

1-1-2015

Aportes del trabajo social al concepto de inclusión socio – laboral en personas con discapacidad

Zairy Jahaira Olaya Jaime
Universidad de La Salle

Andrea del Pilar Álvarez Ladino
Universidad de La Salle

Ángela María Sánchez Palacio
Universidad de La Salle

Laura Bibiana Sopó Gacharna
Universidad de La Salle

Follow this and additional works at: https://ciencia.lasalle.edu.co/trabajo_social

Citación recomendada

Olaya Jaime, Z. J., Álvarez Ladino, A. d., Sánchez Palacio, Á. M., & Sopó Gacharna, L. B. (2015). Aportes del trabajo social al concepto de inclusión socio – laboral en personas con discapacidad. Retrieved from https://ciencia.lasalle.edu.co/trabajo_social/157

This Trabajo de grado - Pregrado is brought to you for free and open access by the Facultad de Ciencias Económicas y Sociales at Ciencia Unisalle. It has been accepted for inclusion in Trabajo Social by an authorized administrator of Ciencia Unisalle. For more information, please contact ciencia@lasalle.edu.co.

INCLUSION SOCIO – LABORAL

APORTES DEL TRABAJO SOCIAL AL CONCEPTO DE INCLUSION SOCIO – LABORAL EN PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

ÁLVAREZ LADINO ANDREA DEL PILAR

OLAYA JAIME ZAIRY JAHAIRA

SANCHEZ PALACIO ANGELA MARIA

SOPÓ GACHARNA LAURA BIBIANA

UNIVERSIDAD DE LA SALLE

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES

PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL

LINEA DE INVESTIGACION

DESARROLLO HUMANO Y CALIDAD DE VIDA

BOGOTA D.C

2015

INCLUSION SOCIO – LABORAL

APORTES DEL TRABAJO SOCIAL AL CONCEPTO DE INCLUSION SOCIO – LABORAL EN PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

ÁLVAREZ LADINO ANDREA DEL PILAR

OLAYA JAIME ZAIRY JAHAIRA

SANCHEZ PALACIO ANGELA MARIA

SOPÓ GACHARNA LAURA BIBIANA

ASESORA

SANDRA CAROLINA BAUTISTA BAUTISTA

MAGISTER EN ESTUDIOS POLITICOS

ECONOMISTA

UNIVERSIDAD DE LA SALLE

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES

PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL

LINEA DE INVESTIGACION

DESARROLLO HUMANO Y CALIDAD DE VIDA

BOGOTA D.C

DEDICATORIA

Quiero agradecer a DIOS ya que confío en su voluntad y fue el quien me encaminó para resolver diferentes retos tanto personales, como profesionales. Donde guió mi camino para llegar a donde estoy en este momento, también por la fortaleza que me brindó en momentos de impaciencia, para asumir nuevos retos frente a la vida cotidiana y haber logrado propuesto. En segunda instancia quiero dedicar esta meta a mis padres Víctor Manuel Álvarez y Ana Olga Ladino, quienes son el motor de mi vida, los seres más maravillosos que DIOS puso en mi camino y gracias a ellos el sueño se convirtió en realidad, les agradezco infinitamente por ser esas personas incondicionales en el transcurso de la vida, quienes siempre creyeron en mí y me apoyaron en cada paso de mi andar, gracias por construirme con cada una de sus palabras de aliento en mis momentos de crisis, por su cariño, compañía, amor y paciencia durante estos años.

Andrea del Pilar Álvarez Ladino

La culminación de mi carrera y el título de profesional en Trabajo Social, se lo agradezco a mis padres y mi hermano quienes durante todo el proceso fueron mi apoyo no solo de manera económica sino que con palabras de aliento me animaron para persistir y avanzar este sueño.

Zairy Olaya Jaime

A mis padres, pues éste trabajo es fruto de todo su esfuerzo.

Ángela María Sánchez Palacio

Primero que todo a Dios por permitirnos culminar nuestro sueño; a mi Madre mi ejemplo y motor de vida, quien convertía cualquier dificultad por grande que fuera en una pequeña piedra del camino; a mi Padre quien desde el cielo me acompaña y sé que está orgulloso de

INCLUSION SOCIO – LABORAL

mi, pues a pesar de su pronta partida he alcanzado mi objetivo e hice su sueño realidad, a mis Hermanos, que me han apoyado de manera incondicional y al Grupo de Profesores que me acompañaron en la construcción de mi carrera profesional.

Laura Viviana Sopó Gacharná

AGRADECIMIENTOS

A la Magister Sandra Carolina Bautista por su apoyo y asesoría a lo largo de este trabajo, por su amable disposición, humildad y sabiduría con la que pudo guiarnos. Más allá de conducir por buen camino esta labor supo brindarnos los elementos necesarios para sentirnos un poco más profesionales, saber afrontar los retos y compromisos que esto implica. Indiscutiblemente una mujer que revela y transmite la fortaleza, como mujer y profesional un ejemplo a seguir.

Muchas gracias

TABLA DE CONTENIDO

<u>AGRADECIMIENTOS</u>	5
<u>INTRODUCCIÓN</u>	7
<u>RESUMEN</u>	10
<u>ABSTRAC</u>	10
<u>DESEMPLEO EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD, EL CASO COLOMBIANO</u>	16
<u>Aproximación estadística al desempleo en personas con discapacidad</u>	23
<u>Características básicas de la población con discapacidad</u>	24
<u>Desempleo, participación en actividades productivas y nivel socioeconómico</u>	29
<u>Discapacidad y estrato socioeconómico</u>	31
<u>Acceso a derechos sociales</u>	32
<u>La oferta laboral para personas con discapacidad en Colombia</u>	35
<u>Impacto del desempleo en las condiciones de vida de la población con discapacidad</u>	40
<u>DISCAPACIDAD Y DESEMPLEO: EL QUE HACER DEL TRABAJO SOCIAL</u>	48
<u>LAS CUATRO DIMENSIONES DEL CONCEPTO INCLUSIÓN SOCIO-LABORAL</u>	58
<u>CONCLUSIONES</u>	83
<u>BIBLIOGRAFIA</u>	90

Aportes del Trabajo Social al concepto de inclusión socio-laboral en personas con discapacidad

INTRODUCCIÓN

El presente ensayo aborda la relación entre discapacidad y desempleo, teniendo en cuenta la dificultad con la que se enfrenta esta población para ingresar al mercado laboral, entendiendo este como un mecanismo importante para la efectiva realización de sus múltiples derechos. De ahí se hace necesario reconocer que el trabajo no solo es un factor de producción en términos económicos, sino que también permite la inclusión integral de los sujetos en perspectiva de integración social, económica, participación ciudadana, desarrollo personal, autónomo y social de las personas, en este caso de la población con discapacidad propiciando la calidad de vida digna.

Según las cifras otorgadas por el informe mundial sobre la discapacidad, publicado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Banco Mundial en el año 2011, entre el 7 y el 10% de la población mundial presenta algún tipo de discapacidad, y afirma que “a futuro, la discapacidad será un motivo de preocupación aún mayor, pues su prevalencia está aumentando” (OMS, 2011, p.5). De acuerdo con las proyecciones del DANE en Colombia hay alrededor de tres millones de personas con discapacidad, de las cuales el 54% se encuentra en edad productiva, pero solo el 15% de esta cuenta con un trabajo estable y formal; por otro lado el Departamento de Cundinamarca cuenta con 30.783 habitantes entre hombres y mujeres con discapacidad física o mental (DANE, 2005).

Es por ello, que se considera importante hablar de la población con discapacidad en primer lugar porque ha sido y sigue siendo una población que carece de oportunidades de acceso en todos los ámbitos sociales, en segundo lugar porque las personas con discapacidad han sido invisibilizadas ante las diferentes esferas políticas, sociales, laborales y educativas, además falta reconocimiento de sus derechos como sujetos; por lo anterior cabe incluir el

desempleo como un aspecto que tiene repercusión fundamental para el desarrollo humano, personal, social y económico de todos los seres humanos y por lo tanto supone la necesidad de la efectiva vinculación de esta población al mercado laboral, permitiendo la potencialización de sus habilidades y capacidades.

Teniendo en cuenta lo anterior, el ensayo examina el concepto de inclusión socio-laboral en personas con discapacidad desde la perspectiva del Trabajo Social, tomando como referente teórico el modelo social para el abordaje de la discapacidad. Se parte de discutir la discapacidad como un fenómeno social, más que netamente individual, abordando el problema de desempleo como parte en una dinámica de discriminación estructural que vive esta población en el país. Se abordan los factores clave de dicha discriminación, así como la forma actual en la que se afronta el desempleo en personas con discapacidad, caracterizada por hacer énfasis en la dimensión económica y por situar a las empresas y a los empleadores como centro del proceso, a través de diversos tipos de estímulos e incentivos, lo que trae como consecuencia el otorgar a la población con discapacidad un papel pasivo. A partir de lo anterior, se argumenta que el eje principal del concepto debe centrarse en la dignidad de las personas y comunidades con discapacidad, a partir de la efectiva vinculación al mercado laboral bajo condiciones de trabajo digno.

Para Trabajo Social, es preciso desarrollar otras dimensiones de carácter social y político que influyen en los procesos de inclusión socio-laboral, como la participación activa de la población en la construcción de las políticas públicas y en la transformación de las lógicas de exclusión, basadas en las barreras actitudinales que se han construido social y culturalmente a través de los años hacia las personas con diversidad funcional. Las dimensiones propuestas en este ensayo para sustentar de forma amplia el concepto son: la empleabilidad, la accesibilidad como derecho llave, el desarrollo de acciones afirmativas y la transversalización de la problemática y las soluciones. Dichos factores invitan a comprender

el fenómeno de la discapacidad más allá de una condición individual, y entenderla como una relación que se construye socialmente y de manera dinámica.

Desde la perspectiva de Trabajo Social, enmarcado en la línea de investigación e intervención Desarrollo Humano y Calidad de Vida - sublínea Justicia Social, expresa la necesidad de abordar el tema con la intención de generar un debate que permita iniciar la participación ciudadana en términos de Justicia Social y Desarrollo Humano Integral y Sustentable. Esto en concordancia a que toda persona independientemente de sus rasgos, procedencia, edad, diversidad funcional entre otras, tiene derecho a vivir de manera que el entorno en el cual se desenvuelva le permita satisfacer todas sus necesidades y a su vez pueda desarrollarse como ser humano y ejercer todos sus derechos sin encontrar límites o restricciones para ejecutar sus actividades cotidianas.

Para lograr el propósito propuesto se abordará el tema de la siguiente manera: primero se dará cuenta de la perspectiva teórica sobre discapacidad, seguido se inicia el desglose de argumentos: discusión discapacidad-desempleo-Trabajo Social, desempleo en personas con discapacidad en Colombia, el concepto de inclusión socio-laboral propuesto y las cuatro dimensiones que los sustentan. Finalmente se plantean las conclusiones.

RESUMEN

El presente ensayo aborda la problemática presentada en torno a la inclusión socio - laboral de personas con discapacidad, partiendo de la necesidad de iniciar un debate en el que se dé la relevancia que merece dicha problemática. Resaltando el difícil acceso al trabajo, la invisibilización social y el no cumplimiento de los derechos de esta población. Vislumbrando desde la perspectiva de Trabajo Social como eje central en la intervención a los individuos y a su vez el bienestar que debe generar su efectiva vinculación en condiciones dignas al trabajo. Finalmente se abordan las dimensiones (Empleabilidad, la accesibilidad como derecho llave, el desarrollo de acciones afirmativas y la transversalización de la problemática y las soluciones), que complementan el concepto de inclusión socio-laboral y las cuales dan paso a los procesos que permiten dar nuevas miradas a la búsqueda de equidad social.

ABSTRAC

This essay addresses the problematic which is presented around the socio-labor inclusion of people with any disability, based on the need of begin a discussion about how important is this problematic. Highlighting the difficult access to an employ, the social invisibility and rejection and the no fulfillment of their rights. Glimpsing from the perspective of social work like the main axis in the intervention to people and also the welfare that must get an effective entailment in the basics labor conditions on an employ. Finally, the essay addresses the dimensions (Employability, the accessibility like a right brace, the positive development of the actions and the mainstreaming of the problematic and its solution) that complement the concept of socio-labor inclusion and which give way to all the process that allow give new opinions to the search of a social equity.

LA DISCAPACIDAD ENTENDIDA COMO FENÓMENO SOCIAL

Para el desarrollo conceptual del fenómeno de discapacidad se abordan a continuación diferentes perspectivas, las cuales responden a un proceso de transformación de la noción de discapacidad ligado a cambios de orden cultural e histórico. A partir de un diálogo entre conceptos se exponen las diferentes propuestas, con el propósito de sintetizar una perspectiva socialmente crítica que enfatice en las relaciones sociales y la integración de las personas con discapacidad a la sociedad partiendo de la diferencia.

Al hablar de discapacidad articula aspectos históricos y culturales que reflejan una mirada macro sobre esta población, mencionando la evolución y los cambios por los que ha atravesado el concepto. Así, la discapacidad se ha expresado como una alteración, ya sea de carácter permanente o temporal, física o mental, que de alguna u otra manera implica desventajas, viéndola como una afectación en términos de igualdad familiar, social, educativa y laboral donde plantea la necesidad de integrar las diferentes dimensiones a nivel social y personal, con el fin de consolidar la inclusión social en términos de bienestar, ciudadanía, desigualdad e inclusión sin que su condición física o mental les cohiba de hacer parte de la sociedad. (Brognna, 2009)

Es importante mencionar que este trabajo toma distancia del concepto de discapacidad que propone el modelo biomédico, puesto que este enfoca su centro de interés en la inhabilidad de esta población y no le da importancia a las posibilidades y condiciones del entorno social, político, cultural y económico que si bien, configuran las barreras que efectivamente debe afrontar esta población. Desde el modelo biomédico, la discapacidad es definida como una enfermedad que limita a los individuos, y que para este caso afecta el desarrollo de las actividades diarias. Al respecto, Marisol Moreno (2007) plantea que la perspectiva de discapacidad fundada en el modelo biomédico se enfoca principalmente en la

“teoría de la tragedia personal”, es decir, que el modelo biomédico enmarca la discapacidad dentro de una dimensión exclusivamente personal y que requiere un tratamiento individual. A su vez, dicho modelo se caracteriza por responsabilizar al individuo frente a la discapacidad, ya que bajo este enfoque la persona es quién debe adaptarse a la sociedad, en una lógica de adaptación individual.

En contraste, Moreno propone el modelo biopsicosocial, que allí lo denomina como “modelo social”, hace énfasis en la teoría de la opresión social, la cual reclama responsabilidad del entorno en el proceso de inclusión social de la persona con discapacidad, involucrando procesos de acción social y autoayuda, “demanda el empoderamiento y la toma de decisiones, el ejercicio de los derechos y la lucha por el cambio social” (Moreno 2007, p.41) en cuanto a la discriminación y los comportamientos negativos frente a la población con discapacidad.

Para el caso colombiano, y desde la perspectiva gubernamental, la discapacidad es abordada desde el modelo biopsicosocial, según lo planteado en el documento del Consejo Nacional de Política Económica y Social - CONPES Social 2004: “Política pública nacional de discapacidad”. Allí se comprende la discapacidad no necesariamente como un atributo de la persona, sino “como un complejo conjunto de condiciones creadas por el entorno” (CONPES 2004, p.14). , al incluir diferentes elementos que se relacionan con el pertenecer a la sociedad, específicamente con aquellas prácticas, espacios y factores sociales y culturales que limitan la integración social de la población con discapacidad, afectando el reconocimiento, el desarrollo de sus capacidades y funcionalidades como individuos pertenecientes a la misma.

En el mismo sentido, el proyecto 721 (2014) “Proyecto de Atención Integral a Personas con Discapacidad, Familias, Cuidadores y Cuidadoras Cerrando Brechas”, también se enmarca dentro del modelo biopsicosocial, al definir la discapacidad como un concepto

que suscita a la no adscripción de posturas excluyentes sino al contrario, la adopción de diversas posturas que permitan el reconocimiento de esa población como sujetos de derechos. Caracterizándola como resultado de una relación dinámica de la persona que integra los entornos políticos, sociales, laborales, ambientales y culturales donde los mismos escenarios limitan y crean barreras para su desempeño y participación en las actividades de la vida cotidiana.

Con base en la revisión bibliográfica anteriormente efectuada, se recoge una síntesis conceptual del concepto de discapacidad, retomando las nociones de capacidades humanas e inclusión social. Es preciso entender la discapacidad como una relación y construcción social que responde no solo a ciertas condiciones físicas y mentales, sino que también incluye diferentes percepciones como lo son las barreras actitudinales que se han construido social, cultural e históricamente frente a esta población, provocando la exclusión y discriminación social y laboral, ya que esto impide lograr el pleno reconocimiento de sus derechos sociales y sus capacidades, fomentando las relaciones de dependencia, las cuales no permiten el desarrollo autónomo para las personas con discapacidad.

Se hace necesario que todas esas apreciaciones negativas socialmente construidas alrededor del tema de discapacidad se terminen y de esta manera reconocer el desarrollo integral de capacidades humanas y sociales de esta población, enmarcadas en la inclusión social; concepto que según el Plan Distrital de Discapacidad (2007) implica acceder, disponer, aportar y transformar las condiciones que determinan la desigualdad. Lo anterior sustentado en acciones integrales que garanticen el desarrollo humano, la dignidad de estas personas y la participación activa en la toma de decisiones que les afecta directamente en su comunidad.

Ahora bien, se considera conveniente hacer hincapié en el enfoque diferencial planteado por María Inés Baquero (2013) en el cual resalta que el tema de la discapacidad en Colombia es entendida como una construcción social, traducida en normas y estereotipos excluyentes. La autora presenta el enfoque diferencial, el cual toma a la cultura política como medio primario para el reconocimiento y la inclusión de personas con discapacidad, entendiéndola como un mecanismo que permite identificar las relaciones de poder que determinan la cotidianidad estas personas, teniendo en cuenta el lugar que ocupan en la sociedad y en la familia, además de comprender la perspectiva de derechos humanos y desarrollo humano (2013, p. 156). Enfatiza en el reconocimiento de las personas con discapacidad como sujetos de especial protección en tanto se encuentran constantemente expuestas a situaciones de discriminación y exclusión en todos sus aspectos.

Además el enfoque diferencial abordado por Baquero resalta las diferentes particularidades a tener en cuenta en el marco de la vulneración de derechos fundamentales con esta población, haciendo énfasis a aquellas personas con discapacidad que son y han sido víctimas del conflicto armado, una de las características más importantes es que las personas con discapacidad se encuentran inmersas en un contexto que por sus características sociales, políticas y económicas implica una violación sistemática, grave y masiva de sus derechos fundamentales, por ejemplo la vida en condiciones de dignidad, el derecho a la salud, a la integridad personal, a la seguridad personal, el derecho al trabajo y la libertad para escoger su profesión o empleo, entre otros .

Al mismo tiempo la autora define que la exclusión se manifiesta en la falta de oportunidades para acceder a la salud, la rehabilitación, la educación y el trabajo en condiciones decentes, afirmando además que por parte de la Corte Constitucional se evidencia una cultura política que no garantiza el cumplimiento de los derechos fundamentales de una sociedad. Esto se evidencia frente a la carencia de instituciones

políticas, ausencia de espacios democráticos y de participación que podrían considerarse como elementos de pobreza que afectan directamente a estas personas. Sumado a lo anterior la Corte Constitucional sostiene:

Las personas con deficiencias físicas mentales, intelectuales o sensoriales han estado históricamente sometidas a prácticas discriminatorias y de exclusión social. La discriminación ha tendido a jerarquizar a las personas con discapacidad como inferiores a un “idea” de condición humana. Lógica que se articula de manera perversa a través del rechazo, la indiferencia y en general, de tratos desfavorables en todos los aspectos de la vida colectivo, de allí que el entorno ha terminado por aislar a las personas con discapacidad, impidiéndoles no solo el goce y ejercicio pleno de todos sus derechos y libertades fundamentales, sino la posibilidad de mostrar y potenciar sus talentos y capacidades. (Citado por Baquero, 2013, p. 156)

Relacionando lo anteriormente mencionado, es importante el planteamiento que sustenta Nancy Fraser (Citado por Baquero, 2013, p. 157) frente a los vacíos políticos económicos y sociales ya mencionados, pues señala que esto implica un tipo de cambio cultural o simbólico, lo que conlleva al reconocimiento y la transformación total de los patrones sociales de representación, creando cambios en la autoconciencia de todos. Además de la redistribución económica, dado que la exclusión es un problema de injusticia social que constituye una negación de la equidad participativa, también es necesario hacerle frente a la ausencia de programas dirigidos especialmente a la población con discapacidad, que hagan énfasis en la restitución de su papel como sujetos y ciudadanos activos independientes, y den cuenta del empleo como un medio para que estas puedan ejercer sus derechos de ciudadanos de forma efectiva.

De este modo se puede evidenciar que las personas con discapacidad se ven condicionadas y excluidas de diferentes escenarios sociales, que permiten el desarrollo integral del ser humano y que nos convoca a pensar en una transformación de las representaciones socialmente construidas a lo largo de la historia y el tiempo por parte del Estado, la familia, y la sociedad en general sobre el fenómeno de la discapacidad. Es así

como la autora Baquero plantea el ejercicio de una ciudadanía activa, promoviendo la participación de esta población estimulando sus capacidades humanas, políticas y sociales.

