

**Situación de Inclusión Laboral de las Personas en Situación de Discapacidad aptas para
Laborar en el Distrito de Buenaventura**

Lina Marcela Cortes Rengifo

María del Carmen Giraldo Bernal

Maryi Vannesa Micolta García

Universidad Del Valle – sede Pacifico

Escuela de Trabajo Social y Humanidades

Facultad de Humanidades

Buenaventura – Valle del Cauca

2023

**Situación de Inclusión Laboral de las Personas en Situación de Discapacidad aptas para
Laborar en el Distrito de Buenaventura**

Lina Marcela Cortes Rengifo

María del Carmen Giraldo Bernal

Maryi Vannesa Micolta García

Trabajo de grado para optar el título de Trabajadora Social

Universidad Del Valle – sede Pacifico

Escuela de Trabajo Social y Humanidades

Facultad de Humanidades

Asesor:

Luis David Rodríguez Castillo

Sociólogo, Mg. En educación y Desarrollo Humano

Buenaventura – Valle del Cauca

2023

Agradecimientos

A Dios, primeramente, por regalarnos la oportunidad de culminar este proceso el cual no fue fácil, por darnos la sabiduría necesaria, disciplina y perseverancia.

A nuestras madres, hijas, esposos y hermanos por el apoyo incondicional, la dedicación, entrega y motivación; sentimos que sin Dios y el apoyo absoluto de ustedes, no lo habíamos logrado.

A nuestro asesor Luis David Rodríguez Castillo porque nos guio y saco lo mejor de cada una de nosotras en este proceso; por sus rigurosas orientaciones las cuales fueron muy pertinentes para el logro del objetivo.

A todos y cada uno de los docentes que hicieron parte de nuestro proceso de formación, quienes con paciencia y vocación lograron impartir sus conocimientos.

A las personas en situación de discapacidad del Distrito de Buenaventura, que nos permitieron conocer más de esta población, conocer sus viviendas y sus experiencias, gracias por dejarnos entender desde diferentes perspectivas, las realidades sociales que viven en el territorio.

Tabla de Contenido

Introducción	8
CAPÍTULO I	11
1. Problema de investigación	11
1.1 Descripción del problema	11
1.1 Antecedentes	14
1.2 Justificación	22
1.3 Formulación del problema	24
1.4 Objetivos de la investigación	24
1.4.1 Objetivo General	24
1.4.2 Objetivos Específicos	24
CAPITULO II	25
2. Marcos de referencia	25
2.1 Marco contextual	25
2.2 Marco de referencia teórico conceptual	30
2.2.2 Tipos de trabajos aptos para personas en situación de discapacidad.	44
2.3 Marco legal	54
CAPITULO III	60
3. Metodología	60

3.1	Tipo de investigación	60
3.2	Método y diseño investigativo	61
3.3	Técnicas de recolección de información	63
3.4	Población y Muestra	65
CAPITULO IV		67
4.	Análisis y presentación de los resultados de la situación de empleabilidad en las personas en situación de discapacidad aptas para laborar	67
4.1	Calidad de vida en personas en situación de discapacidad aptas para laborar	67
4.2	Percepción de los derechos laborales	75
4.3	Mecanismos utilizados para promover la inclusión laboral en el Distrito de Buenaventura	81
Conclusiones		92
Recomendaciones		94
Bibliografía		97
Anexos		100
Figura 1 Mapa de Buenaventura- Valle del Cauca		17
Tabla de personas entrevistadas en situación de discapacidad aptas para trabajar		49

Resumen

En dicho documento sobre la situación de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad aptas para laborar, tal y como lo planteamos mediante la investigación , se aplicó el estudio de tipo analítico-descriptivo, metodología cualitativa, basándose en el diseño etnográfico; del mismo modo, las herramientas de recolección informativa utilizada, fue la entrevista semiestructurada, análisis documental y observación no participante, dichas herramientas facilitó dar respuestas a los objetivos planteados, a partir de describir la situación de inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad aptas para laborar en el Distrito de Buenaventura.

Palabras Claves: Personas en Situación de Discapacidad aptas para Laborar, Inclusión laboral, Discriminación, Calidad de Vida, Percepciones, Mecanismos, Empleabilidad, Trabajo Desempleo.

Introducción

La presente investigación tuvo como propósito analizar y describir la situación de inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad aptas para laborar en el Distrito de Buenaventura, la discapacidad se entiende como una condición que afecta al individuo y su estilo de vida, se conocen diferentes tipos de discapacidad como sensorial cognitiva e intelectual. Aquellas personas que presentan una discapacidad suelen ser discriminadas, tienen menos estabilidad económica o financiera al igual que sus niveles de educación suelen ser bajos. Las personas en situación de discapacidad aptas para laborar suelen sufrir abusos y discriminación dentro de sus empleos o para las vacantes que se postulan debido a eso y a las políticas que no se ejecutan, el acceso al empleo se les dificulta.

Durante la realización de esta investigación, se dio a la tarea de recopilar información de las personas en situación de discapacidad aptas para laborar en Buenaventura para la descripción de la situación de la inclusión laboral que tienen ellas en el Distrito, dando como resultado: que existen políticas públicas a nivel nacional y local para la inclusión laboral a personas en situación de discapacidad aptas para laborar, pero que no se están cumpliendo a cabalidad en el Distrito de Buenaventura, donde se realizan proyectos para las personas en situación de discapacidad, pero estos no terminan ejecutándose finalmente, estas personas por la falta de oportunidad laboral, terminan laborando de manera independiente.

Teniendo en cuenta lo anterior se explica el planteamiento del problema donde se dan a conocer algunos términos acerca de la inclusión laboral, Y la discriminación que estas

personas viven en ese entorno. Se tomaron en cuenta todas las dificultades que padecen las personas en situación de discapacidad aptas para laborar a la hora de vincularse a un empleo, para esto se tuvo en cuenta las cifras expuestas por el DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas), se muestra los estudios más recientes que arrojan el porcentaje de discapacitados en el Distrito de Buenaventura.

Seguido de esto se tomaron otras investigaciones de tipo cualitativas y cuantitativas sobre este tema que nos permitió ver que se ha investigado y que no, nos ayudó a conocer más acerca la inclusión laboral dentro del contexto que se ejecutó en esta investigación, como también al exterior, se analizó las metodologías utilizadas como también cada uno de los objetivos planteados al igual que la conclusión a la que llegaron dichos autores.

Se abordaron Marcos de referencia, el conceptual el cual permitió clarificar los términos y conceptos utilizados a lo largo de la investigación, el marco contextual permitió enmarcar el ámbito físico dentro del cual se desarrolló el trabajo; en el marco legal se resalta las leyes, decretos, resoluciones y la política pública distrital que contribuyen de manera directa a la inclusión laboral a personas en situación de discapacidad, posterior mente se estableció una estrategia metodológica la cual definió el cómo y de qué forma se llevó a cabo el proceso investigativo, y permitió además comprender y delimitar el enfoque desde el cual se orientó el trabajo; y a su vez dar cuenta de herramientas y técnicas implementadas para la recolección de datos.

El cuarto capítulo, consta de los análisis y presentación de los resultados de la situación de empleabilidad en las personas en situación de discapacidad aptas para laborar, con el fin de conocer la situación de inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad aptas

para laborar en el Distrito de Buenaventura. Se divide en tres partes que definieron los objetivos planteados; Calidad de vida, percepciones de los derechos laborales y los Mecanismos utilizados para promover la inclusión laboral en el Distrito de Buenaventura (discriminación laboral) Teniendo en cuenta las 6 voces de las personas en situación de discapacidad aptas para laborar.

Por último, aparece el capítulo correspondiente a conclusiones generales, algunas recomendaciones que se consideraron necesarias para lograr condiciones favorables en que se pueda desarrollar la inclusión laboral a las personas en situación de discapacidad en Buenaventura.

CAPÍTULO I

1. Problema de investigación

En este capítulo se hace una aproximación a la situación de inclusión laboral a personas en situación de discapacidad en el distrito de Buenaventura, se trata entonces de poder describir todos los aspectos que estén relacionados con esta problemática planteada, que sustentan y soportan la relación de la investigación, donde encontraremos la descripción del problema, antecedentes, justificación, formulación y objetivos.

