre 2011, págs. 121 – 131.

WEBGRAFIA

Alguacil Denche, A. & Alguacil Gómez, J. (2012) En: integración y exclusión van por zonas aplicación de la propuesta de Robert Castel a la ciudad de Madrid. Rev. Madrileños, N° 7, 2012, pp 157-179; p. 160-161.

Arenas, B.; Jaramillo, J.; Marmolejo, P. & Cruz, C. (2013) “Calidad de vida e inclusión laboral de personas con discapacidad”. Cali, 2008–2011. En: Revista Ciencia & Salud. págs. 39-47. Universidad Santiago de Cali, Facultad de Salud y Facultad de Ciencias Básicas. Cali – Colombia. Recuperado de: <http://revistas.usc.edu.co/index.php/CienciaySalud/article/viewFile/211/197>

Banco Mundial (2014), Social Gains in the Balance: A Fiscal Policy Challenge for Latin America and the Caribbean (Washington, D.C. Recuperado de: <http://www.worldbank.org/en/topic/socialdevelopment/brief/social-inclusion>.

Cárdenas, D.; Ramírez, L.; Santamaría, M. & Cruz, I. (2008). Gestión social: herramienta para la inclusión de mujeres en situación de discapacidad. Facultad de Rehabilitación y Desarrollo Humano. Grupo de Investigación en Rehabilitación e Integración Social de la Persona con Discapacidad. Documento de Investigación N° 33. Universidad del Rosario. Bogotá – D.C. Recuperado de: http://www.urosario.edu.co/urosario_files/b4/b48a3077-178a-44cb-8dd3-e8ee7a91a1ea.pdf

Castel, Robert (1991). “La dinámica de los procesos de marginalización: de la vulnerabilidad a la exclusión”. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/info/ayuda/plus>

Castel, Robert (2010). "Tiempos de incertidumbre. Cambios en el trabajo, las protecciones y el estatuto del individuo". Minerva: Revista del Círculo de Bellas Artes, ISSN1886-340X,Nº. 14, 2010, págs.72-76. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/info/ayuda/plus>

Castellanos, F. (2009). "Comprendiendo el cuidado de los ancianos en situación de discapacidad y pobreza". Tesis de grado para optar por el Título de Doctora en Enfermería. Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de: <http://www.bdigital.unal.edu.co/8472/1/539113.2010.pdf>

Congreso de La República de Colombia. (2013) "LEY ESTATUTARIA No. 1618 del 27 de febrero de 2013. "Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad". Recuperado de: <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/2013/LEY%201618%20DEL%2027%20DE%20FEBRERO%20DE%202013.pdf>

Congreso de La República de Colombia. Ley 1429 De 2010 (diciembre 29). Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo En Diario Oficial No. 47.937 de 29 de diciembre de 2010. Bogotá D.C. Recuperado de: www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0361_1997.html

Congreso de La República de Colombia. Ley 1145 del 10 julio de 2007 "Por medio de la cual se organiza el sistema nacional de discapacidad y se dictan otras disposiciones". Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/Normatividad.../LEY%201145%20DE%202007.pdf>

Congreso de Colombia. Ley 361 de 1997 (febrero 7). Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las persona <en situación de discapacidad> y se dictan otras disposiciones. En. Diario Oficial No. 42.978, de

11 de febrero de 1997. Recuperado de:
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0361_1997.html
Congreso de La República de Colombia. Ley 361 de 1997; (febrero 7). Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación <en situación de discapacidad> y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 42.978, de 11 de febrero de 1997. Bogotá D.C. Recuperado de:
www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0361_1997.html

Conpes 80 del 2004 “Política pública nacional de discapacidad”. En:
<http://www.javeriana.edu.co/documents/245769/293416/conpes+80.pdf/26165300-e182-4a44-aa4d-232a0fb82c45>

Conpes 166 de 2013 “Política pública de discapacidad e inclusión social”. En:
<http://www.mincultura.gov.co/areas/poblaciones/poblacion-con-discapacidad/Paginas/166.pdf>

Córdoba, L., Gómez, J., & Verdugo, M. (2009). “Calidad de vida familiar en personas con discapacidad: un análisis comparativo”. *Universitas Psychologica*, 7 (2), pp-369-384. Recuperado de <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/369/249>

Correa, L. (2009). “Panorama de la protección jurisprudencial a los derechos humanos de las personas con discapacidad en Colombia” *Vniversitas*, 58 (118), 115-139. Recuperado de: <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/vnijuri/article/view/14511>

