

ANÁLISIS DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN ESTADO DE
DISCAPACIDAD EN LOS SUPERMERCADOS DEL MUNICIPIO DE PALMIRA,
VALLE DEL CAUCA PARA EL PERIODO 2013 – 2014

DANNY ULISES BRITO MORA
IRMA JANAMEJOY MADROÑERO

UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
PALMIRA
2015

ANÁLISIS DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN ESTADO DE
DISCAPACIDAD EN LOS SUPERMERCADOS DEL MUNICIPIO DE PALMIRA,
VALLE DEL CAUCA PARA EL PERIODO 2013 – 2014

DANNY ULISES BRITO MORA
IRMA JANAMEJOY MADROÑERO

TRABAJO DE GRADO

DIRIGIDO POR
GUILLERMO LIZ CHAUX
ABOGADO, MAGISTER EN CRIMINOLOGÍA Y DERECHO PENAL, ESPECIALISTA EN
EN DERECHO LABORAL Y CONSTITUCIONAL, ESPECIALISTA EN TÉCNICAS PARA
LA DOCECIA

UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
PALMIRA
2015

Nota de Aceptación

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Palmira y Fecha (02 octubre 2015)

A Dios y a nuestras familias.

AGRADECIMIENTOS

Primero le agradezco a Dios por permitirme buscar la bendición de ser profesional, a mi padre que estaría orgulloso de mí, a mi madre que es una de las razones más grandes por las que me esfuerzo día tras día al igual que con mis hermanas, a mi compañera Irma Janamejoy con la que me llevo muchos recuerdos y gratitud para con ella y su familia, a mis profesores los cuales dispusieron de su tiempo para formarme y a la universidad en su totalidad de la que siempre quedare en deuda por hacerme muy feliz en gran parte de mi vida.

Danny Ulises Brito Mora

AGRADECIMIENTOS

Doy gracias a Dios primeramente porque es quien permite que mis sueños se hagan realidad, quien me ha dado lo más preciado que tengo en mi vida, mi familia.

Agradezco profundamente a mi papá, Efrén Janamejoy y a mi mamá Gloria Madroñero, porque son ellos los que han tomado la valentía de formar una familia, y lo han hecho de una manera excepcional, para mí, son los mejores administradores; sin el esfuerzo de ellos nada de esto hoy sería posible, los amo con todo mi corazón, son mi fuerza, mi motor, mi inspiración.

A mis hermanos, Ruberth y Neryto, que los amo, gracias por cada momento compartido de nuestras vidas, gracias por las aventuras que desde niños hemos vivido, no imagino mi vida sin ellos, gracias por su apoyo incondicional en cada momento.

A mis amigos, gracias porque hacerme sonreír, por el ánimo que siempre me dan, por ser mis compañeros en este proceso de vida y aprendizaje, a Evelyn, Yesenia y Luz Dary Alvarez, a mi negra Stephany Perea, a Jessy, Caro, Jhon y a todos los que de una u otra forma hicieron parte de este trabajo.

A los profesores y universidad que hacen parte fundamental del aprendizaje como profesionales y como personas para dar lo mejor de nosotros a una sociedad que día a día lo necesita más.

A mi compañero de trabajo, Danny Ulises Brito Mora, gracias por el apoyo.

Irma Janamejoy Madroñero

CONTENIDO

1 ANTECEDENTES.....	10
2 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	14
3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	15
4. OBJETIVOS	15
4.1 OBJETIVO GENERAL	15
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	15
5. JUSTIFICACIÓN.....	16
6. MARCO CONTEXTUAL	17
7. MARCO CONCEPTUAL	23
8. MARCO TEÓRICO	27
9. MARCO JURIDICO	37
10. METODOLOGIA	42
10.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	42
10.2 POBLACIÓN Y MUESTRA	42
10.3 TECNICAS DE RECOLECCION DE INFORMACION	43
11. CAPÍTULO I: ESTABLECER EL MARCO JURÍDICO LEGAL QUE REGULA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS DISCAPACITADAS EN COLOMBIA	49
12. CAPITULO II: CARACTERIZAR LA POBLACIÓN DISCAPACITADA CONTRATADA POR LAS GRANDES SUPERFICIES EN PALMIRA.....	58
13. CAPITULO III: ESTABLECER LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS PERSONAS EN ESTADO DE DISCAPACIDAD CONTRATADAS EN LOS SUPERMERCADOS DE PALMIRA	66
14. CONCLUSIONES	76
15. RECOMENDACIONES	79
16. BIBLIOGRAFÍA.....	80

TABLA DE GRAFICOS

ILUSTRACIÓN 1: BANDERA, PALMIRA VALLE DEL CAUCA	18
ILUSTRACIÓN 2: ESCUDO, PALMIRA VALLE DEL CAUCA.....	19
ILUSTRACIÓN 3: UBICACIÓN GEOGRÁFICA, PALMIRA	21
ILUSTRACIÓN 4: DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO.....	59
ILUSTRACIÓN 5:DISTRIBUCIÓN POR RANGO DE EDAD.....	60
ILUSTRACIÓN 6:CLASIFICACIÓN SEGÚN ETNIA.....	61
ILUSTRACIÓN 7:CLASIFICACIÓN POR TIPO DE DISCAPACIDAD.....	62
ILUSTRACIÓN 8:ASISTE A UN SERVICIO DE REHABILITACIÓN	63
ILUSTRACIÓN 9:EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD QUE SABEN LEER Y ESCRIBIR	64
ILUSTRACIÓN 10: NIVEL DE ESCOLARIDAD	65
ILUSTRACIÓN 11: ENTRADA DEL CAÑAVERA DEL CEMENTERIO PALMIRA.....	68
ILUSTRACIÓN 12: RAMPA DEL CAÑAVERAL	69
ILUSTRACIÓN 13: RAMPA DEL CAÑAVERAL	70
ILUSTRACIÓN 14: RAMPA DEL CAÑAVERAL.....	71
ILUSTRACIÓN 15: ESTACIONAMIENTO PARA DISCAPACITADOS	72
ILUSTRACIÓN 16: RAMPA POR EL ESTACIONAMIENTO	73
ILUSTRACIÓN 17: BAÑOS PARA PERSONAS DISCAPACITADAS	74
ILUSTRACIÓN 18: CARRITO DE COMPRAS PARA PERSONAS DISCAPACITADOS	75
ILUSTRACIÓN 19: FOLLETO.....	77
ILUSTRACIÓN 20: FOLLETO.....	77

LISTA DE TABLAS

TABLA 1: FICHA TÉCNICA.....	43
TABLA 2: CRONOGRAMA	47
TABLA 3: TABLA DE PRESUPUESTO.....	47

ANÁLISIS DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN ESTADO DE DISCAPACIDAD EN LOS SUPERMERCADOS DEL MUNICIPIO DE PALMIRA, VALLE DEL CAUCA PARA EL PERIODO 2013 – 2014

1 ANTECEDENTES

La discriminación hacia las personas con discapacidad existe desde la prehistoria, en donde a las personas que adquirían algún tipo de discapacidad eran eliminadas porque consideraban que no aportaban y por lo tanto atrasaban las actividades del grupo; Aunque recientemente se han encontrado registros de que usaban métodos rústicos de curación para ayudarlas, lo que significa que no en todas las sociedades humanas existía un rechazo hacia quienes sufrían algún tipo de discapacidad¹ lo cual no era conveniente para la supervivencia de las comunidades. También se consideraba la llegada de un bebé con discapacidad como un castigo divino por los pecados cometidos de los padres o como una señal del rompimiento de los acuerdos con los dioses por lo cual se avecinaban distintas catástrofes.

Las primeras actitudes de aceptación de las discapacidad en las personas por parte de la sociedad, se dio cuando los soldados en las guerras sufrían alguna mutilación o daño, que lo sometieran a una limitación de por vida, a estas personas no se las veía como deformes, sino al contrario como héroes, además tampoco eran vistos como castigos de los dioses puesto que su discapacidad fue adquirida defendiendo a su pueblo.

El 26 de junio de 1945 con la carta a las Naciones Unidas en su artículo número 1 se habla de la igualdad en todos sus ámbitos y para todas las personas, dando así una luz de esperanza a un largo camino – que aún no termina- hacia una sociedad incluyente.

“Fomentar entre las naciones relaciones de amistad basadas en el respeto al principio de la igualdad de derechos y al de la libre determinación de los pueblos, y tomar otras medidas adecuadas para fortalecer la paz universal; Realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario, y en el desarrollo y estímulo del respeto

¹ UNIVERSITAT DE LES ILLES BALEARS. Mirada histórica de la discapacidad. Fci.uib.es [En línea], [Consultado el 25 de Agosto de 2014]. Disponible en internet: http://fci.uib.es/Servicios/libros/articulos/di_nasso/Historia.cid220290

a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión”².

Desde allí, las naciones unidas han lanzado declaraciones, pactos, programas y demás documentos a favor de las personas en estado de discapacidad procurando que se cumplan.

Otro documento importante es la Proclamación del Decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos (1983 – 1992), ya que dieron lugar a actividades en pro del mejoramiento en la calidad de vida de las personas en estado de discapacidad; se enfatizó mucho en la obtención de recursos financieros para la mejora de las oportunidades de empleo y educación.

Este decenio desencadenó hechos muy relevantes y de gran importancia, tal como lo fue las Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en 1993, que “representan el firme compromiso moral y político de los gobiernos respecto de la adopción de medidas encaminadas a lograr la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad”.³

Fue en el año 1997 que en nuestro país, Colombia, se lanzó la ley 361, allí se establecen mecanismos de integración social para las personas con limitaciones; esta ley es también conocida como “ley clopatofsky” ya que, el entonces senador Jairo Clopatofsky Ghisays fue quien la creó e impulsó hasta su aprobación; se compone de 73 artículos que propende la inclusión en todos los ámbitos para poder llevar una vida digna y sin discriminaciones hacia las personas que tengan algún tipo de discapacidad. En el capítulo IV de la ley 361, es decir desde el artículo 22 hasta su artículo 34 se establecen las normas inclusivas para que las personas en estado de discapacidad sean integradas a la vida laboral, con todas las garantías necesarias para que lleve una vida plena con todos sus derechos como cualquier otra persona lo hace.

A demás es importante tener en cuenta que esta ley otorga beneficios tributarios a los empleadores que incluyan en su nómina a un porcentaje determinado de personas en estado de discapacidad, lo que en ocasiones ha llamado la atención de empresarios para vincular laboralmente dichas personas.

En el año 2006, las Naciones Unidas aprobaron la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad; es un documento que consta de 50 artículos con el fin de promover, para todas las naciones participantes, el rechazo de la discriminación, exclusión y demás actos que se realicen en contra de los derechos

² NACIONES UNIDAS. Carta a las Naciones Unidas. Un.org [En línea], [Revisado 10 Agosto 2014]. Disponible en internet: <http://www.un.org/es/documents/charter/chapter1.shtml>

³ NACIONES UNIDAS. Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Un.org [En línea], [Revisado 15 de Agosto 2014]. Disponible en internet: <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=498>

que todas las personas con discapacidades deben tener, no solo los fundamentales, sino los necesarios para que lleven una vida digna e igual en la sociedad. En el preámbulo de dicha convención se aclaran las razones que llevaron a la realización de dicho documento, y es notoria la preocupación ya que en el punto K del preámbulo se dice lo siguiente:

“Observando con preocupación que, pese a estos diversos instrumentos y actividades, las personas con discapacidad siguen encontrando barreras para participar en igualdad de condiciones con las demás en la vida social y que se siguen vulnerando sus derechos humanos en todas las partes del mundo”⁴

Teniendo en cuenta el año en que se lleva a finalidad este documento no cabe duda de que los esfuerzos por la igualdad de las personas con discapacidades es deficiente, ya que como inicialmente lo mencionamos, fue desde el año 1945 con la carta a las Naciones Unidas cuando se establecieron principios de igualdad para los discapacitados, desde allí se han realizado varios documentos en pro de estos objetivos, algunos de ellos son:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Rehabilitación Social de las personas físicamente impedidas, Resolución 309 E (XI) del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, del 13 de julio de 1950.
Readaptación de los inválidos, Resolución 1086 E (XXXIX) del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, del 30 de julio de 1965.
- Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social (1969)
- Declaración de los Derechos del Retrasado Mental (1971)
- Declaración Universal de los Derechos del Impedido (1975)
- Aplicación de la Declaración de los Derechos del Impedido (1976)
- Proclamación del Año Internacional del Impedido de 1981
- Evaluación del Año Internacional del Impedido (1981)
- Adopción del Programa de Acción Mundial para Impedidos (1982)
- Proclamación del Día Internacional de las Personas Discapacitadas: a celebrarse el día 3 de Diciembre de cada año.

En el municipio de Palmira, Valle del Cauca, durante el periodo 2012 - 2013 se realizó el “Registro de localización y caracterización de las personas con

⁴ NACIONES UNIDAS. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Un.org [En línea], [Revisado 15 de Agosto 2014]. Disponible en internet: <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

discapacidades del municipio de Palmira”⁵; donde se pudo determinar cualitativamente las características de la población discapacitada.

⁵ CLUB ACTIVO 20-30 PALMIRA. Registro de localización y caracterización de las personas con discapacidades del municipio de Palmira. Activo2030palmira.org [En línea], [Revisado el 3 de agosto 2014]. Disponible en internet: <http://www.activo2030palmira.org/portal/images/docs/censo.pdf>

2 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Según el Registro de localización y caracterización de personas con discapacidad en Palmira⁶, actualmente existen 7.070 personas con algún tipo de discapacidad, ya sea de movilidad, auditiva, visual, sistémica, cognitivo, psicosocial, enanismo, múltiple, entre otros. Donde el 46% son mujeres y el 54% restante son hombres; La cifra es preocupante, cuando nos damos cuenta que según este último censo, de los 7.070 personas en estado de discapacidad solo se encuentran trabajando 490 lo que representa un 7% (aproximado). Pero no es el único problema que se presenta en esta población, ya que en este mismo estudio muestra que un del total de las personas discapacitadas tan solo 20 de ellas tienen un nivel de escolaridad universitario y 2 de postgrado es decir que las otras 7.048 personas restantes están en los niveles de escolaridad preescolar (207), básica primaria (2.457), básica secundaria (1.456), técnico o tecnológico (130) y ninguno (2.798). Las cifras anteriormente mencionadas dan un brochazo de la problemática que enfrentan las personas con algún tipo de discapacidad en una sociedad ¿discriminadora? O ¿sin infraestructura apropiada? Tal vez desconocen la existencia de una ley que desea incluir a la población discapacitada a una sociedad no solo en el ámbito laboral, sino de salud, recreación, educación, entre otros. Son muchas las preguntas que surgen a raíz de esta investigación, donde se desean establecer niveles de inclusión laboral en los supermercados del Municipio de Palmira, ya que estos constituyen una fuente de empleo importante, bien sea de puestos de trabajo directos o indirectos.

⁶ (NACIONES UNIDAS. Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Un.org [En línea], s.f.) CLUB ACTIVO 20-30 PALMIRA. Registro de localización y caracterización de las personas con discapacidades del municipio de Palmira. Activo2030palmira.org [En línea], [Consultado 3 de agosto 2014]. Disponible en internet: <http://www.activo2030palmira.org/portal/images/docs/censo.pdf>

3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es el nivel de inclusión laboral de los discapacitados por los supermercados de la ciudad de Palmira en el periodo 2013-2014?