En este orden de ideas, este ensayo está orientado a comprender y enunciar las dificultades que la población con discapacidad presenta para acceder al mercado laboral y su incidencia para integrarse en la vida social y la promoción de los derechos sociales culturales y económicos. Además de que busca expresar el adecuado acceso a bienes y servicios, pasando por los procesos de participación colectiva, la garantía plena de los derechos humanos y la eliminación de toda práctica que conlleve a marginación y segregación de cualquier tipo de esta población; lo cual favorece el acceso a todos los espacios sociales, culturales, políticos, económicos y productivos en igualdad de oportunidades.

Para dar paso al siguiente aspecto a desarrollar, se debe reconocer que la discapacidad es una responsabilidad personal y profesional por esto se considera pertinente mencionar que la perspectiva de empleo en el caso de personas con discapacidad tiene varias particularidades, las cuales a su vez se correlacionan de tal manera que genera aportes significativos en términos tanto de bienestar individual como social, así mismo se evidencia que esta población se excluye de diferentes actividades cotidianas, por esto es de gran importancia la interpretación y análisis de trabajo social donde a continuación se profundizara el tema de desempleo en personas con discapacidad .

DESEMPLEO EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD, EL CASO COLOMBIANO

Es importante precisar el concepto de trabajo elaborado por Engels, en el que describe el trabajo como la fuente principal de riqueza, así como la condición básica y fundamental de toda la vida humana, es decir, que sin empleo se es difícil lograr niveles de vida digna, integración social, solvencia económica, y desarrollo personal y social. Así, el trabajo debe entenderse también como un mecanismo que permite y asegura el acceso a los derechos

sociales y condiciones básicas tales como: la vivienda, la salud, la educación y la soberanía alimentaria. (Engels, 1981, p.1). Lo anterior considerándolo como la principal vía para satisfacer necesidades, es decir el trabajo es considerado como un elemento inherente a la vida humana.

Cabe mencionar que también representa la integración social de una persona a la sociedad, ya que al ingresar y mantenerse en el mercado laboral cuenta con oportunidades que dignifican la vida. Por lo tanto, es preciso recordar que la actividad laboral no debe limitarse únicamente a la generación de ingresos, sino que también es un elemento generador de bienestar social e individual.

En este sentido, aunque el concepto de trabajo se defina inicialmente a partir de una idea fundamental: que es la de ser una actividad humana con la cual se busca producir utilidades y una remuneración que permita que las personas solventen sus propias necesidades vitales, así el trabajo también debe ser visto como un elemento que dignifica la vida humana, concibiendo esta última como “un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la persona”. (Ardila, 2003, p.163).

La actividad laboral tiene un alcance social que va más allá de lo productivo, pues está inmersa en diferentes relaciones que vinculan al individuo con la sociedad en la que vive, es decir a su contexto inmediato. Es por esto, que para las personas con discapacidad, se hace inminente la necesidad de ser incluidas social y laboralmente tanto para la satisfacción de sus necesidades básicas como para lograr un acceso y obtener una mejor calidad de vida y desarrollo humano dentro de la sociedad, lo que debe verse reflejado en objetivos productivos, culturales, y sociales para conseguir estilos de vida deseables desde sus posibilidades físicas.

La actividad laboral tiene un alcance social que va más allá de lo productivo, pues está inmersa en diferentes relaciones que vinculan al individuo con la sociedad en la que vive, es

decir a su contexto inmediato. Es por esto, que para las personas con discapacidad, se hace inminente la necesidad de ser incluidas social y laboralmente tanto para la satisfacción de sus necesidades básicas como para lograr un acceso y obtener una mejor calidad de vida y desarrollo humano dentro de la sociedad, lo que debe verse reflejado en objetivos productivos, culturales, y sociales para conseguir estilos de vida deseables desde sus posibilidades físicas.

En efecto, la actividad laboral de calidad tiene una inminente repercusión social para el desarrollo integral de las personas, pues reduce el peligro de caer en efectos adversos de los distintos factores que produce el desempleo como la pobreza, entendiéndola no solo desde una mirada economicista sino desde “cualquier necesidad humana fundamental que no es adecuadamente satisfecha”. (Max Neef et al., 1996, p.26).

En relación con lo anterior, se observa que la situación de las personas con discapacidad frente al ingreso al mercado laboral ha constituido un obstáculo, debido a las barreras construidas social e históricamente que perpetúan las lógicas de inclusión en términos de oportunidades. Por lo tanto, el desempleo tiene implicaciones que van más allá de la productividad y los bajos o nulos ingresos económicos; pues el trabajo además de ofrecer una estabilidad productiva, también brinda la posibilidad de integrarse como sujetos en los diferentes ámbitos colectivos y provee los elementos necesarios para la reivindicación de derechos.

Profundizando las condiciones de exclusión y discriminación laboral asociadas a la discapacidad, Sandra Milena Muñoz (2014) publicó un artículo que hace una aproximación a las expectativas que tiene ésta población en cuanto a hacer parte de un contexto y una sociedad que reconoce sus diferencias frente a la necesidad de desarrollarse como sujetos sociales en términos de igualdad. La población con discapacidad reconoce una serie de

impedimentos en términos de participación activa en acciones de la vida social y por supuesto la rentabilidad económica, generadas por prácticas actitudinales discriminatorias.

Según Muñoz (2014) el concepto de “Discriminación laboral” como un problema que genera una afectación en cuanto a las situaciones de igualdad en términos de trato, oportunidades de crecimiento profesional, y remuneración económica en relación a los compañeros de trabajo. De acuerdo con la autora, tal situación es resultado de generar discriminación en cinco dimensiones: a. Barreras físicas o arquitectónicas, b. Barreras de comunicación e información, c. Barreras sociales o de estigmatización, d. No considerar las necesidades de las personas con discapacidad, y e. Discriminación directa e indirecta.

Las dimensiones mencionadas anteriormente, permiten evidenciar la complejidad que tiene la “Discriminación” en términos de desarrollo como sujetos sociales en cuanto a la participación ciudadana que tienen todos los sujetos que hacen parte de la sociedad, desplazamiento territorial en términos de supervivencia y autosuficiencia, es decir que cada persona tenga la posibilidad de desenvolverse en su entorno de manera autónoma, libre y adecuada.

En la primera dimensión denominada “Barreras físicas o arquitectónicas” se logra evidenciar el impacto que ésta tiene en el relacionamiento con las demás personas de manera cotidiana, teniendo como primer impedimento la accesibilidad a espacios sociales que permitan condiciones mínimas y adecuadas para el desarrollo integral que requieren las personas que tienen alguna discapacidad; como lo son: tener acceso y facilidad al sistema de transporte, desplazarse sin mayor dificultad por las calles de la ciudad, los espacios públicos bien sean académicos, recreativos, culturales, políticos etc.

La segunda dimensión denominada “Barreras de comunicación e información” se caracteriza por el protagonismo que tiene la influencia de los medios de comunicación e información, puesto que no todos tienen mecanismos de análisis e interpretación de

información, teniendo en cuenta que hay diferentes tipos de discapacidad, lo que hace un poco más difícil para esta población consolidar un desarrollo óptimo en cuanto al relacionamiento con el entorno, situaciones cotidianas, vida laboral, y demás miembros de la sociedad.

“Barreras sociales o estigmatización” es la tercer dimensión que la autora menciona, reconociendo que la estigmatización ha sido respuesta a la construcción socialmente elaborada frente a la población con discapacidad, en relación con los conceptos de “Discapacidad e Incapacidad”, consolidando de esta manera en el mundo laboral la idea de baja productividad y rendimiento entre personas que tiene o no algún tipo de discapacidad.

La cuarta dimensión es denominada “No considerar las necesidades de la población con discapacidad”, siendo uno de los grandes tópicos del tema en cuanto a la falta de coherencia que tienen las políticas públicas y la ejecución de las mismas, puesto que no toman en consideración las necesidades y particularidades que tiene la población con discapacidad. De esta manera se desdibuja la responsabilidad que tiene el Estado en garantizar la inclusión laboral y empleo para esta población, lo que permite consolidar de ello un obstáculo para el desarrollo integral y la vinculación laboral que requieren las personas con discapacidad.

Finalmente, la ultima dimensión que reconoce la autora es “La discriminación directa o indirecta” son acciones sociales que configuran la marginalidad dirigida hacia la población con discapacidad generada en cuanto a la promoción-ascenso-igualdad de la vinculación laboral y condiciones de trabajo que existe para con esta población.

Expone la autora como en la sentencia T-684A de 2011 de la Corte Constitucional, se establece la necesidad de generar desde el gobierno una serie de acciones afirmativas que impidan y disminuyan la discriminación en un contexto laboral para las personas con discapacidad. Dichas acciones deben focalizarse en la promoción y garantía de la igualdad

de derechos y oportunidades que necesita cualquier persona que hace parte fundamental de la sociedad, puesto que de esta manera se podrá garantizar el bienestar social con calidad. El Estado debe garantizar y promover el derecho al trabajo desde una participación activa involucrando el origen de la discapacidad, es decir, una persona que haya nacido con alguna discapacidad o una persona que la haya adquirido durante el desarrollo de su actividad laboral. Sin embargo, hasta el momento lo anterior se ve reflejado únicamente para garantizar la permanencia laboral tras evidenciarse que el origen de la discapacidad es por la actividad laboral.

Hablar de inclusión vincula de manera trascendental la garantía de derechos, puesto que hace referencia a diferentes características que juegan un papel importante en la calidad de vida de una persona, como lo es la libre elección de un trabajo teniendo en cuenta que este debe responder y ser adecuado para la satisfacción de las necesidades básicas, no solo en un sentido económico sino en un sentido de dignidad como seres humanos.

Es importante rescatar lo que la autora concluye relacionándolo directamente con el tema de interés; si bien, es un error asumir que la discapacidad es un impedimento para el acceso a derechos y acciones que dignifican en gran medida el desarrollo de los sujetos; y desde la perspectiva de Trabajo Social se considera indispensable transformar en primer lugar, mediante los cambios actitudinales, el concepto que ha adherido la sociedad en su cotidianidad para así comprender que las personas con discapacidad son igualmente productivas.

En este mismo sentido, en Colombia se desconoce el potencial productivo y social de las personas con discapacidad, ya que actualmente en el país no se producen ni se promueven los suficientes espacios para la inclusión laboral y social de estas personas, de ahí que se haga necesario fomentar procesos sensibilización y formación para la sociedad encaminados a la superación de las construcciones sociales e históricas negativas persistentes

en la cultura acerca de la población con discapacidad (Fundación Saldarriaga y Concha, 2011).

Cabe resaltar que a pesar de la extensa normatividad, políticas de inclusión y marco legal institucional por parte del Estado para el saneamiento de las dificultades básicas que presenta la población con discapacidad, continúan denotándose barreras no solo sociales, culturales y económicas, sino también las barreras arquitectónicas que les impiden a esta población la participación activa dentro de la sociedad en ámbitos comunitarios y laborales.

Otra de las dificultades más importantes para el acceso a las oportunidades laborales radica en la no articulación de acciones con enfoque diferencial que tengan en cuenta la cultura política para visibilizar los derechos fundamentales de las personas con discapacidad, desfavoreciendo los procesos de inclusión real en todos los ámbitos de la sociedad para estas personas; además de la falta de apoyo por parte del sistema educativo básico, como superior y universitario para la capacitación de esta población para enfrentar el mundo laboral.

Adicionalmente, se observa que las dificultades anotadas señalan la falta de intersectorialidad en las políticas públicas para personas con discapacidad, lo que provoca el escaso cumplimiento de las mismas en lo que a ofertas laborales y estabilidad de empleo se refiere; es necesario tener en cuenta que algunas políticas están diseñadas desde la institucionalidad desconociendo la participación de la población a la que van dirigidas. Otras de las barreras que encontramos y que acentúa el desempleo y por ende las condiciones de pobreza y las relaciones de dependencia en la población con discapacidad son: la falta de socialización y estrategias de concientización para una inclusión real frente al tema de discapacidad en el ámbito laboral.

Como factor agrava la situación de la población se encuentra también que existe un círculo perverso entre la discapacidad y la pobreza, pues ésta es más recurrente en los hogares con menores ingresos (Fundación Saldarriaga y Concha, 2011). Además, las difíciles

condiciones de vida que rodean a estas familias generan mayores factores de riesgo (mala alimentación, altos niveles de desatención en salud, escaso acceso a los servicios públicos, hacinamiento, dificultades en saneamiento básico, etc.) La discapacidad a su vez crea mayores riesgos de pobreza.

Ante lo anterior es fundamental promover una perspectiva de equidad que brinde espacios de inclusión, a partir de la implementación y creación de estrategias de vinculación laboral, lo cual permitirá que personas con discapacidad puedan acceder a un empleo formal, que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida y al desarrollo social del país.

Lo expuesto en este apartado permite en primer lugar reconocer que abordar el tema de discapacidad y entenderlo como un fenómeno social, permitió como grupo de investigación brindar un aporte significativo a la línea de investigación puesto que reconoce que hablar de desarrollo implica de manera transversal elementos de equidad y sostenibilidad que configuran de tal manera la participación social y activa mediante acciones sociales.

Aproximación estadística al desempleo en personas con discapacidad

Para discutir el concepto de inclusión socio-laboral en personas con discapacidad se hace necesario revisar datos básicos de la situación laboral y social de la población con discapacidad en Colombia, retomando las estadísticas brindadas por el DANE en el último censo realizado en el año 2010. Es pertinente mencionar que durante el proceso de recolección y análisis de la información cuantitativa de fuentes oficiales acerca de la población de interés se presentan algunos inconvenientes, como la inconsistencia de los datos brindados por esta entidad teniendo en cuenta que no hay una actualización constante de los datos y hay diferentes cifras alusivas al total de la población, lo que tiene un efecto negativo en el posterior análisis de la información.

En consecuencia y por lo anterior, las inconsistencias que presentan las estadísticas del DANE pueden llevar a tener un conocimiento errado del perfil socio-laboral, así como a

una comprensión cultural y simbólica inexacta de las características de la población con discapacidad, lo que resulta determinante para la elaboración de conclusiones y posibles recomendaciones frente al tema, así como producir una lectura distorsionada de la realidad.

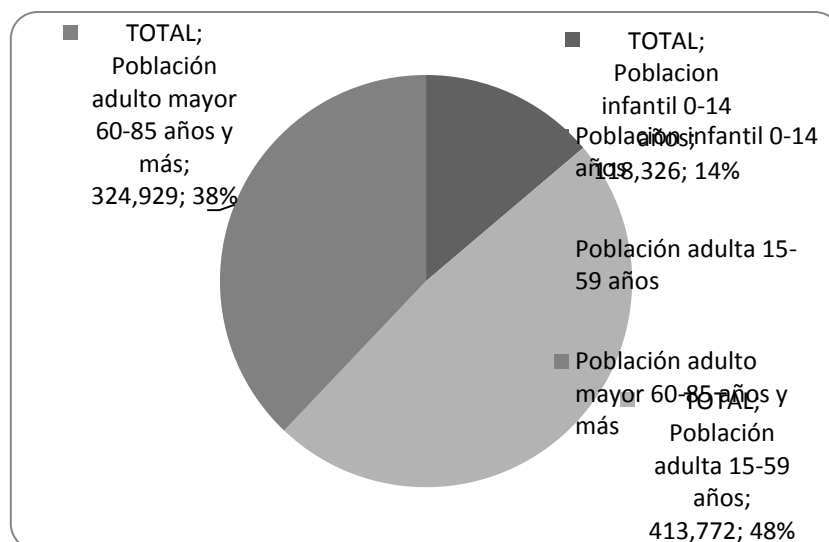
A continuación se muestra la información pertinente que aporta al tema de interés. En primer lugar, se muestran las características generales de la población nacional graficados en grupos etarios y por afectación corporal o tipo de discapacidad. En segundo lugar, se centra la atención en caracterizar la población según cifras de desempleo, participación en actividades productivas y su nivel socioeconómico. Finalmente se puntualiza el acceso a los derechos sociales como salud, educación y vivienda para las personas con discapacidad, en su relación con la situación de desempleo.

Los rangos de edad de la población caracterizada son tomados según la definición del concepto “Población en edad de trabajar (PET)” que maneja el DANE en el glosario de producción estadística, según el cual toda persona mayor de 12 años ubicada en una zona urbana puede ser vinculada a alguna actividad laboral, y en una zona rural las personas que sean mayores de 10 años.

Características básicas de la población con discapacidad

A continuación se presentan algunos de los aspectos más relevantes en el tema de discapacidad y en relación a la situación de empleo. La población de personas con discapacidad según el DANE en su registro hasta Marzo del 2010 es de 1.714.264 personas, sin embargo el análisis que se realizó está enfocado hacia la población entre los 15 y los 74 años de edad siendo esta la edad en la que una persona puede ser vinculada y/o tener acceso a las ofertas laborales.

Características generales grupos etarios población nacional



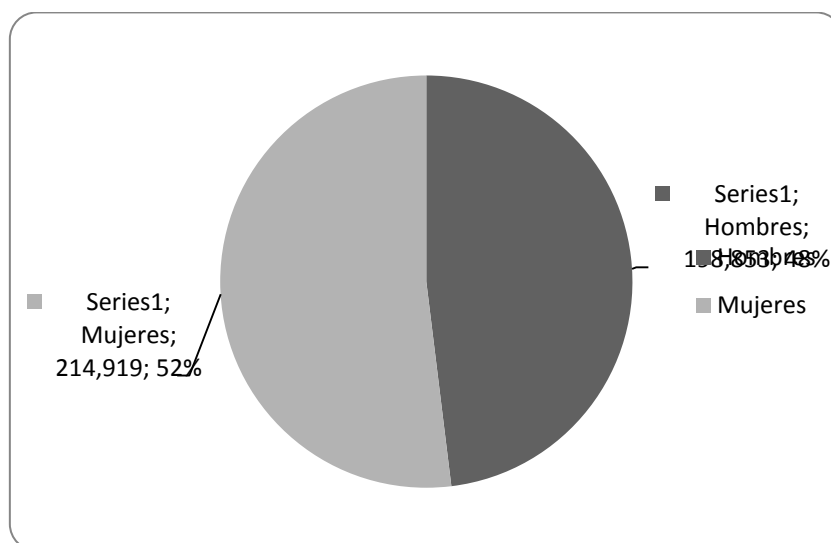
Fuente: DANE 2010

La anterior gráfica representa el total de la población con discapacidad que se encuentra registrada en el DANE en el último censo realizado (2010), en ella se evidencia la población registrada por grupos etarios, distribuida de la siguiente manera: población infantil, la cual tiene en cuenta rango de edades entre los 0 y los 14 años de edad, la población adulta, y la cual se referenció a partir del mismo documento expuesto por el DANE, el cual describe este rango de edades como la edad productiva de una persona; y por último la población adulto mayor, la cual se encuentra el rango de edades entre los 60 años hasta los 85 y más años de edad.

Según los datos suministrados por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística se evidencia una mayor cantidad de población en el rango de edades entre los 15 y los 59 años de edad, es decir la edad productiva, a la cual pertenece el 48% de la población total. En segundo lugar se encuentra la población adulto mayor, con un 38% y en último lugar la población infantil con un 14%.

La mayor cantidad de personas registradas en el último censo realizado por el DANE se encuentra en la población adulta (413.772) (población en edad productiva), la cual en su mayoría son mujeres con un 52%, lo que equivale a 214.919 mujeres con algún tipo de discapacidad.

Gráfica 2. Población adulta –género



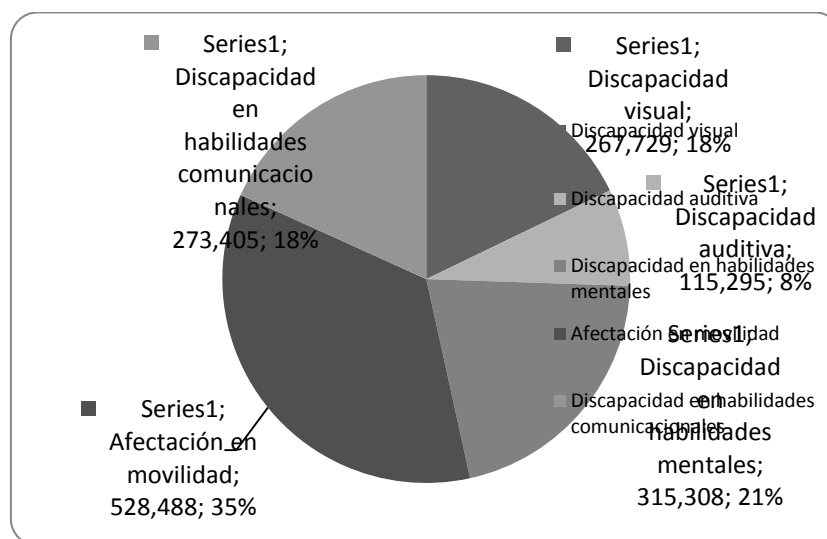
Fuente: DANE 2010

De las dos gráficas anteriores se observa y analiza que del total de la población con discapacidad, las mujeres son un grupo mayor al de los hombres, y la población que tiene entre 15 y 59 años son los que presentan mayor proporción en términos estadísticos.