DANE (2005). Información estadística de la discapacidad. República de Colombia. Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Bogotá D.C. Recuperado de: www.dane.gov.co

DANE, (2005) “Colombia. Proyecciones de población municipales por área 2005 – 2020, a junio 30”. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/proyecciones-de-poblacion>

DANE (2010) “Caracterización Población con Discapacidad en el Valle del Cauca, Agosto 2010. Disponible en: <http://www.valledelcauca.gov.co/salud/publicaciones.php?id=5112>

DNP. (2018). Fichas territoriales. Portar territorial. Bogotá D.C. Recuperado de: www.dnp.gov.co

Díaz, D. (2012). “La inclusión laboral de personas con limitaciones físicas como practica de responsabilidad social empresarial. El caso de la gran Estación – Centro Comercial”. Trabajo de investigación para optar al título de Magister en Administración. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá - Colombia. 100 p. Recuperado de repositorio: www.unal.edu.co

Dirección Local de Salud Municipio de Cartago (2016) “Análisis de situación de salud 2016 con el modelo de determinantes sociales de salud”. Secretaría Departamental de Salud del Valle del Cauca. Área de Epidemiología – Grupo ASIS. Cartago – Valle del Cauca. Disponible en: <file:///C:/Users/NaTy%20CaRdOnA/Downloads/asis-municipal-2016-cartago.pdf>

Duque, S., Quintero, M. & Sánchez, P. (2016). “Sobre la protección en el trabajo para las personas con discapacidad Revista de Derecho, núm. 45, enero-junio, 2016, pp. 59-84. Universidad del Norte Barranquilla, Colombia. ISSN: 0121-8697 (impreso) ISSN: 2145-9355 (on line). Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/dere/n45/n45a04.pdf>

DNP. (2018). Fichas territoriales. Bogotá D.C. recuperado de: www.dnp.gov.co
Economía & Negocios (2017) “Colombia subió al puesto octavo entre países más desiguales del mundo”. En: Periódico El Tiempo. Edición digital, 21 de marzo de 2017. Recuperado en <http://www.eltiempo.com/economia/sectores/indice-de-desigualdad-en-colombia-aumento-segun-programa-de-las-naciones-unidas-para-el-desarrollo-70022>

El Tiempo (2018) “Mujeres, protagonistas de la lucha contra la pobreza en Colombia”. Edición digital, 08 de marzo de 2018. Recuperado en: <http://www.eltiempo.com/colombia/otras-ciudades/el-rol-de-la-mujer-en-la-erradicacion-de-la-pobreza-en-colombia-191442>

Ferrante (2013). Discapacidad, capitalismo y mendicidad. La discapacidad como tragedia médica individual en la Ciudad de Buenos Aires, Argentina. Universidad Nacional de General San Martín (UNSAM). Recuperado de: http://actacientifica.servicioit.cl/biblioteca/pn/PN79/P79_FerranteC.pdf

Ferreira, M. (2006) “La precarización del trabajo en la ciudad como una de las nuevas formas de empobrecimiento en Colombia”. Trabajo para optar por el título de Economista, Universidad Industrial de Santander. Bucaramanga. 150p. Recuperado de: <http://cienciagora.com.co/imgs2011/i>

Forcada, C. I. (2015) “La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado”. Invenio, Vol. 18, núm. 35, noviembre, 2015, pp. 85-104. Universidad del Centro Educativo Latinoamericano Rosario, Argentina. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87742317006>

Garavito, D.M. (2014). “La inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta”. Tesis de maestría en Discapacidad e Inclusión Social. Facultad de Medicina. Universidad Nacional. Bogotá – D.C. Recuperado de repositorio: www.unal.edu.co

Gobernación del Valle del Cauca (2016) “Plan de Desarrollo Departamental “El Valle está en Vos” 2016-2019”. Cali – Colombia. Recuperado de: www.departamentodelvalle.gov.co

Gómez, L.Y, Avella, A. & Morales, L.A. (2015) Observatorio de Discapacidad de Colombia. Rev. (2015) Fac. Nac. Salud Pública. 33(2): XXX. DOI: <http://dx.doi.org/10.17533/udea.rfnsp.v33n2a>