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar el nivel de inclusión laboral para las personas en estado de discapacidad que se tiene en los supermercados del municipio de Palmira, Valle del Cauca.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer el marco jurídico legal que regula la inclusión laboral de personas discapacitadas en Colombia.
- Caracterizar la población en estado de discapacidad contratada por las grandes superficies en Palmira.
- Establecer las condiciones laborales de las personas en estado de discapacidad contratadas en los supermercados de Palmira.

5. JUSTIFICACIÓN

Esta investigación pretende que las personas en estado de discapacidad sean tenidas en cuenta en el ámbito laboral para que el índice de desigualdad se reduzca y de esta manera ayudar a que el país no vea afectada su productividad y al mismo tiempo mejorar el desempeño económico.⁷

Este trabajo de investigación buscará demostrar que la comunidad discapacitada tiene mucho que aportar a nuestra nación si se les da la oportunidad, también ayudara a difundir información a las organizaciones sobre los beneficios que otorga el estado por tener dentro de sus filas a trabajadores con algunas limitaciones físicas, mentales, psíquicas o sensoriales.

Además buscará mejorar las oportunidades de una mayor integración a la sociedad colombiana y mejorar el nivel de vida de las personas discapacitadas, tomando como soporte la constitución y las diferentes leyes que se han aprobado a favor de esta comunidad.

⁷ DESARROLLO Y CULTURA. Desigualdad y tendencia al estancamiento en Colombia.

6. MARCO CONTEXTUAL

Reseña histórica

Este estudio se llevará a finalidad en el municipio de Palmira Valle del Cauca, que fue fundada en 1969 por ordenanza de la Asamblea Departamental, pero su nacimiento fue en el año de 1680 donde tiempo después con la presidencia del coronel FRANCISCO de PAULA SANTANDER y la Ley No. 156 del 25 de junio de 1824 se le da el reconocimiento como ciudad Colombiana con el nombre de Villa de las Palmas el cual sus habitantes por rebelión a la corona española lo cambiaron a Palmira.

La ciudad de Palmira está ubicada al suroccidente del territorio Colombiano y por la cual fluye el río Cauca, la ciudad se ubica en el cruce de varios caminos lo cual le resulta muy conveniente para sus actividades económicas, además su cercanía al mar, a su capital del departamento que es Santiago de Cali, al paramo y por la cual pasa la vía panamericana hacen que sea un sitio ideal para desarrollarse una gran ciudad cosmopolita⁸.

Los principales símbolos son la bandera, el escudo y el himno de Palmira.

La bandera fue creada en el año 1941 por el señor HERNANDO VELASCO MADRIÑAN, esta tiene franjas horizontales con los colores blanco, verde y amarillo, los cuales simbolizan a la paz, el trabajo de su gente, la agricultura, la riqueza y los frutos de sus tierras⁹.

⁸ ALCALDIA DE PALMIRA. Historia de nuestros barrios. Alcaldía de Palmira-Palmira avanza [En línea], [Revisado 21 agosto 2014]. Disponible en internet: <http://www.palmira.gov.co/historia-de-nuestros-barrios>

⁹ ALCALDIA DE PALMIRA. Nuestros símbolos. Alcaldía de Palmira-Palmira avanza [En línea], [Revisado 21 agosto 2014]. Disponible en internet <http://www.palmira.gov.co/nuestros-simbolos>

Ilustración 1: Bandera, Palmira Valle del cauca



Fuente: Hernando Velasco Madriñan.

En 1924 el señor RICARDO NIETO quien fue poeta diseñó el escudo de la ciudad de Palmira valle, el cual fue adoptado a través de un escrito del poema canto a Palmira.

El escudo está dividido en 3 partes, en el primero se puede apreciar el sol el cual refleja el pensamiento de Bolívar, en el segundo aparecen tres palmas, lo cual hace referencia al nombre que se le dio a la ciudad de Palmira y en el tercero y último un brazo martillando un corazón lo cual simboliza el trabajo de nativos y extranjeros por sacar adelante a la ciudad capital del agro. El escudo también posee un par de ramos al inferior que lo sostienen y simbolizan a gloria de nuestra tierra¹⁰.

¹⁰ ALCALDIA DE PALMIRA. Nuestros símbolos. Alcaldía de Palmira-Palmira avanza [En línea], [Revisado 21 agosto 2014]. Disponible en internet <http://www.palmira.gov.co/nuestros-simbolos>

Ilustración 2: Escudo, Palmira Valle del Cauca



Himno al municipio de Palmira fue escrito por FRANCISCO BARAHONA RIVERA y la música fue compuesta por SOLOM ESPINOSA.

“CORO

Circundando de estriadas palmeras
y ceñido de perlas y de oro,
hoy te yergues portando el tesoro
oh magnifico pueblo sonoro
de cien primaveras. (Bis)

PRIMERA ESTROFA

Te sirvió de nodriza la gloria
de pañales las patrias banderas,
sangre prócer rego tus praderas
y nutrido de sabias proceras
Libertado surgiste a la historia. (Bis)

SEGUNDA ESTROFA

Reconstruye simbólico rito
en los surcos hundiendo la azada
y brindando tu entraña rasgada
por que como tú como el ave sagrada
te desangras nutriendo al proscrito.
Gloria a ti que has luchado al conjuro
de tu empuje dinámico y fiero,
En la tierra clavando el acero

para hacer de tu entraña un granero
providente ciudad del futuro.”¹¹

Economía de Palmira

Sus actividades económicas son ganadería, industrial, comercio, minería, centros comerciales y la más importante la agrícola, ya que es conocida como la capital agrícola de Colombia debido a sus cultivos de café, tabaco, cacao, arroz, maíz, fríjol, yuca, papa, algodón, soya, plátano, sorgo, hortalizas, frutales y resaltando la caña de azúcar sobre los demás cultivos.

El hablar de la caña de azúcar da lugar a todo un proceso que necesariamente debe tocar a la región vallecaucana. Sus orígenes están claramente establecidos cuando SEBASTIÁN de BEL ALCÁZAR la trae desde las Antillas a su finca La Estancia en Yumbo. Las generaciones de hoy no alcanzan a imaginar el largo proceso para el establecimiento y desarrollo de lo que son los actuales cultivos de caña en Palmira y el Valle del Cauca.

Don SANTIAGO EDER tras adquirir en remate los bienes de JORGE ENRIQUE ISAAC, revitalizó las siembras de las suertes de caña e importó el primer molino o trapiche con rueda hidráulica de metal, para reemplazar a las ruedas hidráulicas de madera que habían sido construidas por los españoles en tiempos pasados. Con esto aumentó sobremanera la producción de azúcar, la cual pasaría del rudimentario azúcar de pan a otro más higiénico y de mayor competitividad en los mercados nacionales y extranjeros.

Años después se constituyó una de las industrias más importantes del Valle del Cauca y Palmira fue epicentro de estos desarrollos con la fundación y posterior inauguración del Ingenio Manuelita durante los primeros años del siglo XX. Un siglo que marcó un señalamiento de progreso y de evolución social y empresarial para Palmira.

Palmira mantiene su carácter agrícola debido a que se encuentra privilegiada por sus suelos fértiles y abundantes aguas que permiten desarrollar la agricultura a gran escala.

El Ingenio Central Tumaco, la Hacienda Oriente, Harinera del Valle, Sucromiles, Italcol de Occidente, Industrias Lehner, Andina, Ingenio Manuelita, INVAL,

¹¹ ALCALDIA DE PALMIRA. Nuestros símbolos. Alcaldía de Palmira-Palmira avanza [En línea], [Revisado 21 agosto 2014]. Disponible en internet <http://www.palmira.gov.co/nuestros-simbolos>

IMECOL, Muebles Oben, La Gitana, Colombates, Induvases, entre otras, son algunas de las empresas que han aportado de manera significativa al desarrollo económico de la ciudad.

En la actualidad Palmira cuenta con más de 6.000 empresas registradas en la Cámara de Comercio dentro de las cuales los sectores más representativos son: el comercio, la industria manufacturera, transporte, hoteles y restaurantes, inmobiliarias y agroindustriales.

Geografía de Palmira

Ilustración 3: Ubicación geográfica, Palmira



Fuente: Google maps

Palmira se ubica dentro de la región Sur del valle del Cauca, sobre las coordenadas 3°31'48" de latitud norte y 76°81'13" de longitud al oeste de Greenwich. Limita al Norte con el municipio de El Cerrito, al Este con el departamento del Tolima, al Sur con los municipios de Pradera y Candelaria y al Oeste con los municipios de Cali, Yumbo y Vijes.

De igual forma, la Ley 65 de 1909, modificada por Ordenanza 149 de 1961 dio los límites detallados del Municipio que se fijan así:

Desde el punto de la Cordillera Central, frente a las fuentes del río Flores Amarillas, una línea recta hasta encontrar éstas: este río abajo hasta el río Agua clara, éste abajo hasta el río Bolo, éste abajo hasta 100 metros hacia el occidente del puente sobre el río Bolo en la carretera Central, de aquí el límite sigue por el Cauca Seco del Bolo Viejo hasta las bocas de Filipí en el Guachal, de donde partiendo hacia el sudoeste se sigue como límite el antiguo cauce del Cauca,

llamado Cauca Seco, hasta encontrar el río Cauca, éste abajo hasta las bocas del río Amaime, éste arriba hasta su nacimiento en la Cordillera Central, por el perfil de ésta hacia el sur, hasta el punto de partida.

El municipio de Palmira cuenta con una superficie de 1.123 Km², de los cuales 370 Km² corresponden al piso térmico cálido, 234 Km², al templado; 231 Km², al frío y 288 Km², al páramo.

Demografía de Palmira

El territorio de Palmira en su conjunto (zona plana y zona de ladera), corresponde a un sistema de asentamientos de distinto orden (de población, industriales, institucionales). La división política administrativa en comunas del municipio de Palmira está conformada por dos sistemas: uno urbano (barrios) y uno rural (corregimientos). El primero está estructurado por comunas, desde la No. 1 hasta la No. 7 y el segundo desde la No. 8 hasta la No. 16.¹²

Tiene una población de aproximadamente 278.388 habitantes donde el 2,5% de las personas son discapacitadas de los cuales la mayoría son de movilidad con 2.405, cognitivas con 750, psicosocial con 490 y auditiva con 475 entre otras.

¹² MARKETING,, Palmira. Citymarketing en Ciudades intermedias: Caso Palmira. <http://www.palmira.gov.co/>

7. MARCO CONCEPTUAL

A continuación se presenta los diferentes conceptos que serán utilizados en el desarrollo del proyecto de la tesis “análisis de la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad física en los supermercados de Palmira valle para el periodo 2013-2014”.

Triangulación ¹³

Es la aplicación y combinación de varias metodologías de la investigación en el estudio de un mismo fenómeno.

Podemos decir que hay una primera forma de triangulación que toma en cuenta distintos y variados tiempos, espacios y sujetos de investigación. Una segunda forma de atender a la triangulación, tiene que ver con incorporación de varios observadores para recoger los mismos datos en lugar de confiarle la tarea a uno solo. La tercera forma, se refiere a la utilización de más de un esquema teórico, o teoría o desarrollo conceptual unitario para interpretar los resultados. Y el cuarto modo de triangulación recurre al uso de más de un método o en la habilitación de más de una técnica dentro de un método para obtener los datos y para analizarlos. Esta última categoría es generalmente la forma más conocida de entender la triangulación y por mucho refleja la disputa entre procedimientos cuantitativos y cualitativos o de consistente simbiosis entre ellos. El quinto procedimiento aceptado por Denzin propone la utilización simultánea de por lo menos dos de los procedimientos mencionados en las categorías anteriores.

Discapacidad

Modelo médico o modelo clásico:

Basado en la medición de las capacidades de las personas, es decir en la cuantificación sobre la base de la ausencia de determinadas funciones u órganos corporales. ¹⁴

¹³ UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MEXICO. Triangulación: Procedimiento incorporado a nuevas metodologías de investigación. Revista digital universitaria [En línea], [Revisado el 03 de septiembre de 2014]. Disponible en internet: <http://www.revista.unam.mx/vol.10/num8/art53/int53.htm>

¹⁴ PEREZ BUENO, Luis Cayo. Discapacidad, Derecho y Políticas de inclusión [en línea]. Madrid: Grupo editorial Cinca, S.A, 2010. [Revisado el 03 de Septiembre de 2014]. Disponible en internet: https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=erwX6-V0jpYC&oi=fnd&pg=PA7&dq=discapacidad+termino+de+derecho&ots=kE1jXjjVvK&sig=7_QC3r7XL3zuNmU05BxE2V068nw#v=onepage&q=discapacidad%20termino%20de%20derecho&f=false

Modelo social:

La discapacidad no es un atributo de las personas, sino el resultado de un complejo conjunto de condiciones, muchas de las cuales están originadas o agravadas por el entorno social. Por consiguiente la solución exige la acción social, y la sociedad tiene responsabilidad colectiva de realizar las modificaciones necesarias en el entorno para facilitar la plena participación en cada una de las esferas de la vida social de las personas con discapacidad.

El término “discapacidad” significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.

Discriminación contra las personas con discapacidad¹⁵

Significa toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

No constituye discriminación la distinción o preferencia adoptada por un Estado parte a fin de promover la integración social o el desarrollo personal de las personas con discapacidad, siempre que la distinción o preferencia no limite en sí misma el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad y que los individuos con discapacidad no se vean obligados a aceptar tal distinción o preferencia. En los casos en que la legislación interna prevea la figura de la declaratoria de interdicción, cuando sea necesaria y apropiada para su bienestar, ésta no constituirá discriminación.

Discriminación¹⁶

¹⁵ UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA. Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad. [Usergioarboleda.edu.co](http://usergioarboleda.edu.co) [En línea], [Revisado el 04 de Septiembre de 2014]. Disponible en internet:

¹⁶ UN ACERCAMIENTO A LA DISCRIMINACION. Comisión de derechos humanos del estado de México.pdf. [Consultado 10 de septiembre 2014]. Disponible en internet: <http://www.codhem.org.mx/localuser/codhem.org/difus/libros/libro%20discriminacion.pdf>

Toda distinción, exclusión, restricción, preferencia, omisión y cualquier otra diferencia o trato fundados en la religión o las creencias, que tenga por fin o por efecto imposibilitar, directa o indirectamente, sea de manera deliberada o no, el ejercicio igualitario de los derechos humanos y de las libertades fundamentales en la vida civil, política, social, económica o cultural.

Desigualdad social

Desde un enfoque socio histórico:

Es una construcción socio-histórica, expresión de las formas específicas de estructuración de lo social que han gestado los seres humanos a lo largo de su historia y que impiden el reencuentro, en un nivel superior, de los fundamentos del igualitarismo. De donde la tarea política prioritaria es la construcción de un nuevo orden social (político, social y económico) sustentado en la propiedad colectiva de los medios de producción y en la distribución socializada de la riqueza social.

Desde un enfoque socio cultural:

Es la resultante de un proceso de construcción socio-cultural. Si bien se reconoce que los individuos están desigualmente dotados de inteligencia, talentos, habilidades, recursos físicos y biológicos, se sostiene que no existe sociedad alguna en la cual estos elementos, en sí mismos, y por definición, constituyan una fuente de diferenciación social, y en tanto tales, el fundamento de la desigualdad social. Pero si las desigualdades sociales no tienen un sustrato biológico.