Afectación corporal o tipo de discapacidad

A continuación se presenta la gráfica de los tipos de afectación o discapacidad más relevantes presentados por el DANE a partir del censo 2010 a nivel nacional para la población con discapacidad. Para efectos de análisis en relación con las oportunidades de acceso al mercado laboral se tomó como referencia la población adulta, teniendo en cuenta que las personas que se caracterizan dentro de este rango de edad (15-59 años de edad) se encuentran en edad productiva.

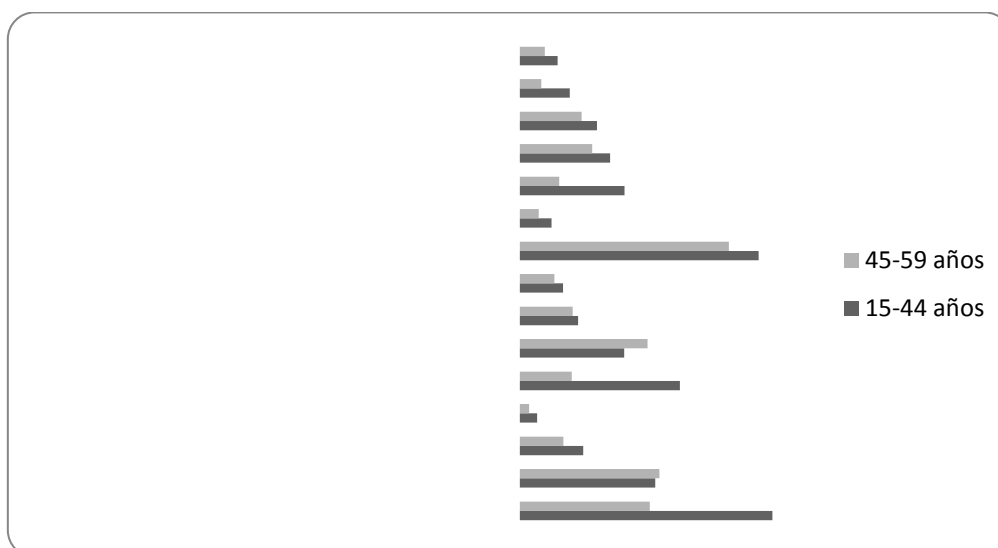
Gráfica 3. Afectación población adulta en edad productiva (15-59 años)



Fuente: DANE 2010

Según los datos suministrados por la base estadística que maneja el DANE, y a partir de la gráfica anterior, se puede observar que la población adulta presenta mayor afectación en las siguientes áreas: afectación en movilidad con un 35%, que equivale a 247.253 personas, este tipo de afectación no solo incluye dificultades en el desplazamiento, si no que sumado a ello involucra la movilidad en miembros superiores e inferiores y la estabilidad de los mismos. Seguido de ésta afectación se encuentra la discapacidad en habilidades mentales con un 21% que equivale a 315.308 personas, involucrando el razonamiento lógico, la memoria, el sistema nervioso, entre otras. En tercer lugar se encuentra la discapacidad en habilidades comunicacionales, con un 18%, que equivale a 273.405 personas, esta discapacidad afecta el habla y la voz, posteriormente está la discapacidad visual y auditiva con un 18% y 8% respectivamente.

Gráfica 4. Dificultad en actividades cotidianas en población adulta (15-59 años)



Fuente: DANE 2010

Lo anterior demuestra que la principal afectación que se presentaba en la población con discapacidad en edad productiva es la movilidad y la discapacidad mental, por lo que es importante que las oportunidades laborales sean más asequibles e incluyentes con este tipo de discapacidad.

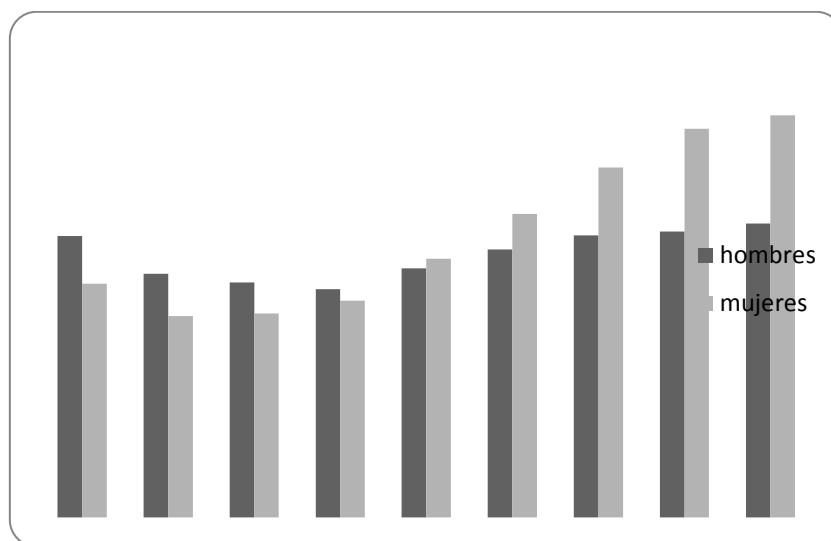
A partir de la gráfica anterior se puede decir que las actividades cotidianas que mayores dificultades reportan las personas con discapacidad en edad productiva (15-59 años) son las que involucran memoria, pensamiento y razonamiento lógico, así como en las actividades relacionadas con movilización, desplazamiento y/o posturas corporales. En cuanto a estas últimas, se puede afirmar que dichos obstáculos radican en la carencia de dotación arquitectónica y accesibilidad en espacios públicos y privados que garanticen la movilidad autónoma e independiente de estas personas en sus sitios de trabajos y en las calles. Las actividades mencionadas anteriormente son consideradas como componentes necesarios para la inclusión de actividades laborales, puesto que se circunscriben en acciones que requieren realizarlas de manera cotidiana para la interacción y participación social.

Desempleo, participación en actividades productivas y nivel socioeconómico

Aproximación a la población en edad productiva

Se considera de gran importancia la información sobre la cantidad de personas con discapacidad según el registro del DANE para el año 2010 que se encontraban en edad productiva, entendiendo ésta a partir de los 14 años hasta los 59 años de edad, con un total de 370.493 personas, de las cuales 175.206 son hombres y 195.286 son mujeres.

Gráfica 5. Población en edad de trabajar (15-59 años)



Fuente: DANE 2010

Desempleo en población con discapacidad y participación en actividades productivas.

De acuerdo con los datos del DANE, “en Colombia habían alrededor de tres millones de personas con esta condición [discapacidad], de las cuales el 52% se encontraba en edad productiva, pero solo el 15,5% realizaba algún tipo de trabajo por el que en su gran mayoría reciben menos de un salario mínimo” (2012). Es decir, que menos de la mitad del total de la población con discapacidad ocupaba su tiempo en alguna actividad que generaba ingresos. Adicionalmente debe tenerse en cuenta que dichos ingresos no superaban un salario mínimo (SMLV \$566.700 para el 2012), remuneración con la que debían suplir sus necesidades básicas y probablemente las de sus familias; eventualmente dicha capacidad económica que

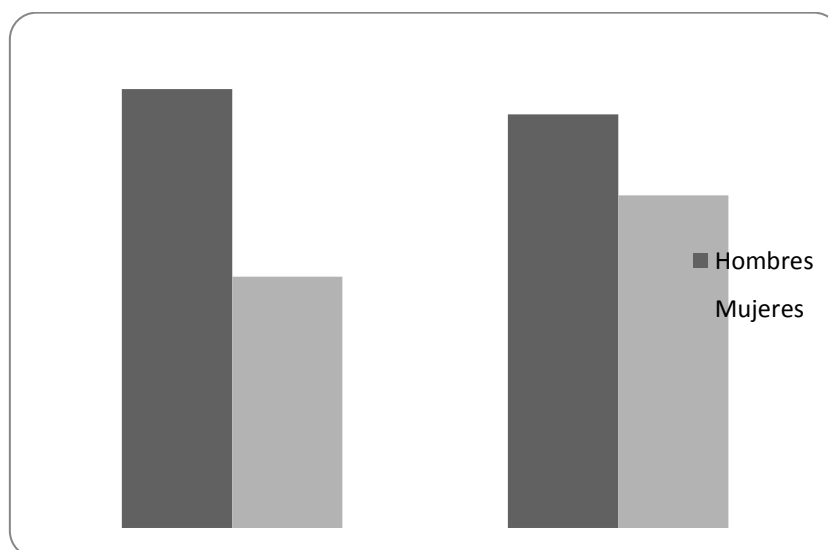
adquirían estos trabajadores no lograban garantizar el cubrimiento de necesidades tales como alimentación, educación, salud y vivienda.

Adicional a lo anterior, es oportuno tener en cuenta aquellas personas con discapacidad que no participan en ninguna actividad laboral (formal e informal) que de acuerdo con los datos del DANE correspondían a un total de 1.463.652 en 2010, promoviendo relaciones de dependencia e inhibiendo el desarrollo de actividades sociales, económicas, culturales y de participación política como ciudadanos activos de la sociedad de manera autónoma en esta población.

Las estadísticas expuestas por el DANE indican que la mayor parte de la población con discapacidad se encuentra concentrada entre los 15 y los 59 años de edad (edad de trabajo). De acuerdo con el Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad – RLCPD del Ministerio de Salud y Protección Social (2014), el 81% de dicha población asegura que la situación que atraviesan ha sido motivo para no ser recibidas laboralmente; es aquí donde se pueden evidenciar las barreras por las que se ven afectadas las personas con discapacidad en el contexto laboral.

El trabajo además de ser un derecho es también uno de los aspectos inherentes a la vida cotidiana del ser humano, por lo que a partir y mediante el desarrollo y ejecución de las actividades laborales se pueden satisfacer las necesidades básicas de los sujetos, por ello es un elemento de vital importancia para el goce y disfrute de una calidad de vida sustentable.

Gráfica 6. Personas que participan en actividades productivas



Fuente: DANE 2010

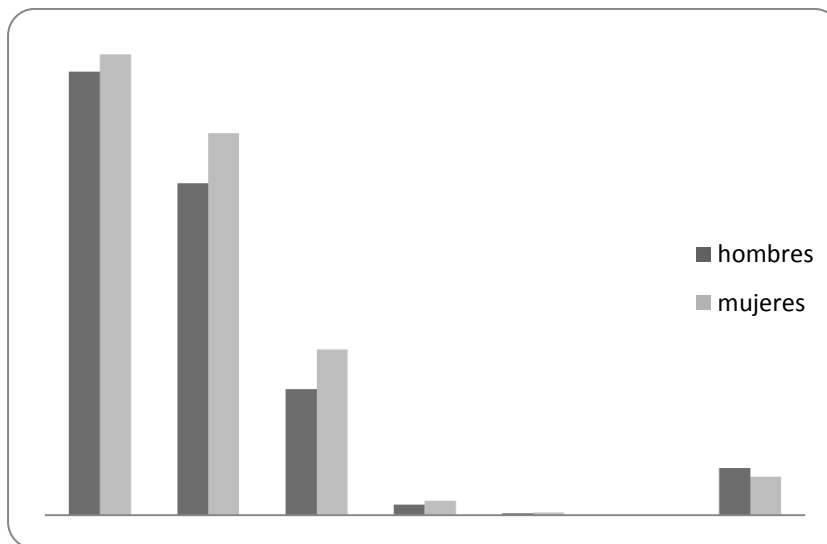
La gráfica número 6 evidencia el total de personas en edad de trabajar que corresponden a un total de 5.761.75 y solo un porcentaje equivalente al 25 % de estas se dedicaban a actividades productivas con un total de 47.33. Es posible que la población adulta con discapacidad se vea enfrentada a las diferentes barreras físicas y culturales establecidas en la sociedad históricamente y esto hace que se dificulte el acceso a tales oportunidades.

Discapacidad y estrato socioeconómico

Según las conclusiones del informe “Discapacidad en Colombia: Retos para la Inclusión en Capital Humano” (2011), la discapacidad y la pobreza pueden llegar a considerarse como condiciones que están directamente relacionadas, ya que la pobreza es una condición social y económica que es más recurrente en estos hogares pues tienden a obtener menores ingresos ya que las personas con discapacidad adquieren de alguna forma una relación de dependencia con sus cuidadores, siendo ellos quienes al tener mayores oportunidades de acceso al mercado laboral suplen las necesidades básicas de las personas con discapacidad. En efecto, las condiciones de vida que rodean a estas familias hacen que se conciben dentro de la población con mayores factores de riesgo entre los que se encuentran la

mala alimentación, altos niveles de desatención en salud, escaso acceso a los servicios públicos, hacinamiento, dificultades en saneamiento básico, entre otras.

Gráfica 7. Estrato socio-económico



Fuente: DANE 2010

En la gráfica número 7 se presenta el total de personas con discapacidad y su relación con el nivel socioeconómico, refleja la mayor cantidad de personas se encuentra concentrada en los estratos socioeconómicos 1 y 2; dentro del estrato uno hay un total de 380.000 personas y en el estrato dos hay un total de 300.000 personas.

Por otro lado, en el estrato 3 se evidencia como empieza a disminuir significativamente el total de la población hasta llegar al estrato 6, en el cual hay menor cantidad de población con discapacidad. Es importante entender que el estrato no es un indicador de pobreza pero en los estratos 1 y 2, la población con discapacidad se encuentra en mayores niveles de vulnerabilidad económica, a la cual se le puede hacer frente si existe una efectiva inclusión socio laboral que contenga e incluya la promoción de los derechos sociales, como la vivienda, la salud, la educación entre otros.

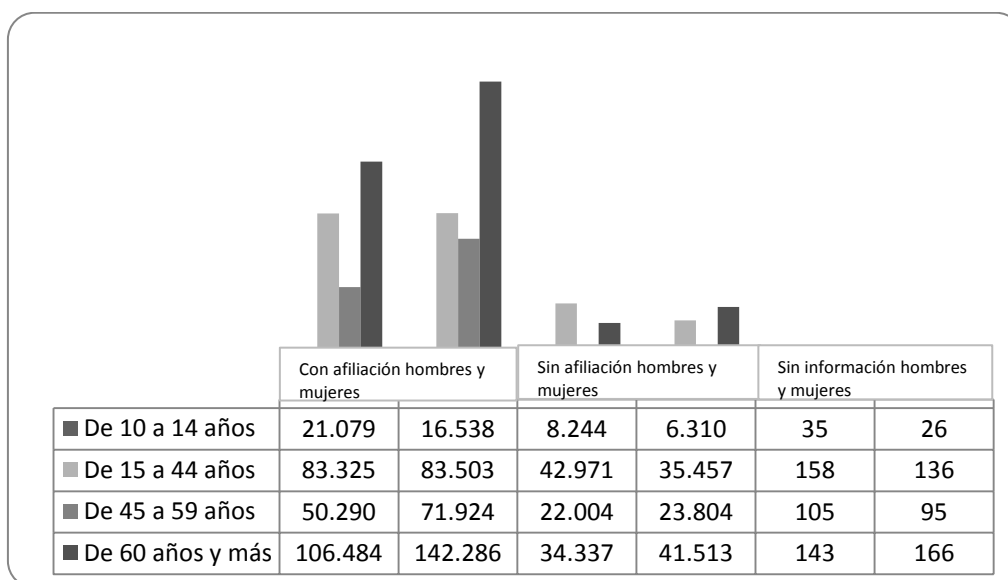
Acceso a derechos sociales

Existen diversos tratados y leyes que dan cuenta de los derechos de la población y así mismo de aquellas obligaciones que tienen los estados de cumplir, como se dice en la

doctrina internacional de los derechos humanos: “las personas somos todas iguales en dignidad, libertad y derechos, sin distinción alguna” (Eroles y Fiamberti, 2002, p. 18). Es decir, que pese a los rasgos físicos, internos, mentales y otros, no se pueden valorar y/ o tener en cuenta para caracterizar a las personas y mucho menos para que pueda adquirir un derecho.

La gráfica número 8 que se presenta a continuación, muestra que de la población con discapacidad quienes se encuentran afiliados a salud en mayor concentración entre hombres y mujeres son las personas entre los 60 o más años de edad, seguidos por las de 15 a 44 años y en tercer lugar las de 45 a 59 años. Esto refleja un desequilibrio en comparación a quienes se encuentran y/o pueden o no acceder al sistema, sea por múltiples circunstancias. Frente a esto vale la pena recordar que por igual y sin condición alguna toda persona debe tener el derecho a estar afiliado independientemente de si es persona discapacitada, estudiante, niño entre otras.

Gráfica 8. Afiliación a salud

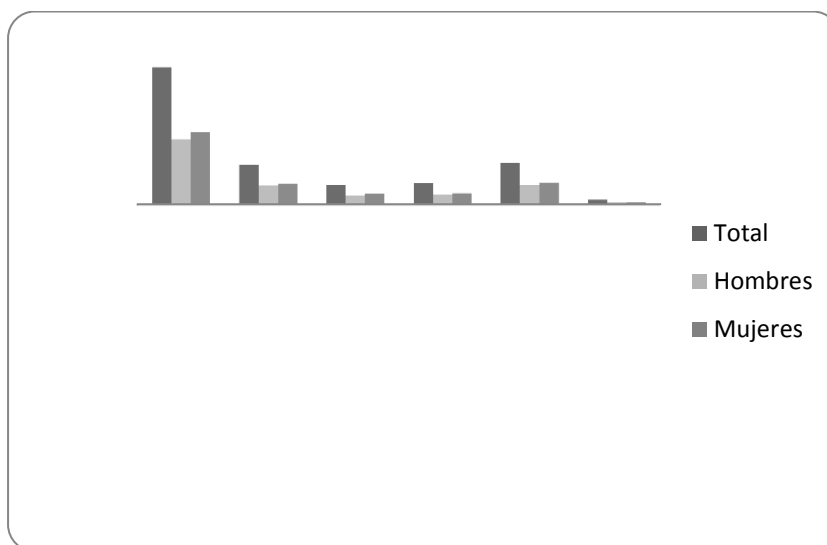


Fuente: DANE 2010

Según lo observado en la gráfica, se puede afirmar que la población adulta que a su vez es la población en edad productiva, es la que se encuentra en mayor desprotección a

comparación de la población infantil y la población de adulto mayor. Es por ello, que conviene pensarse en que el no acceso a un sistema de salud conlleva a múltiples problemáticas las cuales están asociadas al mismo tiempo del hecho de no poder acceder a un empleo, es decir se afirman dos aspectos claves: el primero asociado a que si una persona y en este caso una persona con discapacidad que no se encuentra empleada está en mayor riesgo de sufrir alguna dolencia o enfermedad, y en segundo lugar, no tener acceso a un empleo le impide por obvias razones recibir una remuneración y por ende le es muy difícil poder acceder de manera particular a la salud y los gastos de medicamentos o alguna clase de tratamiento que esté necesitando para su estado de salud. Es por esto que no se puede pensar en el acceso a la salud como algo lejano al desempleo y más aun en cuestión de derechos para las personas con discapacidad.

Gráfica 9. Nivel educativo población adulta



Fuente: DANE

Del total de la población, la mayor cantidad, correspondiente al 30.1%, no tiene nivel educativo alguno, seguido están quienes tienen básica primaria incompleta (14.0%) y en un tercer lugar quienes tienen básica secundaria incompleta (15.3%). Es claro que en relación a niveles profesionales, técnicos y postgrados es menor la población que puede acceder y/o que

tienen dicho nivel; esto sin duda lleva a que más personas y para este caso de la población con discapacidad tenga la oportunidad de conseguir una efectiva inserción socio laboral y de este modo no haya garantía para el pleno cumplimiento de sus derechos sociales.

Las cifras expuestas y analizadas anteriormente, permiten desde Trabajo Social reconocer la proporción que tiene la población en términos de género, tipo de afectación y/o dificultades en actividades cotidianas, y nivel de vida definido por estrato socioeconómico; lo cual evidencia una serie de dificultades en términos de desarrollo y participación social activa a la que toda persona tiene derecho. Los elementos mencionados primeramente permiten configuran la sustentabilidad y condiciones mínimas para que toda persona este en capacidad de asimilar y preservar sus recursos en términos de crecimiento y desarrollo.

La oferta laboral para personas con discapacidad en Colombia

Como se ha tratado en apartados anteriores, es claro que las empresas privadas en su mayoría no llevan a cabo la contratación de personas con discapacidad debido a la construcción social y los estereotipos excluyentes social, cultural e históricamente construidos, además de los diferentes obstáculos ya mencionados. Un estudio reciente revela tal situación a la luz de la opinión de más de 10.000 líderes empresariales colombianos de diferentes compañías en las principales ciudades, realizado con el objetivo de conocer cuál es el panorama sobre la contratación de personas con discapacidad (Universia, 2014).

La investigación mencionada concluye que el 64% de las empresas en Colombia no contratan personas con discapacidad, y que el 36% de empresas privadas que sí lo hacen las emplean principalmente en áreas administrativas, de servicio al cliente, y producción.