Gómez, J. C. & González, C. I. (2008). Discapacidad en Colombia: Reto para la Inclusión en Capital Humano. Tomo 2. Fundación Saldarriaga y Concha, Colombia Líder. Recuperado de: <http://www.saldarriagaconcha.org/es/biblioteca-digital/item/729-discapacidad-en-colombia-reto-para-la-inclusion-en-capital-humano>

Harvey, D. (2004) El “nuevo” imperialismo: acumulación por desposesión. CLACSO: Buenos Aires- argentina. Recuperado de: <http://biblioteca.clacso.org.ar/clacso/se/20130702120830/harvey.pdf>

Hernández, J. & Hernández, I. (2005) “Una aproximación a los costos indirectos de la discapacidad en Colombia”. En: Revista Salud Pública [online]. vol.7, n.2, pp.130-144. ISSN 0124-0064. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-00642005000200002script=sci_abstract&tlnP=es

Hernández, N. (2017). “Género y Discapacidad en el ámbito laboral. Discriminación múltiple”. Trabajo de grado para optar por el título de Socióloga. Universidad de la Laguna, España. Colecciones TFG. Sociología. Recuperado de URI: <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/3795>

Instituto Nacional de Salud, Observatorio Nacional de Salud (2013) “Primer Informe ONS, aspectos relacionados con la frecuencia de uso de los servicios de salud, mortalidad y discapacidad en Colombia, 2011”. Imprenta Nacional de Colombia, Bogotá, D.C., Colombia.

La Parra, D. & Tortosa, J. (2003). Violencia estructural: una ilustración del concepto. Grupo de estudios de Paz y Desarrollo (GEPYD). Universidad de Alicante. Documentación Social 131, 2003. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/270530028/Violencia-estructural>

Ley 361 de 1997 “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones”.

Ley 1346 de 2009 “Por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006”. Congreso de la República. En:

http://www.mincit.gov.co/loader.php?IServicio=Documentos&IFuncion=verPdf&id=75385&name=Ley_1346_del_2009.pdf&prefijo=file

Ley 1429 de 2010 “Por la cual se expide la ley de formalización y generación de empleo”. En:

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1429_2010.html

Ley 1618 del 2013 “Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad”.

En:

<http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/2013/LEY%201618%20DEL%2027%20DE%20FEBRERO%20DE%202013.pdf>

Martín-Crespo, Blanco, M^a C. & Salamanca, A. B. (2007) “El muestreo en la investigación cualitativa”. NURE Investigación, [S.l.], mar. 2007. ISSN 1697-218X. Recuperado de:

<[http://www.nureinvestigacion.es/OJS/index/.phpnure/article /view](http://www.nureinvestigacion.es/OJS/index/.phpnure/article/view)

Martínez, A. M., Uribe, A. F. & Velázquez, H. J. (2015) “La discapacidad y su estado actual en la legislación colombiana”. Duazary. 2015 jun; 12 (1): 49 -58. Recuperado de: <http://revistas.unimagdalena.edu.co/index.Php/duazary/article/view/1398/899>

Martínez, R. (2012) “Acumulación por desposesión”. En: nativa.cat. Barcelona 19/11/2012. Recuperado de: <http://www.nativa.cat/2012/11/acumulacion-por-desposesion/>

Mascareño, A. & Carvajal, F. (2015) “Los distintos rostros de la inclusión y la exclusión”. En: Revista CEPAL, No. 116, 2015-08. Publicación LC/G.2643-P. Santiago de Chile, pp. 131-146, 208 p. Recuperado de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/38780/RVE116_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia, Oficina de Promoción Social (2015) “Perfil de la población con Discapacidad con enfoque diferencial RLCPD a Julio 2015”. Sala situacional de Personas con Discapacidad Nacional. Bogotá, Colombia. Recuperado de: <D:/Bibliotecas/Downloads/Sala-situacional-discapacidad-Nacional-agosto-2015.pdf>

Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia (2017) “Sala situacional de las Personas con Discapacidad (PCD) – Oficina de Promoción Social. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PES/prese-ntacion-sala-situacional-discapacidad-2017.pdf>

Obando, L.M.; Lasso, A.E. & Vernaza, P. (2006) “Disability in a displaced population in Cauca, Colombia. Rev. Salud pública” [online]. 2006, vol.8, n.2, pp.182-190. ISSN 0124-0064. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-00642006000200006&script=sci_

Observatorio de Discapacidad de Colombia (2014)