1.1 Descripción del problema

La inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad aptas para laborar, desde hace mucho tiempo ha venido tomando importancia, esto visto desde las creaciones de las leyes y decretos que existen para garantizar el cumplimiento de los derechos de esta población y protegerlos de la discriminación.

Si bien sea creado normativas para el cumplimiento de la inclusión laboral a la población con discapacidad aptas para laborar, sin embargo, no son garantías de que se realice una inclusión, señalamos una estadística del Registro de la localización y caracterización de personas con discapacidad (RLCPD) que nos muestra la tasa de desempleo de las personas en situación de discapacidad. “En Colombia el 64% de la población de discapacidad no tiene ningún tipo de ingreso, se estima que la tasa de desempleo de esta población es de 85%”. (Portafolio, 2018)

En base a lo anteriormente dicho, se puede decir que la mayoría de personas en

situación de discapacidad aptas para laborar podrían estar no laborando y por ende dependiendo económicamente de alguien más para poder subsistir, o trabajando de manera informal

Actualmente en el Distrito de Buenaventura las personas en situación de discapacidad aptas para laborar, se encuentran en una lucha constante enfocados en el cumplimiento de los derechos de inclusión tanto en los derechos laborales, como participativos, de salud, y entre otros.

El problema se origina en el momento que se hace una investigación frente al estado actual de este documento y se descubre en primer lugar que no hay información en general de cuantas personas en situación de discapacidad hay en el Distrito de Buenaventura por ende no hay información de cuantas personas en situación de discapacidad aptas para laborar hay que estén o no laborando en Buenaventura, en segundo lugar a pesar de que el Estado saco unas leyes decretadas para incluir a las personas en situación de discapacidad al ámbito laboral, estas no son acatadas, son discriminadas por las empresas, y por el gobierno local sin importar la condición académica que tengan las personas en situación de discapacidad.

Según la (OIT, 2003) “La tasa de desempleo de los discapacitados alcanza por lo menos el 80% en muchos países en desarrollo. Estas personas se encuentran a menudo en empleos con bajos ingresos, no calificados y de escasa importancia o sin protección social alguna”.

Pese a que en el Distrito de Buenaventura no se cumplen con los derechos laborales de las personas en situación de discapacidad aptas para laborar, estas optan por trabajar de manera informal y otros se mantienen con la sustentación de algún miembro de su hogar.

Al restringir las oportunidades laborales de las personas en situación de discapacidad aptas para laborar en el Distrito de Buenaventura se genera pobreza y vulnerabilidad lo cual no solo impide que estas personas no puedan desarrollar sus discapacidades y habilidades en el ámbito laboral, minimizando así su participación económica en el país, sino que además les dificulte la posibilidad de ellos poder costear sus tratamientos y servicios médicos que les permitirán mejorar, y tratar o superar su discapacidad y poder tener una mejor calidad de vida.

Como lo expresa la OIT (OIT, 2003) “la discriminación a las personas en situación de discapacidad da pie a una limitación en el mercado laboral, generando así que estas personas se vean en la obligación de buscar empleos independientes lo cual puede afectar su calidad de vida”.

Por otro lado, Ali Schur y Blank (2011) y Cazallas (2015), explican que el trabajo es un elemento clave y fundamental para poder reducir los indicadores de inequidad, acabar con la exclusión social y la pobreza. Además, dicen que el trabajo es determinante en la realización personal, el desarrollo de las capacidades y en la integración social de los individuos.

Teniendo en cuenta lo anterior, las dificultades de tipo social y económico que tienen que afrontar las personas en situación de discapacidad aptas para laborar en el distrito de Buenaventura a las cuales se les niega acceder a un empleo digno, es importante generar procesos de inclusión laboral, con el fin de insertar a las personas en situación de discapacidad a la actividad económica, generando empleos, como los de cualquier otro trabajador y terminar esta exclusión que se tiene.

1.1 Antecedentes

Para la realización de esta investigación, se tomó como base algunas investigaciones que se han abordado sobre el tema de la inclusión laboral a personas en situación de discapacidad aptas para laborar, las cuales sirvieron de ayuda para esta investigación. Así mismo permitió contextualizar la situación sobre el tema a nivel nacional e internacional, haciendo posible la identificación de diferentes elementos y actores que han posibilitado reconocer la inclusión laboral a personas en situación de discapacidad aptas para laborar, por lo tanto, las conclusiones y resultados obtenidos al final permiten la generación de conocimientos y un valor agregado a los interesados.

Es importante mencionar que gran parte de estas investigaciones han sido elaboradas a partir de una perspectiva jurídica, social, he inclusiva, centrándose en el análisis de las fallas del Estado, sus políticas públicas y de la misma sociedad. Junto a estas investigaciones se suma que, a pesar de tener unas leyes, no solo, es establecerlas, sino que también es necesario el compromiso y la participación de todos los agentes.

En Latinoamérica se cuenta con una ley de cuotas como estrategia para propiciar la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad.

Es posible que el mecanismo legal que obliga a las empresas a contratar personas en situación de discapacidad les abra nuevas perspectivas de vida a través del acceso al trabajo, pero esta no garantiza su total inclusión social.

En este apartado se realizó una búsqueda densa de trabajos que brindaran un estado de arte y ofrecieran referencias para una mejor investigación frente al tema de la situación de la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad en el Distrito de Buenaventura. Es importante mencionar que dentro de las investigaciones la gran mayoría no definieron el concepto de discapacidad como un fenómeno social, sino más bien con el modelo médico, lo cual se concibe como una condición de incapacidad y anormalidad que se ubica en la persona. Estos estudios recomiendan que para lograr una inclusión laboral más allá de las políticas se dé una vinculación masiva enfocada en la capacidad laboral de las personas en situación de discapacidad, en que se rescate su condición de ciudadanos, sin que se les juzguen como individuos diferentes. Un balance de lo dicho puede observarse a continuación para una mayor comprensión.

En el artículo de la inclusión laboral en personas en situación de discapacidad en América latina, mencionan que “para desarrollar esta investigación se tuvo en cuenta leyes, informes técnicos y artículos científicos, su objetivo se centra en describir el estado de la inserción laboral de las personas en situación de discapacidad en América Latina” (Eddy & Llich, 2021). Es así como los autores a lo largo del artículo van tomando diferentes textos donde se encuentran sus respectivas leyes dependiendo del país del que se quiera hablar, no solamente esto, sino que también enfatizan en las estrategias y procesos de inserción que ha realizado cada país para mejorar el acceso de las personas discapacitadas a la empleabilidad. Una de las conclusiones a las que llegaron los autores es que debido a que estos países latinoamericanos tienen altos índices de desempleo, son vulnerables y cuentan con muchos limitantes para los procesos de inclusión laboral a personas en situación de discapacidad.

En concordancia con lo anterior, según la autora Mónica Isabel Hernández Ríos en su artículo de investigación titulado El concepto de discapacidad: De la enfermedad al Enfoque de Derechos, aprobado el 24 de noviembre del 2015, por la universidad de san Buenaventura (USB) Medellín, la cual tiene como principal objetivo abordar el análisis del concepto de discapacidad y su transformación del enfoque de salud al enfoque de derechos. Su idea central parte de los antecedentes históricos y normativos que fundamentan el enfoque de derechos desde el cual se reconoce la persona con discapacidad como sujetos de derechos. La metodología utilizada para describir este artículo fue la descripción y sistematización de los conceptos a partir del sistema de fuentes del derecho. Nos aborda que la Convención de Derechos Humanos de las personas en situación de discapacidad, es el primer instrumento vinculante y obligatorio en materia de derechos humanos de las personas en situación de discapacidad, en ella se armonizan el modelo médico, social y el enfoque de derecho que reconoce la persona con discapacidad a partir de su dignidad humana como sujeto de derechos y obligaciones. En el ámbito jurídico el concepto de discapacidad tiene mayor relevancia con la teoría del enfoque de derechos, porque esta reconoce la justicia social, la igualdad de derechos, la aceptación, la pertenencia y la inclusión social, el cual implica que todos los seres humanos deben ser valorados y aceptados, vistos como seres únicos, con equiparación de oportunidades y no discriminados.