A pesar de que se evidencia en cierta medida un reconocimiento al derecho del trabajo en la población con discapacidad por parte de algunas empresas privadas nacionales, se hace indispensable fortalecer los procesos de sensibilización en el tema de las capacidades y habilidades que apoyan la fuerza de trabajo de las personas con discapacidad, promocionando

proceso de desarrollo económico y social autónomo enfocado en las personas con discapacidad y no solo en los beneficios empresariales que pueden llegar a obtener estas empresas, como también incluirlos de manera efectiva al mercado laboral en condiciones dignas y equitativas en relación con resto de los trabajadores contratados. Este argumento corresponde a lo que Ricardo Garcés quien es Manager de la Comunidad Laboral Líder de Iberoamérica afirmó:

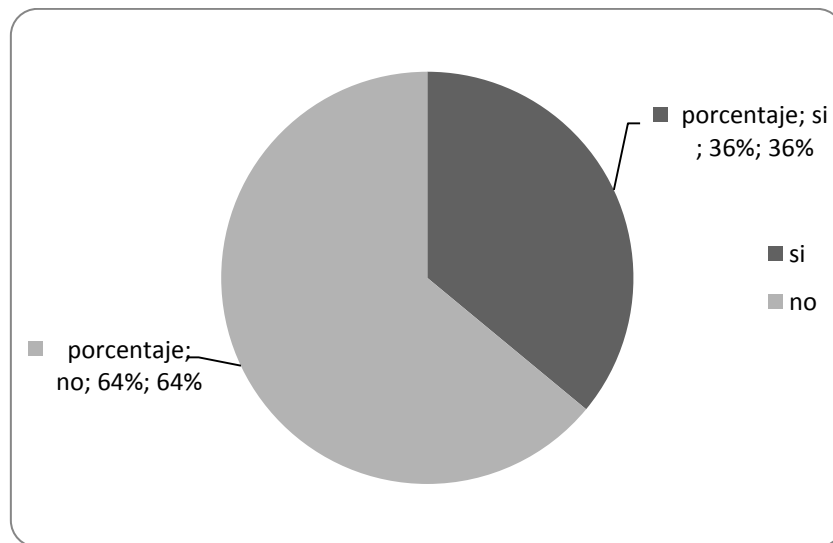
Es indiscutible el gran potencial, competencias, responsabilidad y compromiso que tienen este tipo de trabajadores independientemente de su condición. En algunas ocasiones, incluso llega a superar el de empleados sin ninguna condición de discapacidad. Por lo anterior, el gobierno y el sector empresarial deben continuar trabajando en programas que incentiven cada vez más la contratación de personas en condición de discapacidad, por parte de las empresas. (Universia, 2014)

El estudio también afirma que las tareas para las que se contratan estas personas, son aquellas que requieren “menor esfuerzo o concentración”, por lo que es posible que estas empresas sean una de las principales reproductoras de las barreras y estigmas sociales y laborales que limitan su inclusión.

A continuación se exponen brevemente algunas estadísticas que presenta el estudio en relación con los sectores a los que pertenecen las empresas, el área en las que se desempeñan las personas con discapacidad, el número de personas con discapacidad que los empresarios han vinculado a su empresa durante el último año y la razón por la que no contratan personas con discapacidad las empresas que nunca han llevado a cabo este tipo de proceso.

En primer lugar se muestra la totalidad de empresas que hicieron parte del estudio, clasificándolas entre las empresas nacionales que han contratado personas con discapacidad y las que nunca han efectuado dicho proceso.

Gráfica 10. Empresas que contratan personal con discapacidad



Fuente: Universia, 2014

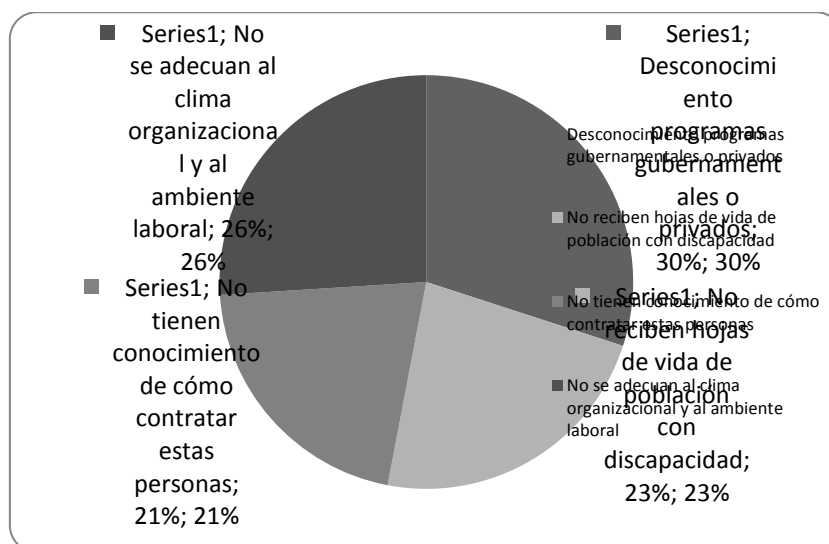
La evidencia de la gráfica 10 concuerda con la existencia de barreras sociales y discriminación directa, sumado a las posibles barreras arquitectónicas y de infraestructura que poseen la mayoría de las empresas y que tienen una clara influencia sobre los empresarios. Lo anterior pone de manifiesto que la discapacidad no es un obstáculo para adquirir determinadas habilidades socio-laborales y que pueden desarrollar las capacidades laborales requeridas para ser incluidas en el mercado laboral.

Gráfica 11. Sectores a los que pertenecen las empresas que contratan personas con discapacidad.

Fuente: Universia, 2014

De acuerdo con la gráfica anterior, es posible establecer una relación directa entre las habilidades con las que cuentan las personas con discapacidad y las posibles capacidades que se pueden potencializar y fortalecer en las personas con discapacidad para su efectiva inclusión laboral. Las áreas de mayor a menor en las que más se contratan personas con discapacidad son en el área administrativa, operativa, de producción y de calidad.

Gráfica 13. Principales razones del por que los empresarios no contratan personas con discapacidad



Fuente: Universia, 2014

La gráfica 13 hace referencia a las principales razones por las cuales los empresarios colombianos no contratan personas con discapacidad para emplearlas formalmente en sus empresas. En primer lugar se encuentra el desconocimiento de programas gubernamentales o privados en este sentido, lo que demuestra la escasa e insuficiente capacidad de promoción y de ejecución de las diferentes políticas y programas diseñados por el Estado para la población con discapacidad, razón por la cual se considera que es necesario fortalecer los mecanismos de promoción y difusión nacional de los proyectos, políticas gubernamentales.

Las razones ubicadas en los lugares 2 y 3 responde directamente a las barreras sociales y culturales establecidas históricamente por la sociedad, ya que la investigación muestra que estos estigmas sociales y etiquetas que obedecen a la población con discapacidad tienen repercusión directa en la inclusión de estas en el mercado laboral. Según los datos presentados, el 46% de los encuestados consideraron que las personas con discapacidad no se adecuarían a las condiciones de las empresas, o simplemente no recibieron sus hojas de vida, muestra clara de los estigmas sociales y culturales mencionados a lo largo del ensayo.

Pero además de lo anterior, también se referenció una razón adicional: desconocimiento de donde contactar personas con discapacidad, por ende se hace preciso implementar mecanismos focalizados que permitan la inclusión a las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad por ejemplo una bolsa de empleo en la que se les permitan a los empresarios encontrar los currículos laborales únicamente de esta población.

Impacto del desempleo en las condiciones de vida de la población con discapacidad

Es necesario considerar que en nuestro país habita un número importante de hombres y mujeres con discapacidad, que se ven enfrentados a una serie de barreras tanto culturales como de orden social, laboral y estructural, afectándose las posibilidades para alcanzar un nivel de vida digno, y exponiéndolas y exponiéndolos a altos niveles de exclusión social en detrimento de su calidad de vida, de allí la importancia de que estas personas alcancen la igualdad y plena participación en la sociedad.

El Estado tiene el deber de reconocer el trabajo como un derecho principal para las personas, teniendo en cuenta que la ausencia de este repercute directamente en el nivel y la calidad de vida de las mismas, así como en el acceso a los sistemas de protección social y los derechos fundamentales. La ausencia de estabilidad laboral y el acceso al empleo formal no promueve la garantía de obtener igualdad de acceso a los servicios de saneamiento básico,

vivienda, educación, salud, etc. Además inhibe la disponibilidad y el conocimiento de ayudas tecnológicas destinados sus procesos de rehabilitación.

Las personas con discapacidad deben tener el derecho de trabajar en igualdad e condiciones con relación al resto de la sociedad, incluyendo el derecho a ganarse la vida mediante un puesto de trabajo libremente elegido o aceptado y entornos laborales que sean inclusivos y asequibles a las personas con discapacidad.

El desempleo fomenta las relaciones de dependencia así como los niveles de autoestima bajos y casi nulos al sentirse inservibles en la sociedad y a nivel familiar. El desempleo tiene entonces consecuencias y efectos morales en las personas con discapacidad, por ejemplo sentimientos de fracaso y culpa sustentados en la idea de que no son lo suficientemente válidos en el desarrollo de funciones para desempeñarse en ámbitos laborales, corporativos o empresariales.

El desempleo además de lo anteriormente mencionado no permite la promoción de las habilidades socializadoras, el reconocimiento de las relaciones sociales como procesos de identificación y pertenencia a una comunidad. Jackson y Walsh señalan, en un artículo publicado en línea en el año 2001 que como consecuencia del desempleo se producen cambios importantes, entre los cuales se encuentra una disminución de ingresos económicos, una transformación en las relaciones sociales y familiares, que a consecuencia de este se ven mediadas por relaciones de dependencia al interior de la familia.

De acuerdo con las estadísticas consultadas en el DANE se evidencia que hay un alto número de las personas con discapacidad en edad productiva y que no están vinculadas laboralmente o a algún tipo de actividad productiva, impidiéndoles así el desarrollo de sus habilidades sociales y sus competencias y habilidades laborales que contribuyan a la mejora de la calidad de vida y de sus relaciones interpersonales, es decir, un desarrollo integral sustentable.

Al realizar un rastreo de prensa de artículos publicados durante el año 2013 en diferentes periódicos internacionales, nacionales y locales como “El Tiempo” y “El Portafolio”, se encontraron cinco artículos publicados que dan cuenta de la situación que viven algunas personas con discapacidad en términos de desplazamiento y empleabilidad.

En un informe televisivo del Canal Capital en su programa de la franja juvenil llamado “Linkeados”, se manifiestan el estado actual de la discapacidad en Colombia, mencionando que aproximadamente hay 83.000 personas con discapacidad. A lo largo del desarrollo del informe, presentan dos testimonios, uno de ellos es el Sr. Fabián Mateus y la Sra. Jesenia Fernández quienes presentan problemas de visión desde hace 10 y 8 años respectivamente. (YouTube, 2013).

Durante su testimonio expresan su percepción ante la indiferencia que la sociedad les manifiesta en situaciones cotidianas como transitar por las calles y/o acceder al servicio de transporte. De esta manera perciben que son reconocidos como personas que no tienen la capacidad y/o condiciones para desarrollar actividades laborales, y reconocen que la ciudad no está diseñada para ninguna discapacidad. También manifiestan sus expectativas por parte del Estado y la sociedad, queriendo tener oportunidades para ser reconocidos como personas que tienen toda la capacidad para hacer actividades laborales y cotidianas.

Durante la intervención hay un grupo de profesionales y otros testimonios que reconocen las barreras de tipo: actitudinales, urbanas, arquitectónicas, virtuales, comunicativas y de socialización como bien lo manifiesta el Sr. Ricardo Barrera quien es docente de la Universidad de la Salle, quien tiene parálisis en sus extremidades inferiores. Finalmente se reconoce que las barreras mencionadas anteriormente hacen alusión a la necesidad de involucrar en las dinámicas sociales un sentido de inclusión en el que a pesar de tener diferencias físicas y/o cognitivas deben ser reconocidos y tener un desarrollo en igualdad de condiciones a las demás personas que hacen parte de la sociedad colombiana.

Así por ejemplo es posible ubicar que Medellín es una ciudad en la que se evidencia la falta de adecuaciones que permitan el desplazamiento adecuado de personas con discapacidad, teniendo en cuenta que aproximadamente tiene una población de 90.000 habitantes con movilidad reducida (Álvarez, 2013). El testimonio de Alejandro Betancur ilustra tal situación, ya que es un hombre que desde sus tres años de edad tiene parálisis en sus extremidades inferiores a causa de una polio. Desde que sale de su hogar para su lugar de trabajo, atraviesa una serie de obstáculos como lo son subir escalones, pasar puentes peatonales y cruzar avenidas, que le impiden desplazarse por sí solo lo que le genera la necesidad de pedir ayuda a terceros para continuar su camino y llegar a tiempo a su trabajo.

En un artículo en él se menciona que en cuanto a las acciones de participación ciudadana las personas que tienen de manera inusual características en cuanto a orientación sexual, identidad de género, condición económica, ser desplazado o tener una discapacidad son excluidos y a su vez se resalta la falta de interés y participación de los ciudadanos en cuanto a los procesos de reorganización social, como lo es el acceso equitativo a servicios públicos, instituciones educativas, desplazamiento territorial, visibilización de derechos en un marco de reproducción sexual, entre otros. (El Tiempo Argentino, 2013).

La información de prensa consultada resalta el papel de varias empresas, entre ellas Grupo AVAL y El Tiempo casa editorial, por ofrecer a través del SENA una vinculación laboral y capacitación mediante contratos de practica o aprendizaje, teniendo como objetivo dar un ejemplo a la inclusión socio-laboral para esta población, haciendo posible y efectiva la participación activa en procesos sociales como lo es desempeñar una actividad laboral, y de esta manera reconocerlos como sujetos sociales (El Tiempo, 2013).

Otros ejemplos muestran como el crecimiento empresarial ha estado acompañado ejercicios de responsabilidad social empleando a personas con discapacidad cognitiva. Tal es el caso del programa “Amigos del alma” de la Fundación Best Buddies Colombia. Dentro

de esta acción se evidencia la promoción y garantía de la vinculación laboral en pro de mantener y mejorar la calidad de vida brindando de esta manera una rentabilidad económica y social (Portafolio, 2013).

Como se puede observar en la descripción y el análisis de los diferentes artículos de prensa, se evidencian los elementos que interfieren de manera trascendental en el desarrollo de las personas con discapacidad, tales como: accesibilidad, oportunidades laborales, beneficios y/o apoyo por parte del Estado, y finalmente la solidaridad entre los sujetos y miembros de la sociedad.

Así mismo, se consultó el informe final de la evaluación institucional de la Política Nacional de Discapacidad, publicado en agosto 20 de 2012, complementada con una evaluación de resultados cualitativos sobre la población con discapacidad. A continuación se exponen los resultados cualitativos de 21 entrevistas realizadas a personas con discapacidad frente al tema de vinculación y desempeño laboral. De estos 21 casos encuestados, solo 4 individuos trabajan como se presenta en la siguiente tabla.

Tabla 1. Resultados cualitativos sobre la población con discapacidad de informe final de la evaluación institucional de la Política Nacional de Discapacidad

Tipo de discapacidad	Nivel Socioeconómico	Sexo	Edad	Trabaja	Observaciones
Auditiva	Alto	F	31	SI	Es profesional y trabaja con la gobernación
Física	Medio	F	26	NO	Falta de Oportunidades por su discapacidad
Auditiva	Medio	M	32	SI	Aprendió peluquería con la mamá
Física	Alto	F	56	SI	Pintora y escultora independiente
Física	Bajo	M	6	N/A	No tiene edad para trabajar
Múltiple	Bajo	M	44	NO	Ayuda voluntariamente en la huerta (no remunerado)
Auditiva	Bajo	F	22	NO	Dificultad para desplazamiento desde la vereda
Mental	Bajo	M	23	NO	Trabajaba pero no lo pagaban, solo le daban almuerzo
Cognitiva	Medio	M	25	NO	Fabrica traperos en fundación (no remunerado)
Cognitiva	Medio	F	26	NO	Está en una institución especial
Mental	Bajo	F	42	NO	Falta de Oportunidades por su

INCLUSION SOCIO – LABORAL

					discapacidad
Auditiva	Medio	M	31	NO	Falta de Oportunidades por su discapacidad
Múltiple	Bajo	F	27	NO	Falta de Oportunidades por su discapacidad
Cognitiva	Bajo	M	39	NO	Ayuda en la casa (relación de dependencia)
Múltiple	Bajo	M	51	NO	Hace traperos y tarjetas en una fundación (no remunerado)
Visual	Bajo	M	65	NO	Lotero en condiciones de alta marginalidad
Visual	Bajo	M	28	NO	Falta de Oportunidades por su discapacidad
Física	Bajo	F	28	SI	Vendedora de minutos
Mental	Bajo	M	40	NO	Voluntario para recoger basura en la comunidad (no remunerado)
Visual	Bajo	M	82	NO	Falta de Oportunidades por su discapacidad
Visual	Bajo	M	62	NO	Pide limosna

Fuente: (DNP, 2012, p. 139).

La Tabla 1 expresa que de las cuatro personas que se encontraban con trabajo, una de ellas con discapacidad auditiva se encuentra desempeñando un cargo profesional en la gobernación, dos de ellas (un hombre y una mujer) con discapacidades auditiva y física respectivamente laboran como independientes, y por último, una persona que se desenvuelve en un trabajo informal como vendedora de minutos y tiene una discapacidad física, de las cuatro personas encuestadas que respondieron positivamente a la pregunta de si laboraban en ese momento, dos de ellas vivían en Bogotá, una de ellas residía en el Guaviare y la última en el Departamento del Atlántico.

Por otro lado, se puede apreciar que hay 17 personas de las que fueron entrevistadas que no tenían acceso al mercado laboral por diferentes razones, entre las cuales se encontraban las siguientes:

- La falta de oportunidades para el acceso al mercado laboral
- Dificultades con el desplazamiento, pues vivían en sectores rurales como veredas, lo que dificultaba la movilización.

INCLUSION SOCIO – LABORAL

- Las paupérrimas condiciones laborales y salarios otorgados por los empleadores, en algunos casos sus labores no son remuneradas, como por ejemplo el caso de un hombre con discapacidad mental, quien trabajaba “en una bicicleta”, pero solo le ofrecían el almuerzo y no un salario que le permitiera alcanzar una calidad de vida sostenible y sustentable.

- Las relaciones de dependencia de estas personas con sus cuidadores y el refuerzo de las mismas por parte de sus familiares.

- El tipo de discapacidad afectaba las posibilidades de acceso al mercado laboral (discapacidad visual, mental y múltiple).

Lo anterior evidencia que según esta población tomada como muestra del informe final de la evaluación institucional de la Política Nacional de Discapacidad, la falta de oportunidades para el acceso y vinculación al mercado laboral es uno de los factores principales del desempleo, así como el énfasis en las relaciones de dependencia que se manejan al interior de las familias de personas con discapacidad, quienes de alguna manera reproducen y fortalecen aquellas percepciones construidas social, cultural e históricamente de que las personas con discapacidad no pueden trabajar debido a su “condición”.

Según este informe hay tres grandes temas que se esbozan en los resultados de las encuestas aplicadas y que afectan directamente al tema de vinculación al mercado laboral. El primero, nombrado anteriormente en reiteradas oportunidades, es el tema de las construcciones sociales que responde no solo a condiciones físicas o mentales, sino que también incluye las percepciones y barreras actitudinales que se construyen social, cultural e históricamente frente a esta población. Dichas construcciones inciden directamente en dos factores principales: la discriminación y la naturalización de esta condición, dificultando el acceso al mercado laboral. En suma a lo anterior y de acuerdo a los resultados cualitativos de las entrevistas aplicadas, para estas personas con discapacidad es apenas normal que no

puedan o que no deban intentar vincularse laboralmente ya que desconfían de sus propias capacidades, así como desconocen sus derechos, y además de ello, estas personas afirman que existe mucha discriminación y temor.

El segundo gran tema involucra dos factores como limitantes a la inclusión socio-laboral de esta población, en condiciones de estabilidad y que permitan una calidad de vida sostenible. Estos factores son la vulnerabilidad económica y los bajos niveles de escolaridad o barreras educativas que según las personas entrevistadas por el DNP, producen y reproducen efectos negativos sobre la posibilidad de conseguir un trabajo.

En tercer lugar, se encuentra el tema de los programas “productivos” ofrecidos por el Estado. Según la percepción de los encuestados, son proyectados por las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales que los ofrecen como una alternativa para combatir el desempleo y dar la oportunidad a personas con discapacidad de generar ingresos propios; sin embargo, las personas con discapacidad las perciben y han vivenciado como recurrentes fracasos empresariales, derivados de factores como la debilidad organizacional o el reporte de bajos niveles de productividad. Algunos entrevistados describieron estas actividades más como una terapia ocupacional que como una fuente de trabajo.

Además de lo anteriormente expresado y como un agregado de suma importancia, se encuentra que las personas encuestadas rescatan las relaciones familiares y sociales como un tema asociado con la precariedad productiva, pues enfatizan que la relación que ellos tienen con sus cuidadores es básicamente de dependencia, lo que genera en éstos una barrera importante en su capacidad productiva.