OMS. WHO. Media centre Centro de prensa. Noviembre de 2017. Recuperado de: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs352/es/>

Organización Mundial de la Salud – OMS y Organización Panamericana de la Salud - OPS (2001). “Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud. Edtrs. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría General de Asuntos Sociales, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales - IMSERSO. Madrid. Recuperado de. http://conadis.gob.mx/doc/CIF_OMS.pdf

Pinto, M. (1992). “El resumen documental: principios y métodos”. Madrid: Pirámide. Citado por Peña, T. & Pirela, J. (2007). La complejidad del análisis documental. Información, cultura y sociedad, (16), 55-81. Recuperado en 14 de marzo de 2018, de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-17402007000100004&lng=es&tlng=es.

Pintos de Cea, J.L. (1995) "Orden social e imaginarios sociales" (Una propuesta de investigación). En: Papers. Revista de Sociología N° 45, 1995., pp 101 – 127.

Presidencia de La Republica de Colombia. Decreto 1278 de Junio 19 de 2002. Por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente. Bogotá D.C. recuperado de <https://www.mineducacion.gov.co/1621/article-86102.htm>

Robert, M. (s.f.) "La desigualdad y la inclusión social en las Américas: Elementos clave, tendencias recientes y caminos hacia el futuro". pp 35-57. En OEA- Organización de Estados Americanos. Secretaria General. Desigualdad e inclusión social en las Américas: 14 ensayos. OAS. Documentos oficiales; OEA/Ser.D/XV.11. ISBN 978-0-8270-6208-5. Washington, D.C, 323p.

Rodríguez, Susana & Ferreira, Miguel A.V. (2008) "Diversidad Funcional: sobre lo normal y lo patológico en torno a la condición social de la dis-capacidad". Disponible en: http://www.um.es/discatif/TEORIA/DF_SRDyMAVF.pdf

Salcedo, E. & De León, I. (2003) "Método: Grupo transdisciplinario de investigación en Ciencias Sociales: Observación sincrónica y observación diacrónica". Recuperado en: https://www.researchgate.net/profile/Eduardo_Salcedo-Albaran/publication/5007249_Observacion_sincronica_y_observacion_diacronica/links/59bbea29aca272aff2d467ed/Observacion-sincronica-y-observacion-diacronica.pdf

Vidal, Rubén O, & Cornejo Valderrama, Carolina. (2016). Trabajo y discapacidad: una mirada crítica a la inclusión al empleo. Papeles de trabajo - Centro de Estudios Interdisciplinarios en Etnolingüística y Antropología Socio-Cultural, (31), 110-119. Recuperado, de [http://www.scielo.org.ar/scielo.Php?script=sci_arttext&pid=S1852-45082016000100100007 &lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.ar/scielo.Php?script=sci_arttext&pid=S1852-45082016000100100007&lng=es&tlng=es).

ANEXOS

ANEXO N° 1: GUÍA DE ENTREVISTAS SEMI-ESTRUCTURADAS

A) PREGUNTAS PARA PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD

INFORMACIÓN GENERAL: ¿Cuál es su nombre “alias”, edad, sexo y género, grupo étnico, estado civil, maternidad-paternidad, afiliación al sistema de salud, condición de discapacidad, habilidades excepcionales, estrato socioeconómico?

1. ¿Cuál ha sido su nivel educativo?
2. ¿Cuál es su ocupación actualmente, cuéntenos de eso por favor?
3. ¿Nos puede decir que tiempo lleva en esta labor?
4. Previo a su trabajo actual, ¿ha tenido otras experiencias laborales?, ¿Cuáles?
5. ¿Qué medios ha usado para buscar trabajo?
6. ¿En cuánto tiempo pudo ubicarse laboralmente?
7. ¿Cuál fue la mayor dificultad encontrada para poder acceder a un empleo?
8. ¿Cuál es la razón por la que usted ejerce este trabajo, qué lo llevó a hacerlo?
9. ¿Qué hace que usted se mantenga en esta labor?
10. ¿Qué es para usted una persona en condición de discapacidad?
11. ¿De acuerdo a los imaginarios que se tienen acerca de una persona en condición de discapacidad y el empleo, nos puedes decir si esto facilita u obstaculiza la contratación de estas personas?
12. ¿Cuál ha sido su mayor reto como docente?
13. ¿Cuál considera usted que son las capacidades que más debe tener un docente?
14. ¿Cuáles son sus habilidades y capacidades para ejercer la docencia?