Por otro lado, la Lic. Diana Garavito, en su trabajo de grado de maestría La inclusión de las personas en situación de discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta, desarrollo su investigación con el fin de identificar y analizar las estrategias para la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, esta investigación fue llevada a cabo en el año 2014 en la Universidad Nacional de Colombia de la Facultad de Medicina. Esta

autora realizó un estudio riguroso basado en la política pública para lograr establecer si hay o no dichas políticas que ayuden a las personas con discapacidad y en qué se basan las estrategias de estas. La metodología empleada fue de carácter cualitativo. Como conclusión se tuvo un resultado de que las estrategias sobre la discapacidad van dirigidas al servicio médico o de rehabilitación, también se encontraron estrategias o políticas para la inclusión laboral (en relación al empleo).

Una observación que nos señala la autora es que es necesario implementar unas políticas públicas y programas que acojan a las personas en situación de discapacidad para que sean incluidas en el ámbito laboral.

En contraste a lo dicho por la autora aunque se implementen las políticas públicas y programas no es garantía de que se cumpla con la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad aptas para laborar, esto lo podemos ver reflejado en el Distrito de Buenaventura, a pesar que hay unas leyes, decretos y unas políticas públicas de inclusión laboral para las personas en situación de discapacidad aptas para laborar, no se hace cumplimiento, por ende es necesario que el Estado realice un seguimiento constante para así garantizar el cumplimiento de estas y así las personas en situación de discapacidad aptas para laborar en el Distrito de Buenaventura sean incluidas en el ámbito laboral.

En su revista de la Facultad de Medicina Las autoras Diana Puin y Martha Escobar en el periodo del 10-01-200 en la Universidad Nacional de Colombia, publicaron su artículo que tienen como título las actitudes frente a la vinculación laboral de personas en situación de discapacidad, éste es un documento investigativo. Su principal objetivo desde la terapia física es identificar en el personal encargado de selección y contratación los factores actitudinales

que pueden estar limitando la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad.

Teniendo en cuenta esto, la investigación muestra la importancia que tiene para la terapia física el conocimiento de las actitudes de las personas encargadas de la selección y contratación de personas discapacitadas en el ámbito laboral con el fin de tener un mejor conocimiento del porqué en Colombia hay un índice alto de desempleo para dichas personas.

La metodología utilizada fue de tipo exploratorio descriptivo, se tomó como muestra a 16 personas, las cuales eran encargadas de los procesos de selección y contratación. A la conclusión que se llegó en la investigación es que existe una actitud positiva ante la discapacidad física y no se consideran impedimentos para la integración y participación social de las personas, por lo contrario, la falta de conocimiento y claridad acerca de las capacidades de desempeño, características de personalidad y comportamiento que pueda tener una persona con discapacidad, genera en la sociedad actitudes negativas, llevando a que se tenga para estas personas en situación de discapacidad consideraciones que desencadenan comportamientos discriminatorios.

Acordamos con la investigación de las autoras Diana Puin y Martha Escobar en que la falta de conocimiento de las capacidades que tienen las personas en situación de discapacidad aptas para laborar en el Distrito de Buenaventura, ha generado actitudes negativas y discriminatorias tanto en la sociedad, como en las mismas empresa, e instituciones, que solo se dejan llevar por lo que ven por fuera (su condición física) de las personas en situación de discapacidad aptas para laborar, que las capacidades, y las ganas que esta población tienen para aportar a la sociedad y las empresas.

La investigación dirigida por (Castro Belmonte & Vilám Suñé, 2014) de la universidad de Girona en el país de España, Los planes de transición al trabajo: una opción formativa inclusiva para personas en situación de discapacidad, pretende identificar cuáles son los elementos que permiten que este programa sea adecuado a personas en condición de discapacidad, a su vez plantear ciertas mejoras, la metodología que utilizan es hacer un plan de Evaluación de Programas de Formación Socio laboral que fue creado por las autoras con el fin de realizar las respectivas entrevista a las personas en situación de Discapacidad, a sus tutores y autores para así poder cumplir con los objetivos propuestos. Llamó mucho la atención, que las autoras mencionaran que la salud física y mental que perciben las personas en situación de discapacidad en general está relacionada con su felicidad percibida en el trabajo. De esta forma, la integración de las personas en el trabajo se vuelve fundamental, lo que se califica de imprescindible. El pleno empleo de las personas discapacitadas aptas para laborar es fundamental para garantizar sus derechos sociales y una calidad de vida.

Como fue demostrado anteriormente, muchas de las investigaciones son rigurosas con la importancia de la inclusión laboral a personas en situación de discapacidad aptas para laborar, por lo cual se encuentra la investigación de Francisca Hurtado Caicedo, cuyo nombre es el Análisis sociológico de la inclusión laboral para los jóvenes y adultos con movilidad restringida en Buenaventura- Valle del cauca, 2013.

Este trabajo se llevó a cabo en el distrito de Buenaventura en el año 2013, tiene cómo formulación de pregunta ¿Cuál es la situación de jóvenes y adultos con movilidad restringida en cuanto a acceso a las oportunidades laborales en Buenaventura?

Dentro de esta investigación se tuvo como propósito el introducir una mirada sociológica al problema de discapacidad, dónde se pretende señalar a la sociedad cómo principal autor intelectual al hecho de que las personas en situación de discapacidad no se les atiende sus necesidades. La autora tuvo la brillante idea de citar varios estudios en cuanto a la dificultad de acceso laboral que los discapacitados sufren, al igual que a algunos padres de la sociología que fueron Bourdieu, Foucault, Goffman, Pantalo L.

En referencia al marco teórico que utilizaron se tomó un planteamiento dónde se abordó que la sociedad es la que discapacita a las personas al momento de poner obstáculos materiales y estereotipos culturales fomentando así la exclusión.

Para esta investigación la metodología empleada fue el método cualitativo, las técnicas para recolectar la información fue a través de entrevistas y que fueron de tipo primario, los criterios establecidos fueron referentes al tema planteado, referencias bibliográficas. Se tomaron 25 casos para trabajar, utilizando 20 entrevistas y 5 historias de vida, el rango de edad se sitúa entre los 18 y 45 años (hombres y mujeres), se escogieron más hombres que mujeres, más personas casadas que solteras.

Frente a los resultados de la investigación apuntan a que hay empresas que siempre excusan a los discapacitados al momento de decirles que ellos no responden a las necesidades de la empresa.

Por otro lado, también se evidenció que las personas discapacitadas en Buenaventura no son tomadas en cuenta ni en el campo político como económico, y muchas de estas personas no cuentan con acceso a la salud, educación, y recreación, también existen procesos de luchas de algunas personas en situación de discapacidad aptas para laborar, que han querido ser parte

de la inclusión laboral entre tantos obstáculos. De allí, esta investigación pretende describir cómo ha sido este proceso de inclusión laboral a personas en situación de discapacidad aptas para laborar, por lo cual se considera fundamental indagar sobre estas realidades que por mucho tiempo han sido ignoradas, como se evidencia en las investigaciones pasadas Buenaventura no se queda de lado al momento de no contar con una inclusión laboral para las personas en situación de discapacidad aptas para laborar; y aunque para el estudio realizado en Buenaventura en el año 2013 no podemos decir que se ha generado un cambio para esta población, pues las brechas de no inclusión aún es muy notoria en el Distrito.

1.2 Justificación

Este trabajo, se considera conveniente ya que busca analizar jurídicamente y con base en los derechos humanos cual es la situación de las personas en situación de discapacidad en el Distrito de Buenaventura aptas para laborar relacionado con las oportunidades de inclusión laboral. El alcance social del mismo está dado por la importancia que tienen las políticas o leyes establecidas por el gobierno las cuales pueden ayudar a cerrar la brecha laboral en contra de las personas en situación de discapacidad en el mercado laboral. Unas de sus leyes es la ley 361 de 1997 por el cual establecen formas de integración social de las personas en situación de discapacidad. Y la ley estatutaria N. 1618 (2013) “Garantiza y se asegura el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes razonables, eliminando toda forma de discriminación a las personas por razón de su discapacidad, lo cual requiere reglamentación, programas y acciones tendiente a garantizar los derechos, beneficios y obligaciones laborales de las personas en situación de discapacidad” (Minsalud, 2017).(p.1)

El interés por este tema surge de la necesidad de investigar que está ocurriendo con la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad aptas para laborar, teniendo en cuenta que en la actualidad hay muchas leyes y derechos protegiendo a la población en situación de discapacidad, pero que no se están cumpliendo claramente, por eso es importante preguntarse qué está pasando con la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad aptas para laborar específicamente en el Distrito de Buenaventura.