En últimas, y a manera de conclusión del informe consultado y los resultados ya examinados es necesario reconocer que existe una correlación entre aspectos rescatados en las entrevistas cualitativas realizadas en el año 2012 con lo que refiere a acceso al mercado laboral: las dificultades en términos de Movilidad, la discriminación como consecuencia de

las construcciones sociales pre establecidas y que de algún modo denotan factores críticos en términos de acceso a derechos a partir de la falta de oportunidades laborales, además, es necesario recalcar que prevalece un efecto de naturalización frente a la situación de desempleo de las personas con alguna discapacidad por parte de sus familiares y cuidadores, reforzando y condicionando a esta población dentro de un grupo socialmente y económicamente vulnerable; y es a partir de lo anterior que es preciso destacar la pertinencia de la labor del trabajador social con las personas con discapacidad en términos de acceder al trabajo digno como puerta para el acceso a los derechos fundamentales que cualquier personas debe gozar.

DISCAPACIDAD Y DESEMPLEO: EL QUE HACER DEL TRABAJO SOCIAL

Los aportes desde el Trabajo Social al concepto de inclusión socio laboral en personas con discapacidad, derivan directamente de los debates relacionados con el quehacer profesional frente a las condiciones de vida de dicha población. En tal sentido, es importante señalar los principios promulgados por la Federación Internacional de Trabajo Social (FITS), 2004, Adelaida - Australia, los cuales rigen el quehacer profesional enmarcados en el cambio social, la resolución de problemas sociales en las relaciones humanas y el fortalecimiento de las personas para incrementar su bienestar.

El primer principio es el de derechos humanos y dignidad humana, que hace referencia al respeto y a la dignidad como dos elementos inherentes a la vida humana, el Trabajo social debe velar por la defensa y la integridad de las personas. Además, debe promover la participación y empoderamiento colectivo y personal frente a decisiones, situaciones y políticas que afectan las vidas de las personas, en este caso de la población con discapacidad en relación a aquellos contextos y escenarios que constituyen su vida. (Federación Internacional de Trabajo Social, Adelaida – Australia, 2004, p. 2).

Trabajo Social es una de las disciplinas que tiene entre su finalidad, intervenir en procesos que generen y contribuyan al bienestar de la sociedad en términos de calidad de vida y desarrollo humano. Teniendo en cuenta lo planteado anteriormente y en relación al tema de discapacidad, se considera necesario reconocer la re significación que ha tenido la comprensión del concepto en las diferentes dimensiones (personal, social, comunitaria), por lo tanto se han reconocido varios elementos tales como la “vinculación socio - laboral” de una persona con discapacidad puesto que le permite responder y satisfacer necesidades básicas personales, puesto que influyen en el desarrollo social logrando de esta manera consolidar un proceso de socialización positivo y asertivo frente al reconocimiento de la población con discapacidad.

Es importante para las y los trabajadores sociales el tema de discapacidad, que ha tomado gran interés teniendo en cuenta que social y profesionalmente se tiene un grado de responsabilidad frente a los mecanismos de participación y acción que contribuyen a la satisfacción de las necesidades, en este caso de la población con discapacidad. Sin embargo es pertinente mencionar que se han configurado de manera indirecta situaciones que aquejan el desarrollo de aquella población, para lo cual es indispensable realizar un trabajo interdisciplinario que esté enfocado a la disminución de los efectos que dejan dichas situaciones y de esta manera generar procesos de inclusión social.

Desde la perspectiva profesional se hace un análisis crítico reflexivo en cuanto a las políticas públicas y programas sociales, ya que se evidencia que en estos programas y políticas las personas con discapacidad no participan en su construcción, por ello se ven tan desfavorecidas ya que no se logra identificar cuáles son sus necesidades, por esto se hace necesario promover condiciones mínimas, para garantizar el bienestar social de la población con discapacidad, y de esta manera generar una inclusión en cualquier dimensión (deportiva, cultural, académica, laboral, política, etc.)

Así las cosas, se puede afirmar que el rol del trabajador social frente a la discapacidad es de suma importancia, pues desde la profesión se actúa como mediador entre la población, su comunidad, el gobierno y las empresas y entidades tanto públicas como privadas en pro de los derechos humanos, la dignidad humana y la justicia social, conjugando acciones positivas encaminadas a convertir la norma y los planteamientos de las políticas públicas en realidades que impacten de manera eficiente la vida de las personas con discapacidad.

Además de actuar como mediador, también es importante que desde la actuación profesional se logre empoderar a las personas con discapacidad para que participen activamente en la elaboración y ejecución de políticas sociales y en los cabildos organizados por localidades.

Ahora bien, frente a la relación entre Trabajo Social, discapacidad y desempleo se puede decir que el actuar profesional tiene entre sus propósitos el cambio de relaciones de poder y en general se deben implementar gestiones objetivas que transformen aquellas relaciones sociales que perpetúan las lógicas de exclusión, teniendo en cuenta que las mismas han estado cimentadas en las diferentes construcciones culturales, simbólicas e históricas basadas en las particularidades que tengan a nivel físico o cognitivo las personas. En este sentido es necesario contribuir a la reconstrucción, reflexión y disminución de las barreras actitudinales ya establecidas, lo que permite consolidar en la sociedad un sentido de igualdad y justicia social.

La situación del/a trabajador/a social no es, entonces, la de la persona que sabe, que va a aportar remedio, que va a curar. Se ha convertido en aquel que va a descubrir una situación desconocida, que va a examinar esta realidad con los interesados, que va a interpelarlos para encontrar las soluciones más adaptadas y que en el curso de ese proceso va introducir cambios, pero va también a ser él mismo modificado gracias al intercambio y al juego de reciprocidades. (Rodríguez, 2011, p.26)

Por ende, significa descubrir y comprender más allá de lo que represente una discapacidad de cualquier índole, incluso dejando de lado esos prejuicios por los que en la actualidad la mayoría de los individuos se fijan, llevando hacia ésta población términos que dañan y dan cabida a múltiples actos discriminatorios.

Justamente ahí es donde trabajadores y trabajadoras sociales deben realizar una apuesta ético-política y profesional para la búsqueda de una efectiva inclusión, real equidad, en el que prevalezca el lugar de la población como personas en igualdad de derechos. Las posibilidades analíticas, teóricas y prácticas que brinda la profesión deben conducir a que lo interpretado busque comprender bajo los supuestos éticos la realidad de las personas con discapacidad y las posibilidades incluyentes de transformación.

Se considera necesario realizar procesos de sensibilización con el empresariado colombiano así como con la sociedad, refiriendo que un trabajador no debe medirse por su condición, sino por su capacidad.

Hay que recordar que las personas con discapacidad presentan diferentes dificultades para incorporarse al mercado laboral, por sus carencias de educación básica y capacitación profesional, por ende sería necesario formar a estas personas en una educación más propicia que cubra los requerimientos para desarrollar un trabajo.

Por otra parte, el texto “La inserción laboral de las personas con discapacidad: una salida profesional para trabajadores sociales” (García, 2009, p. 55) presenta una perspectiva sobre el papel de la profesión en las dinámicas de desempleo en personas con discapacidad. Allí se logra dar cuenta la función del Trabajo Social en su propósito de contribuir a mejorar las condiciones de vida de las personas con las que interviene, ya que desde la profesión uno de los objetivos es ser un apoyo para alcanzar el bienestar para el mejoramiento de la calidad de vida. Y es allí donde el trabajo juega un papel de gran importancia ya que dentro de la sociedad es de gran relevancia fortalecer los procesos de inserción laboral de aquellas

personas que lo ameritan, como lo es en este caso las personas tiene algún tipo de discapacidad.

Desde Trabajo Social es necesario la intervención dirigida a las personas con discapacidad en tanto se debe apoyar el desarrollo de sus capacidades, para que éstas logren desarrollar las diferentes potencialidades y sean participes dentro del entorno social, con la familia y en el mundo empresarial, facilitando así la integración laboral de las personas con discapacidad.

Entendemos que el trabajador y la trabajadora social tienen una visión global del individuo, de la familia y del entorno social, lo que le permite asumir una serie de competencias encaminadas a favorecer los procesos de integración cuando estos sean necesarios. Esta relación profesional basada en el “saber”, es decir, a partir de las carencias del individuo, se intenta desarrollar sus cualidades y potencialidades, a través de la adquisición de conocimientos y habilidades necesarias para desenvolverse sin dificultad en la vida social. (García, 2009, p.56)

De manera que, como grupo de trabajo se considera la importancia de ejercer el rol más allá de lo que la academia ha brindado, o de lo que se llegue a especular y para ello buscando los medios y estrategias adecuadas que permitan una intervención con carácter más humano y facilitando la forma de vida de la población.

El texto enfatiza en las acciones formativas, las cuales están orientadas a brindar posibilidades de acceso al ámbito laboral a las personas con discapacidad, promoviendo su inclusión de forma individual y donde se expone su relación con las diferentes funciones que realiza trabajador social, la cual va más allá de un acompañamiento al individuo, sino que la idea es fomentar y desarrollar sus capacidades dando cuenta de las destrezas profesionales, así como en las tareas que se desempeñaran en el cargo laboral que de su asignación.

Por otra parte, se toma un artículo titulado” La (con)ciencia del Trabajo Social en la discapacidad: Hacia un modelo de intervención social basado en derechos” (Rodríguez 2011, p. 9-30), el texto muestra una breve introducción sobre las diferentes condiciones que viven a

diario las personas con discapacidad, donde se realiza la exposición de los modelos que toma en cuenta el Trabajo Social, y cómo esto realiza un aporte a esta población, además las diferentes recomendaciones que se hace a la profesión frente a su acción profesional en la vida cotidiana.

Es importante citar una frase del texto la cual es gran aporte ya que evidencia el papel del Trabajo Social:

Los/as trabajadores/as sociales tenemos que desarrollar nuestra labor como agentes activos de cambio de la realidad social, teniendo como perspectiva los derechos de ciudadanía. Este planteamiento nos sitúa ante el reto de transformar la mentalidad tradicional (representaciones simbólicas) de la sociedad (en la que se incluyen los propios profesionales e incluso, las familias y personas con discapacidad). Debemos superar la ideología en clave de guetos o categorizaciones estancas para pensar en políticas y actuaciones que incluyan la diversidad de la sociedad en la que (con) vivimos (Rodríguez, 2011, p.30).

Con lo anterior es visible las diferentes acciones que se realiza desde Trabajo Social, donde esta profesión es un aporte sustancial para los sujetos, ya que mediante las diferentes acciones profesionales se busca, dar reconocimiento a las poblaciones excluidas por la sociedad de manera indiscriminada lo cual genera pobreza, para este caso la población con discapacidad como se ha reiterado es la que más dificultad presenta al perseguir acceso a ámbitos laborales. Por ende, es necesario crear diferentes herramientas para la participación de las personas con discapacidad en los diferentes ámbitos, ya que se lograría una interacción con la sociedad, generando conciencia y generando reconocimiento mediante las diferentes labores que puede realizar esta población.

El rol debe ser encaminado como labor constante, entendiendo que la sociedad y sus diversas problemáticas con el tiempo van cambiando, así mismo deberá ser el ejercicio de intervención, buscando y generando nuevas estrategias que permitan que los individuos sean reconocidos en su totalidad, sin olvidar que de la garantía de los derechos también

dependerán las acciones (deberes) y de los cuales como resultado se podrá vislumbrar mejor calidad de vida.

APORTES AL CONCEPTO DE INCLUSIÓN SOCIO-LABORAL

Teniendo en cuenta lo expuesto hasta el momento, en esta sección se propone un concepto de inclusión socio-laboral, desde la perspectiva del Trabajo Social, sustentado en un conjunto de cuatro dimensiones con las cuales se busca responder a las necesidades vividas por la población con discapacidad, derivadas de la persistente situación de exclusión y discriminación en este campo.

El concepto propuesto va más allá de la inclusión como la ubicación de una persona un determinado puesto de trabajo, ya que de la mano con esto aborda otros componentes que enfatizan no solamente las variables económicas que pueden incentivar o no a los empresarios para que contraten población con discapacidad, sino que apuntan al carácter social del fenómeno.

Lo anterior implica que no es solamente un problema a resolver desde los empresarios, sino que exige la participación activa del Estado, la propia población afectada y el conjunto de la sociedad. Es por esto que se opta por el término “inclusión socio-laboral”, ya que desde el enfoque del presente ensayo el efectivo acceso a un trabajo en condiciones dignas se convierte en derecho llave para las personas en su realización personal y como ciudadanos, con el cual puede abrir las puertas hacia la realización efectiva de otros derechos. En el caso de las personas con discapacidad, contar con un trabajo digno puede proponerse como la materialización efectiva de derechos que permite dejar o matizar la condición de dependencia, haciendo realidad su posición como sujetos actuantes y transformadores de su propia realidad.

Adicionalmente, la inclusión socio-laboral exige que desde lo conceptual y en la materialización de la política pública se articulen varios de los derechos sociales, ya que

como se ha visto en diferentes partes del presente ensayo, existe una estrecha relación entre educación, acceso a la salud, pobreza y empleo. En este sentido se entiende que el acceso a un trabajo digno se convertiría en un derecho bisagra, en el que se articulan diferentes dimensiones de la cuestión social en la especificidad de las condiciones de vida de las personas con discapacidad y sus familias.

En este trabajo se comprende la inclusión socio-laboral como el proceso que se lleva a cabo para brindar un sin número de oportunidades a cualquier persona, grupo o comunidad excluido del ámbito laboral y lo que ello implica, ya sea que se encuentre o no en una situación de discapacidad, pueda disfrutar de su desarrollo vital potencializando sus capacidades, entendiendo la diversidad de las personas como una fortaleza que le aporta a la sociedad, así como las diferencias individuales. Lo anterior ejecutando acciones encaminadas a restablecer, conservar y mejorar las capacidades de cada una de las personas, creando, elaborando y realizando proyectos de intervención para grupos de población en situaciones de vulnerabilidad.

La inclusión se muestra en términos de participación ciudadana en la elaboración de las políticas que restablezcan los derechos económicos y sociales que tienen la población con discapacidad en el planteamiento de políticas públicas. A pesar de que se logra visibilizar la organización existente dentro de la comunidad (asambleas y comisiones), no se vislumbra su quehacer en las políticas públicas dirigidas a esta población, pues en el rastreo de la información de la política pública de discapacidad nacional se puede observar como los diferentes lineamientos en su mayoría dirigidos a las empresas, al Estado y al mercado laboral, desdibujando a la comunidad como actor principal.

Un claro ejemplo de lo afirmado en el anterior párrafo se encuentra en el Decreto No. 470 del 12 de octubre de 2007, por el cual se adopta la Política Pública de Discapacidad para el Distrito Capital, en el **Artículo 12°. Sobre el Desarrollo a la Productividad**, en el cual se

otorga mayor protagonismo al Estado y a las empresas privadas frente a los términos de contratación y vinculación laboral de las personas con discapacidad, bajo el concepto de responsabilidad social, promoción de estímulos dirigidos a las empresas que realizan contratación de personal con discapacidad, es decir, si bien en este artículo se promueve la promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad, pero dándole protagonismo a los empleadores mediante estímulos otorgados a las empresas que incluyan personas con discapacidad en su personal .

Sumado a ello, existen distintos lineamientos normativos en los cuales se estipulan beneficios y ayudas públicas disponibles para las empresas que vinculen laboralmente a personas con discapacidad, por ejemplo en la ley 361 DE 1997, en el CAPÍTULO IV “De la integración laboral” el Congreso decretó ciertas garantías como Exenciones, ahorros tributarios, deducción en la Renta, condiciones preferenciales en procesos de licitación y en el otorgamiento de créditos concedidos a las empresas y empleadores que contraten personal con discapacidad.

En razón de lo expuesto es posible afirmar que pese a direccionar políticas públicas y lineamientos focalizados en la población con discapacidad, el alcance que posee la normatividad no es suficiente para generar proceso de sensibilización y concientización tanto en los empleadores como en la sociedad misma en lo relacionado con el fortalecimiento de las habilidades y competencias de las personas con discapacidad que se vinculan al mercado laboral, sino que centra sus lineamientos en distintos mecanismos de retribución y disminución de impuestos dándole mayor importancia al rol del empleador a partir de la promoción de incentivos y beneficios, en síntesis, a pesar de que la normatividad tiene como objetivo principal favorecer las condiciones laborales de las personas con discapacidad, centran su empeño en el otorgamiento de garantías y beneficios económicos a las empresas,

dejando de lado los procesos de empoderamiento de los actores y sujetos que intervienen en la lógica laboral y socio económica,

En esta dinámica normativa las personas con discapacidad resultan siendo sujetos merecedores de asistencia, y no concibiendo una mayor toma de conciencia ante el impacto social y económico para dicha población como sujetos de derecho (Arias, 2004).

Adicional a lo anterior, es importante tener en cuenta la inclusión socio-laboral desde una perspectiva que contemple las múltiples dimensiones de la dinámica social, para lo cual se hace ineludible acudir al modelo social mencionado en la sección dos del presente ensayo, que reconoce a la persona, a la familia, su entorno y su realidad como participantes activos en la inclusión integral de las personas con discapacidad.

Hablar de inclusión socio-laboral se hace necesario dentro del contexto que se está abordando, entenderla como un proceso transversal que atraviesa diferentes situaciones vitales enmarcadas en un sin número de contextos que viven a diario las personas con discapacidad.

Por ello en lo anteriormente enunciado, se evidencia como las personas con discapacidad son enfrentadas en su diario vivir a diferentes situaciones y circunstancias, las cuales afectan su desarrollo integral, donde es necesario tomar diferentes acciones logrando que la humanidad se concientice de esta situación, efectuando diferentes acciones para un desarrollo integral y sustentable de esta población tan vulnerable.

De esta manera, el concepto de inclusión socio-laboral es importante vincularlo al concepto de <<trabajo digno>>pero, para ello es necesario en un primer lugar hablar de las diferencias entre éste y lo que se plantea acerca del <<trabajo decente>> promovido por la OIT. Es así como el trabajo decente se plantea como un trabajo que deba surgir dentro de marcos reglamentados y orden establecido en donde las personas que estén empleadas y en este caso las personas con discapacidad puedan gozar de bienestar, tranquilidad y no sean

explotados es decir, que el trabajo no deba ser realizado de manera forzosa; en cambio el trabajo digno según el texto Trabajo decente versus trabajo digno: acerca de una nueva concepción del trabajo “se centra en una comprensión de la actividad laborativa humana como no mercantil y no individual, sino basada en el bienestar de la comunidad” (Ghiotto y Pascual, 2010, p.1), en donde de alguna manera el interés por la renta deja de ser algo primordial y empieza a primar un interés colectivo en donde la búsqueda de nuevas relaciones sociales se convierte por ende en una especie de disputa para lograr que la sociedad en sí no vea a las personas con discapacidad únicamente como seres que trabajan para recibir un salario y nada más.

Por ende al analizar estos dos conceptos, se da cuenta claramente de la relación que hay en el sentido en el que las relaciones de los sujetos están totalmente ligadas, y que lo importante es pensarse en una sociedad más digna, en donde no sea reconocida y mucho menos sea la población con discapacidad la que no se trate como si no existiera, sino que al contrario y como lo propone este último concepto se tome en cuenta ese pronunciamiento y ese tipo de lucha que trata día a día de promover una inclusión de forma más libre y autónoma.

LAS CUATRO DIMENSIONES DEL CONCEPTO INCLUSIÓN SOCIO-LABORAL

Por otra parte es necesario tomar cuatro dimensiones, las cuales son empleabilidad, accesibilidad, acciones afirmativas, transversalización o transversalidad, las cuales son de gran aporte ya que fortalecen el presente ensayo y mediante estas se evidenciara los diferentes aspectos centrales, para abordar la inclusión socio laboral, donde se mostrará la perspectiva del Trabajo Social, logrando visibilizar la situación de estas personas, siendo necesario involucrar los diferentes actores sociales, como el Estado, la familia, la sociedad,

los empresarios. Donde se hace necesario visibilizar así la importancia del Desarrollo Humano Integral y Sustentable para la población con discapacidad.

A continuación se proponen cuatro dimensiones consideradas como componentes fundamentales del concepto que se aborda en este ensayo, entendidas como vehículos para la inserción no solo laboral, sino también social. Si bien, las empresas juegan un papel trascendental en la promoción y apoyo de los diferentes factores que contribuyen a la inclusión socio-laboral integral de las personas con discapacidad, desde la perspectiva del Trabajo Social un rasgo esencial es que involucran el papel tanto de la población con discapacidad, como el del Estado, los empresarios, la familia y la sociedad en general, pues el concepto no se limita a la vinculación laboral de esta población, sino que además apunta a perfilar múltiples contribuciones al Desarrollo Humano Integral y Sustentable, desde la perspectiva del acceso a derechos.

Las dimensiones que a continuación se exponen contribuyen y dan cuenta de lo importante que resulta comprender y respetar la diversidad funcional de las personas con discapacidad, reconociendo esta última no como una enfermedad sino como un conjunto de características diferentes que poseen algunos individuos, pero que no los inhibe de ser incluidos tanto social como económicamente dentro de la sociedad. Es decir, la discapacidad más que de depender del individuo que la posee, depende del sentido que el entorno le otorga a esta, muchas veces imposibilitándolo a ejercer sus derechos en totalidad como el derecho al trabajo.