Minorías étnicas¹⁷

Según la definición dada en 1977 por Francesco Capotorti, Relator Especial de la Subcomisión de Prevención de Discriminaciones y Protección a las Minorías, una minoría es:

Un grupo numéricamente inferior al resto de la población de un Estado, que se encuentra en una posición no dominante y cuyos miembros, que son nacionales del Estado, poseen características étnicas, religiosas o lingüísticas diferentes de las del resto de la población y manifiestan, aunque sólo sea implícitamente, un sentimiento de solidaridad para preservar su cultura, sus tradiciones, su religión o su idioma.

Dependencia personal

¹⁷ DESIGUALDAD SOCIAL EN AMERICA LATINA.pdf. Minor Mora Salas, Juan Pablo Perez, Fernando Cortez.[Consultado 12 de septiembre de 2014]

La Dependencia personal es la incapacidad funcional para el desarrollo de actividades de la vida diaria y para requerir ayuda para su realización. Una persona dependiente es porque no puede valerse por sí misma y necesita asistencia de alguien o de algo.

Marginación

La marginación social parte de una situación conflictiva más o menos permanente entre el individuo y el entorno social, determinada por la interacción de esa persona con la situación económica, social, escolar, personal, etc. Esta interacción es ideográfica. Va que aunque existen situaciones objetivas de marginación pobreza, deficiencias físicas o psíquicas, grupos étnicos, etc. el individuo y el grupo social interpretan la situación y le asignan un significado, Para Lobrot (1976) existe marginación cuando las exigencias esenciales de los individuos no son satisfechas, estas exigencias varían en función de las épocas y del nivel general de la colectividad. Esto implica que se puede encontrar marginación cuando las exigencias del sujeto son elevadas y no pueden ser satisfechas o cuando la sociedad no se adapta a las exigencias del individuo, porque es un nivel elevado de exigencias, porque tiene una actitud agresiva hacia él o porque no dispone de los medios para satisfacerle.

8. MARCO TEÓRICO

Las Teoría de los derechos humanos¹⁸

Las teorías de los derechos humanos en particular se han venido cimentando desde la ilustración en una serie de referentes que resultan excluyentes para las personas con discapacidad. Este problema no ha sido resuelto por las grandes concepciones contemporáneas de la justicia. Una buena y completa teoría de los derechos debe incluir en términos de igualdad a las personas con discapacidad lo que exige una revisión profunda de algunos de sus presupuestos básicos. Dicha inclusión se presenta como un reto teórico urgente que es necesario afrontar para abordar de manera razonada las reformas legales que deben realizarse en la práctica, pero no es adecuado decir que las teorías de los derechos humanos no cobijen a las personas discapacitadas, sino que se plantea una mayor intervención por parte de estas.

Los derechos fundamentales son derechos humanos positividades en un ordenamiento jurídico concreto. Es decir, son los derechos humanos concretados espacial y temporalmente en un estado concreto. La terminología de los derechos humanos se utiliza en el ámbito internacional porque lo que están expresando es la voluntad planetaria de las declaraciones internacionales, la declaración universal de los derechos humanos frente al derecho fundamental.

Destacar que los derechos humanos son propios de la condición humana y por tanto son universales, de la persona en cuanto tales, son también derechos naturales, también son derechos presta tales y superiores al poder político que debe respetar los derechos humanos. Se decía también que eran derechos ligados a la dignidad de la persona humana dentro del estado y de la sociedad. Lo que interesa destacar es que si los derechos fundamentales son derechos humanos, tienen éstos también las características que hemos reconocido a los derechos humanos. Por tanto, a los derechos fundamentales no la crea el poder político, ni la Constitución, los derechos fundamentales se imponen al estado, la constitución se limita a reconocer los derechos fundamentales, la Constitución propugna los derechos fundamentales, pero no los crea.

Las dignidades vulneradas, los derechos humanos violentados, las relaciones de igualdad y equidad resquebrajadas, las libertades negadas, refieren a una injusticia.

¹⁸ JESUS GONZÁLEZ AMUCHÁSTEGUI. Las teorías de los Derechos humanos. Juridicas.unam.mx [En línea], [Revisado 4 Septiembre 2014]. Disponible en internet: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/rap/cont/105/pr/pr6.pdf>

Es más fácil hablar de injusticia de los derechos humanos violentados que de la justicia. La justicia es oscura; la injusticia es clara. Sabemos mejor qué es la injusticia, pero es mucho más difícil hablar de qué es la justicia. ¿Por qué? Porque hay un testigo de la injusticia que es la víctima. La víctima puede decir: aquí hay injusticia. Pero no hay testimonio posible de la justicia (nadie puede decir, yo soy el justo...). No obstante, el estar de lado de las víctimas (Foucault), ese compromiso moral de defensores, estudiosos, activistas y funcionarios comprometidos con los derechos humanos no resulta fácil. No lo es teóricamente, respecto del discernimiento de quien es la víctima, y, no lo es moralmente en cuanto a la credibilidad y confiabilidad de las maneras de designar a las víctimas (ya hemos visto como es una operación y una racionalidad políticas las que determinan, en primera instancia, quién es víctima y quién no lo es).

Existe una asimetría entre la víctima de la injusticia y la idea de justicia, entre la víctima de una violación a los derechos humanos y el proyecto práctico y discursivo del movimiento de los derechos humanos. La tradicional disonancia entre el derecho, su carácter procedimental y la justicia, su determinación valorativa, explota. Sin olvidar los problemas radicales existentes respecto al testimonio de la víctima y las narrativas del sufrimiento.

Tenemos que la víctima se define a sí misma. La víctima se presenta como tal, como víctima; el asunto es devastador, no sólo por el dolor y la pulsión compasiva que provoca; es un problema de conocimiento que se degrada en una cuestión de credibilidad. Va a ser necesario que le creamos a la víctima.

Que su queja sea creíble para completar el círculo de reciprocidad necesario para el reconocimiento de su carácter de víctima. En tal caso, la noción de víctima se vuelve una cuestión de creencia. ¿Le crees a quien se presenta como víctima que sí lo es o no? Se estatuye un obstáculo que pone en tensión la creencia con el saber, ese es el callejón sin salida que se deriva de la auto designación de la víctima, o si se quiere, se puede plantear en términos de que la injusticia nos va a ser revelada a partir de la presentación de una queja; entonces, la determinación de la injusticia estará ligada a la protesta de la víctima. No obstante, se sabe que hay diversos tipos de queja: la queja neurótica (estudiada por el psicoanálisis), la queja que no plantea la cuestión de la injusticia (el resentimiento en el pensamiento de Nietzsche, por ejemplo); quejas que no crean ninguna justicia.

Con frecuencia, la queja se agota en una demanda al otro y no es realmente un testimonio de injusticia.

Lo que va a validar o incrementar la credibilidad de la víctima habrá de ser la calidad de su queja, de su reclamo. Así, eliminar el obstáculo implícito en la auto-designación de la víctima lleva al esfuerzo de superar el ámbito de creencia en el

que ha quedado emplazada la cuestión del reconocimiento y la identidad de la víctima en cuanto tal. Tendrá que ser probada la idoneidad de la víctima, tendrá que demostrar su carácter de víctima, exhibir las pruebas de su sacrificio, de su sufrimiento, pruebas materiales de la violencia padecida. En ello radica el incentivo, la tentación de mostrar el cuerpo sufriente, el espacio físico del dolor.

Teoría de la justicia ¹⁹

- **El papel de la Justicia.**

Una sociedad es una asociación, más o menos autosuficiente, de personas que reconocen ciertas reglas de conducta como obligatorias en sus relaciones y que actúan, en su mayoría, de acuerdo a ellas. Estos principios son los principios de la justicia social: proporcionan un modo para asignar derechos y deberes en las instituciones básicas de la sociedad y definen la distribución apropiada de los beneficios y las cargas de la cooperación social.

- **El objeto de la Justicia.**

El tema que Rawls trata es la justicia social. El objeto de la justicia es la estructura básica, es decir, de las instituciones más importantes de una sociedad. Las instituciones de una sociedad favorecen ciertas posiciones iniciales frente a otras, por tanto, una concepción sobre la justicia social ha de ser considerada como aquella que proporciona una pauta con la cual evaluar los aspectos distributivos de la estructura básica de la sociedad.

- **La idea principal de la teoría de la justicia.**

La justicia como imparcialidad son los principios que las personas libres y racionales interesadas en promover sus propios intereses aceptarían en una posición inicial de igualdad. La posición original corresponde al Estado de naturaleza en la teoría tradicional del contrato social. Estos principios son elegidos tras un velo de ignorancia. Las personas elegirán: Igualdad en repartición de derechos y deberes básicos, Las desigualdades sociales y económicas sólo son justas si producen beneficios compensadores para todos (en particular para los miembros menos aventajados de la sociedad).

- **La tendencia a la igualdad.**

¹⁹JOSE FRANCISCO CABALLERO. La teoría de la justicia de John Rawls. Uia.mx [En línea], [6 Septiembre 2014]. Disponible en internet: http://www.uia.mx/actividades/publicaciones/iberoforum/2/pdf/francisco_caballero.pdf

El principio de la compensación tiende a compensar las desventajas en dirección a la igualdad. Las desigualdades inmerecidas, según este principio, requieren compensación, y dado que las desigualdades de nacimiento y dotes naturales son inmerecidas, habrán de ser compensadas de algún modo. Los hechos no son justos o injustos. Lo justo o injusto es cómo se comportan las instituciones al respecto. Por ello las sociedades aristocráticas o de castas son injustas. La estructura básica de estas sociedades incorpora la arbitrariedad de la naturaleza.

Aquellos individuos con los mayores méritos individuales deben contribuir al beneficio de los demás. La sociedad debería tratar de evitar el área en la cual las contribuciones marginales de los mejor situados son negativas para el bienestar de los menos favorecidos. Debería operar únicamente en la parte creciente de la curva de la contribución.

- **Dos principios de la justicia.**

Los dos principios de la justicia respecto a los que habría acuerdo en la posición original: Igual derecho al esquema más extenso de libertades básicas iguales que sea compatible con un esquema semejante de libertades para los demás y las desigualdades sociales y económicas deberán:

1. Ser razonablemente ventajosas para todos.
2. Vincularse a cargos y empleos asequibles a todos.

Teoría materialista

Teoría materialista de Karl Marx

La perspectiva creacionista critica de reduccionistas a las anteriores formulaciones de la discapacidad al considerar ésta exclusivamente como anormalidad o déficit individual, o como desviación construida socialmente, incluso la simple visión de las personas discapacitadas como grupo minoritario, sin cuestionar las raíces de esta situación. La idea fundamental de este enfoque es que la discapacidad es una realidad “producida” o “creada” a partir de las estructuras económicas y políticas de la sociedad. Las personas con discapacidad constituyen, por tanto, un grupo social oprimido.

Para entenderlo es necesario comprender la distinción entre la deficiencia física y la situación social, a la que se llama “discapacidad”, de las personas con tal

deficiencia. Así, definimos la deficiencia como la carencia parcial o total de un miembro, o la posesión de un miembro, órgano o mecanismo del cuerpo defectuosos; y la discapacidad es la desventaja o la limitación de la actividad causada por una organización social contemporánea que tiene en escasa o en ninguna consideración a las personas con deficiencia físicas, y por tanto las excluye de la participación en las actividades sociales generales. La discapacidad es, por consiguiente, una forma particular de opresión social.

La opresión a la que éstas se enfrentan tiene sus raíces en las estructuras económicas y sociales del capitalismo, que por sí mismas producen racismo, sexismo, homofobia, gerontofilia y discapacidad. Durante todo el siglo XX el trabajo se ha organizado en torno a dos principios: la obtención del máximo beneficio y la competitividad entre los trabajadores individuales. Inevitablemente las personas discapacitadas han sufrido las consecuencias de esta organización, experimentando la exclusión del mercado de trabajo, la desvalorización y la marginación social. La única vez que el panorama cambió fue durante las dos guerras mundiales. La razón es muy sencilla, en épocas de necesidad de trabajadores todas las aportaciones son buenas y se organiza el trabajo de acuerdo con los principios de cooperación y colaboración, y no sólo de competición y productividad. Al terminar la guerra, se vuelven a imponer los viejos principios de la economía capitalista, dejando fuera del mundo laboral a las personas con discapacidad, que pasarían de nuevo a ser un grupo ciudadano de segunda clase.

Desde esta perspectiva de la economía política, las personas discapacitadas están excluidas del mercado laboral no por culpa de sus limitaciones personales o funcionales (paradigma médico individual), ni por las actitudes y prácticas discriminatorias de otras personas, entre ellas el empresariado (explicaciones interaccionistas), sino ante todo debido al sistema de organización social basado en el trabajo, propio de la economía capitalista.

Modelos teóricos e investigación en el ámbito de la discapacidad

La premisa de partida en estos planteamientos esencialistas es que la característica básica del sujeto es el déficit. Desde esta perspectiva se sostiene que el problema radica fundamentalmente en el individuo, teniendo una base natural o biológica (física, fisiológica o funcional). En esta concepción biologicista u organicista se considera como apropiada la ciencia natural para explicar los problemas objeto de estudio. La investigación se realiza bajo un enfoque clínico y

psicométrico, utilizando métodos experimentales, como consecuencia del predominio de una visión científica positivista.²⁰

Las explicaciones construccionistas sociales ponen en duda la “realidad” objetiva de la discapacidad y afirman que ésta debe entenderse más que como algo esencial, inherente al individuo, como una etiqueta negativa que unas personas aplican a otras, y cuyo efecto es el reforzamiento de la marginación social planteando la categorización de estas.

El planteamiento contrario a la determinación de categorías se puede utilizar para justificar la supresión de prestaciones especializadas para las personas con discapacidad: Cuando se trata de economizar presupuestos y servicios se puede esgrimir que deben evitarse al máximo las actuaciones especialmente dirigidas a las diferencias, por considerarlas discriminatorias.

El avance en la comprensión de la discapacidad y su teorización no es un proceso aislado de la realidad que se sitúa sólo en el plano de las ideas. Como vemos, está interrelacionado e impulsado por los acontecimientos socio-políticos, culturales y económicos que suceden en cada época histórica. Así, desde las décadas de los años sesenta y setenta del siglo XX, especialmente en el contexto de Estados Unidos, Gran Bretaña y países escandinavos, aparecen diversos movimientos sociales por parte de colectivos “desfavorecidos”, como personas de raza negra y otras minorías étnicas, mujeres y personas con discapacidad, que denuncian su situación de marginación y piden el reconocimiento de sus derechos civiles como ciudadanos y ciudadanas en situación de igualdad social.

El modelo social de discapacidad sitúa los orígenes sociales de la discapacidad en la existencia de una sociedad organizada por y para gente no discapacitada. La primera declaración clara y fundamentada del modelo social se atribuye a la UPIAS, adoptando las definiciones diferenciadas de deficiencia y discapacidad, ya referidas. Se considera que existen diversos elementos en el entorno físico o social de la persona que limitan o restringen su vida (se les denomina hándicaps o barreras), como son: las actitudes, el lenguaje y la cultura, la organización y la distribución de los servicios de asistencia e instituciones, y las relaciones y estructuras de poder que constituyen la sociedad. Así pues, el modelo social concibe la discapacidad más como la restricción social que aísla y excluye a la persona de la plena participación en la vida social, que como una consecuencia de las condiciones particulares (de la naturaleza) del individuo.