15. ¿Usted trabaja en conexión con otras personas y ellas que hacen?
16. ¿Usted recibe apoyo por parte de estas personas y como es este apoyo?
17. ¿Nos puede describir el proceso que usted hizo para poder trabajar en esta institución?
18. ¿Qué tipo de contrato laboral le fue otorgado?
19. ¿la institución tenía definido con anterioridad el perfil de la persona que se necesitaba para ese cargo?, ¿cuéntenos de eso?
20. ¿recibió inducción para el trabajo?, ¿Cuáles fueron esos contenidos?
21. ¿Qué persona de la empresa fue la encargada de realizarle el proceso de inserción laboral?
22. ¿conoce si la institución tenía contratado personal especializado en recursos humanos?
23. ¿Cuáles son las condiciones que tiene que cumplir la institución educativa para que usted pueda desarrollar eficientemente su trabajo?
24. ¿la institución ha realizado cambios en su estructura o planta física desde que usted empezó a laborar?
25. ¿Qué herramientas tecnológicas necesita para ejercer de manera más eficiente su labor?
26. ¿la institución las ha instalado para su uso?, ¿Cuáles?
27. ¿ha recibido capacitación para el uso de estas herramientas tecnológicas?
28. ¿Conoces a cerca de otras instituciones de educación que realizan procesos de inclusión laboral?
29. ¿para la inserción laboral cuáles son las ventajas de esta institución educativa frente a otras instituciones?
30. ¿Encuentran algún tipo de limitante para ejercer sus labores en esta institución?
31. ¿Cuál considera usted que es la mejor institución educativa para ejercer su profesión?

32. ¿el contexto local está preparado para contratar personas en condición de discapacidad visual?
33. ¿Cuál fue la mayor dificultad encontrada para poder acceder a un empleo?
34. ¿Conoce si alguna institución de educación de la ciudad capacita para el trabajo?
35. ¿Ha participado de estas capacitaciones?
36. ¿En la institución en la que usted labora presentan algún tipo de estrategias o programas que promuevan la inclusión laboral?
37. ¿Se ha sentido discriminado por la institución, por sus compañeros de trabajo o estudiantes?
38. ¿En algún momento ha pensado retirarse de su trabajo? ¿Cuál ha sido el motivo?
39. ¿Cómo lo tratan sus estudiantes?
40. ¿A cuántas personas por grupo les da clase?

B) PREGUNTAS PARA COMPAÑERO DE TRABAJO

INFORMACIÓN GENERAL: ¿Cuál es su nombre, edad, sexo y género, grupo étnico, condición de discapacidad, habilidades excepcionales, profesión?

1. ¿Cuántos años lleva laborando en esta institución?
2. ¿Cuál es el cargo que usted ocupa en la institución?
3. ¿Nos puede describir el proceso que usted hizo para poder trabajar en esta institución?
4. ¿Qué tipo de contrato laboral le fue otorgado?
5. ¿La institución tenía definido con anterioridad el perfil de la persona que se necesitaba para ese cargo?, ¿cuéntenos de eso?
6. En ese sentido, ¿La institución antes de contratar a su compañer@, tenía definido un perfil laboral para ese puesto que se iba a ocupar?
7. ¿Recibió inducción para el trabajo?, ¿Cuáles fueron esos contenidos?

8. ¿Qué persona de la empresa fue la encargada de realizarle el proceso de inserción laboral?
9. ¿Conoce si la institución tenía contratado personal especializado en recursos humanos?
10. ¿Qué piensa usted de una persona en condición de discapacidad?
11. ¿De acuerdo a los imaginarios que se tienen acerca de una persona en condición de discapacidad y el empleo, nos puedes decir si esto facilita u obstaculiza la contratación de estas personas?
12. ¿Ha laborado anteriormente con compañeros que presentan condición de discapacidad?
13. ¿Cómo ha sido ese proceso para usted?
14. ¿Ha recibido capacitación sobre inclusión laboral para tratar con población que presente discapacidad visual y por ende dar apoyo a compañeros dicha condición?
15. ¿Conoce si alguna institución de educación de la ciudad capacita para el trabajo y específicamente para fortalecer las habilidades laborales de una persona en condición de discapacidad?
16. ¿Cómo es su relación con la persona en condición de discapacidad que trabaja con usted?
17. ¿Considera usted que su compañero de trabajo fue contratado de acuerdo a sus capacidades y habilidades?
18. ¿Cree usted que la institución ha ofrecido las condiciones en relación a infraestructura o tecnología que favorezcan la inclusión laboral?
19. ¿Considera usted que estas adecuaciones han sido pertinentes y acordes al tipo de discapacidad que presenta?
20. ¿Cuáles creería usted que deberían de ser las modificaciones que debe realizar la institución para mejorar la inclusión laboral?
21. ¿Ha sentido que estas personas han sido discriminadas por los compañeros de trabajo?