Las dimensiones que se destaca son empleabilidad, accesibilidad como derecho, acciones afirmativas y transversalización de la problemática. Estos principios básicos o dimensiones destacan la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, la no discriminación ni social ni laboral y el desarrollo de una cultura dónde el trabajo se

edifique sobre aptitudes y compromisos positivos que permitan el pleno reconocimiento de la dignidad humana.

EMPLEABILIDAD

Para abordar el tema de empleabilidad se realizó una consulta general de fuentes bibliográficas que difieren en su definición, ya que algunos autores se refieren a las estrategias, otros a las competencias y otros a aspectos como las demandas del ambiente o las tasas de empleo.

En primer lugar, es necesario destacar que el término de empleabilidad es comprendido desde diferentes aspectos tanto sociales como económicos, y a pesar de que la bibliografía encontrada no es extensa se logró sintetizar algunas de las características principales de esta dimensión teniendo en cuenta diferentes referencias y fuentes consultadas.

La empleabilidad implica el paso del desempleo a la situación de empleo, ingresando al mercado laboral; es decir, la capacidad de obtener empleo y mantenerse en éste (Martínez y Rentería, 2006), la empleabilidad entonces incluye todos aquellos aspectos que permiten a las personas ingresar y permanecer en el mercado de trabajo como por ejemplo sus capacidades, valores, conocimientos, habilidades y competencias. Dentro de este marco también ha de considerarse la definición otorgada por la Organización Mundial del Trabajo, para la cual “la empleabilidad abarca conocimientos y competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio... e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo” (citado por Barretto, 2001, p. 15). Las definiciones primariamente citadas tienen una similitud en que la empleabilidad no solo se limita al ingreso al el mercado laboral, sino que también hace especial énfasis en el mantenimiento en el mismo.

Cabe señalar que el termino de empleabilidad ha tenido un sinnúmero de transformaciones la evolución del trabajo en lo referente a los proceso de globalización,

inicialmente la empleabilidad se relacionaba con la sociedad industrial y los procesos productivos que generaban riquezas tangibles, y se concentraba únicamente en prácticas y consideraciones de competencias individuales, las cuales le podrían dar la oportunidad de acceso al mercado laboral a una persona (Rentería y Malvezzi, 2008). Es decir que en un primer momento la empleabilidad se limitaba a atender únicamente los procesos de selección de personal, basados en principios netamente individualistas, haciendo especial énfasis en las capacidades y habilidades individuales, las cuales eran un factor determinante para definir si alguien era o no apto para trabajar. Para dichos procesos se tenían en cuenta tres variables puntuales: la edad, no tener ninguna limitación física o mental y que no hubieran restricciones familiares como por ejemplo el hecho de ser madre.

En un segundo momento, el concepto de empleabilidad deja de lado dos de las restricciones anteriormente tenidas en cuenta en los procesos de selección, -la edad y las restricciones familiares-, pero continúa siendo la discapacidad física o mental el principal limitante para la vinculación a un trabajo estable. Y por último se da un tercer momento del término empleabilidad, el cual se encuentra vigente a la fecha, y en el que adquiere mayor fuerza el concepto de educación para las competencias laborales y el emprendimiento.

Por otro lado, Knight y Yorke (citado por Martínez y Rentería, 2000) proponen una definición que combina las características individuales (competencias, nivel de escolaridad, experiencia personal, entre otros factores) y las características externas como las ofertas laborales, las políticas económicas y las políticas públicas vigentes, las cuales puntualmente en el contexto Colombiano valdría la pena retomar en lo que refiere a empleabilidad, pues continúan siendo una dificultad que radica en la insuficiencia de oportunidades de trabajo o empleo ofrecidas y en seguir comprendiendo la discapacidad como una población minoría, y no como una realidad social que ha alcanzado grandes proporciones y que debe demandar especial interés por parte del Estado y la sociedad en general.

De cualquier modo se puede afirmar que la empleabilidad puede ser concebida como un contrario a la condición de vulnerabilidad, en este caso referida a la que viven las personas con discapacidad que no tienen la oportunidad de acceder al mercado laboral bien sea por la falta de oportunidades para su vinculación o por la insuficiente formación en el ámbito educativo para lograr este objetivo. Resulta importante recordar que la población con discapacidad cuenta con insuficiencias en su formación educativa y de capacitación técnica o profesional según los datos revelados por informes y encuestas presentadas en los acápite anteriores. Cuando el desempleo es prolongado genera consecuencias que van más allá de no tener un ingreso regular que le permita al sujeto una inclusión social y económica integral y mantener una calidad de vida apropiada para el bienestar del ser humano. Además se ve afectada la falta de producción de conocimientos, habilidades y capacidades, así como inhibe la capacidad de ejercer su autonomía e independencia frente a sus relaciones familiares y sociales.

Por su lado, Olmos (2009) destaca el término competencia como un factor determinante en el proceso de empleabilidad, así como los aspectos personales del individuo, lo cuales permiten que este se adapte al contexto laboral y realice o ejecutar diferentes actividades independientemente de sus particularidades, además es necesario mencionar, que la empleabilidad abarca también saberes socioculturales, aptitudes y actitudes, que producen el rendimiento producto-económico. A su vez, este término incluye la capacidad para hacer frente al contexto laboral y lo que este demanda. Del mismo modo el Colectivo de Investigación en Formación Ocupacional (CIFO), sintetiza la empleabilidad en dos conceptos generales, conocimiento y habilidades, los cuales facilitan el ejercicio de una profesión o la realización de tareas relacionadas con el trabajo.

Como ya se hizo notar, La empleabilidad emerge como alternativa para explicar la importancia de todas aquellas características, capacidades, valores, conocimientos,

habilidades y competencias de gran importancia para la vinculación o ingreso y permanencia en el mercado de trabajo. (Casalli, citado por Rentería Pérez, 2005) define la empleabilidad como una condición de preparación para afrontar demandas inmediatas o futuras del mercado de trabajo que implica el desarrollo y la aprehensión de diferentes habilidades que se requieren para ejercer un empleo, las cuales no se adquieren en un momento determinado de la vida, sino por medio de un proceso de aprendizaje en el que es importante tener en cuenta aspectos familiares, sociales y educativos. Bajo la perspectiva del Trabajo Social, la empleabilidad se centra en el uso del conocimiento en pro del desarrollo social y humano a través del trabajo, lo que significa entender la empleabilidad como una construcción social que surge a partir de los requerimientos demandados por el actual contexto laboral.

Hablar de empleabilidad en personas con discapacidad significa suprimir los prejuicios sociales establecidos, lo que permitirá el acceso a los diferentes escenarios que permitan la vinculación efectiva al mercado laboral de esta población, promoviendo su permanencia en un trabajo determinado, así como el desarrollo de capacidades y la realización del desarrollo humano integral. En este sentido es necesario abordar las siguientes condiciones:

1. La formación integral, la cual demanda atender las particularidades y las necesidades específicas de la población con discapacidad, enfatizando en que el acceso a la formación, educación y capacitación en todos sus niveles deben ser consideradas como una oportunidad innegable que contribuye a la adquisición de competencias y habilidades para acceder y mantenerse en el mercado laboral. Esta formación integral debe promover e involucrar competencias personales y sociales, y no sólo habilidades para la producción y el trabajo; no debe limitarse exclusivamente a la adquisición y a la demostración de los conocimientos, sino que debe complementarse con una formación integral en cuanto a las estrategias de participación activa en los

diferentes procesos de la cotidianidad que exijan elementos del saber práctico requeridos para la vinculación laboral, y competencias sociales como la resolución de conflictos, la capacidad de adaptación a cambios y nuevas rutinas, la creatividad, entre otras.

2. Generación de procesos de adaptabilidad, no solo generar competencias para un empleo específico, sino generar competencias para los cambios en el empleo o la transición entre empleos, habilidades que no estén ligadas a una ocupación o puesto de trabajo determinado, sino que sean válidas para cualquier empleo, pero que se adquieran mediante procesos formativos y experienciales, que van a facilitar los procesos de ajuste a nuevos escenarios organizativos y sociales (Olmos, 2009, p.69).
3. Creación de empresas y empleo propio. Este componente se relaciona con aquellas personas que no han logrado acceder al mercado laboral, y que por ende se encuentran en riesgo de exclusión económica y social, para que ingresen al mercado laboral a partir de sus propias iniciativas productivas, mediante el desarrollo de alguna actividad económica o profesional que promueva la auto ocupación, la autonomía y el empoderamiento. Lo anterior para el desarrollo de nuevas estrategias y competencias, así como para satisfacer sus necesidades básicas.
4. Servicios públicos de empleo y orientación laboral para las personas con discapacidad. Se trata de unidades especializadas en brindar orientación a las personas con discapacidad que se encuentran en busca de nuevas oportunidades para acceder al mundo laboral, así como para los empleadores que se encuentran interesados en ofrecer nuevas empleos, teniendo en cuenta los múltiples beneficios que esto trae consigo. Estos servicios proporcionan a las personas con discapacidad apoyo en la búsqueda de empleo y en capacitación para el mismo.

Por otro lado, estos servicios también promueven la utilización de nuevas tecnologías en pro de la mejora de la accesibilidad a los mismos a través de plataformas electrónicas, que muchas veces buscan reducir los obstáculos de movilización a causa de la deficiente dotación arquitectónica. En sí, estas unidades trabajan como “bolsas de empleo” recopilando de información de oferta y demanda de nuevos empleos, además de contar con alianzas estratégicas que propenden por la empleabilidad de la población con discapacidad.

5. Empleo con apoyo. Es una opción en los proceso de inserción laboral para personas con discapacidad, pues en esta se despliegan ciertas características que juegan un papel importante para la adaptación al medio laboral de una persona que nunca ha estado en uno de ellos. A través de esta opción se ofrecen apoyos oportunos como el “preparador laboral” o “tutor”, el cual brinda el apoyo necesario para el óptimo ajuste al puesto de trabajo. (Verdugo, 2001, p.8)

El empleo con apoyo brinda la posibilidad de una ayuda imprescindible en el periodo de adaptación laboral, para que las personas con discapacidad puedan desenvolverse adecuadamente en el campo laboral, desempeñando adecuadamente sus tareas y funciones. Se resalta que da el papel protagónico al trabajador, concibiendo a este como actor principal en todo el proceso, pues es quien debe asumir la responsabilidad de empleado en todas sus dimensiones.

El empleo con apoyo “es una alternativa que potencia la utilización de los recursos existentes en la comunidad y que, desde planteamientos flexibles, apuesta por apoyar individualmente a las personas con discapacidad” (OISS, 2004, p. 43).

Esta modalidad se integra en empresas normalizadas que emplean personas con discapacidad para desempeñarse laboralmente como cualquier otro trabajador que hace parte de su personal, promoviendo la equidad en el ambiente laboral y el trabajo

competitivo dado que se percibe a estas personas como iguales en el ámbito laboral. Se enfoca primordialmente en un entrenamiento en el puesto de trabajo, buscando la adaptación y capacitación integral para que su desempeño eficiente y con el rendimiento requerido. En otras palabras, el empleo con apoyo facilita la inserción laboral en el medio de trabajo de este grupo poblacional, además de brindar un apoyo necesario para su adaptación al trabajo. Además de lo anteriormente mencionado también se concentra en que el sujeto logre mantener dicho empleo en condiciones y remuneración equivalentes a las de cualquier otro trabajador.

De esta manera, se muestra que la empleabilidad debe ser un factor fundamental y transversal en el tema de la inclusión socio laboral de las personas con discapacidad, pues responde a las características personales de cada sujeto y a un determinado contexto laboral teniendo en cuenta las aptitudes y actitudes. Lo anterior aumenta las probabilidades de encontrar y mantener un empleo estable que permita una adecuada calidad de vida comprendiendo el mercado laboral actual que es dinámico y exigente.

ACCESIBILIDAD COMO DERECHO

El concepto “accesibilidad” tiene una connotación de carácter físico ya que refiere a estructuras y barreras arquitectónicas. Sin embargo, dicha connotación ha experimentado transformaciones llegando a considerarse como un derecho, esto sustentado en las necesidades que surgen con base al desarrollo de actividades, tanto en la dimensión personal como social, tales como la educación, la salud, medios de transporte, recreación y demás que tengan relación con el bienestar de las personas. Estas dimensiones mencionadas consolidan como espacios a los cuales su acceso debe ser innegable para todo sujeto, dado que son espacios fundamentales para el desarrollo integral de toda persona, por consiguiente se hace

necesario generar y promover acciones que hagan frente a las dificultades en relación a las oportunidades de acceso a estos mismos y que surgen en un marco de igualdad.

Consolidar la accesibilidad como un derecho permite reconocerla como un elemento primordial en el desarrollo de la sociedad, en tanto que permite a cualquier persona hacerse participe de acciones sociales que consolidan el relacionamiento con su entorno.

Para ilustrar lo ya mencionado es oportuno tener en cuenta lo estipulado en la aprobación de la convención de la Organización de las Naciones Unidas, ONU, sobre los derechos de las personas con discapacidad, como lo establece su Artículo 9; en el que algunos de los apartes se enfocan en la accesibilidad necesaria y adecuada para las personas que tienen algún tipo de discapacidad en los diferentes espacio que involucran el exterior e interior de sus instalaciones como lo son: “Los edificios, las vías públicas, el transporte, escuelas, viviendas, instalaciones médicas, lugares de trabajo, centros de servicios de información, comunicaciones, incluidos los servicios electrónicos y de emergencia” (ONU, 2006), esto denota la importancia de plantear políticas que también se centren en exigir un contexto totalmente accesible para esta población. Hablar de accesibilidad evoca necesariamente hablar de la relación que construyen las personas con su entorno; (Rapoport et al. 2005), define la accesibilidad como “las características de que debe disponer un entorno para ser utilizable en condiciones de igualdad por todas las personas y, en particular, por aquellas que tienen alguna discapacidad” (p.12), materia en la cual en el caso colombiano estamos atrasados , pues incluso la infraestructura pública tiene un sinnúmero de barreras arquitectónicas que no promueven la accesibilidad como derecho que permita la integración social y desdibujando las situaciones de discriminación

Acorde con lo ya expuesto, se han reconocido y establecido una serie de normas que a nivel internacional enmarcan un carácter obligatorio para el Estado quien debe garantizar la protección de las personas con discapacidad en relación a cualquier actividad y/o ámbito que

influya en su bienestar. Por ejemplo La Ley 361 de 1997, establece y propone mecanismos de integración social de las personas con discapacidad, lo cual constituye elementos que promueven la garantía de derechos en términos de realización personal e integración social. En relación a la accesibilidad, dicha ley permite comprender la necesidad e importancia de garantizar el acceso de las personas que tienen algún tipo de discapacidad en todos los espacios: sociales, educativos, laborales, entre otros, pues son indispensables para el desarrollo integral de los individuos.

Bajo la perspectiva del Trabajo Social se debe considerar necesario y pertinente reconocer en primer lugar que las personas que tienen algún tipo de discapacidad bien sea de carácter físico y/o cognitivo, requieren de un compromiso exclusivo del Estado y de la sociedad en general para garantizar su desarrollo personal a partir de la ejecución de políticas y acciones encaminadas al crecimiento social en términos de inclusión social y laboral; esto permite establecer una relación entre las necesidades de la población con discapacidad y las acciones sociales que se construyen en la cotidianidad para lograr el afianzamiento y transformación de dichas necesidades en oportunidades y elementos sociales que dan inicio a procesos de inclusión social de esta población, partiendo desde el acceso adecuado a los espacios sociales que contribuyen a la participación ciudadana.

Por otro lado, y acorde con lo anteriormente expuesto, la Ley 1618 de 2013 “Disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad”, establece de manera rigurosa la necesidad de generar, promover y garantizar acciones que susciten a la inclusión, permitiendo así disminuir las acciones discriminatorias relacionadas con la discapacidad. Para ello, establece una serie de definiciones que permiten dar claridad al abordaje del tema de la discapacidad. Lo anterior fundamentado en el principio y valores éticos como la dignidad, el respeto, equidad, autonomía, independencia, inclusión, equiparación de oportunidades y accesibilidad entre otros, con el fin de garantizar

la participación ciudadana de las personas con discapacidad y por supuesto de generar una aceptación hacia las diferencias.

Desde Trabajo Social, abordar esta ley permite reconocer en primer lugar que existe la necesidad de visibilizar la complejidad que tiene el tema de la discapacidad en términos de aceptación y brindar herramientas que posibiliten el acceso a los diferentes espacios de relacionamiento social a que derecho tiene toda.

El marco de la accesibilidad lleva consigo el carácter de obligatoriedad en cuanto a la adaptación de espacios que permitan a la población con discapacidad participar de forma equitativa e igualitaria al igual que el resto de la sociedad. Algo similar que se observa en la lógica de otra de las dimensiones, es que el Estado establece una posición fundamental que se refleja en acciones dirigidas hacia las personas con discapacidad para que sean incluidas o vinculadas en el ámbito laboral de manera digna y equitativa en el sentido legal y económico es decir, la ley esta prescrita pero el hecho está en que no se cumple a cabalidad por parte de Estado, únicamente los responsables como las empresas, la sociedad y organismos de control se dan a la tarea de informar que lo hacen pero en realidad no tienen como probarlo y es así como la población con discapacidad no es vista o no tiene un lugar como tal debido a ese tipo de funciones que se dejan de lado sin importar el valor que representan en un mayor grado frente al resto de la sociedad.

Para los fines de lo que se quiere argumentar, se Tomó como referencia el libro “Discapacidad y diseño accesible, Diseño urbano y arquitectónico para personas con discapacidad” (Huerta, 2007), en el cual es posible reconocer las implicaciones que tiene la insuficiencia de acceso en las condiciones físicas o arquitectónicas de las instalaciones de los espacios públicos para la movilidad de las personas con discapacidad, ya que requieren de un diseño antropométrico, entendiendo antropométrico como “la medición de las variaciones en las dimensiones físicas y la composición del cuerpo humano a diferentes edades y grados de

nutrición... tienen por objeto determinar la masa corporal expresada por el peso” (Aparicio et al. 2004. p 2) que responda a las necesidades de esta población permitiéndoles la movilidad, la adaptabilidad y el ajuste en todos los escenarios de la sociedad.

En lo que respecta a Bogotá, se observa que las instalaciones físicas de los establecimientos públicos, calles, cruces peatonales, sistemas de transporte y salud, instituciones educativas, y construcciones arquitectónicas en general carecen del equipamiento en su infraestructura con las adecuaciones necesarias para facilitar el acceso a todos los escenarios de la sociedad de las personas con discapacidad, sumado a ello no cuenta con una señalización adecuada, ni personal capacitado para responder a las necesidades de esta población, ni tampoco existen especificidades en el diseño del espacio público que permitan el fácil acceso y tránsito de las personas con discapacidad por la ciudad, un claro ejemplo de ello, es que en la actualidad aún existen puentes peatonales que no cuentan con rampas que permitan el acceso de la población con discapacidad a estos.

Del mismo modo y abordando específicamente la accesibilidad en lo que refiere al mundo laboral, se evidencia que es un factor decisivo y que constituye un punto crítico en lo que corresponde a la contratación de personal con discapacidad, ya que esto requiere de una serie de adecuaciones de infraestructura que garanticen la adaptación frente al desplazamiento en y hacia el sitio de trabajo, lo que demanda costos extraoficiales para el empleador. Para lograr la igualdad en el escenario laboral hay un punto clave que cabe señalar, y es lo que refiere a los mecanismos de acondicionamiento en los puestos de trabajo, ya que estos deben contribuir a la superación de las dificultades que existen en cuanto al desarrollo y ejecución de las actividades laborales, involucrando a su vez los mecanismos y métodos de información y comunicacionales.

Revisando experiencias internacionales en este campo se encuentra que España tiene la Ley 51 del 2003, la cual establece igualdad de condiciones y oportunidades para las

personas con discapacidad puesto que instaura en su finalidad la necesidad de consolidar mecanismos básicos para la accesibilidad, fuentes y mecanismos de información, así como las adecuaciones pertinentes en lo que refiere a los puestos de trabajo.

En lo que corresponde a Colombia mediante la ley 361 de 1997, se promueven mecanismos de integración de las personas que tienen limitaciones en relación a su discapacidad, las cuales dificultan su inserción de manera competitiva. Para ello se estableció mediante una Sentencia de la Corte Constitucional de 3 de Octubre de 2007 (C-810-07) el artículo 32 de la ley 361 de 1997, que la remuneración económica para dichas actividades no pueden ser inferiores al 50% del SMLV (salario mínimo laboral vigente). Lo que permite comprender la importancia que tiene para la población con discapacidad ser vinculado laboralmente, ya que además de lo anterior hay que resaltar que de esta manera también desarrolla su integralidad, independencia y autonomía en términos de crecimiento personal y profesional, en la toma de decisiones y potencialización de sus capacidades y habilidades que trascienden en el ámbito individual y colectivo.