Por otro lado, al contar con la posibilidad de desempeñar sus funciones en un trabajo

digno y seguro, las personas en situación de discapacidad pueden mejorar su autoestima y convertirse en personas autónomas por el desarrollo de sus actividades laborales.

También, se considera importante dicho proceso investigativo no solo por el tema, sino por la poca eficiencia en el cumplimiento de los derechos laborales de las personas en situación de discapacidad aptas para laborar, teniendo en cuenta que es una comunidad que sufre de discriminación y exclusión, es pertinente desde el Trabajo social como disciplina encargada de estudiar procesos que conlleven a la inclusión, resaltar a la población en situación de discapacidad aptas para laborar que históricamente ha sido vulnerada, esto permitirá otorgar información que permite generar herramientas que posibilitan promover la inclusión laboral a la población en situación de discapacidad aptas para laborar, dándole un estatus a la disciplina, categorizándose por ser una profesión que investiga su entorno social, pero que además actúa y transforma realidades, además, la posibilidad de dejar un informe importante para otros profesionales que les interese el tema escogido.

Finalmente, en el territorio son pocos los trabajos de investigación sobre la situación de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad aptas para laborar, no hay documentos que sean referentes para próximas investigaciones, por ende, este trabajo tiene una gran relevancia por realizarse en un territorio en donde no hay cumplimiento en los derechos de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad; en este orden de ideas, se puede evidenciar que será reivindicativo para la población, logrando tener un documento de investigación verídico, que funcione para el conocimiento de todos, en donde el método de investigación analítica tuvo gran relevancia en el proceso de la construcción del documento, logrando ser punto de partida para nuevas investigaciones desde lo local, regional, nacional e internacional.

1.3 Formulación del problema

¿Cuál es la situación de inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad aptas para laborar en el Distrito de Buenaventura?

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo General

- Describir la situación de inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad aptas para laborar, en el Distrito de Buenaventura.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Identificar los beneficios que genera la empleabilidad en la calidad de vida de las personas en situación de discapacidad aptas para laborar en el Distrito de Buenaventura.
- Indicar las percepciones que tienen las personas en situación de discapacidad aptas para laborar, sobre los derechos laborales.
- Describir los mecanismos de inclusión laboral organizacional para las personas en situación de discapacidad aptas para laborar en el Distrito de Buenaventura.

CAPITULO II

2. Marcos de referencia

En este capítulo se hace una descripción de lo que es el marco contextual, se aborda el Distrito de Buenaventura lugar donde se aplicó la investigación, también se encuentra el marco teórico el cual nos apoyamos en diferentes teóricos para darle un sustento a nuestra investigación y el marco legal, que se describen las diferentes leyes, decretos que acobijan a las personas en situación de discapacidad entorno a la inclusión laboral.

2.1 Marco contextual

La investigación se adelantó en el Distrito de Buenaventura, específicamente en la zona urbana.

Buenaventura es un distrito marítimo de Colombia y uno de los 10 puertos más importantes en América Latina, mueve más del 53% del comercio internacional del país. Localizada en el Departamento del Valle del Cauca, es la segunda ciudad más poblada del departamento después de Cali.

Figura 1 Mapa de Buenaventura- Valle del Cauca



Nota: Tomado de (Morales, 2010)

Según el Departamento Administrativo Nacional de Estado (DANE) a 2016, la ciudad posee 407.536 habitantes con distribución de población 90,4% en el casco urbano y 9,65 rural. El 51,8% de sus habitantes son de sexo femenino y 48,2 del sexo masculino.

En el Distrito especial de Buenaventura, en su total hay 4.116 personas en situación

de discapacidad, cuando la población total para el año 2013 según el DANE es de 384.504. las discapacidades que albergan la mayor cantidad de personas es la dificultad para moverse o caminar por sí mismo con 1.267 habitantes, otra de las discapacidades con mayor concentración demográfica es la sordera total con 973, a su vez la discapacidad cognitiva denominada por el SISBEN como dificultad para entender o aprender, posee 609 personas con esta. Por otro lado, son 466 las personas que tienen dificultad para salir a la calle sin ayuda en el distrito, seguido por la ceguera con un total de 328 personas discapacitadas y por último la dificultad para bañarse, vestirse, alimentarse por sí mismo constituye a 304 personas.

En el año 2016 la secretaria de convivencia para la sociedad civil a través del enlace distrital de discapacidad buscaba caracterizar de manera clara cuantas personas en situación de discapacidad hay en Buenaventura, tanto en la zona urbana como la rural, pero hasta ahora no hay conocimiento de esta caracterización.

Sin embargo, para el año 2020 según la RLCPD en Buenaventura hay 2.409 personas en situación de discapacidad siendo una población de 31.194 lo cual esto equivale a una prevalencia de 0.8% de personas en situación de discapacidad siendo Buenaventura el distrito que representa muy pocos habitantes comparados con las otras regiones que hay en el valle.

Según el registro oficial del ministerio de salud y protección social (RLCPD) para diciembre del 2019 había en total 1.298.738 personas en situación de discapacidad, identificadas y localizadas. Esta cifra equivale al 2,3% de la población total nacional.

Para diciembre 2020 el 26% de la población colombiana presenta alguna discapacidad, “de acuerdo con los registros administrativos del MSPS (MINISTERIO DE SALUD Y

PROTECCIÓN SOCIAL) (Minsalud, 2020) “se estima que, a agosto de 2020 en Colombia, cerca de 1,3 millones de personas presentaban alguna discapacidad. El porcentaje de la población con discapacidad registrada en el RLCPD que se encuentra afiliada al SGSSS (SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD) es del 76,8% la tasa de afiliación de la población general es del 95%”. “El 70,3% de las personas en situación de discapacidad pertenecen al régimen subsidiado. Las personas en situación de discapacidad registradas en Colombia, se concentra principalmente en Bogotá (18,3%), Antioquia (13,8%), Huila (5,1%), Santander (4,7%) y Cali (4,2%)” (el pulso, 2022) “siendo la ciudad de Buenaventura con la menos prevalencia de personas en situación de discapacidad con un (0.8%)”. (Minsalud, 2020)

Según el informe de la entidad de salud Comfandi en el Departamento del Valle del Cauca las personas en situación de discapacidad representan el 3,0% de la población total. En el 2005 en el Valle del Cauca era de 271.208 personas y a septiembre de 2008 están registradas solo 59.472, de las cuales el 645 están en Cali.

Para abril del 2013 según la base de datos del SISBEN en el departamento de planeación DPN en el Valle del Cauca hay un total de 70.552 personas en situación de discapacidad. Donde el departamento tiene una población total de 4.520.480 habitantes para el año 2013, lo cual equivale a un 2% de personas en esta condición según el SISBEN, considerándose una población minoritaria.

Cabe resaltar, que desde la fecha del 2013 hasta la fecha del 2023 no se ha encontrado información sobre la cantidad de personas en situación de discapacidad aptas para laborar, que estén o no laborando en el Distrito de Buenaventura, si bien hay información sobre la inclusión

laboral a personas en situación de discapacidad en diferentes ciudades y países, pero no hay una información concisa en el Distrito de Buenaventura, no hay reconocimiento en general de cuantas personas en situación de discapacidad hay en Buenaventura, por ende no hay información de cuantas personas en situación de discapacidad estén laborando o estén aptas para laborar.

Con base a lo anterior, este trabajo se sustenta por medio de las investigaciones y entrevistas realizadas en el Distrito de Buenaventura, a las 6 personas en situación de discapacidad aptas para laborar entre ellos hombres y mujeres de edad desde los 25 – 78 años, donde se evidencio que la inclusión laboral que se les da a las personas en situación de discapacidad es muy baja, algunos se encuentran laborando de manera informal o independiente vendiendo minutos, otros viven con la sustentación de algún miembro de su familia, en la actualidad son cinco (5) las discapacidades que son representadas en dicho colectivo. Estas son: física, visual, cognitiva, múltiple y auditiva.