El modelo social se ha ido aplicando progresivamente a todas las personas con discapacidad, con independencia de las deficiencias específicas que puedan presentar.

²⁰ www.uclm.es/varios/revistas/pdf/Modelos_Discapacidad.doc

Todas las personas discapacitadas experimentan la discapacidad como una restricción social, ya sea que las restricciones se produzcan como consecuencia de entornos arquitectónicos inaccesibles, de las cuestionables ideas sobre inteligencia y competencia social, de la incapacidad de la gente en general para usar el lenguaje de signos, de la falta de material de lectura en Braille, o de actitudes públicas hostiles hacia personas con deficiencias visibles.

La teoría de este modelo en gran parte deriva de la reflexión y análisis de las experiencias de las mismas personas discapacitadas, por ejemplo, sobre cómo han sido definidas y dirigidas por los expertos que manejan los criterios de discapacidad.

El modelo social se halla en oposición directa al hasta ahora predominante modelo individual, donde la discapacidad es entendida bajo criterios médicos y enfocada como tragedia. Desde la experiencia colectiva la discapacidad engendra autoestima y autoconfianza, en lugar de culpabilidad y vergüenza, que van asociadas al modelo de tragedia. Igualmente fomenta un sentimiento de capacidad o “empoderamiento”, tanto personal como política (*empowerment*). Las implicaciones políticas del modelo social se sitúan en la línea de fomentar la lucha colectiva de las personas discapacitadas por un cambio social. Una de las medidas encaminadas a este fin ha sido la expansión del movimiento de las personas con discapacidad y el florecimiento de organizaciones por todo el mundo, no sólo locales, a pequeña escala, sino organizaciones nacionales.

El modelo social de discapacidad, como teoría dinámica y colectiva está en proceso de desarrollo, reflexión, análisis y continua transformación. Así se reconoce que, como cualquier otra área de debate político o teoría sociológica, se halla inmersa en constantes procesos de crítica, autocrítica y desarrollo, en consecuencia, la discapacidad debe re conceptualizarse desde la interpretación contextual e individual.

Por otra parte, la consideración de las similitudes de la tradicional situación de desventaja de las mujeres y las personas con discapacidad, las grandes coincidencias entre los dilemas y desafíos que afrontan el movimiento feminista y el de la discapacidad, así como la valoración de la más amplia experiencia de investigación en el sentido señalado y de activismo social del feminismo, han llevado a la aplicación del enfoque feminista al campo de la discapacidad. La teoría y metodología de investigación feminista, desde la década de 1970, viene considerando la interrelación compleja e histórica de diversos elementos: el sexo, la raza, la clase social, etc., que han conformado y conforman la posición social de las mujeres, y adquiriendo mayor conciencia de la compleja naturaleza de la identidad femenina. Por lo que, sin abandonar las explicaciones más generales de la opresión basada en las estructuras sociales, y la necesidad de alianzas y

coaliciones en una lucha común, cobra relevancia la consideración de la heterogeneidad y la diversidad, tanto en la elaboración teórica como en el activismo sociopolítico.

Una interesante línea de análisis y profundización la constituye el estudio del papel de la cultura en la representación social de la discapacidad y en la actuación práctica con las personas con discapacidad. Aquí se sitúan los trabajos que analizan la historia de la discapacidad y aquellos que estudian los aspectos comunes y diferenciales de la imagen y respuesta social a la discapacidad en distintos pueblos o áreas geográficas. Desde esta perspectiva también se analizan diversos tipos de manifestaciones culturales en los distintos pueblos o épocas: literatura, pintura, prensa escrita, cine, televisión, etc.

Las personas con discapacidad son vistas como seres enfermos, que sufren, que sienten dolor, desventurados y desgraciados porque no pueden disfrutar de los bienes de la sociedad moderna, inútiles, por no contribuir al bien de la comunidad en resumen, representan todo aquello que más teme el mundo “normal”: la tragedia, la pérdida, lo oscuro y lo desconocido.

La línea de análisis sociológico cultural e histórico supone una contribución importante al estudio de la discapacidad, ya que advierte que las raíces culturales de la opresión de las personas discapacitadas en la sociedad occidental son anteriores al capitalismo. No obstante esta aportación de Shakespeare puede considerarse parcial, ya que reduce las explicaciones de fenómenos culturales, como es la percepción de la diferencia física, sensorial e intelectual, al nivel de procesos de pensamiento, desatendiendo los aspectos económicos y sociales. También ha sido criticado su fatalismo, al ver el rechazo debido al prejuicio como algo generalizado en todas las culturas, inevitable y universal. En razón de ello otros autores continúan profundizando en el tema, aportando pruebas antropológicas sobre cómo responden distintas sociedades, a lo largo de la historia y en nuestro tiempo, ante la deficiencia y considerando otros factores (materiales, económicos, valores sociales, etc.) como elementos que conforman la cultura y la consiguiente respuesta a la diferencia.

Elementos como clase, género, raza y sexualidad introducen diferencias a considerar. Por ejemplo, habrá diferencias, debidas a la edad de aparición, entre personas con deficiencias congénitas, personas con deficiencias adquiridas y personas con deficiencias debidas al envejecimiento. También el impacto o naturaleza del déficit motórico, sensorial o de aprendizaje darán lugar a diferentes experiencias que es preciso contemplar.

Quienes defienden el avance en esta perspectiva reconocen que en el modelo social no se indica explícitamente que la discapacidad (como opresión resultante

de la organización social) represente la explicación total y única, y que la deficiencia no importe en absoluto, pero es la impresión que se obtiene al mantener las experiencias de deficiencia en el ámbito privado. Por ello es importante que la investigación aborde también los aspectos vivenciales y situacionales de la discapacidad, con el fin de contribuir a hacerlos visibles e incorporar los resultados a un análisis político público.

En contra de lo que puede pensarse y temerse, las diferencias no deben entenderse como falta de acuerdo y fragmentación. Las experiencias de distintos grupos de personas con discapacidad ofrecen una base común para la unidad del movimiento de la discapacidad. Además, no es suficiente la reflexión, la elaboración teórica debe tener implicaciones prácticas de acción social, por lo que el movimiento de las personas con discapacidad precisa cambiar y adaptarse para poder ser plenamente representativo, al igual que deben hacerlo otros movimientos y comunidades, (por ejemplo, la investigación y el movimiento feminista), que deben reconocer a sus miembros con discapacidad.

Las personas con distintos tipos de discapacidad y, en particular, las personas con dificultades de aprendizaje reclaman también la consideración de sus aspectos diferenciales, haciendo oír sus voces sobre su experiencia personal, tanto en el discurso académico como en el popular o social. En este sentido, si bien estas personas y sus defensoras valoran el modelo social de discapacidad y el marco de acción colectiva que proporciona el movimiento de las personas con discapacidad, también consideran que el concepto de identidad colectiva debe ser remodelado, planteando que las personas con dificultades de aprendizaje no pueden permanecer en silencio en este debate.

En los últimos años se ha producido un creciente reconocimiento de la importancia de escuchar a las personas que han sido etiquetadas como deficientes mentales, con trastornos mentales o con dificultades de aprendizaje (por ejemplo, se han hecho estudios en hospitales, sobre programas de vida independiente, etc.), sin embargo, casi no se han empleado métodos cualitativos narrativos y de relato de la propia vida. Las razones de ello tienen sus orígenes en el peso del modelo médico y en el prejuicio, al centrar la atención en las deficiencias, más que en las capacidades, tratando a estas personas como objeto pasivo de estudio, sin reconocer su integridad como personas. Otra dificultad deriva de la aplicación rígida y restrictiva de los principios básicos de la investigación cualitativa, que enfatiza el valor de la experiencia y las opiniones de las personas participantes. En este caso se sostiene que las frecuentes dificultades de verbalización de estas personas aconsejan rechazarlas como informantes.

Recientemente se está produciendo un cambio importante en dos sentidos: Por una parte, se están estableciendo cada vez más fórmulas de investigación

participativa, con propósito “emancipador”, donde las propias personas con discapacidades son participantes y colaboradoras, junto a las personas “expertas”, en los distintos momentos del proceso de investigación. Por otra, hay que destacar la ampliación de los métodos de investigación narrativos, que han ido introduciendo variaciones en sus formas y propósitos, lo que permite su utilización en diferentes áreas de investigación humana. Por ejemplo, además de la “autobiografía”, como forma más pura de relato donde el sujeto es también el único autor, se incorporan las “memorias”, que son el recuerdo menos estructurado de hechos y sentimientos vividos en el pasado, sin pretensión de ser exhaustivas ni minuciosas acerca del curso de la vida; o la “historia de vida”, que es un relato fundamentalmente autobiográfico, pero que incluye información de tipo biográfico no sólo procedente de la propia persona, sino también la obtenida de otras muchas fuentes.

Algunos autores y autoras que se muestran a favor de estas formas de investigación han manifestado sus preocupaciones con respecto a la participación de personas con discapacidad en aspectos de análisis de datos y en el desarrollo de teoría, o han planteado cuestiones éticas en torno al “poder” de los investigadores participativos.

Caminos y desafíos del presente y futuro

Aunque han sido expuestas separadamente las líneas de investigación y avance sobre la discapacidad más recientes, es preciso reconocer el elemento común y decisivo en estos debates: la insistencia en el valor de la diversidad y la necesidad de incorporar la voz de las propias personas con discapacidad, como fuente primordial de una investigación que pretende suscitar un nuevo discurso y orientar el desarrollo de la teoría, a la vez que persigue la “emancipación” individual y colectiva.

Es preciso advertir que la aceptación de este enfoque en los estudios de discapacidad más recientes no ha estado exento de polémica. Reconocer las diferencias que existen dentro de la realidad de la discapacidad e integrar sus aportaciones ha representado un importante reto para el modelo social y el movimiento de las personas con discapacidad. Ciertamente la diversidad dentro de la discapacidad puede dificultar en parte el avance como grupo en lo que se refiere a logros políticos (al prevalecer aún la visión tradicional de los problemas de las personas discapacitadas como desviaciones y carencias, o necesidades individuales que los expertos tendrán que determinar y atender, más que la consideración de los problemas como parte de una estructura social más amplia).

9. MARCO JURIDICO

La constitución política de Colombia.

De la constitución política de Colombia podemos tomar los siguientes artículos para defender los derechos de la comunidad discapacitada:

ARTÍCULO 13²¹: Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

Análisis del artículo 13

Cada individuo tiene exactamente los mismos derechos que tiene cualquier otro sin distinción alguna; tiene el derecho así mismo de reclamarlos, de hacerlos valer en cualquier circunstancia.

Todos los colombianos tenemos una cantidad de derechos que son inviolables en cualquier situación por más compleja que parezca, ya que éstos además de estar escritos en una “Declaración”, nos demuestra que somos seres humanos.

El estado deberá promover una serie de condiciones óptimas para el desarrollo normal de las actividades de necesidades tanto físicas como mentales de los ciudadanos colombianos, a partir de la normatividad y castigo por la infracción de esta para que esa sea cumplida a cabalidad.

ARTICULO 16²². Todas las personas tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad sin más limitaciones que las que imponen los derechos de los demás y el orden jurídico.

Análisis del artículo 16

Las personas nacionalizadas en Colombia tendrán el derecho de desarrollar su personalidad sin ningún tipo de limitaciones que pueda ejercer la sociedad en ellas

²¹ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Título II, Capítulo I: De los derechos fundamentales, Artículo 13 de la Constitución Política. (20 de julio de 1991). Secretaría general del Senado.

²² Ibid., Artículo 16

como por ejemplo la discriminación que puedan ejercer las personas a un individuo y el estado velara por que este desarrollo sea respetado.

ARTICULO 25²³. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Análisis del artículo 25

Todas las personas tienen derecho a un trabajo el cual debe ofrecer unas condiciones dignas. Las personas pueden acceder a un trabajo sin ser discriminadas por ningún tipo de variable, solo se deberá tener en cuenta si sus competencias son acordes a las requeridas en el puesto

ARTICULO 47²⁴. El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran.

Análisis del artículo 47

Se buscara por parte del estado proteger a las personas con alguna discapacidad a través de políticas que beneficien a este sector, para que puedan tener un nivel de vida bueno.

ARTICULO 49²⁵. La atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado. Se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud.

Análisis del artículo 49

El estado velara por mantener los servicios públicos que sean de promoción, protección y recuperación de la salud, y a estos servicios tendrá acceso toda la población.

²³ Ibid., Artículo 25

²⁴ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Título II, Capítulo II: De los derechos sociales, económicos y culturales, Artículo 47 de la Constitución Política. (20 de julio de 1991). Secretaría general del Senado

²⁵ Ibid., Artículo 49

Leyes que protegen a la comunidad discapacitada

Ley N° 361²⁶

El 7 de febrero de 1997 entró en vigencia la Ley N° 361, por la cual se establecen mecanismos de integración social para las personas con limitaciones físicas, psíquicas y sensoriales.

Esta norma prevé la adopción de medidas que permitan equiparar oportunidades para las personas con discapacidad en el ámbito educativo, laboral, así como la posibilidad de tener acceso a una rehabilitación especial, bienestar social y accesibilidad.

Para hacer posible la eficacia de esta disposición legal, previno la constitución del “Comité Consultivo Nacional de las Personas con Limitación”, el cual tiene a su cargo el seguimiento y verificación de las políticas, estrategias y programas que garanticen la integración social de la persona con discapacidad.

Esta ley obliga a las empresas a cumplir las siguientes clausuras:

Las empresas residentes en Colombia deben tener por lo menos un mínimo del 10% de sus empleados en condiciones de discapacidad, certificada en la oficina de trabajo de la respectiva zona. Que hayan sido contratados por lo menos con anterioridad a un año. Que permanezcan en la empresa por un lapso igual al de la contratación. Orientar estos créditos y subvenciones al desarrollo de planes y programas que impliquen la participación activa y permanente de personas con discapacidad.

Ocupar trabajadores con limitación no inferior al 25% comprobada. Que el empleador esté obligado a presentar declaración de renta y complementarios.

Contratar aprendices que sean personas con discapacidad comprobada no inferior al 25%.

Vincular trabajadores adicionales a los que tenía en promedio en el año |2002. Entre estos trabajadores se deben encontrar personas con discapacidad no inferior al 25% debidamente calificada por la entidad competente. Que estos trabajadores no devenguen más de 3 salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Los beneficios por el cumplimiento de esta ley son:

Preferencia en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos sean estos públicos o privados.

Prelación en el otorgamiento de créditos o subvenciones de organismos estatales.

²⁶ COLOMBIA. MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL. Ley 361. (7 de febrero de 1997). Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial N° 42.978

Bajas tasas arancelarias a la importación de maquinaria y equipo especialmente adaptados o destinados al manejo de personas con limitación.

Deducción de la renta del 200% del Valor de los Salarios y Prestaciones Sociales pagados durante el año o periodo gravable a los trabajadores con discapacidad, mientras esta subsista.

Disminución del 50% en la cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador.

Exclusión del pago de los correspondientes aportes a: Régimen del Subsidio Familiar Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, e Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF

Es importante resaltar que la ley 361 de 1997, crea todos los mecanismos necesarios que permiten generar los beneficios básicos existentes para las personas que presentan limitaciones físicas, mentales, cognitivas, y su actuar daría un gran avance a dicha población. La norma en su conjunto menciona los beneficios que su inclusión trae pero existen artículos que no se encuentran reglamentados y que son benéficos para dicha población; en el tiempo han creado una serie de expectativas que pueden ser de fácil aplicación y que requieren de voluntad gubernamental.