ACCIONES AFIRMATIVAS

Esta dimensión hace referencia a las medidas y acciones que debe ejecutar el Estado a favor de poblaciones específicas que viven condiciones de discriminación y exclusión, en este caso, la población con discapacidad, estas acciones deben estar encaminadas a garantizar la vinculación laboral de las personas con discapacidad y de esta forma certificar su acceso a derechos, bienes y servicios imprescindibles para la vida humana digna. Parra (2010) enmarca las Acciones afirmativas en el concepto de deberes constitucionales, los cuales deben establecerse mediante la ley ya que afecta los derechos fundamentales de las personas y deben estar encaminados a lograr la igualdad en un sector de la sociedad específico, como lo es en este caso el sector laboral.

A partir del cumplimiento de estas acciones afirmativas para la población con discapacidad resulta un panorama que permite la construcción de una sociedad equitativa en términos de igualdad de oportunidades en lo que respecta a la cotidianidad y el acceso al mundo laboral, siendo las más comunes la ley de cuotas, las pensiones por discapacidad, los incentivos a los empresarios en la contratación, entre otras.

Hay que recalcar que los factores de exclusión hacia esta población prevalecen actualmente en la sociedad y sin duda alguna, se presenta de una forma muy marcada en el ámbito laboral, es por ello que se hace necesario que se lleven a cabo por parte del Estado las acciones correspondientes que reconozcan de manera igualitaria a las personas con discapacidad en la vinculación y mantenimiento en el contexto laboral. Consecuente con ello, la Corte Constitucional ha hecho un llamado a que se preste la debida atención y se den las gestiones oportunas y correspondientes para que se reconozcan equitativamente. Más específicamente se plantea:

(...) en la Constitución ha sido consignada la obligación en cabeza del Estado según la cual éste se encuentra llamado a emprender actuaciones positivas en virtud de las cuales se logre la integración de sectores de la sociedad que, por una antigua e irreflexiva tradición que hunde sus raíces en oprobiosos prejuicios, han sido separados de manera ilegítima del pleno desarrollo de sus libertades. En tal sentido, el texto constitucional ha asumido un compromiso expreso a favor de los sectores de la población que requieren atención especial por el cual se encuentra obligado a desarrollar acciones afirmativas que avancen en la realización de un orden social más justo y permitan el ejercicio completo de las libertades para todos los ciudadanos. (Corte Constitucional de Colombia, 2011).

Dichas acciones se proponen como tratos especiales dirigidos hacia la población con discapacidad y los cuales se conocen como un tipo de “discriminación positiva”. Ésta se lleva a cabo con el propósito de generar distribución y suministro de recursos estatales y escasos entre los cuales están los puestos de trabajo, los cargos públicos de alto nivel, cupos educativos y la elección de contratistas del Estado.

Además de esto y como otro factor importante para la sociedad, la Constitución de 1991 muy claramente nos lo dice en el artículo 13 en donde: “resalta el deber del Estado de promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptar medidas a favor de los grupos discriminados o marginados” (Hurtado, 2010, p.10). Se trata por tanto de los lineamientos y acciones que permitan un mejor ambiente, adaptado para que las personas con discapacidad puedan desenvolverse sin ningún tipo de restricción, más no que los sujetos sean quienes deban adaptarse a lo que la sociedad mínimamente les ofrece.

En el caso de la ley de cuotas se encuentra es la normatividad más clara en términos de inclusión de una población en condiciones de vulnerabilidad. Lastimosamente aún no se ha determinado una ley de cuotas para las personas con discapacidad que obligue al Estado o/a las empresas a tener una participación obligatoria de esta población en sus cargos, como si existe en países como Brasil, Costa Rica y Ecuador entre otros (OISS, 2014, p.27), todo esto parece confirmar las brechas existentes entre los lineamientos normativos nacionales e internacionales, demostrando la falta de focalización y compromiso en la legislación colombiana frente a la población con discapacidad, ignorando la importancia que existe de comprender y respetar la diversidad funcional de la población con discapacidad reconociendo esta no como una enfermedad, sino como una condición diferente con posibilidades iguales a las que posee cualquier individuo de la sociedad.

A diferencia de esto las acciones que se promueven en Colombia están encaminadas, en su mayoría, hacia lo voluntario y no lo obligatorio, pero con factores de retribución, con el fin de obtener resultados de inclusión, equidad, protección y justicia a través de incentivos de diferente orden, por ejemplo, tributarios y en algunos casos preferencias en procesos licitatorios para empresas que tengan vinculación y proyectos con personas con discapacidad (OISS, 2014, p.27), pero dejando de lado procesos de educación y concientización social frente a la situación que viven en la cotidianidad las personas con discapacidad.

Ahora bien, la poca legislación existente para la protección y garantía de la población con discapacidad -principalmente ley 361 del 1997 y 1618 de 2013- tiene un importante marco conceptual de reconocimiento, sin embargo, presenta dificultades frente a los canales de ejecución y materialización de sus propósitos, lo que quiere decir que las medidas adoptadas por la ley son insuficientes para lograr en sí mismas las acciones afirmativas propuestas, sino que más bien apelan a los incentivos y legalmente recompensan a quien adopte las medidas de inclusión planteadas por la ley.

Otra de las acciones afirmativas que se contempla son las pensiones por discapacidad, las cuales refieren al beneficio económico otorgado a una persona con discapacidad, ya sea natural u ocasionada por algún accidente laboral o de otra índole. A este pago se puede acceder sin importar si pertenece o no a un régimen contributivo. Asunto que varía dependiendo los países al igual que los montos y cantidades de beneficios.

Desde la Ley 1618 de 2013, que trata sobre las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, se plantea como su objetivo garantizar y asegurar el cumplimiento de los derechos de esta población a través de medidas como acciones afirmativas, y de la plena inclusión en donde no se muestre ningún tipo de discriminación por padecer alguna discapacidad.

A partir de dicha ley en el Artículo 13 se expresa que toda persona con discapacidad tienen derecho a un trabajo y que para que esto se de en forma efectiva el Es Ministerio del Trabajo es quien se encarga de tomar las decisiones correctas en relación a ello y de ahí se proponen otras acciones afirmativas, entre las cuales se encuentran, garantizar programas de capacitación, auxilios económicos y acompañamiento. El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA tiene el deber de brindar el acceso a personas a todos sus programas, prestar un servicio adecuado a quienes requieran de apoyo de lenguaje de señas e intérpretes, mejorar el servicio en el ámbito de lo regional, conceder títulos profesionales en todas las áreas. En

convenio con algunos bancos (fondos) posibilitar líneas de crédito para usos diversos y entre otros factores que determinan claramente una mejora en la calidad de vida de las personas a nivel social, individual y colectivo. Debido a esto es posible afirmar que es viable generar cambios si se toma a conciencia cada acción anteriormente mencionada, ayudando a disminuir las denominadas barreras actitudinales y posibilitando una concepción más abierta de la población con discapacidad como sujetos capaces de aportar activamente al desarrollo social y económico.

De acuerdo con el documento de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, OISS (2014, p. 51) en Colombia se han desarrollado acciones dirigidas a sensibilizar sobre el empleo para personas con discapacidad y la búsqueda de igualdad de oportunidades por parte de algunas empresas, mediante campañas y eventos en los que se promueva la posibilidad de brindar empleo a ésta población.

Pero también es posible decir que así como este tipo de acciones se dan de forma fácil, hay empresas en donde no es posible observar el mismo hecho, como se habló en el apartado de cifras en donde se enfatiza que solo un porcentaje de 36% de empresas cuando contratan a una persona con discapacidad en ocasiones se le brinda la posibilidad pero para ámbitos en donde no se requiere de mucho trabajo, por decirlo así es decir, se sigue viendo la discapacidad como imposibilidad de llevar a cabo cualquier tarea.

Este diagnóstico se basa en lo que mencionado anteriormente frente al carácter mismo de las leyes que establece el Estado, dado que la ley se orienta a la voluntad de los particulares para desarrollar o no determinadas acciones de inclusión. Es así como podría estimarse que las acciones afirmativas en el marco legal colombiano son débiles e insuficientes por cuanto dejan gran parte de su objetivo a la libertad de los empresarios. Lo anterior va en contravía de la esencia misma de una acción afirmativa, pues su naturaleza interpela por la obligación y la afirmación, no simplemente al libre albedrío.

Dado esto, se considera que el cumplimiento de las acciones afirmativas no se concreta porque la sociedad y en especial las empresas, tienen aún la percepción negativa frente a la contratación de una persona con discapacidad, además de no estar obligadas a ello.

A nivel internacional se encuentra que todos los países de Iberoamérica contemplan en su constitución el derecho al trabajo y cuentan con leyes que protegen a las personas con discapacidad, aunque los mecanismos de cumplimiento para la inclusión socio-laboral se dan de formas diversas. En otros países existe la labor de creación de redes para dar empleo y con esto el reconocimiento a través de certificaciones que dan cuenta de la gran gestión de incluir laboralmente a personas con discapacidad.

La mayoría de países iberoamericanos junto con Colombia países se han decidido por acatar la Convención Interamericana que se propone para frenar toda forma de discriminación que se dan sobre las personas con discapacidad (OISS.2014 P 49), pero es predecible que aún a nivel nacional hay insuficientes niveles de ejecución para lograr determinado fin, haciendo énfasis en las barreras actitudinales y arquitectónicas que abundan en el territorio colombiano.

Por su parte, la Convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad compromete a los Estados partes, como es el caso de Colombia, a promover el empleo de las personas con discapacidad tanto en el sector público como privado, donde afirma la posibilidad de incluir acciones afirmativas para tal propósito. Sin embargo, la convención propiamente no obliga a los Estados a la creación de acciones afirmativas de manera puntual, sino que en un marco más general orienta a un trabajo fuerte hacia la construcción de mecanismos que garanticen los propósitos de la convención. Es así como el artículo 27, en los numerales g y h, compromete a los Estados miembros a “emplear a personas con discapacidad en el sector público” y “promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes que pueden incluir

programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas” (ONU, 2006, p.22)

respectivamente.

Teniendo en cuenta este contexto, se considera que aunque dichas acciones existen y se han venido constituyendo en diversas instituciones, hace falta que las personas comprendan y visualicen la problemática y que a su vez, puedan ver que a través de esos beneficios la población afectada obtiene mejores resultados a nivel personal, colectivo y hacia la misma empresa. No se puede olvidar el papel que tiene aún el Estado de crear estrategias para que el ámbito laboral sea reconocido de forma digna y que no se adopten medidas de discriminación de ninguna índole, de esta forma es posible que la sociedad actúe de otra manera; entendiendo que aún siguen siendo insuficientes dichas acciones porque no todas las personas con discapacidad pueden acceder a los beneficios que se ofrecen en determinadas empresas y por ende no tienen la oportunidad de trabajar en la sociedad.

Es importante como se menciona en la dimensión anterior, que el Estado garantice el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad donde las acciones afirmativas se convierten en un mecanismo fundamental para tal propósito, sin embargo éstas deben complementarse con la transversalización de tal manera que no solo permitan garantizar una participación o inclusión obligatoria sino una disposición de la sociedad hacia la comprensión de lo que la discapacidad implica así como su nivel de participación en la construcción de la política pública, pues no solamente basta con la obligación sino que debe pretenderse una sociedad responsable y consiente de las diferentes situaciones que convergen en un mismo habitar.

TRANSVERSALIDAD

Esta dimensión propone llevar una determinada problemática más allá del campo específico al que se vincula, en este caso específico, la transversalidad demanda trascender de concebir la discapacidad como una enfermedad y traspasar los límites médicos y biológicos,

para transformar las reglas y los hábitos de funcionamiento dentro de una sociedad. Brugué (2011) explica que la transversalidad demanda la articulación de las perspectivas y las actuaciones de los diferentes actores que jueguen un rol importante para lograr un cambio cultural y político en determinados contextos y situaciones, en este caso la sociedad, el estado, el mercado laboral y la misma población con discapacidad, la transversalidad entonces, se puede tomar como una de las formas para lograr que toda la sociedad apropie determinadas técnicas o estilos de trabajo realizando una transformación a la organización.

Esto lleva a plantearse diferentes retos, siendo de gran importancia en la elaboración de políticas focalizadas a la población con discapacidad y que promuevan la calidad de vida digna en todas las dimensiones humanas, sin dejar de lado ciertas necesidades y dificultades que aquejan a las personas con discapacidad en su diario vivir, y es allí donde la transversalidad realiza un gran aporte ya que busca la conformación de redes de apoyo que de alguna manera unan fuerzas para generar espacios de interacción y colaboración, permitiendo la evolución en los lineamientos políticos y sociales para el disfrute total de los disponibles para los sujetos en una sociedad.

De acuerdo al planteamiento realizado por Chaeshire (2006) esta dimensión demanda la desaparición de barreras físicas, económicas y de comunicación que no fomenten la igualdad y equivalencia de oportunidades de acceso a derechos, y por ende inhiben el sano disfrute de una calidad de vida, así pues, La transversalización se basa en la idea de que son las barreras físicas, sociales y de comunicación, más que las propias limitaciones funcionales, las que limitan la participación de las personas con discapacidad.

La transversalidad permite un abordaje integral a cerca de la temática de interés, con el principal objetivo de efectuar una transformación real de las acciones ejecutadas por el Estado, el cual tendría que desempeñar un rol activo en el cambio de dichos paradigmas políticos, sociales y laborales; y de la misma manera, establezca nuevas premisas de inclusión a partir del principio de corresponsabilidad entre los diversos sectores y actores de nuestra

sociedad. Esta dimensión solicita la construcción de una nueva forma de formular y ejecutar políticas que ya no se funden a partir de acciones asistencialistas sino que se desplieguen a partir de un patrón social enfocado básicamente en el respeto de los derechos humanos desde lo colectivo, incluyendo la accesibilidad, la vida independiente y autónoma, la formación y la capacitación para el trabajo y el empleo, la educación, la salud, entre otros aspectos.

También al interior de las empresas que emplean a las personas con discapacidad es necesario lograr que las situaciones que favorecen la exclusión, desempleo y desprotección para la personas con discapacidad en lo laboral y social sea algo que aqueje a toda la sociedad, dando reconocimiento a esta población, que es permanentemente discriminada para que con la ayuda de los medios de comunicación y la educación deje de ser invisible y no se naturalice mas esta problemática, reconociendo que es un asunto que nos compete a todos, enfatizando en los servicios públicos de empleo y en la distribución del mismo para que estas personas puedan acceder a un empleo digno y equivalente a una calidad de vida integral, contando así con secciones internas especializadas en la atención de personas con discapacidad facilitando así un apoyo en la búsqueda de empleo. También se sugiere a los empleadores sobre las posibilidades y beneficios de contratar a trabajadores con discapacidad, se realizan diferentes análisis de las exigencias de los puestos de trabajo, eligiendo aspirantes adecuados.

Es inaceptable que en la actualidad la evolución política y social frente a la inclusión laboral, educativa, social, económica, etc. sea insuficiente en relación con los avances que ha venido presentando el fenómeno de la discapacidad a nivel mundial. Dentro de la sociedad no debe ser normalizada la situación de desempleo de la población con discapacidad, sino que al contrario se debe combatir con los diferentes prejuicios y construcciones sociales que impiden el desarrollo adecuado de las personas con discapacidad en los diferentes escenarios

de la sociedad para la reivindicación de sus derechos y el respeto por una vida digna ante toda injusticia social, política y económica.

Frente al papel que juega la población de personas con discapacidad en esta dimensión se muestra la clara necesidad de la participación esta comunidad en el planteamiento y formulación de toda política pública de empleo y en general que este direccionada a su bienestar; para que así mismo estos ciudadanos puedan acceder a sus derechos civiles como ciudadanos. Además de esto, se considera pertinente iniciar procesos de sensibilización para la sociedad frente a las diferentes dificultades que padecen las personas con discapacidad en su cotidianidad, es allí donde la educación social juega un papel fundamental.

Acorde con lo anterior, se comparte que “la transversalización de la discapacidad es una estrategia de diseño de políticas, pero también de participación de este colectivo de personas con discapacidad en todas las fases de desarrollo de esas políticas: diseño, ejecución, evaluación, monitoreo, replanteo y ajustes”. (Águila, 2008, p.3). El ideal sería que estas personas sean partícipes de la construcción de las políticas, programas y talleres, para que se evidencie un reconocimiento dentro de la sociedad ya que por diferentes motivos algunas personas se ven afectadas directamente, lo cual deja como consecuencia condiciones de vulnerabilidad.

La sociedad en general y a partir del Estado debe proporcionar un reconocimiento a los derechos de estas personas, involucrándose de forma directa y activa otorgándole especial importancia a las necesidades básicas y específicas en los diferentes ámbitos de nuestra sociedad, la idea sería la implementación de diferentes proyectos y programas, para generar un bienestar personal, social y colectivo a todas las personas con discapacidad buscando como objetivo principal el desarrollo humano y la reflexión social mediante diferentes elementos.

Se considera de vital importancia resaltar la transversalización en las políticas públicas, es decir que se piensen acciones en la política que además de ser dirigidas a esta población también sean propuestas por la misma, pero que además atraviese por todas las dimensiones sociales, económicas y políticas que suscita la vida humana. Lo que se quiere es brindar la dotación y formación adecuada de recursos para posibilitar la implicación y la accesibilidad transversal en todas las políticas de atención y protección de las personas con discapacidad y con ello, cubrir las diferentes necesidades vitales. Se busca dar cumplimiento y seguimiento para que se elimine todo tipo de desigualdad a través de la transversalización de las cuestiones relacionadas con la discapacidad, y de su impacto en las vidas de las personas con discapacidad.

Por lo tanto, es de gran importancia no solo el trabajo con las personas que padecen algún tipo de discapacidad, si no la integración con la sociedad generando y creando diferentes prácticas de planificación estratégica en la ciudad para la integración frente a experiencias de trabajo integral y/o participativo dentro de la comunidad. Forjando desarrollos comunitarios y centros integrales, donde se creen planes dirigidos a esta población, proporcionando igualdad frente a los diferentes ámbitos sectoriales de las políticas públicas, incentivando la creación de proyectos para el reconocimiento y la dificultad de la movilidad y/o accesibilidad de estas personas, concibiendo la participación en general, es por esto que se debe buscar iniciativas con programas concretos buscando el reconocimiento y respeto hacia los sujetos con discapacidad.

La transversalidad es una estrategia para evidenciar el rol que juega cada agente social económico y político en la formulación y ejecución de la normatividad y las políticas focalizadas para la resolución de las necesidades de cualquier índole de las personas con discapacidad y para sensibilizar a toda la sociedad frente a que las personas que sufren algún tipo de discapacidad no deben ser víctimas de rechazo ni discriminación por tener un

funcionamiento diferentes. Esta dimensión es de gran importancia, ya que se debe realizar un trabajo en conjunto para lograr la reivindicación de los derechos de las personas con discapacidad. De igual manera, es fundamental el papel que pueden jugar los medios de comunicación, ya que mediante estos se construye una visión para hacerle frente a los imaginarios sobre la discapacidad que son los que generan estigmatización y discriminación dentro de nuestra sociedad.

La dimensión de transversalidad, se resume entonces en hablar de una “sociedad inclusiva” o una “sociedad para todos”, en la cual las características y las necesidades de cada uno de los Ciudadanos constituyen la base para la planificación y las políticas y que esto beneficia al disfrute de todos los derechos. En este modelo el sistema general de la sociedad se hace accesible para todos. Cuando una sociedad organiza su funcionamiento de acuerdo a las necesidades de cada uno de sus integrantes, esa sociedad logra movilizar el potencial de todos sus ciudadanos y, por consiguiente, fortalece su capacidad de desarrollo” (Águila, 2008, p.1)

Lo que se busca con lo mencionado anteriormente es crear conciencia, que todos los sujetos deben permanecer en igualdad de condiciones y que por nada se debe rechazar o excluir sin importar la condición, somos seres humanos por eso es un derecho acceder a los diferentes servicios que se ofrece en una comunidad si importar distinciones, buscando así respeto frente a la situación de otros, generando un reconocimiento como persona y como ciudadano.

Desde el contexto de la profesión, es posible llevar a cabo estrategias relacionadas con la capacitación y potencialización de las habilidades que tiene las personas con discapacidad, desde sus propias iniciativas y desde ideas pensadas en proyectos propios donde es mucho más fácil el sentido de pertenencia y de sentirse útil y capaz de realizar cualquier labor sin el apoyo de otros y al mismo tiempo obtener de este ejercicio beneficios para si mismos y para

sus familias; aquí es importante tanto el quehacer de nosotros como profesionales, como de ellos como protagonistas en donde muchas veces se aprende más desde sus aportes que ellos de nosotros.

CONCLUSIONES

Este ensayo abordó el tema de Discapacidad desde Trabajo Social, buscando generar un aporte al concepto de inclusión socio-laboral, reconociendo el estado actual del problema del desempleo en personas con discapacidad en Colombia y apostando por una perspectiva social del fenómeno. A partir de lo anterior, se propusieron cuatro dimensiones básicas que se consideran esenciales para lograr y promover la vinculación e inclusión socio-laboral de personas con discapacidad, en ella se reconoce la diversidad funcional como un oportunidad para el desarrollo social y humano de la población con discapacidad; además, se proponen con el objetivo de garantizar que la vinculación laboral de las personas con discapacidad desencadena elementos fundamentales como el acceso a derechos, bienes y servicios imprescindibles para la vida humana digna; lo que exige la participación activa del Estado, la propia población afectada y el conjunto de la sociedad como un colectivo unificado que direcciona sus esfuerzos hacia un mismo fin.