El desempleo de las personas en situación de discapacidad aptas para laborar en el Distrito de Buenaventura, apunta a la necesidad de mejorar los resultados de los programas de inclusión laboral de modo que ellos puedan desarrollar su rol como personas e individuos integrales para su auto sostenimiento.

Para poder tener más información de cuantas personas en situación de discapacidad aptas para laborar estén laborando o no en Buenaventura se requiere realizar una caracterización eficaz y verdadera.

2.2 Marco de referencia teórico conceptual

En este apartado, se pretendió conceptualizar sobre los elementos que permitieron comprender el concepto de Inclusión laboral y vislumbrar la lógica de las personas en situación de discapacidad en los procesos laborales en el Distrito de Buenaventura-Valle del Cauca.

2.2.1 Teoría del reconocimiento de Axel Honneth.

La presente investigación se llevó a cabo teniendo en cuenta la teoría del reconocimiento de Axel Honneth, este desarrolla el reconocimiento como la tensión moral dinamizadora de la vida social, el concepto de reconocimiento habla de que el sujeto necesita del otro para poder construir una identidad estable y plena. La lucha por el reconocimiento está implícita en aquellas instancias donde los sentimientos de la injusticia se manifiestan a partir de las reacciones, prácticas y actitudes dentro de los grupos sociales que no se han articulado a una lucha social.

Citando (Arrese, 2009) quien realiza un resumen de la Teoría del Reconocimiento de Axel Honneth como un enfoque alternativo al cartesianismo, cita textualmente a Honneth diciendo que “la vida social de las personas se hace mediante el imperativo de un reconocimiento mutuo, debido a que estas pueden acceder a una autorrelación práctica si aprenden a pensar desde las perspectivas de sus compañeros de interacción”. De acuerdo con

Héctor, entendemos que para las personas es posible construir una identidad siempre y cuando se sientan reconocidas por las otras personas.

Una vez tenido en cuenta que es el reconocimiento para Alex Honneth veremos algunos tipos de reconocimientos y estos serían los siguientes:

- El reconocimiento físico, toma la forma de la aprobación emocional y un reforzamiento, este reconocimiento depende de la existencia física de otras personas que se reconocen unas a otras con sentimientos como el amor.
- Reconocimiento de portadores de los mismos derechos, tiene un carácter tanto cognitivo como emocional, tiene una universalización por dos motivos: primeramente, este incrementa la legalidad que garantiza las libertades individuales, y segundo las luchas históricas de los colectivos excluidos o marginados en la reclamación de sus derechos.
- Reconocimiento de la solidaridad con los estilos de vida de los otros: Este tiene elementos emocionales en el componente cognitivo del reconocimiento de derechos: la solidaridad, y la empatía.

En resumen, las tres abarcan las reglas, el cuidado, la atención, las cualidades y capacidades del ser humano. Hablar de esta teoría es importante para nosotros porque nos ayuda a comprender el sentimiento y la necesidad que tienen las personas en situación de discapacidad de ser reconocidas.

A nuestro parecer la teoría del reconocimiento de Axel Honneth satisface la exigencia de las personas en situación de discapacidad aptas para laborar que luchan por un

reconocimiento y poder encontrar una posibilidad de solución como incluirlos a lo laboral y ser visibles en una sociedad en el cualson excluidos y no tenidos en cuenta.

Acoger esta teoría para nuestra investigación es de mucha relevancia porque se construye un puente entre nuestros objetivos y nuestra conclusión. Como fue mencionado, los sujetos necesitan ser y sentirse reconocidos ante la sociedad para que logre surgir su identidad, es así como esta teoría nos ayudó a dar respuesta a nuestra investigación, porque nos aproxima lo que realmente debemos percibir ante estas personas, entender que es lo que realmente nos quieren decir y poder dirigir estas percepciones ante la sociedad.

Para que pudiéramos lograr esa descripción de la situación de inclusión laboral de aquellas personas en situación de discapacidad aptas para laborar en el Distrito de Buenaventura, tuvimos que comprender lo importante que es para estas personas el ser reconocidas, de cómo este reconocimiento puede mejorar su calidad de vida, sus percepciones, y todos los beneficios que les puedan ser atribuidos, porque no es sólo ser reconocidos como personas en situación de discapacidad (en ese sentido ya los son). Gracias a esas teorías, entrevista, y su debida interpretación, se dio por cumplido el principal objetivo.

2.2.2 Categoría de análisis.

Las categorías de análisis que facilitaron el logro de los objetivos están relacionadas con:

2.2.2.1 Inclusión laboral.

Según la ley estatutaria 1618 de 2013 define la inclusión como “un proceso que asegura que todas las personas tengan las mismas oportunidades y la posibilidad real y efectiva de poder acceder, participar, relacionarse y disfrutar de un bien, servicio o ambiente, junto con los demás ciudadanos, sin ninguna limitación o restricción por motivo de discapacidad, mediante acciones concretas que ayuden a mejorar la calidad de vida de las personas en situación de discapacidad”. (normativa, 2013)

Por consiguiente, Inclusión laboral según Jurgen Weller se refiere a los “procesos que permiten el acceso de una parte de la población a empleos productivos con condiciones laborales favorables o adecuadas”, sin distinción de género, raza, nacionalidad, edad, discapacidad, religión, orientación sexual o estado civil. (Gutierrez, 2018)

La OMS (2011) define la inclusión laboral como el proceso por el cual se vincula en iguales condiciones sean estas en la especificación de tareas, salarios y horarios a las personas con o sin discapacidad que puedan ser contratadas en una empresa.

Según Monereo, Fernández, & López (2016): Dentro de la sociedad la inclusión laboral es un elemento de vital importancia para reducir las brechas de desigualdades ante las oportunidades, para que personas según su condición física, económica y social puedan realizar actividades laborales como medio para obtener ingresos que les permitan

vivir mejor.

Así, Según lo expresado por los autores, la inclusión laboral tiene un impacto en aspectos sociológicos en las personas ya que permite a los individuos ser coprotagonistas en el desarrollo económico y empresarial de un país. En comparación a esto, las personas en situación de discapacidad aptas para laborar en Buenaventura constituyen uno de los grupos más vulnerables con respecto a la inclusión laboral, aquellas personas sufren un sinnúmero de dificultades generales que nos les permiten avanzar. En el proceso de inclusión laboral de una persona con discapacidad, se pretende tomar medidas que garanticen el acceso y la permanencia de esta en su lugar de trabajo, respetando su individualidad y el tipo de discapacidad que tenga.

Según el análisis en torno a la inclusión laboral, Verdugo, Genaro y Campo (2009), consideran que, a nivel social, la inclusión laboral produce un aumento considerable en la valoración de la diversidad, cambiando de manera positiva la manera en que las personas conviven y se relacionan en el entorno laboral. Las estrategias de inclusión hacen visibles las problemáticas y necesidades que tienen las personas en situación de discapacidad y ponen en la agenda política y social temas relacionados con el mejoramiento de su calidad de vida y su bienestar.

Según las autoras (Beatriz & Maria, 2007) “definen la calidad de vida como la percepción del individuo sobre su posición en la vida dentro del contexto cultural y el sistema de valores en el que vive y con respecto a sus metas, expectativas, normas y preocupaciones. Es un concepto multidimensional y complejo que incluye aspectos personales como salud, autonomía, independencia, satisfacción con la vida y aspectos

ambientales como redes de apoyo y servicios sociales, entre otros”.

Claudia Henao y Lida Gil (2009): La relación calidad de vida-discapacidad resalta la necesidad de abordarse desde visiones multidimensionales que permitan comprender al ser humano en su integralidad y en la perspectiva del desarrollo. (...) la calidad de vida se constituye además en una perspectiva complementaria de suma importancia que permite realizar valoraciones objetivas y percibidas de los programas y servicios dirigidos a las personas en situación de discapacidad.