Ocupar trabajadores con limitación no inferior al 25% comprobada. Que el empleador esté obligado a presentar declaración de renta y complementarios.

Existe voluntad política por parte del gobierno actual para la inserción laboral de colectivos en desventaja y en hacer cumplir la Ley 361 de 1997. Actualmente se cuenta con suficiente recurso humano rehabilitado y capacitado para laboral.

Ley N° 762²⁷

Fue incorporada por el Bloque de constitucionalidad, la cual aprobó la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad", dicha norma tiene un contenido expreso dirigido a la no discriminación y a la garantía de que toda clase de discriminación sería eliminada dentro de los contextos de su entorno social, fue, suscrita en la ciudad de Guatemala, Guatemala.

Para lograr parar la discriminación se tomaran medidas como las de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para

²⁷ COLOMBIA. MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL. Ley 762 (31 de Julio de 2002). Por medio de la cual se aprueba la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad", suscrita en la ciudad de Guatemala, Guatemala, el siete (7) de junio de mil novecientos noventa y nueve (1999). Diario oficial N° 44.889

eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad. Trabajar prioritariamente en las siguientes áreas: La prevención de todas las formas de discapacidad prevenibles, la detección temprana e intervención, tratamiento, rehabilitación, educación, formación ocupacional y el suministro de servicios globales para asegurar un nivel óptimo de independencia y de calidad de vida para las personas con discapacidad, y la sensibilización de la población, a través de campañas de educación encaminadas a eliminar prejuicios, estereotipos y otras actitudes que atentan contra el derecho de las personas a ser iguales, propiciando de esta forma el respeto y la convivencia con las personas con discapacidad.

Ley número 324 DE 1996²⁸

Esta ley da las definiciones de limitado auditivo, sordo, hipo acústico, lengua manual Colombia, comunicación, prevención, rehabilitación e intérprete para sordos, además habla de las obligaciones del estado para con las personas sordas como la enseñanza y la difusión de la Lengua Manual Colombiana, garantiza que por lo menos en uno de los programas informativos diarios de audiencia nacional se incluya traducción a la Lengua Manual Colombiana, la comunidad sorda tenga acceso a los canales televisivos, garantiza que en forma progresiva en instituciones educativas que ofrezcan apoyo técnico-pedagógico, para esta población, creará Centros de habilitación laboral y profesional para la población sorda, garantiza y proveerá la ayuda de intérpretes idóneos, subsidiará a las personas sordas con el propósito de facilitarles la adquisición de dispositivos de apoyo, auxiliares electroacústicas y toda clase de elementos y equipos necesarios para el mejoramiento de su calidad de vida, vincular laboralmente un porcentaje de limitados auditivos y población sorda que no pueda ser incluida laboralmente, protección legal para que el padre, la madre o quien tenga bajo su cuidado o protección legal al limitado auditivo, disponga de facilidades en sus horas laborales, para la atención médica, terapéutica y educativa para sus hijos.

²⁸ COLOMBIA. MINISTERIO DE PROTECCION SOCIAL. Ley 324 (11 de Octubre de 1996). Por la cual se crean algunas normas a favor de la Población Sorda. Diario oficial N° 42.899

10. METODOLOGIA

Exploratorio - Descriptivo

- Exploratorio: teniendo en cuenta que nuestro municipio de Palmira Valle del Cauca, no se han desarrollado muchos proyectos e investigaciones relacionadas con el tema de las personas con discapacidades y su inclusión en el ámbito laboral.
- Descriptivo: Debido a que especificaremos datos concisos como cuantas personas con discapacidades tiene nuestro municipio de Palmira Valle del Cauca; el número de personas en estado de discapacidad laborando en las empresas públicas del municipio; el número de personas que según su discapacidad puedan desarrollar labores en un puesto de trabajo; si existe o no discriminación laboral hacia la población discapacitada; entre otras.

10.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación es de tipo cuantitativo, debido a que se busca identificar el porcentaje de personas en estado de discapacidad que laboran en los supermercados, además detallar qué tipo de discapacidades son las más aceptadas laboralmente conociendo el número de personas con dicha discapacidad laborando conocer las condiciones de movilidad en las que lo hacen.

10.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

Para el presente trabajo, se le realizará la encuesta y la entrevista al total de los supermercados que hay en el municipio de Palmira, es decir, a los 7 que existen hasta la fecha, estos son:

- Supermercados Cañaveral
- Súper Almacenes Olímpica
- Supermercado Comfandi
- Súper Inter
- La 14
- Éxito
- Metro

10.3 TECNICAS DE RECOLECCION DE INFORMACION

El método: Para este estudio creemos que es apropiado utilizar la *triangulación*, es decir, la encuesta y la entrevista como herramientas de recolección de datos; ya que de esta forma podremos ser más precisos al momento de recolectar la información necesaria, arrojando datos más reales y menos sesgados.

A continuación la ficha técnica de la encuesta y la entrevista:

Tabla 1: Ficha técnica

FICHA TÉCNICA	
ELABORACIÓN	Danny Ulises Brito Mora Irma Janamejoy Madroñero
UNIVERSO	Empleados del area de talento humano de los supermercados de Palmira
UNIDAD DE MUESTREO	7 supermercados
FECHA	11 a 28 de agosto de 2015
TIPO DE MUESTREO	Cuantitativo
TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS	Encuesta y entrevista
TAMAÑO DE LA MUESTRA	7 supermercados
OBJETIVOS	* Cuantificar el numero de empleados en estado de discapacidad que laboran en los supermercados de Palmira.
	* Determinar si existe o no discriminacion hacia las personas en situación de discapacidad para laborar en los supermercados de Palmira.
	* Identificar la tasa de participación de las personas en estado de discapacidad en los supermercados de Palmira.
NÚMERO DE PREGUNTAS	11 encuesta y 8 entrevista
SUPERVISIÓN Y CONTROL	Guillermo Liz Chaus

Fuente: Elaboración propia

ENCUESTA

Por favor dedique unos minutos para diligenciar la siguiente encuesta de inclusión laboral de personas en estado de discapacidad en las organizaciones. El objetivo es caracterizar las distintas variables que afectan la contratación y el ámbito laboral de las personas discapacitadas. Esta encuesta es anónima. Por favor marque **UNA SOLA** respuesta por cada pregunta que a continuación encontrará:

1. ¿Han contratado alguna vez personal de trabajo en estado de discapacidad?

Sí ____

No ____

2. (si contesta “no” en la pregunta 1) ¿estaría dispuesto a contratar personal en estado de discapacidad?

Sí ____

No ____

3. (si su respuesta fue “sí” en la pregunta 1) ¿Actualmente tiene personal en estado de discapacidad?

Sí ____

No ____

4. (Si contesto “sí” en la pregunta 3) Califique de 1 a 5 el rendimiento del personal en estado de discapacidad, siendo 1 el más bajo rendimiento y 5 el más alto.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

5. ¿Cree usted que es importante que se contraten en las empresas personas en estado de discapacidad?

Sí ____

No ____

6. De las siguientes discapacidades, seleccione la que tiene mayor facilidad de inclusión laboral.

- a) Sordera
- b) Ceguera
- c) Mudos

- d) Invalidez en las piernas
- e) Autismo
- f) Síndrome de Down
- g) Otra, ¿cuál? _____

7. ¿Cuál cree que es la mayor dificultad para la inclusión laboral de las personas discapacitadas en la organización?

- a) La infraestructura
- b) La discriminación por parte de los compañeros
- c) La discriminación por parte de los clientes
- d) Nivel educativo
- e) Otra, ¿Cuál? _____

8. ¿Conoce usted sobre los beneficios de contratar personal en estado de discapacidad?

Sí ____ No ____

9. ¿Cuál de estas variables considera usted que justifica en mayor medida la inclusión de personal en estado de discapacidad en su organización?

- a) Beneficios económicos
- b) Responsabilidad social
- c) Imagen de la organización
- d) Otra, ¿cuál? _____

10. ¿Qué concepto tiene usted de los empleados que tienen alguna discapacidad?

- a. Son trabajadores excelentes
- b. Son trabajadores aceptables
- c. No son buenos trabajadores
- d. No conozco antecedentes laborales de personas discapacitadas

11. ¿Cree usted que las empresas en general, que no contratan personas con discapacidad, están asumiendo una actitud de discriminación hacia esta comunidad?

Sí ____

No ____

Observaciones: _____

ENTREVISTA

1. ¿Conoce usted personas con discapacidad? Amigos o familiares
Si su respuesta es sí:
 - ¿Qué relación tiene que ellos?
 - ¿Qué percepción tiene sobre ellos?
Si su respuesta es no:
 - ¿Porque no se ha relacionado con ellos?
2. En su lugar de trabajo, ¿tiene compañeros con alguna discapacidad?
Si su respuesta es no:
 - ¿Porque cree usted que no trabajan allí?
 - ¿Le gustaría tener compañeros de trabajo con alguna discapacidad?
Si su respuesta es sí:
 - ¿Qué piensa usted de ellos, desde el punto de vista laboral?
3. ¿Cree usted que el hecho de que una persona tenga una discapacidad, lo imposibilita del mundo laboral?
4. ¿Cuántos empleados en total tiene el supermercado?
5. ¿Qué cree usted que pueden aportar a la sociedad las personas con discapacidad?
6. ¿Qué entiende usted sobre discapacidad?
7. ¿Cuántos empleados en estado de discapacidad tiene actualmente?
8. ¿Conoce usted sobre la ley 361 o ley Clopatofsky?
Si su respuesta es sí:
 - ¿Que conoce sobre ella?

Si su respuesta es no:

- ¿Le gustaría conocer esta ley para implementarla y obtener sus beneficios?

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Tabla 2: Cronograma

Cronograma de actividades												
Actividades	sep-14	oct-14	nov-14	dic-14	ene-15	feb-15	mar-15	abr-15	may-15	jun-15	jul-15	ago-15
Recopilación y selección de la información/documentación												
Análisis de la información												
Desarrollo de la investigación												
Elaboración primer borrador de informe												
Presentación informe final y ajustes												
sustentación del trabajo												

Fuente: Elaboración propia

TABLA DE PRESUPUESTOS

Tabla 3: Tabla de presupuesto

Cantidad	Detalle	Valor un.	Total
2	Honorarios del investigador	\$ 616.000,00	\$ 1.232.000,00
2	Honorarios encuestadores	\$ 225.000,00	\$ 450.000,00
2	Depreciación equipo de cómputo	\$ 200.000,00	\$ 400.000,00
1	Internet	\$ 42.000,00	\$ 42.000,00
1	Papelería	\$ 150.000,00	\$ 150.000,00
1	Transporte	\$ 320.000,00	\$ 320.000,00
	otros (5%)	\$ 158.200,00	\$ 158.200,00
	TOTAL		\$ 3.172.200,00

Fuente: Elaboración propia

Fuentes de información

Fuente primaria: Para esta investigación se utilizó la información del Registro de localización y caracterización de las personas con discapacidad del municipio de Palmira, realizado por la alcaldía municipal de Palmira.

Fuente secundaria: Se buscó información en las páginas oficiales del gobierno, así como las municipales, folletos y periódicos.

11. CAPÍTULO I: ESTABLECER EL MARCO JURÍDICO LEGAL QUE REGULA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS DISCAPACITADAS EN COLOMBIA

A lo largo de la historia de la constitución política de Colombia escrita por primera vez en 1886, se proclamó la libertad e igualdad de las personas como derecho fundamental, artículo 13 de la constitución política de Colombia “Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica”, se puede inferir que desde este momento el estado buscaba la inclusión de todas las personas de nacionalidad Colombiana en diferentes ámbitos como laboral, educativo, de salud, etc.

Dicha premisa de igualdad conlleva a que todo ciudadano Colombiano goce de las mismas oportunidades y privilegios para un óptimo desarrollo de sus habilidades que den como resultado una vida satisfactoria para el individuo y que este pueda aportar al avance de la sociedad.

Otros derechos fundamentales que promueven la igualdad y la inclusión de todos los ciudadanos colombianos son:

El libre desarrollo de personalidad artículo 16, “Todas las personas tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad sin más limitaciones que las que imponen los derechos de los demás y el orden jurídico”, es un derecho con el que gozamos todos los colombianos, este derecho pretende que las personas tengan libertades de pensamiento y obras, su único limitante es que el derecho al desarrollo de una personalidad llega hasta donde empiezan los derechos de los demás.

En la constitución política de Colombia como derecho fundamental se prohíbe la esclavitud, artículo 19 de la constitución política de Colombia, “Todas las personas tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad sin más limitaciones que las que imponen los derechos de los demás y el orden jurídico”, pero se protege la relación empleado y empleador, como un pacto benéfico para las dos partes.

Desglosando el derecho a la igualdad y ubicándonos en el ámbito laboral, encontramos que dentro de las leyes Colombianas trabajar también es un derecho de los ciudadanos, artículo 25 de la constitución política de Colombia, “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”, el cual debe ser de libre elección, en condiciones equitativas y satisfactorias, remuneración digna, derecho a sindicato, protección

social, entre otras; estas garantías son obligatorias ya que por lo contrario sería una labor desempeñada en la esclavitud y no en la libertad que promueve la constitución nacional.

Dificultades de inclusión

Uno de los sectores por el que el gobierno ha tenido mayor dificultad en que las oportunidades y condiciones sean iguales para todas las personas que hacen parte de la nación, es el laboral debido a que la discriminación por sexo, etnia, creencias religiosas, inclinación sexual, discapacidad, entre otras; es muy alto por lo que se asocia mucho con la productividad y potencial del trabajador.

Estas discriminaciones sean convertido en un paradigma empresarial, en donde aún una persona cumpla con el perfil y que tenga todas las competencias del cargo, debe simpatizar con exigencias empresariales para que no sean vistas como una carga en la organización.

Las personas con discapacidad ya sean físicas, sensoriales o cognitivas; son unas de las más afectadas por estos paradigmas empresariales y aun que el estado castiga de forma severa la exclusión y discriminación de las organizaciones asía estas personas, las organizaciones tienen distintos métodos para no contratarlos.

La industria ve de una forma rígida el término de discapacidad y no de una forma dinámica de adaptación a diferentes entornos socioeconómicos, para que estas personas puedan superar las barreras que se dan en su entorno y puedan aportar de forma eficiente a sus obligaciones para con la empresa.

La discapacidad esta vista por las organizaciones como un problema del individuo con una falencia y no como un término que engloba deficiencias, limitaciones a la actividad y restricciones a la participación, del cual puede sufrir todos los seres humanos sin excepción, debido a que involucra el entorno y relaciones, las cuales son los verdaderos limitantes en algunos accionares.

Los problemas del funcionamiento de las personas se dan en tres áreas interconectadas:

- Deficiencias: Se refieren a problemas en la función corporal o alteraciones en la estructura corporal, es la imperfección que tiene la persona.
 - Entre las deficiencias se encuentran la discapacidad física (afecciones de un órgano o miembro corporal).
 - La discapacidad intelectual es la concerniente en el funcionamiento de actividades como razonamiento, planificación, solución de problemas, pensamiento abstracto, comprensión de ideas complejas,

aprender con rapidez, aprender de la experiencia y comportamientos sociales.