Por ello para el Trabajo Social, este tema debe ser considerado como un reto que debe tener en cuenta la promoción de campañas de sensibilización social, pero también actuar como agentes que contribuyen a la evaluación, seguimiento y propender por el cumplimiento de las políticas públicas avaladas en la actualidad teniendo en cuenta las dimensiones propuestas en este ensayo pues promueven el abordaje integral a cerca de la inclusión laboral de personas con discapacidad con un alcance social y de derechos, en donde el principal objetivo de estas dimensiones es el de efectuar una transformación real de las acciones ejecutadas no solo por el Estado sino también por los diversos sectores y actores de nuestra

sociedad desempeñando un rol activo en el cambio de dichos paradigmas vigentes en la actualidad tanto políticos como sociales y laborales.

Sumado a lo anterior, es propio desde la especificidad del Trabajo Social promover procesos de emancipación política, para que sean las mismas personas pertenecientes a la población con discapacidad, las que propongan y reformulen las políticas sociales donde ellos sean los beneficiados directamente del sistema educativo, laboral y de salud que sea totalmente incluyente pero que reconozca la diversidad funcional como una oportunidad y no como un perjuicio, esto, promoviendo la ampliación espacios y capacitación de profesionales, así como a la misma comunidad en los temas que se relacionan con la discapacidad, pero que además respeten la autonomía individual y la independencia de las personas con discapacidad en las diferentes esferas y dimensiones en los que se desenvuelve todo ser humano.

Para el Trabajo Social, se considera importante la promoción y divulgación de acciones sociales que de manera cotidiana influyan en el posicionamiento activo y positivo que requiere la población en los diferentes ámbitos que contribuyen en su desarrollo integral puesto que de esta manera se consolidara y potencializaran las capacidades y habilidades humanas, políticas y sociales.

Es necesario reconocer la discapacidad como problema social, resultado de la relación casi nula existente entre la persona con discapacidad y los entornos políticos, económicos, educativos y sociales, obedeciendo a la falta de oportunidades que se le otorga a la población con discapacidad en cuanto a la vinculación laboral y por ende la insuficiente participación social, enmarcándola dentro de un rango de vulnerabilidad económica y social que se configura en un conjunto de acciones enmarcadas en la “Injusticia Social”.

El modelo biopsicosocial reconoce la discapacidad como una condición que no es responsabilidad netamente individual, sino que reclama responsabilidad del entorno en la inclusión social de las personas, de ahí la importancia de tener en cuenta las dimensiones

plateadas pues este modelo involucran procesos de acción social y autoayuda, así como el empoderamiento y la toma de decisiones en pro del ejercicio de los derechos fundamentales (económicos, sociales, políticos, etc.).

En este sentido, la inclusión socio laboral de personas con discapacidad comprende así mismo el conjunto de condiciones creadas por el entorno y los diferentes contextos que ponen en desventaja a las personas con discapacidad en la sociedad a nivel educativo, laboral, económico, social y político, específicamente con aquellas prácticas, espacios y factores sociales y culturales que limitan la integración social de la población con discapacidad; entonces, la vinculación laboral debe incluir diferentes elementos que se relacionan con las necesidades básicas de todo ser humano y el pleno disfrute de sus derechos.

A partir del análisis cuantitativo de los datos recogidos por el DANE en el año 2004 se logró encontrar diferentes particularidades que desfavorecen los procesos de inclusión socio laboral de las personas con discapacidad; y que al año en curso siguen presentándose en la cotidianidad; en primer lugar hay que destacar la falta de apoyo por parte del sistema educativo tanto básico, como superior y universitario para la accesibilidad y capacitación de esta población para enfrentar el mundo laboral, continuando con la carencia de dotación arquitectónica y accesibilidad en espacios públicos y privados que no garantizan la movilidad autónoma e independiente de estas personas, lo cual debe ser considerado como un obstáculo para el acceso al mercado laboral. Por otro lado, pero no menos importante es importante reconocer que las barreras culturales también juegan un papel importante en la inclusión socio laboral entorpeciendo los procesos de interacción y de participación social.

La exclusión socio laboral de la población con discapacidad, es una constante que permanece en la sociedad a pesar de los años y la evolución y transformación de los lineamientos normativos y políticas públicas, que al parecer tienen un alcance insuficiente para solventar las discriminaciones a las que se ven expuestas las personas con discapacidad

en la cotidianidad (construcciones sociales negativas hacia la diversidad funcional, prevalecen y muchas veces descalificando sus habilidades o potencialidades como sujetos políticos y económicos). La inclusión socio laboral debe ser considerada principalmente como mecanismo predilecto que dignifica la vida humana y potencializa las capacidades, actitudes y aptitudes de la persona de la persona, pues permite la vinculación social, el desarrollo de competencias y la satisfacción de necesidades básicas, entre otros.

La discapacidad en Colombia debe verse como un reto en el cual se hace indispensable el fortalecimiento en procesos de sensibilización en el tema de las capacidades y habilidades que apoyan la fuerza de trabajo que conforma esta población, promocionando proceso de desarrollo económico y social autónomo. La discapacidad debería ser entendida de manera natural en términos de habilidades sociales, económicas y educativas para que de la misma forma estas personas sean incluidas en las diferentes esferas de la sociedad, buscando la autonomía y participación activa de los sujetos quienes se deben empoderar y reconocerse como sujetos de derecho.

El quehacer de la profesión de Trabajo Social debe estar basado bajo la premisa de los principios que proclama la Federación Internacional de Trabajo Social (FITS) los cuales señalan que se debe pensar en y para el propicio desarrollo y bienestar de la población con discapacidad, sin olvidar que es necesario generar cambios que impliquen la garantía de sus derechos y sobre todo de su activa participación en la sociedad. De esta manera hay que reconocer que el trabajo con dicha población implica un alto grado de responsabilidad y dicho trabajo no puede estar pensado como una utopía sino que por el contrario se deben dirigir los esfuerzos en la creación de programas e investigaciones que impulsen la formulación de políticas enfocadas a reestablecer los derechos de las personas con discapacidad, promoviendo una sociedad inclusiva para el progreso de esta población, es importante hallar las maneras y estrategias para intervenir frente a ésta población que como

bien se ha mencionado a lo largo de este trabajo, ha sido y sigue siendo una población que frente a la sociedad es discriminada y limitada frente a posibilidades.

El Estado por ejemplo, deberá incluir dichas dimensiones en el diseño, formulación, promoción y reproducción de las políticas públicas dirigidas a la población con discapacidad, estipulando normas nacionales de accesibilidad para asegurar la participación de estas personas a nivel general (movilidad, acceso al transporte, a la salud, a la educación, etc.), además se hace necesario organizar campañas de información para aumentar el conocimiento y la comprensión a nivel social y comunitario en lo que a discapacidad se refiere.

El sector privado y empresarial, pueden materializar las dimensiones aquí propuestas haciendo énfasis dentro de sus procesos de selección y contratación de personal en incluir nuevas visiones de trabajo, que en este caso específicamente incluyan un interés en la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad, procurando la equiparación de oportunidades, así como también llevando a cabo procesos de capacitación de todo el personal para que dentro del ámbito profesional se tengan en cuenta nuevos conceptos de inclusión laboral basados en las posibilidades, las habilidades y capacidades de estas personas y de esta forma promover la participación activa en su entorno social inmediato como también incentivar un mayor nivel de autonomía y vida independiente para esta población, también abolir los impedimentos existente en el escenario bancario en cuanto al acceso a los procesos de préstamo y financiación para nuevos proyectos de emprendimiento, para que de esta forma las personas con discapacidad desarrollen su propio negocio (autoempleo).

Vale recordar que el autoempleo pretende lograr que la población se capacite y que pueda acceder al mercado laboral y desempeñarse en un trabajo por su cuenta sin depender de un empleador, para que de esa manera mejore su calidad de vida y la de su familia, y alcance un nivel superior en lo que a desarrollo humano refiere, esta modalidad de empleo entonces, se relaciona directamente con la línea de investigación a la que está adscrito el presente

ensayo, combatiendo una diversidad de problemáticas sociales con un alto impacto social además de económico, el autoempleo le permite a las personas garantizar las condiciones propicias para que las personas con discapacidad logren desarrollar sus potencialidades y así llevar una vida autónoma, independiente, creativa y productiva conforme con sus necesidades e intereses.

Al hablar de inclusión socio-laboral, no se refiere únicamente al hecho de contratar personas con discapacidad en su personal sino que más allá de eso se ubiquen estas personas en un área donde puedan desarrollar y explotar sus capacidades y potencializar sus habilidades, además de recibir constante capacitación para la ejecución de sus labores, brindándoles una mejor calidad de vida tanto personal, familiar como social dentro de un marco justo y digno, que refleje la realización de sus metas y sueños propuestos, así como ejercer su independencia y autonomía. Aquí cabe resaltar que la responsabilidad al contratar personas con discapacidad no recae solamente en las empresas sino también en el Estado, quien debe contribuir como primera instancia en facilitar y brindar los medios e incentivos para que las empresas y/o otros entes lleven a cabo el hecho y hallen la forma de beneficiar a estas personas vinculándolos en distintas áreas como a otras personas que no poseen discapacidad alguna.

Al igual que como la sociedad debe percibir a las personas con discapacidad en el ámbito laboral como sujetos con un particular potencial productivo y social para lo que es necesario promover los diversos espacios para su inclusión laboral y social, por lo cual se considera necesario fomentar procesos de sensibilización y formación encaminados a la superación de las construcciones sociales e históricas negativas persistentes en la cultura acerca de la población con discapacidad.

Estado y sociedad reconociendo estas personas como sujetos de derecho (incluyendo derechos sociales, económicos y políticos), merecedores del reconocimiento público por parte

del Estado, la sociedad y la familia teniendo en cuenta las distintas esferas en las que la sociedad exige desenvolverse.

Es necesario reconocer aquellos principios que dignifican la naturaleza generando procesos de aprendizaje basados en el reconocimiento, no sólo los propios derechos, en que los demás también los tienen, así mismo que esos procesos contribuyan a la deducción e la exclusión socio laboral que enfrenta la población con discapacidad promoviendo la equidad de oportunidades de acceso al escenario educativo, social, político y laboral.

Se considera de suma importancia que los diferentes actores que integran la sociedad y que juegan un papel importante en la inclusión socio laboral de personas con discapacidad (Estado, sector empresarial, sector educativo, comunidad, etc.) tengan en cuenta las dimensiones aquí propuestas como factores fundamentales que contribuyen para los procesos de inclusión que fomentan el Desarrollo Humano Integral, desde la perspectiva del acceso a derechos. Las dimensiones son empleabilidad, accesibilidad como derecho, acciones afirmativas y transversalización de la problemática, las cuales deberían de incluirse de manera ecuánime en las esferas anteriormente nombradas.

Para concluir y como posibles temas emergentes para futuras investigaciones relacionadas con el tema de discapacidad y vinculación socio laboral se considera fundamental reforzar en aspectos críticos en materia de las políticas públicas de discapacidad, recalcando los alcances y logros, pero también los vacíos existentes en las mismas, es decir en las Fortalezas, debilidades y propuestas incluso desde la perspectiva de la población a las cuales estas van dirigidas para de esta forma evaluar el alcance y la pertinencia las políticas ya estipuladas. Otro posible tema relacionado con la discapacidad es los canales o vías efectivos para disminuir de manera sustancial el desconocimiento y la construcción de prejuicios sociales, lo anterior en búsqueda de construir nueva concepciones que amplíen el horizonte inclusivo para la población con discapacidad, que actualmente es una preocupación

política, económica y social para diversas entidades gubernamentales. Se proponen como posibles temas de investigación el seguimiento de políticas públicas diseñadas y formuladas para estas personas, realizando seguimientos reflexivos a partir de las necesidades reales que exponen las personas con discapacidad, como también sería interesante conocer los procesos de contratación que llevan a cabo las empresas que contratan personal con discapacidad.

BIBLIOGRAFIA

- Álvarez, A. (2013). Medellín aún tiene cuentas pendientes con discapacitados. El Tiempo. Recuperado de <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-13195435>
- Aparicio, M.R., Estrada, L.A., Fernández, C., Hernández, R.M., Ruiz, M., Ramos, D,...Ángeles. (2005). Manual de antropometría. Recuperado de http://www.facmed.unam.mx/deptos/salud/censenanza/spi/unidad2/Antropometria_manualinnsz.pdf
- Ballén, A, M; (2013). El 64% de las empresas en Colombia no contratan personas en condición de discapacidad. Recuperado de <http://co.trabajando.com/contenido/noticia/9203/c/empresa/el-64-de-las-empresas-en-colombia-no-contratan-personas-en-condicion-de-discapacidad.html>.
- Baquero, I. (2012) “El enfoque diferencial en discapacidad como categoría política para el reconocimiento y la inclusión de personas con discapacidad víctimas del conflicto armado interno colombiano”.
- Brogna, P. (2005). El Derecho a la Igualdad... ¿O el Derecho a la diferencia? En: El Cotidiano Vol. 21, núm. 134. Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco – México. P. 42 - 55.
- Brogna, P. (2009). Visiones y revisiones de la discapacidad. En P. Brogna, visiones y revisiones de la discapacidad. México: Fondo de cultura Económica. P. 73-95.
- Brugué, Q (2011). Transversalidad: del concepto a la práctica, de las ideas a los resultados.

Carmona, F, J; Cerri, L, R; Rodríguez, A, P. (2007). Rampas Y Barreras: Hacia Una Cultura De La Inclusión De Personas Con Discapacidad. Universidad Católica Silva Henríquez – Chile. Editorial SENADIS. P.1 – 228.

Centro de Investigaciones para el Desarrollo. (s.f). Panorama laboral colombiano: alto desempleo, ingresos precarios. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

Cheshire, L. (2006). EDAMAT: Una herramienta practica para la transversalizacion efectiva de la discapacidad en la política y en la acción. Recuperado de <http://sid.usal.es/idos/F8/FDO18243/edamat.pdf>.

Comisión Presidencial coordinadora de la política del ejecutivo en materia de Derechos Humanos COPREDEH. Manual para la transversalizacion del enfoque de derechos humanos con equidad. Recuperado de <http://www.corteidh.or.cr/tablas/28829.pdf>

Consejo de Ubaté. (2014). Política pública para personas diversamente hábiles: “Porque creer en Ubaté, Vale la Pena”. Ubaté – Cundinamarca. P. 1-31. Recuperado de <http://concejoenubate.gov.co/wp-content/uploads/2014/05/PROYECTO-DE-ACUERDO-No.-03-DE-2014.pdf>

Consejo Distrital de Discapacidad (2007). Plan Distrital de Discapacidad. P. 122.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2012). Producción Estadística – (PES) glosario de términos gran encuesta integrada de hogares GEIH. Recuperado de http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/fichas/glosario_GEIH13.pdf.

Departamento Administrativo Nacional De Estadística. (2007). Resultados preliminares de la implementación del registro para la localización y caracterización de las personas con discapacidad Bogotá. Recuperado de <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/discapacidad/Bogota%20SEPT%202007.pdf>

Departamento Nacional de Planeación (2012).Evaluación institucional de la política nacional de discapacidad complementada con una evaluación de resultados cualitativos sobre la población con discapacidad. Recuperado de <https://sinergia.dnp.gov.co/Sinergia/Archivos/14e8d6cb-7c32-4595-b9b4-92383a828b80/Informe%20Final%20Evaluaci%C3%B3n%20Política%20Nacional%20de%20Discapacidad.pdf>.

- Engels, F. (1981). “El papel del trabajo en la Transformación del Mono en Hombre”. En: obras escogidas de Carlos Marx y Federico Engels en tres tomos. Editorial progreso: Moscú. P. 1-12.
- Eroles, C y Fiamberti H. (2002). Los derechos de las personas con discapacidad: Análisis de las convenciones internacionales y de la legislación vigente que los garantizan. Universidad de Buenos Aires. EUDEBA editorial. P. 1-172.
http://www.cud.unlp.edu.ar/uploads/docs/libro_eroles_fiamberti.pdf
- Federación Internacional de Trabajo Social (FITS). (2004). Principios Éticos del Trabajador Social. Adelaida – Australia. P. 1-5.
- Fundación Saldarriaga Concha. (2011). Inclusión laboral, educativa y urbana: una apuesta al desarrollo económico y social del país. Recuperado de http://www.saldarriagaconcha.org/index.php?option=com_content&view=category&id=103
- Gallart, M. Métodos cualitativos II. (1993). HOLOGRAMÁTICA – Facultad de Ciencias Sociales – UNLZ - Año IV, Número 7, V3 (2007), Centro Editor de América Latina, Bs. As. P. 123 – 146.
- Ghiotto, L y Pascual, R. (2010). Trabajo decente versus trabajo digno: acerca de una nueva concepción del trabajo. Revista Herramientas N° 44. Buenos Aires. P 1-4.
- Mercado, E. y García, L. (2009). La inserción laboral de las personas con discapacidad: una salida profesional para trabajadores sociales. Revista Portularia Vol. X, N° 1. P. 51-60.
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2015). Empleo protegido. Gobierno de España. Recuperado de <https://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/informacion/empMasInformacion.htm>
- Moreno, M. (2007). Políticas y concepciones en discapacidad: un binomio por explorar. Universidad Nacional. Bogotá Colombia.
- Muyor, J. 2011. La (con) ciencia del Trabajo Social en la discapacidad: Hacia un modelo de intervención social basado en derechos. Documentos de Trabajo Social n° 49. Facultad de Trabajo Social – Universidad de Almería. Malaga. P. 1 – 33.
- Olmos, P. (2009). Empleabilidad y adaptabilidad de los jóvenes con inteligencia límite y sus procesos de integración laboral. Hacia un modelo de formación y de orientación para su inserción en el mundo del trabajo. .p. 1-244. Recuperado de

<http://www.recercat.net/bitstream/handle/2072/41959/Treball%20de%20recerca.pdf?sequence=1>

OMS. (2011). Resumen Informe Mundial sobre la discapacidad. Recuperado de www.who.int/iris/bitstream/10665/75356/1/9789240688230_spa.pdf

ONU. (1995). Propuestas de acción para las personas con discapacidad. Editor Lumen. Argentina. P1-78.

ONU. (2006). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Estados Unidos. P. 2-42. Recuperado de <http://www.un.org/spanish/disabilities/convention/qanda.html>

Organización Mundial de la Salud (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad*.

Recuperado de http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf.

PNUD. (2012). Manual para la transversalización de la perspectiva de discapacidad en los programas y proyectos de desarrollo. Recuperado de http://www.hn.undp.org/content/honduras/es/home/library/democratic_governance/manual-para-la-transversalizacion-de-la-perspectiva-de-discapaci/

Portafolio (2013). Juan Valdez lleva a colombianos a trabajar por el mundo. Recuperado de http://www.portafolio.co/detalle_archivo/DR-109435.

Ramírez, L., Isaza, J., Afanador, B., Bueno, A., Uribe, P., Cardona, M., y Mancipe, E. Documento Línea de investigación de la facultad de ciencias económicas y sociales de la Universidad de la Salle - Equidad y Desarrollo (2011) Desarrollo Humano Integral y Sustentable (DHIS). P. 1-36.

Rapoport, A y López, F.A. (2005). Manual del curso básico: la accesibilidad en el servicio público. Recuperado de <http://www.recercat.net/bitstream/handle/2072/4758/CURSO%20B%20C3%81SICO%20completo.pdf?sequence=1>

Red Papaz (2010). Kit Papaz sobre inclusión. En: Guía para padres y madres con herramientas para lograr el reconocimiento de las diferencias, la eliminación de barreras para la participación y el fortalecimiento de la familia, la escuela y la sociedad. Recuperado de www.redpapaz.org/inclusion/index.php?option=com_content&view=arti...

Redacción economía y negocios (2014). Destacan empresas socialmente responsables. Recuperado de <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-13256397>.

Revista Internacional de Sociología (RIS). (2007). Capacidades y libertad: Una aproximación a la teoría de Amartya Sen. Vol. LXV N°47. Recuperado de helvia.uco.es/xmlui/bitstream/handle/10396/2209/50.pdf?sequence=1

Rojas, C. C. y Rubio, V. S. (2009). Inclusión: propósitos de todas y todos: memorias. Universidad Nacional de Colombia.

Sarmiento, G. (2013). La discriminación a los migrantes es mayor en el Área Metropolitana. El Tiempo Argentino. Recuperado de <http://tiempo.infonews.com/nota/51464/la-discriminacion-a-los-migrantes-es-mayor-en-el-area-metropolitana>

Sociologicus (2001). Estudios realizados sobre la asociación entre desempleo y salud mental. Recuperado de <http://www.sociologicus.com/portemas/trabajo/estudios.htm>.

Universia. (2014). El 64% de las empresas en Colombia no contratan personas en condición de discapacidad. Bogotá. Recuperado de <http://co.trabajando.com/contenido/noticia/9203/c/empresa/el-64-de-las-empresas-en-colombia-no-contratan-personas-en-condicion-de-discapacidad.html>