Según Schalock la calidad de vida se define como: Concepto que refleja las condiciones de vida deseadas por una persona en relación con ocho necesidades fundamentales que representan al núcleo de las dimensiones de la calidad de vida de cada uno: bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar material, desarrollo personal, bienestar físico, autodeterminación, inclusión social y derechos. Tomado de (Henao Lema & Gil Obando, 2009).

La calidad de vida se establece por tres dimensiones globales dos objetivas y una subjetiva y estas son. 1. Todo lo que la persona es capaz de hacer. 2. Acceso, recursos y oportunidades que tiene una persona para cumplir con su propósito. 3. La sensación de bienestar.

Como dicen los autores (Flores, Jenaro, Tomsa, Lopez, & Beltran, 2014)

“La calidad de vida laboral en las personas en situación de discapacidad se compone de los factores e indicadores que son relevantes para la población en general. Por tanto, se ha asumido que el trabajador con discapacidad experimenta una satisfacción laboral por el mero hecho de obtener y mantener un empleo y no como

resultado de su bienestar respecto a otras dimensiones del trabajo, como por ejemplo las propias condiciones laborales”.

La calidad de vida de una persona se refiere al nivel de autodeterminación (elección y decisión) y de acceso a las diferentes actividades de la vida cotidiana como es la educación, trabajo y familia), dentro de una interacción continua y bidireccional con el medio que la rodea. Por lo tanto, atiende a componentes objetivos y subjetivos. “la calidad de vida se experimenta cuando las necesidades de las personas se satisfacen y cuando uno tiene la oportunidad de buscar un enriquecimiento en las principales áreas de la vida...” (Schalock, 2010; p. 113).

La calidad de vida está muy relacionada con la base del concepto de inclusión ya que resalta la importancia de un rol activo, auto determinado, por parte del sujeto (Arellano y Peralta, 2013).

Las personas en situación de discapacidad al verse excluidas en diversas ocasiones del ejercicio del derecho al trabajo a través de la modalidad de un contrato subordinado y de las garantías que este brinda, se han visto en la necesidad de ejercer el trabajo de manera independiente por medio de la informalidad, enfrentándose a condiciones de vida poco dignas que se reflejan, entre otras, por la obtención de salarios menores al mínimo legal vigente, que imposibilitan el acceso a los beneficios que otorga la seguridad social en relación con los derechos fundamentales como la salud.

Empleabilidad.

Recogiendo la información que nos brinda la OIT (Organización Internacional del Trabajo) según ellos “la empleabilidad se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente”. (OIT, organizacion internacional del trabajo), s.f.).

De ésta manera concluimos que la empleabilidad se debe mirar o reconocer en todas las personas, incluyendo las personas en situación de Discapacidad aptas para laborar, ya que así se les permitirá que ellos demuestren sus competencias, habilidades o talentos que posean con el fin de mostrar su potencial para ocupar un cargo deseado en alguna empresa o en su efecto conquistar diferentes oportunidades en todos los campos.

Por otro lado, para la Fundación de Esclerosis Múltiple, la empleabilidad lleva consigo diferentes características las cuales van ligadas a las competencias y habilidades adquiridas por la experiencia profesional y personal, los conocimientos adquiridos a través de la formación, el contexto y los cambios. Si muy bien puede ser cierto que de poseer aquellas características dependerá el tiempo que estemos en un lugar de trabajo. Pero cómo una persona en situación de Discapacidad, puede adquirir estas características y experiencias si muchos ni siquiera logran llegar a tener una educación media.

2.2.2.2 Trabajo.

Según el código sustantivo del trabajo en su artículo 5° (codigo, 2023) define el trabajo "como toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, qué una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo". (codigo, 2023).

lo anterior se considera trabajo A toda actividad humana siempre y cuando se realice con la existencia de un contrato de trabajo por lo tanto si no hay un contrato de trabajo bien sea verbal o escrito no será considerado como trabajo.

El trabajo decente de acuerdo a la OIT, como se citó en el Ministerio del trabajo, (trabajo, s.f.) “resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres”. (trabajo, s.f.)

Esto le da un punto al trabajo como una fuente importante de dignidad personal brindándole calidad de vida, junto con paz familiar.

2.2.2.2.1 *Personas en situación de discapacidad.*

De acuerdo con la Clasificación Internacional del Funcionamiento y la salud (CIF), una persona en situación de discapacidad es aquella que presenta una alteración en sus funciones y estructuras corporales que le genera una limitación en la actividad y una restricción en la participación, donde intervienen factores ambientales que facilitan u obstaculizan su desempeño.

Siguiendo la convención sobre los derechos de las personas en situación de discapacidad, las personas en situación de discapacidad son aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

El tema de la discapacidad ha existido hace mucho tiempo subestimando y desmereciendo el derecho de estas personas al ser integradas en la sociedad.

En la actualidad se ha venido trabajando con ellas, haciendo prevalecer cada uno de sus derechos y obligaciones que deben de cumplir como ciudadanos, en el cual sus derechos sean respetados y sean incluidos en todos los ámbitos de la vida y más del mundo laboral.

Según La (OMS, 2011) define a la discapacidad como: “termino genérico que incluye déficit, limitaciones en la actividad y restricciones en la práctica, indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con condiciones de salud) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales)” (OMS, 2011) (p. 4). La discapacidad es el resultado de la relación de las limitaciones humanas y el medio en el que se desenvuelven las personas. Donde los factores mencionados juegan un papel muy importante ya que estos pueden o no ser un

obstáculo para la participación social de las personas en situación de discapacidad en su contexto.

Entre las limitaciones expresadas por la OMS podemos identificar que existen 5 tipos de discapacidad clasificándolas en: Discapacidad física, auditiva/lenguaje, psicológica, intelectual, y visual.

Discapacidad Física: son deficiencias corporales y o funcionales, en donde la persona tiene una movilidad reducida por la pérdida total o parcial de una de sus extremidades del cuerpo, la segunda implica el daño o limitación en la función de sus órganos internos, que ocasionan dificultad significativa o imposibilitada para poder caminar, correr, mantener el equilibrio, entre otros.

Discapacidad intelectual: son aquellas personas que presentan una dificultad en la comprensión de ideas complejas, así como en la toma de decisiones, en la capacidad de razonar, siendo influenciadas por el medio en que les rodea.

Discapacidad visual: son aquellas personas que presentan ceguera parcial o total, también corresponden a este grupo las personas que presentan desfiguración de un ojo y uso de una prótesis ocular.

Discapacidad auditiva/lenguaje: son aquellas personas que han perdido en su totalidad de modo parcial la audición, por ende, se comunican por medio de gestos, mímicas hacia los demás con el fin de expresar sus inquietudes o desacuerdo.

Discapacidad psicológica: Son personas que presentan trastornos de la conciencia del comportamiento y del razonamiento de la personalidad, de los estados de ánimos, la

comprensión de la realidad, debido a enfermedades mentales como la esquizofrenia, trastornobipolar, psicosis y otros.

A la luz de los aportes de la OMS, la discapacidad, sin importar su clasificación, se aborda desde esta investigación como la relación de funciones estructurales, estructuras corporales, factores contextuales, restricción en la participación. Esta definición se establece desde el modelo social de la discapacidad, que nació en el siglo xx en Estados Unidos. Según Maldonado (2013), el modelo social sostiene que lo que puede aportar a la sociedad las personas en situación de discapacidad se encuentra relacionado con la inclusión, la eliminación de las barreras y la aceptación de la diferencia.

Las discapacidades/limitaciones, cohiben de una u otra manera en cuanto al entorno social, ya que impide su desarrollo “común” a personas en situación de discapacidad, y lo ideal sería permitir el acogimiento de estas personas en el entorno laboral de una manera un poco distinta y eficaz para ambas partes (empresa-persona) poniéndolo a ejercer la actividad que más se le vea control, de esta manera se ejerce la idea principal que es ejercer los derechos individuales, según (Alba ,2015):

“La discapacidad es una condición por la cual una persona presenta alguna limitación física, intelectual o sensorial. Pero esta limitación no tiene por qué afectar el desempeño profesional. El origen de la discapacidad puede ser genético o provocado por un accidente”.