- Limitaciones a la actividad: Es la dificultad en ejecutar actividades, es el efecto que causa la deficiencia.
- Restricciones a la participación: Son problemas que involucran cualquier área de la vida, la discriminación y exclusión por la deficiencia.

Los paradigmas empresariales de discriminación así a los discapacitados se han creado por desinformación en la contratación de estas personas, las cuales gozan de las mismas condiciones como duración de la Jornada de trabajo, días de descanso, horas extras, salario, participación en las utilidades de las empresas, seguridad e higiene en el trabajo, fondo de vivienda, seguridad social, capacitación y adiestramiento, e indemnización en caso de despido así como igualdad laboral y protección de los menores y mujeres trabajadoras, contrato de trabajo; además de estas condiciones tienen los mismos derechos que una persona sin discapacitada que son:

- Trabajo y libre elección de profesión u oficio.
- Libre sindicación
- Negociación colectiva.
- Adopción de medidas de conflicto colectivo.
- Huelga.
- Reunión.
- Información, consulta y participación en la empresa.
- A la ocupación efectiva.
- A la promoción y formación profesional en el trabajo.
- A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta Ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
- A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
- Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o

étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

- A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
- Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
- A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

El derecho al trabajo

Desglosando el derecho a la igualdad y ubicándonos en el ámbito laboral, encontramos que dentro de las leyes Colombianas trabajar también es un derecho de los ciudadanos, artículo 25 de la constitución política de Colombia, “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”, este debe ser de libre elección, en condiciones equitativas y satisfactorias, remuneración digna, derecho a sindicato, protección social, entre otras; estas garantías son obligatorias ya que por lo contrario sería una labor desempeñada en la esclavitud y no en la libertad que promueve la constitución nacional.

Así mismo el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, del cual Colombia es parte, se establece que las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás, ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y en un entorno laboral que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.

El estado Colombiano a través del ministerio de la protección social entrego “Normas Integrales de Protección a la Discapacidad en Colombia”

Las normas concernientes al ámbito laboral de las personas discapacitadas son:

- Ley 50 de 1988, Coordinación de la política de educación, reeducación y readaptación y reubicación laboral.
- Decreto 2177 de 1989, reglamento sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas – 1989.
- Convenio No.159 OIT. Convenio sobre la readaptación profesional y empleo de personas inválidas, suscrito en Ginebra en la 69ª Conferencia Internacional de Trabajo, cuyo texto es el siguiente: ARTÍCULO 1: Literal 2. A los efectos del presente Convenio, todo Miembro deberá considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona

inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad.

- Constitución artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.
- Constitución artículo 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.
- Ley 119 de 1994: Por la cual se reestructura el SENA; en su artículo 3º numeral 9 señaló como uno de sus objetivos el de “Organizar programas de readaptación profesional para personas discapacitadas”.
- Decreto No. 970 de 1994: “por el cual se promulga el convenio sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas”.
- Ley 191 de 1995: por medio de la cual se dictan disposiciones sobre Zonas de Frontera y se estipula que las microempresas y las demás empresas beneficiarias de esta Ley con los incentivos y exenciones tributarios, deberán tener en cuenta en su vinculación laboral a los incapacitados físicos residentes en dichas zonas.
- Ley 443 de 1998 y sus decretos reglamentarios 1571 y 1572 de 1998: por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan medidas tendientes a garantizar, en igualdad de oportunidades, las condiciones de acceso al servicio público, en empleos de carrera administrativa, a aquellos ciudadanos que se encuentran limitados físicamente, con el fin de proporcionarles un trabajo acorde con sus condiciones de salud.
- Ley 789 del 2002 Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo, en la cual se excluye del pago de los aportes al Régimen del Subsidio Familiar, SENA, e ICBF a los empleadores que vinculen trabajadores adicionales a los que tenían en promedio en el año

2002, con una disminución de su capacidad laboral superior al veinticinco por ciento (25%) debidamente calificada por la entidad competente. Además, los beneficios laborales a las personas empleadas que tengan a su cargo: padres, hermanos, huérfanos de padre, hijos con discapacidad, o capacidad física disminuida, le causarán doble cuota del subsidio sin limitación a su edad.

Los tipos de contratos laborales que se pueden celebrar con personas en situación de discapacidad son:

- Contrato a término indefinido, en el cual el trabajador no puede ser despedido hasta los 3 años sin justa causa, en caso de que sea así tendrá que ser remplazado por otra persona discapacitada si la empresa desea tener beneficios tributarios; la persona discapacitada deberá ser certificada como tal por la oficina del trabajo o el organismo competente.
- Contrato de trabajo temporal, no podrá ser inferior a 12 meses o superior a 3 años y deberá ser a jornada completa.
- Contratos formativos, podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes.

Ley 361 de 1997

En Colombia la ley abanderada o de mayor peso en la inclusión de las personas en situación de discapacidad es la ley 361 de 1997 o ley Clopatofsky, debido a su creador el ex senador, representante a la Cámara por Bogotá, Presidente de la Acción Mundial de Parlamentarios, Organización No Gubernamental dependiente de la Organización de las Naciones Unidas con sede en Nueva York; Jairo Clopatofsky Ghisays, quien es administrador de empresas con especialización en ciencias políticas además de un master en administración pública, presento un proyecto de ley ante el congreso, que favorecía a las personas discapacitadas, su motivación para sacar adelante dicha ley, es que él hace parte de esta comunidad y por ende entiende de los limitantes que existen para su actuar.

Esta ley busca establecer mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dan otras ordenanzas, esta normativa define aspectos con los derechos fundamentales de los discapacitados y ordena al estado a encargarse de estas personas para que puedan lograr su realización personas e integración con la sociedad, se ocupa de la prevención, la educación, la rehabilitación, la salud, la integración laboral y el bienestar social; a través de esta ley se crea el comité consultivo nacional de las personas con limitación, para el óptimo cumplimiento y

la puesta en marcha de los programas para la integración de las personas discapacitadas.

Respecto a lo estipulado por la ley 361 de 1997 en el ámbito laboral encontramos todo el capítulo 4 conformado por los siguientes artículos:

Artículo 22º.- El Gobierno dentro de la política nacional de empleo adoptará las medidas pertinentes dirigidas a la creación y fomento de las fuentes de trabajo para las personas con limitación, para lo cual utilizará todos los mecanismos adecuados a través de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, Salud Pública, Educación Nacional y otras entidades gubernamentales, organizaciones de personas con limitación que se dediquen a la educación, a la educación especial, a la capacitación, a la habilitación y rehabilitación.

Igualmente el Gobierno establecerá programas de empleo protegido para aquellos casos en que la disminución padecida no permita la inserción al sistema competitivo.

Artículo 23º.- El Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena realizará acciones de promoción de sus cursos entre la población con limitación y permitirá el acceso en igualdad de condiciones de dicha población previa valoración de sus potencialidades a los diferentes programas de formación. Así mismo a través de los servicios de información para el empleo establecerá unas líneas de orientación laboral que permita relacionar las capacidades del beneficiario y su adecuación con la demanda laboral.

Artículo 24º.- Los particulares empleadores que vinculen laboralmente personas con limitación tendrán las siguientes garantías:

- a. A que sean preferidos en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, sean estos públicos o privados si estos tiene en sus nóminas por lo menos un mínimo del 10% de sus empleados en las condiciones de discapacidad enunciadas en la presente ley debidamente certificadas por la oficina de trabajo de la respectiva zona y contratados por lo menos con anterioridad de un año; igualmente deberán mantenerse por un lapso igual al de la contratación;
- b. Prelación en el otorgamiento de créditos subvenciones de organismos estatales, siempre y cuando estos se orienten al desarrollo de planes y programas que impliquen la participación activa y permanente de personas con limitación;
- c. El Gobierno fijará las tasas arancelarias a la importación de maquinaria y equipo especialmente adoptados o destinados al manejo de personas con limitación. El Gobierno clasificará y definirá el tipo de equipos que se consideran cubiertos por el beneficiario.

Artículo 25º.- El Gobierno a través del Comité Consultivo a que se refiere el artículo 6, podrá solicitar estadísticas detalladas y actualizadas sobre los beneficios y resultados de los programas para las personas con limitación.

Artículo 26º En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

Artículo 27º.- En los concursos que se organicen para el ingreso al servicio público, serán admitidas en igualdad de condiciones las personas con limitación, y si se llegare a presentar un empate, se preferirá entre los elegibles a la personas con limitación, siempre y cuando el tipo o clase de limitación no resulten extremo incompatible o insuperable frente al trabajo ofrecido, luego de haberse agotado todos los medios posibles de capacitación. Ver el art. 52, Ley 909 de 2004

Artículo 28º.- Las Entidades Públicas podrán establecer convenios de formación y capacitación profesional con el Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, con las universidades, centros educativos, organizaciones no gubernamentales o con instituciones especializadas para preparar las personas con limitación, según los requisitos y aptitudes exigidas para el cargo y según el grado de especialización del mismo.

Artículo 29º.- Las personas con limitación que con base en certificación médica autoriza, no pueda gozar de un empleo competitivo y por lo tanto no puedan producir ingresos al menos equivalentes al salario mínimo legal vigente, tendrán derecho a ser beneficiarios del Régimen Subsidiado de Seguridad Social, establecido en la Ley 100 de 1993.

Artículo 30º.- Las entidades estatales de todo orden, preferirán en igualdad de condiciones, los productos, bienes y servicios que les sean ofrecidos por entidades sin ánimo de lucro constituidas por las personas con limitación.

Las entidades estatales que cuenten con conmutadores telefónicos, preferirán en igualdad de condiciones para su operación a personas con limitaciones diferentes a las auditivas debidamente capacitadas para el efecto.

Artículo 31º.- Los empleadores que ocupen trabajadores con limitación no inferior al 25% comprobada y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementario, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a los trabajadores con limitación, mientras esta subsista.

Parágrafo.- La cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador se disminuirá en un 50%, si los contratados por él son personas con discapacidad comprobada no inferior al 25%.

Artículo 32º.- Las personas con limitación que se encuentren laborando en talleres de trabajo protegido, no podrán ser remuneradas por debajo del 50% del salario mínimo legal vigente, excepto cuando el limitado se encuentre aún bajo terapia en cuyo caso no podrá ser remunerado por debajo del 75% del salario mínimo legal vigente.

Artículo declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-810 de 2007, en el entendido que dichos talleres tienen por objeto actividades formativas, de integración social o de rehabilitación sin ánimo de lucro para el organizador del taller, de personas con diversidad funcional severa y que la relación existente entre ellas y el taller no corresponde a una relación laboral.

Artículo 33º.- El ingreso al servicio público o privado de una persona limitada que se encuentre pensionada, no implicará la pérdida ni suspensión de su mesada pensional, siempre que no implique doble asignación del tesoro público.

Artículo 34º.- El Gobierno Nacional a través de Ministerio de Desarrollo (Instituto de Fomento Industrial - -FI), establecerá líneas de créditos blandos para el funcionamiento y constitución de pequeñas y medianas empresas cualquiera que sea su forma jurídicas, dedicada a la producción de materiales, equipos, accesorios, partes o ayudas que permitan a las personas con limitación desarrollar actividades cotidianas, o que les sirva para la prevención, restauración o corrección de la correspondiente limitación o que sean utilizadas para la práctica deportiva o recreativa de estas personas. Para tener acceso a estas líneas de crédito dichas empresas deberán ser propiedad de una o más personas limitadas y su planta de personal estará integrada en no menos del 80% por personas con limitación.

12. CAPITULO II: CARACTERIZAR LA POBLACIÓN DISCAPACITADA CONTRATADA POR LAS GRANDES SUPERFICIES EN PALMIRA

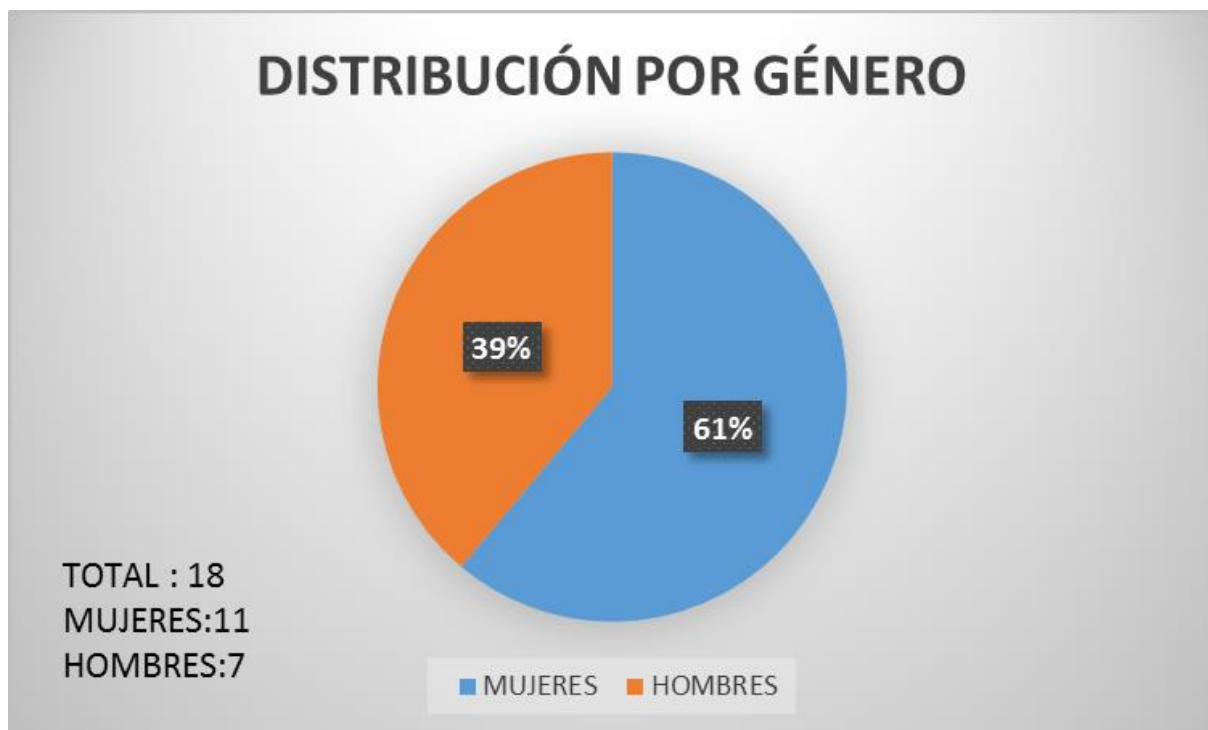
Es importante dar a conocer características de la población en estado de discapacidad que se encuentran laborando en los supermercados de nuestro municipio de Palmira; por lo tanto este capítulo se elabora con la finalidad de dar a conocer los aspectos importantes de los protagonistas de esta investigación, ya que son ellos quienes tienen esta lucha diaria de encajar en una sociedad excluyente; Por muchos momentos ellos parecen ser no vistos por las personas del común, pero es inevitable notar sus deseos de salir a delante y de superarse como personas que los demás denominarían como “diferentes” y tal vez si lo son, porque cuando uno va caminando por los pasillos de un supermercado, que ha decidido darles una oportunidad de trabajo, te saludan con una sonrisa particular acompañada de un servicio al cliente que en ningún instituto o universidad han aprendido, sino que es producto simplemente de lo que guardan en su alma, eso es lo que realmente los hace diferente.