22. ¿En la institución en la que usted labora presentan algún tipo de estrategias o programas que promuevan la inclusión laboral?
23. ¿El contexto local está preparado para contratar personas en condición de discapacidad visual?
24. ¿Cuáles deben ser las acciones que debe emprender una persona en condición de discapacidad para ubicarse laboralmente?

C) PREGUNTAS PARA EL COORDINADOR DE LA INSTITUCION

INFORMACIÓN GENERAL: ¿Cuál es su nombre, edad, sexo y género, grupo étnico, condición de discapacidad, habilidades excepcionales, profesión?

1. ¿Cuántos años lleva laborando en esta institución?
2. ¿Cuál es el cargo que usted ocupa en la institución?
3. ¿Ha laborado anteriormente con personas en condición de discapacidad?
4. ¿Qué piensa usted de una persona en condición de discapacidad?
5. ¿De acuerdo a los imaginarios que se tienen acerca de una persona en condición de discapacidad y el empleo, considera usted si esto facilita u obstaculiza la contratación de estas personas?
6. ¿El contexto local está preparado para contratar personas en condición de discapacidad visual?
7. Actualmente, ¿Cuántos empleados usted dirige y cuantos en condición de discapacidad visual?
8. ¿Cómo la entidad elabora el proceso de contratación?
9. ¿Cómo se da el proceso de contratación a personas en condición de discapacidad?
10. ¿Al momento de realizar dicha contratación elaboran perfiles psicosociales de la persona en condición de discapacidad?
11. ¿Conoces a cerca de otras instituciones que realizan procesos de inclusión laboral?

12. ¿Tienen o presentan algún tipo de estrategia para la inserción laboral de personas en condición de discapacidad en la institución?
13. ¿Qué tipo de contrato laboral le fue otorgado a la persona en condición de discapacidad que labora en la institución actualmente?
14. ¿En la entidad se dan jornadas para la inducción para el trabajo?, ¿Cuáles son esos contenidos?
15. ¿Qué persona de la empresa fue la encargada de realizar el proceso de inserción laboral?
16. ¿La institución tiene contratada profesionales en recursos humanos?, ¿Cuáles son sus funciones?, ¿Cómo apoyan a la persona en condición de discapacidad visual?
17. ¿Cuál ha sido el apoyo que le ha brindado a la persona que acá labora en condición de discapacidad?
18. ¿Qué herramientas tecnológicas necesita una persona en condición de discapacidad visual para ejercer de manera más eficiente su labor?
19. ¿Conoce de otras herramientas tecnológicas para el uso por parte de estas personas?
20. ¿La institución ha brindado apoyo tecnológico para que estas personas puedan realizar de forma más eficiente su labor?
21. ¿La institución ha elaborado jornadas de capacitación para el uso de herramientas tecnológicas dirigidas a la persona en condición de discapacidad que labora aquí?
22. ¿Cuáles han sido los retos para la institución el incluir laboralmente a personas en condición de discapacidad?
23. ¿La institución ha realizado cambios en su estructura o planta física que afecten positiva o negativamente a las personas en condición de discapacidad visual?
24. De la persona que presenta discapacidad visual que labora actualmente en esta institución ¿Cuáles son sus mayores habilidades y capacidades?

25. ¿Cómo es la relación que se da entre compañeros de trabajo y la persona que acá labora en condición de discapacidad?
26. ¿Cómo es la relación con los estudiantes?
27. ¿Han recibido o reciben apoyo por parte de la Secretaria de Educación para promover la inclusión laboral?
28. ¿Generan estrategias para disminuir o combatir la exclusión laboral de personas en condición de discapacidad?
29. ¿Qué considera pertinente mejorar en la institución para la inclusión laboral de estas personas?
30. Sugerencias, aportes que usted nos pueda decir con respecto a su deber ser (como funcionario de la institución de educación) en lo que concierne a la inclusión laboral.