2.2.2.2.2 Tipos de discapacidades aptas para laborar.

El autor (Juan, 2021) en su revista vivva publicada el 31 de agosto del 2021, la cual es fundada por un grupo de empresas que tienen como objetivos: orientar, formar y ayudar a buscar empleos remunerados a los profesionales con algún tipo de discapacidad y colaborar con las empresas en el deber de cumplir la ley general de discapacidad, mediante el asesoramiento y la integración de personas en sus organizaciones. Definen los tipos de discapacidades aptas para laborar y nos dice que la discapacidad es medida por clases y porcentajes, existiendo 5 grados:

1. Grado 1: discapacidad nula: pueden presentar síntomas o secuelas de un accidente o una enfermedad, pero no hay ninguna dificultad para que realice sus actividades laborales.

2. Grado 2: discapacidad moderada: existen algunas dificultades para el desempeño de sus tareas, pero todas se pueden realizar.

3. Grado 3: discapacidad moderada, acompañada de signos, síntomas o secuelas del accidente o enfermedad: hay una disminución importante de la capacidad para realizar las actividades, sin embargo, puede realizar las tareas de autocuidado.

Grado 4: discapacidad grave: afecta al desarrollo normal de las actividades, incluso las de autocuidado.

4. Grado 5: discapacidad muy grave o permanente: imposibilidad de realizar tareas profesionales.

Las personas aptas para laborar son aquellas que se encuentran en el grado 1 y 2 las

cuales están capacitadas para ejercer cualquier actividad laboral. Pueden realizar con éxito las actividades que se les encomienda.

Teniendo en cuenta lo que aborda (Juan, 2021) en su revista Vivva las discapacidades aptas para laborar son:

- **Discapacidad física:** esta discapacidad es la más común de todas las otras discapacidades. Envuelve alteraciones corporales que afectan al movimiento o la motricidad. Son aptos para los trabajos administrativos, no tienen ningún problema. Muchas de estas personas cuentan con una formación especializada y tienen una amplia experiencia en departamento de finanzas, administración, recursos humanos o Call Center.

- **Discapacidad auditiva:** Se produce una pérdida total o parcial de la capacidad auditiva. Podemos encontrar personas sordas o hipoacúsicos. Los primeros poseen una deficiencia total o profunda, lo cual les impide percibir sonidos. En cuanto a los segundos, su deficiencia es parcial y puede mejorarse con la ayuda de audífonos.

En esta era de la digitalización muchos profesionales se comunican a través de correo electrónico y muchas tareas se ejecutan de forma telemática. También son personas muy hábiles en el desempeño de tareas que requieren una gran concentración o el trabajo manual.

- **Discapacidad visual:** Existen 2 tipos de discapacidad visual: ceguera y disminución visual. Los trabajadores con discapacidad visual suelen ser muy competentes en el desempeño de numerosas tareas. Si la pérdida de visión es reducida pueden ocupar cualquier puesto de trabajo. La pérdida de visión agudiza el resto de sus sentidos, por los que son profesionales especialmente hábiles en actividades como la telefónica, y educadores.

- **Discapacidad intelectual:** En casos leves y moderados especialmente los de síndrome de Down, ellos pueden desempeñar muchas labores. Cada vez son más las personas con síndrome de Down que terminan una carrera profesional, muchas empresas recurren a ellas para realizar tareas especialmente de manipulación.

Ahora bien, ya visto los tipos de discapacidades aptos para laborar anteriormente, veremos cuáles son los tipos de trabajos que estos pueden desempeñar y sus roles.

2.2.2 Tipos de trabajos aptos para personas en situación de discapacidad.

Según (Jose, 2018), los trabajos que las personas con discapacidad pueden desempeñar según su discapacidad son:

- **Discapacidad sensorial:** se pueden destacarse en labores como servicio al cliente, no obstante, como alcanza niveles altos de concentración pueden ser de gran utilidad.
- **Discapacidad auditiva:** operario de limpieza, jardinero o de trabajador de producción.
- **Discapacidad visual:** si es visual parcial pueden laborar como: gestores de cobros, administrativos, telemarketing y otros trabajos parecidos.
- **Discapacidad intelectual:** estas personas suelen ser constantes y metódicos, sus posibilidades para cometer un error son mínimas, ya que al momento de adquirir una rutina terminan por interiorizarla y no se les escapa absolutamente nada. Estas personas pueden trabajar de: Reponedor: La cual trata de reponer las estanterías en las tiendas.

1. Ordenanza: Este es uno de los trabajos para personas con discapacidad

que efectúas sin ningún problema, ya que solo requieren de una formación mínima en cálculo y lenguaje.

Algunas de las actividades que pueden realizar son repartir las valijas internas, hacer diversas tareas a nivel administrativo, acudir a ciertos organismos públicos, entre otros.

2. Mantenimiento en espacios naturales o jardinero.
3. Operador de limpieza.

- **Discapacidad psíquica y orgánica:** la discapacidad psíquica es la que aqueja las emociones, mientras la orgánica afecta solamente en órganos internos. Por ende, se recomienda que los trabajos que desempeñen sean de ritmo no muy elevado y poco estresante. Estos pueden trabajar en:

1. Preparador de los pedidos: es uno de los trabajos más sencillos, ya que identificas las mercancías, realizas gestión de albaranes y se procede a realizar etiquetados.

2. Manipulador de alimentos: este trabajo es muy recomendable para las personas en situación de discapacidad psíquica, puesto que favorece en el área de organización y planificación.

3. Grabador de datos: es un trabajo de carácter repetitivo, por ende, no produce ningún tipo de imprevisto y solo se requiere que las personas se adapten en un periodo muy corto.

- **Discapacidad motriz:** En uno de los trabajos en los que pueden ser incluidos esta

discapacidad es en el cargo administrativo, aquí deben desarrollar actitudes fundamentales como la motivación y aptitudes como las nociones básicas de oficina. Otros trabajos son:

1. Gestor en cobros: en esta área las personas en situación de discapacidad motriz se encargarán de tratar con el público y de los cobros en los impagos.
2. Tele operador o Call Center: Se busca un mayor acercamiento con el cliente que se esté atendiendo y se crea un clima de trabajo más humano.

Las personas con algún tipo de discapacidad aptas para laborar suelen adquirir destrezas o habilidades que les permiten desempeñar mejor su rol dentro de su empleo, aquellas personas pueden desarrollar tareas o encontrarse en áreas que para una persona considerada normal es algo aburrido, estresante, para una persona con discapacidad no, por ejemplo, si una persona con discapacidad auditiva se encuentra en su labor y su contexto hay demasiado ruido, no se le va a dificultar desarrollarlo. Hay ciertos grados de discapacidad aptas para laborar y aquellas personas que logran destacarse en su empleo se debe a que hubo una buena selección de las personas en situación de discapacidad teniendo en cuenta sus posibilidades y limitaciones que éstas tienen, al igual que las medidas de la empresa, organización o cualquier otra entidad tomen para mejorar y brindar herramientas para el desarrollo del puesto con éxito.

La especie humana tiene como una característica innegable la diversidad, no obstante, esta diversidad, toda persona humana es titular de derechos humanos, lo que implica entender que toda persona tiene valor y dignidad por el mero hecho de ser parte de la especie humana sin que sus diferencias o características propias puedan excluirla del ejercicio de sus derechos. En suma, somos diferentes pero iguales en derechos. (Roberto, 1998).

Lo que es provechoso de la anterior cita es justamente lo que se ha hablado dentro de nuestra investigación, ya que la discapacidad se encuentra dentro de las diversidades humanas, todos somos diferentes, no sólo con nuestros rasgos físicos, nuestra diversidad étnica o nacionalidad entre otras. Por el hecho de que otro ser humano no se encuentre en igualdad de condiciones que nosotros no deberían ser excluidas. En otro sentido, la diversidad en el mundo ha encajado en lo que se conoce cómo la desigualdad, la exclusión y no la diferencia cómo debería de ser.

Cuando se habla de diversidad se puede entender de diferentes maneras, cómo por ejemplo las diferentes étnicas, idiomas, religión, cultura etc. Lo que se tiene claro es que el concepto de diversidad se debe de construir. El concepto de diversidad lo podemos tomar o ajustarlo a algo de una manera positiva o negativa, ya depende de nosotros el significado que le queremos dar y transmitir a los demás. Por supuesto esto también implica que lo que se muestre o a lo que le estemos construyendo el concepto de diversidad le pongamos un prejuicio dónde termine por cerrar las puertas, las oportunidades de no ser considerado o simplemente el rechazorotundo.