Con el desarrollo de este capítulo entenderemos de una mejor forma las condiciones de vida de las personas en situación de discapacidad que son contratadas por las grandes superficies en Palmira, y además podremos concluir de manera individual, en cómo la ley 361 y su aplicación pueden repercutir en la mejora de la calidad de vida de dichas personas; Por lo tanto se resaltarán la importancia que tiene el hecho de que las empresas, tanto privadas como públicas, tomen en consideración y aplicación la ley Clopatofsky (361).

Caracterización

A continuación se muestra la caracterización de la población en estado de discapacidad que laboran en los supermercados de Palmira.

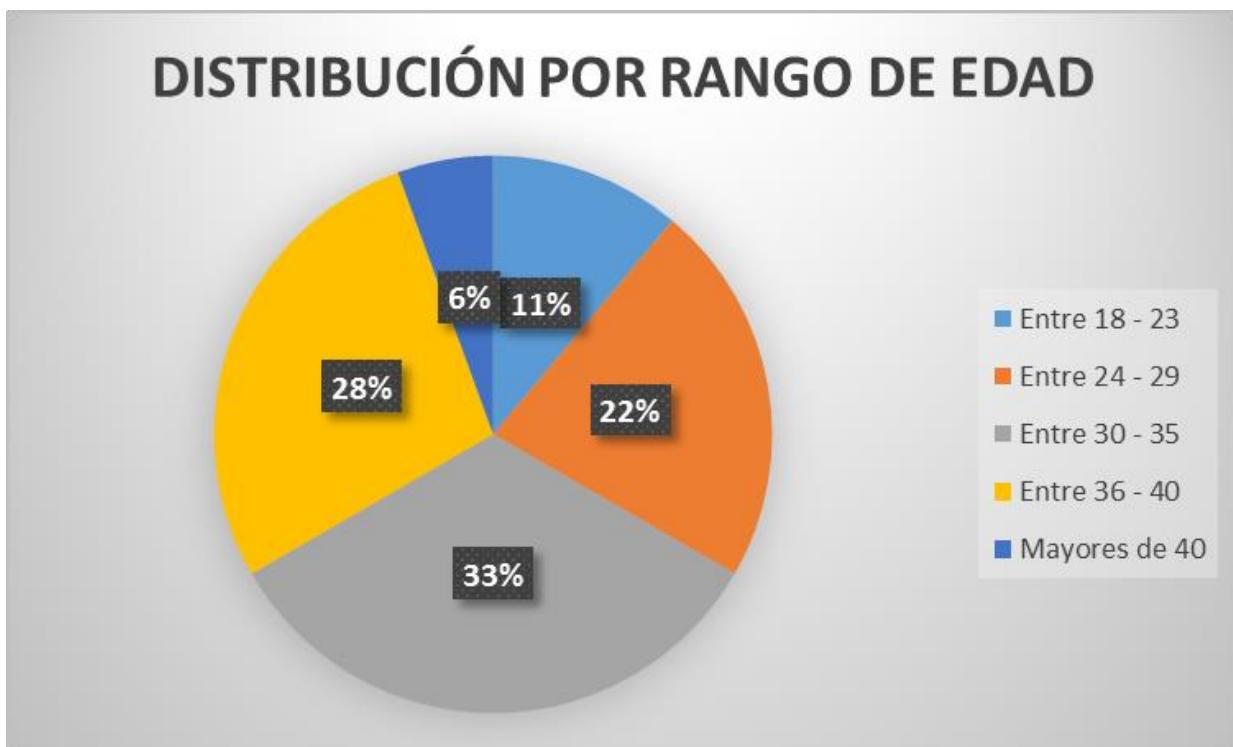
Ilustración 4: Distribución por Género



Fuente: Elaboración propia.

En esta primera gráfica se encuentran divididos por género las personas en estado de discapacidad que laboran en un supermercado del municipio de Palmira. El total de las personas que trabajan en este supermercado que ha decidido aplicar la inclusión laboral de personas en estado de discapacidad es de 18. Dónde el 61% de participación pertenece al género femenino, es decir 11. El 39% restante pertenece al género masculino, es decir 7.

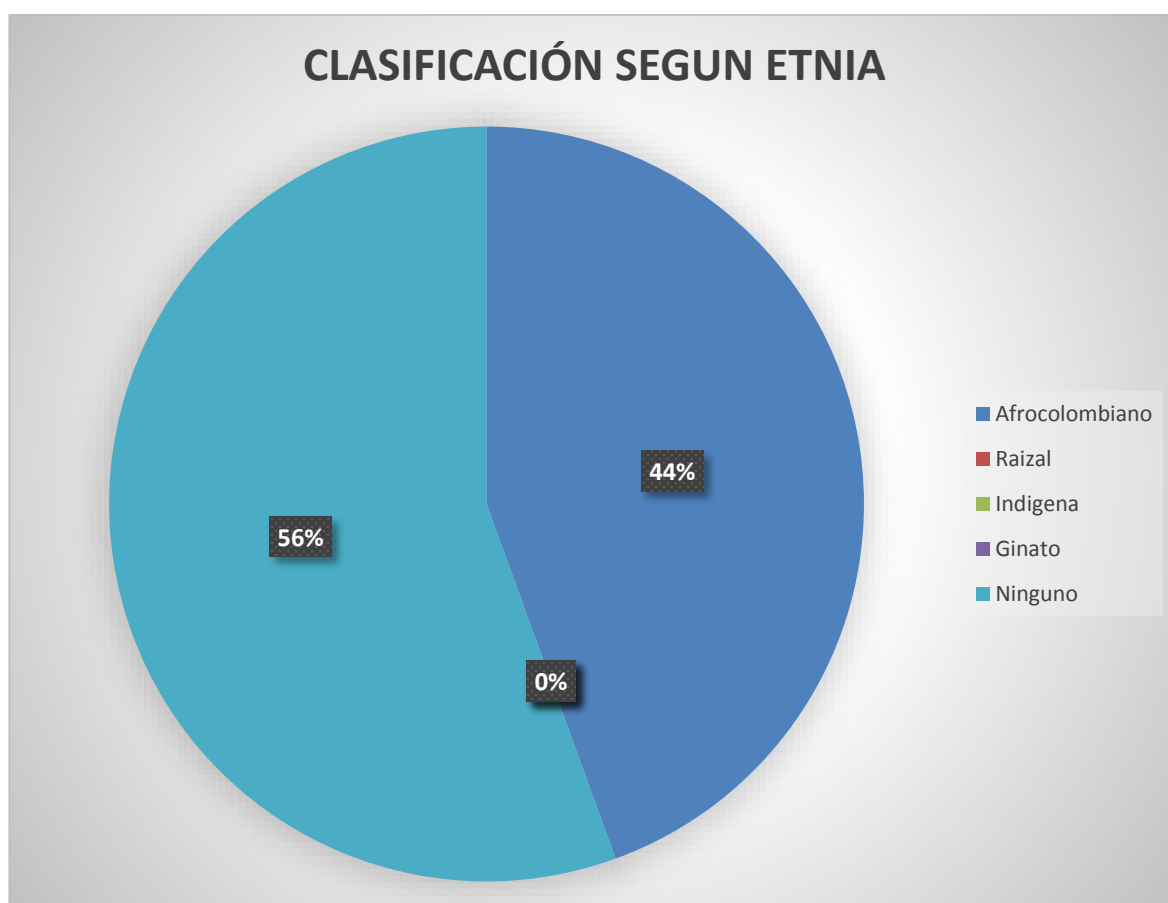
Ilustración 5: Distribución por Rango de Edad



Fuente: Elaboración propia.

En esta gráfica podemos observar que el rango de edad con mayor participación es el de 30 a 35 años con un 33%. No obstante, el rango de entre 36 a 40 años y el de 24 a 29 años también tienen una notable participación con un 28% y 22% respectivamente.

Ilustración 6: Clasificación Según Etnia



Fuente: Elaboración propia.

En esta gráfica encontramos la clasificación según la etnia de las personas en estado de discapacidad que trabajan en los supermercados de Palmira. Se puede observar que la mayor participación, con un 56%, es de quienes no pertenecen a ninguna etnia. Y el 44% restante son afrocolombianos. Actualmente no hay personas en estado de discapacidad que labore en un supermercado y que pertenezca a una etnia diferente a la afrocolombiana; aunque en el municipio de Palmira si existen personas de etnias como la indígena que tienen algún tipo de discapacidad, pero no se encuentran vinculadas laboralmente a un supermercado.

Ilustración 7: Clasificación por Tipo de Discapacidad



Fuente: Elaboración propia.

Para esta gráfica hay que aclarar que en el municipio de Palmira solo existe un supermercado que actualmente vincula personal en estado de discapacidad, dicha actividad la realiza con personas que tienen discapacidad auditiva. Aunque la empresa tiene planeado vincular personas con otras discapacidades, hasta el momento en que se realizó esta investigación no se ha llevado a cabo, por lo tanto la participación de personas en estado de discapacidad contratada por los supermercados en el municipio de Palmira es del 100% para quienes tienen discapacidad auditiva.

Ilustración 8:Asiste a un Servicio de Rehabilitación



Fuente: Elaboración propia

En esta gráfica observamos que ninguno de las personas vinculadas laboralmente al supermercado se encuentra asistiendo a un servicio de rehabilitación. En este caso el porcentaje de participación de quienes no asisten a un servicio de rehabilitación es del 100% y de quienes si lo hacen es nula.

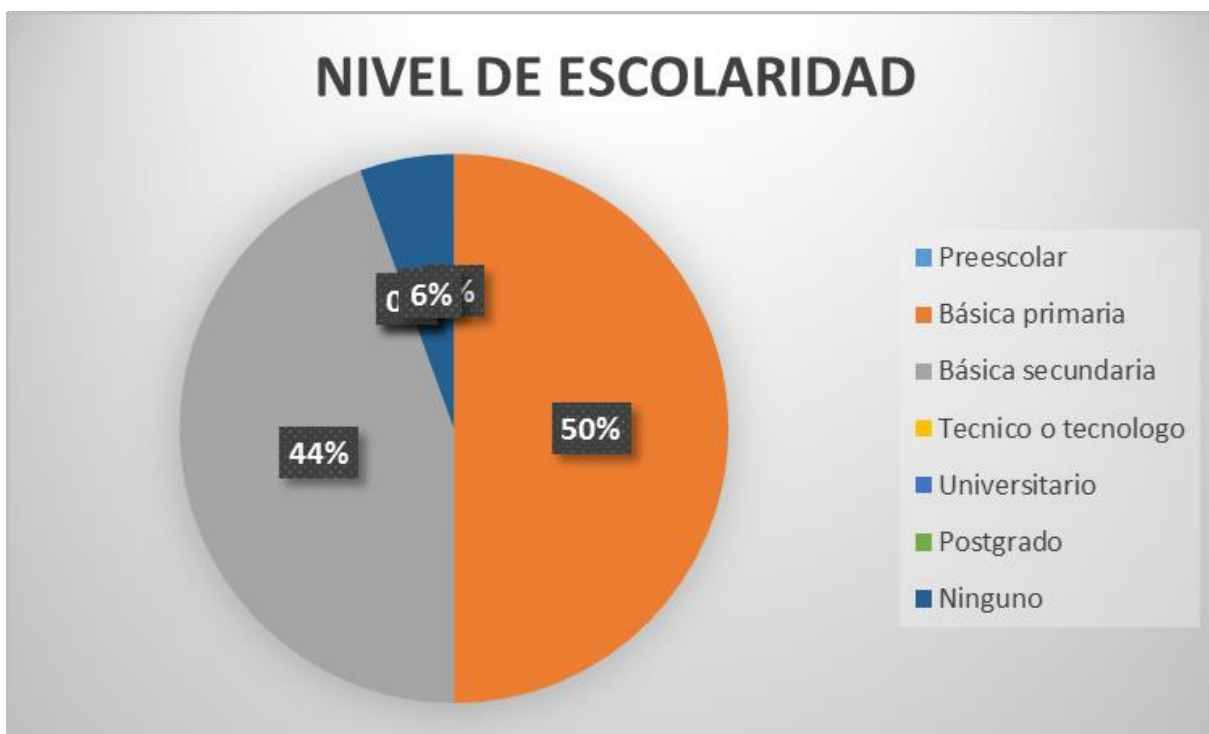
Ilustración 9: Empleados con discapacidad que saben leer y escribir



Fuente: Elaboración propia

En esta gráfica la participación de los empleados con discapacidad que están contratados por supermercados en Palmira es del 94% para quienes saben leer y escribir y el 6% restante pertenece a quienes no saben leer y escribir. Este 6% equivale a 1, es decir que las otras 17 si saben tanto leer como escribir.

Ilustración 10: Nivel de Escolaridad



Fuente: Elaboración propia.

Con respecto al nivel de escolaridad, la mayor participación esta con el 50% correspondiente a básica primaria, es decir que 9 de las personas con discapacidad que labora en el supermercado que los ha vinculado tienen este nivel de escolaridad; el 44% de ellos tiene un nivel de escolaridad del básica secundaria, es decir 8 de ellos y el 6%, o sea 1 de ellas no tienen ningún nivel de escolaridad.

13. CAPITULO III: ESTABLECER LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS PERSONAS EN ESTADO DE DISCAPACIDAD CONTRATADAS EN LOS SUPERMERCADOS DE PALMIRA

Cuando una empresa emplea a personas, debe cumplir con ciertas condiciones laborales que permitan la salud y seguridad en el trabajo, ya sean medidas preventivas o de acción. En muchos casos estas condiciones no se dan, es algo repetitivo las demandas que se realizan a empresas por la falta de buenas condiciones de trabajo para sus colaboradores; también es común los accidentes de trabajo o las enfermedades por causas laborales.

Este capítulo tiene como finalidad dar a conocer las condiciones laborales de las personas en estado de discapacidad que están contratadas en los supermercados del municipio de Palmira, ya que como mencionamos antes, toda empresa debe cumplir con condiciones que favorezcan al trabajador; en este caso hablaremos del único supermercado que actualmente se encuentra vinculando personal en estado de discapacidad.

Tanto la infraestructura como el tipo de contrato y las actividades que tienen los empleados en estado de discapacidad son importantes a tener en cuenta.

- Tipo de contrato

Actualmente en el supermercado Cañaveral (único en contratar personas en estado de discapacidad en Palmira) utiliza el contrato a término indefinido. Este tipo de contrato no tiene una fecha de terminación. Es decir, que las personas en estado de discapacidad, en este caso discapacidad auditiva, tienen este tipo de contrato a término indefinido.

- Salario

Supermercados Cañaveral utiliza el salario mínimo legal vigente (SMLV) como remuneración a los trabajadores contratados a término indefinido y que se encuentran en condición de discapacidad.

- Cargos

Los cargos que se les asignan a los empleados vinculados con discapacidad auditiva dentro de los supermercados cañaveral es el de

Oficios varios. Algunos están en la zona de “fruver” otros en las góndolas, en el acceso a los baños, etc.

- Proceso de selección

Es importante resaltar que el proceso de selección de personas en estado de discapacidad en los supermercados Cañaveral, es diferente al de quienes no están en esta condición; puesto que se tiene en cuenta la actitud de la persona frente a sus deseos de trabajar y de superarse, más que los requisitos que normalmente se piden para el cargo de oficios varios. Además en la mayoría de los casos no tienen el nivel educativo requerido, por lo que la empresa ha decidido tener a consideración otros elementos de las personas para este proceso de selección.

Se reciben las hojas de vida que en muchos casos vienen de fundaciones para personas en estado de discapacidad, luego se evalúan según los criterios anteriormente mencionados y a través de una entrevista se determina el comportamiento apto para ejercer cargos donde deben tener interacción con otras personas.

- Infraestructura

Con respecto a la infraestructura se deben tener en cuenta las vías de acceso, los espacios dentro del supermercado, la señalización y los implementos.

A continuación encontraremos fotografías de la infraestructura del supermercado Cañaveral donde actualmente se encuentran vinculadas laboralmente personas con discapacidad auditiva.

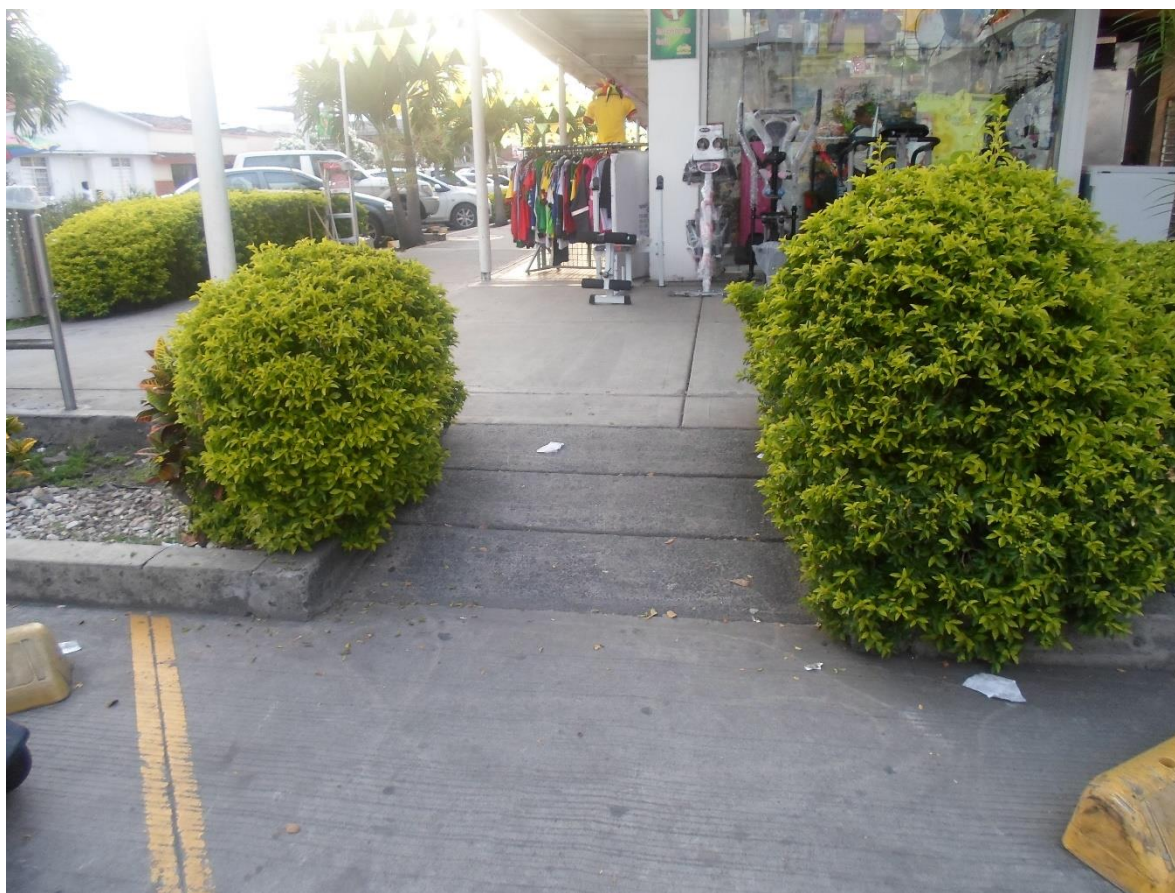
Ilustración 11: Entrada del cañavera del cementerio Palmira



Fuente: Elaboración propia

En esta fotografía podemos observar que la entrada principal del supermercado es apta para las personas que se movilizan en silla de ruedas puedan ingresar sin mayor dificultad, ya que la rampla tiene un grado de inclinación bastante favorable para ellos.

Ilustración 12: Rampa del cañaveral



Fuente: Elaboración propia

Esta es otra vía de acceso hacia el supermercado, es decir que no solo en la entrada principal esta adecuada para el ingreso de personas que se movilicen en silla de ruedas, sino que tienen en cuenta otras entradas.

Ilustración 13: Rampa del cañaveral



Fuente: Elaboración propia

Acá se aprecia que para el acceso al supermercado se tuvo en cuenta el fácil ingreso desde el nivel de la calle, puesto que la inclinación de la rampla es leve y coincide con el andén peatonal.

Ilustración 14: Rampa del Cañaveral



Fuente: Elaboración propia

Alrededor del supermercado podemos encontrar diferentes ramplas. Esta tiene pasamanos adecuada para personas que utilizan bastón o deben apoyarse en algo.

Ilustración 15: Estacionamiento para discapacitados



Fuente: Elaboración propia

En esta imagen se observa que en la zona del parqueadero de carros, existe un lugar preferencial con su respectiva señalización, aclaramos que en dicho supermercado hay dos espacios similares.

Ilustración 16: Rampa por el estacionamiento



Fuente: Elaboración propia

En este pequeño pasillo donde se pasa del parqueadero de carros hacia el supermercado, tiene una rampla adecuada para que las personas en silla de ruedas puedan pasar con facilidad.

Ilustración 17: Baños para personas discapacitadas



Fuente: Elaboración propia

En la zona de los baños, podemos observar que en el fondo se encuentra el retrete preferencial para personas en estado de discapacidad con su respectiva señalización. Es de resaltar que la persona que se encuentra en esta foto trabaja haciendo el control de los baños y tiene discapacidad auditiva.

Ilustración 18: Carrito de compras para personas discapacitadas



Fuente: Elaboración propia.

En esta fotografía observamos un carro de compras adecuado especialmente para personas en silla de ruedas, resaltamos que solo en los supermercados Cañaveral se encontraron este tipo de carros de compras.

14. CONCLUSIONES

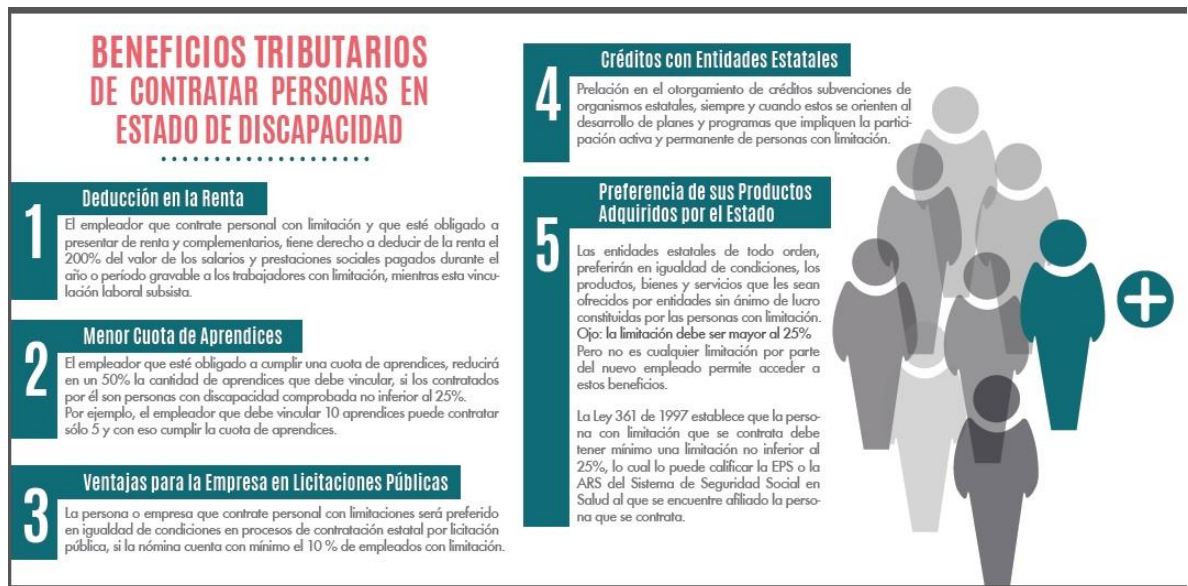
- La inclusión laboral de personas en estado de discapacidad por parte de los supermercados en Palmira es baja así como las condiciones de infraestructura para la movilidad y el desarrollo ideal para dicha comunidad.
- La pregunta número uno busca contestar si hubo en el pasado o presente personas en estado de discapacidad laborando en la organización, los resultados fueron que en 4 empresas de supermercados nunca han tenido personal discapacitado en los otros tres si, lo cual nos muestra que existen dificultades o factores que impiden dicho acceso de estas personas en el ámbito laboral de los supermercados.
- Deseamos saber si la empresa estaría dispuesta a colocar las condiciones para que las personas discapacitadas puedan laborar en sus establecimientos, esta pregunta se le realizó a los supermercados que respondieron no en la primera pregunta, a la cual respondieron si 3 y 1 supermercado no, lo que nos muestra que hay conciencia y voluntad de inclusión hacia esta comunidad.
- Determinar el nivel de rendimiento de las personas discapacitadas en sus puestos de trabajo, esta pregunta solo se le realizó a un supermercado debido a que es el único con personal discapacitado en el momento, y el cual dio un visto bueno a los colaboradores con alguna discapacidad e hizo comentarios sobre la pasión de estos por su trabajo.
- Determinar en qué aspectos y variables se debe aumentar esfuerzos para el ingreso laboral de personas discapacitadas, la dificultad más grande es el nivel educativo, el cual es el deber del estado proporcionarle a personas discapacitadas, en segundo lugar están la infraestructura, la discriminación, de los compañeros y por parte de los clientes.
- Conocer el porcentaje de supermercados que saben sobre dichos beneficios y de igual forma poder informar a las organizaciones que no conocen sobre ellos, la respuesta fue si en 6 ocasiones y solo 1 no, pero estos beneficios no eran conocidos en su totalidad, por lo cual determinamos que no hay una debida divulgación de la ley; debido a esto decidimos entregar unos volantes donde se muestren los beneficios que se obtienen al cumplir dicha ley.

Ilustración 19: Folleto



Fuente: Luz Nery Janamejoy M.

Ilustración 20: Folleto



Fuente: Luz Nery Janamejoy M.

- Identificar cual variable es la que promueve en mayor medida la inclusión laboral de personas discapacitadas, responsabilidad social fue la más escogida con 6 y solo uno escogió la imagen organizacional, hemos vuelto a verificar si se tiene conciencia del beneficio social que la conclusión laboral de personas discapacitadas con lleva.

- Ratificar la decisión de la pregunta numero 5 e identificar su grado de aceptación o discriminación, esta pregunta arrojo que 4 empresas creen que son buenos trabajadores, 1 que son excelentes y para nuestra sorpresa 2 escogieron que son malos trabajadores, las razones y factores por las que escogieron esta respuestas son variables y no demarcan una calificación general de esta comunidad si no que iban más ligados a lo personal de dichos trabajadores como era su irresponsabilidad.
- Establecer una visión de las organizaciones con respecto a su responsabilidad social sobre esta comunidad, se determinó que la mayoría con una votación de 6 sobre 1 determino que las empresas estaban asumiendo una actitud discriminadora con esta comunidad, logrando darnos una perspectiva que su conducta no estaba siendo coherente con los ideales de las organizaciones, debido a que a 6 empresas no les parece sano este comportamiento por parte de ellas.

15. RECOMENDACIONES

- Procurar generar una cultura incluyente desde las escuelas, desde el aprendizaje de las personas cuando empiezan a interactuar con la sociedad, ya que la discriminación no solo se da en el ámbito laboral sino en distintas áreas en las que el ser humano se desenvuelve.
- En las capacitaciones para el personal de trabajo que entran a laborar en los supermercados, incluir el tema de personas en estado de discapacidad, para que sepan cómo tratar a quienes llegan con alguna discapacidad ya que el desconocimiento de este tema hace parte de la discriminación.
- Divulgar este tema entre los empresario para que sea conocida las ventajas que poseen al contratar personal en estado de discapacidad, porque una de las barreras que encontramos es el desconocimiento de estas.
- Concientizar a los empresarios en estos temas, hacerles saber sobre la responsabilidad social empresarial.

16. BIBLIOGRAFÍA

- ALCALDIA DE PALMIRA. Historia de nuestros barrios. Alcaldía de Palmira-Palmira avanza [En línea], [. 2.-d.-n.-b. (s.f.).
- ALCALDIA DE PALMIRA. Nuestros símbolos. Alcaldía de Palmira-Palmira avanza [En línea], [. 2.-s. (s.f.).
- ALCALDIA DE PALMIRA. Nuestros símbolos. Alcaldía de Palmira-Palmira avanza [En línea], [. 2.-s. (s.f.).
- ALCALDIA DE PALMIRA. Nuestros símbolos. Alcaldía de Palmira-Palmira avanza [En línea], [. 2.-s. (s.f.).
- Cauca, A. M. (2013). *REGISTRO DE LOCALIZACION Y CARACTERIZACION DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL MUNICIPIO DE PALMIRA*. Palmira Valle del Cauca.
- CLUB ACTIVO 20-30 PALMIRA. Registro de localización y caracterización de las personas con discapacidades del municipio de Palmira. Activo2030palmira.org [En línea], [. 3. (s.f.).
- CLUB ACTIVO 20-30 PALMIRA. Registro de localización y caracterización de las personas con discapacidades del municipio de Palmira. Activo2030palmira.org [En línea], [. e. (s.f.).
- COLOMBIA. MINISTERIO DE PROTECCION SOCIAL. Ley 324 (11 de Octubre de 1996). Por la cual se crean algunas normas a favor de la Población Sorda. Diario oficial N° 42.899.
- Colombia., D. Y. (s.f.).
- <http://www.codhem.org.mx/localuser/codhem.org/difus/libros/libro%20discriminacion.pdf>, U. A. (s.f.).
- MARKETING, P. C. (s.f.).
- NACIONES UNIDAS. Carta a las Naciones Unidas. Un.org [En línea], [. 1. (s.f.).
- NACIONES UNIDAS. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Un.org [En línea], [. 1. (s.f.).
- NACIONES UNIDAS. Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Un.org [En línea], [. 1. (s.f.).
- NACIONES UNIDAS. Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Un.org [En línea], [. 1. (s.f.).
- Palmira, W. A. (23 de Enero de 2012). www.palmira.gov.co/. Obtenido de www.palmira.gov.co/.
- PEREZ BUENO, L. C.-V. (s.f.).
- Unidas, N. (1941). Carta de las Naciones Unidas .
- Unidas, N. (Diciembre de 2006). <http://www.un.org>.
- UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MEXICO. Triangulación: Procedimiento incorporado a nuevas metodologías de investigación. Revista digital universitaria [En línea], [. e. (s.f.).

UNIVERSITAT DE LES ILLES BALEARS. *Mirada histórica de la discapacidad*. Fci.uib.es
[En línea], [Consultado el 25 de Agosto de 2014]. Disponible en internet:
http://fci.uib.es/Servicios/libros/articulos/di_nasso/Historia.cid220290 . (s.f.).