Para la comisión nacional de los derechos humanos se entiende por discriminación, “darun trato de inferioridad a personas o a grupos, a causa de su origen étnico o nacional, religión, edad, genero, opiniones, preferencias políticas y sexuales, condiciones de salud, discapacidades,estado civil u otra causa”. Cabe recalcar que estas causas contribuyen los criterios prohibidos de discriminación.

La constitución política colombiana de 1991 (politica, 1991), en su capítulo 1, de los derechos fundamentales Art 13 estipula lo siguiente:

“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, lenguaje, 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 a aquellas que por su condición económica, física o mental se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ella se cometan” (politica, 1991)

Mandato que incluye dos principios, primero: “las personas nacen libres y son iguales ante la ley” (en la ley y en la aplicación de la ley) que admite criterios razonables de diferenciación. Guillermo arenas, Julián toro, en su artículo La igualdad y la equidad... publicado en noviembre 29 de 2010, nos aborda a la autora (Valcarcel,1994) quien sus reflexiones parten de la distinción de una igualdad vista como un problema. Como problema, es un asunto de reivindicación social, ya que se reclama desde el marco de los derechos humanos y esta consignada en las constituciones con la oración que reza: “todos los seres humanos nacen iguales”. Los discursos políticos y los movimientos de las minorías le apuntan a una sociedad en la que se desvanescan las desigualdades sociales, económicas entre otras.

Aquí la igualdad que es un problema se inscribe como un ideal por alcanzar, en cuanto derecho, se reclama y se exige, pero en este caso a las personas en situaciones discapacidad aptas para laborar no se da esta, se asume que las personas deben ser reconocidos como iguales

sin importar su discapacidad, edad, religión, diferencias sexuales, económicas, políticas, religiosas, raciales, etc.

En segundo inciso: “sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lenguaje religión, opinión política o filosófica”. Esta contiene el principio de prohibición de discriminación por las razones vedadas.

Debido a la no atención y cumplimiento a este artículo, se creó la ley 1346 de 2009 en su artículo 5. (publica F. , s.f.) Sobre igualdad y la no discriminación, teniendo los siguientes puntos:

1. Los estados partes reconocen que todas las personas son iguales ante la ley y en virtudde ella y que tienen derecho a igual protección legar y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna.

2. Los estados partes prohibirán toda discriminación por motivos de discapacidad y garantizarán a todas las personas con discapacidad protección legal igual y efectiva contra ladiscriminación por cualquier motivo.

3. A fin de promover la igualdad y eliminar la discriminación, los estados partes adoptaran todas las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonable.....Y en su art 27 sobre trabajo y empleo.

Los estados parte salvaguardaran y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las

cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables.

Las personas en situación de discapacidad aptas para laborar, tienen grandes problemas para conseguir un trabajo, desde que las empresas creen que no realizan correctamente sus tareas hasta que deben buscar una adecuada, podemos decir que estas personas en situación de discapacidad son discriminadas en cuanto al entorno laboral por sus discapacidades, de acuerdo con la definición que le da la OIT (Organización internacional del trabajo) “la discriminación es tratar a las personas de manera diferente debido a características que no están relacionadas con sus méritos o con los requisitos del puesto de trabajo. Ésta produce y fortalece las desigualdades sociales”.

Según la (OIT, Informe sobre discriminación en el trabajo, 2003): La forma más habitual de discriminación es negar oportunidades, tanto en el mercado de trabajo como en la educación y la formación profesional. La tasa de desempleo de los discapacitados alcanza por lo menos el 80 por ciento en muchos países en desarrollo.

Estas personas se encuentran a menudo en empleos con bajos ingresos, no calificados y de escasa importancia o sin protección social alguna.

De aquí nace la importancia de conocer y profundizar las percepciones de las personas en situación de discapacidad, por lo que realizar investigaciones en este sentido son muy necesarias y convenientes, al igual que en cualquier persona, las creencias que tiene una persona con discapacidad sobre sí misma y sobre sus posibilidades laborales condicionan su funcionamiento individual y sus motivaciones para formarse, buscar trabajo, etc. Estas

creencias surgen de las expectativas del entorno y de la comparación con los demás.

Las percepciones desde el punto de vista de (Vargas, 1994) son definidas como: “La psicología que estudia la percepción y la define como campo del proceso cognitivo de conciencia que implica factores como la identificación, interpretación y significación para poder realizar juicios en base a las emociones adquiridas en el ambiente físico y social”.

Teniendo en cuenta lo anterior, un aspecto importante que encierra a la percepción es la nombrada percepción social, entendida como un proceso por el cual las personas interpretan la realidad social, entendiéndolo de cómo percibimos a los demás y de qué manera interpretamos su comportamiento (Definicion abc, 2016). Esto quiere decir que donde hay un juez y una persona que es juzgada, al momento que cada individuo desempeñe este rol, quien ejerce el papel del juez se puede ver invadido de prejuicios, o estereotipos donde lo que busca es llevar a la persona objeto a ser calificada en una escala, es ahí donde inicia lo que llamaremos examen perceptivo (observar su físico, su comportamiento, su forma de vestir, su profesión y el aporte que hace este individuo a la sociedad) de eso dependerá la buena o mala percepción que tendrá el juez y así mismo emitirá un comportamiento hacia la persona objeto. Es así (Javier N. , 2016) nos dice “De esta manera, encasillamos a alguien no por sus cualidades personales sino por otras circunstancias (su clase social, su etnia, su lengua o su manera de vestir)”.

Por otro lado para (Elao, 2019)): “La percepción es el reconocimiento de las experiencias cotidianas. Este es un proceso relevante que se integra en la percepción, porque permite evocar hábitos y conocimientos anteriormente adquiridos en el transcurso de la vida con los cuales se comparan las nuevas experiencias, que ayuda a identificarlas y aprehenderlas para interactuar con el entorno”.

Por consiguiente, Las autoras (Bernarda & Cordoba, 2016). Dicen que es necesario crear conciencia sobre la importancia de que las personas en situación de discapacidad participen activamente en todos los ámbitos; empleo, recreación, producción intelectual y artística, sin ser objeto de discriminación. Por esto, se hace indispensable generar y desarrollar acciones pedagógicas que conlleven a comprender y a aceptar la diversidad como una realidad, la cual no debería ser limitante, para generar desarrollo humano de quien incluye y la mejora de condiciones económicas y sociales de quien es incluido.

Según el autor (Javier, 2016). “La diversidad laboral se refiere a las organizaciones que reclutan, aceptan y/o promueven a colaboradores con algún tipo de discapacidad o personas de todo tipo sin importar su género, edad, religión entre otras características”.

Carlos Alvoder y Vanesa Pérez. (2011). Stone y Colella recalcan la importancia de favorecer un ambiente de apoyo y de respeto para la diversidad. El apoyo organizacional de Triana, García y Colella define a la diversidad siendo esta una percepción de que los empleados conocen las acciones de la compañía para promover el valor de esta. Este apoyo incluye no solo las identidades personales y grupales de los miembros de la organización, sino también las actitudes y comportamientos personales de los gerentes hacia los grupos minoritarios.

Si se dan las condiciones adecuadas y las oportunidades de empleo diversificadas, una gran parte de las personas en situación de discapacidad aptas para laborar, pueden volverse activas y trabajar, logrando así una mayor independencia económica y mejorando su nivel de integración social. En el momento de hacer referencia a la diversidad, es necesario extender la

idea a todas las áreas de actividad humana, pues su importancia radica en comprender que existen diferencias entre las personas y los demás organismos vivos, que todos forman parte de la realidad actual y que merecen ser escuchados, entendidos y tomados en cuenta. Como se ha expuesto, la discapacidad está relacionada con la inclusión laboral, pues se deja entrever que por las mismas condiciones se presenta reducción de las posibilidades de insertarse al mundo del trabajo.

2.3 Marco legal

El ministerio de trabajo apoya a la sensibilización y concienciación por medio de actividades para poder brindar asesoría a empresas acerca de la inclusión laboral a personas en situación de discapacidad aptas para labora, esto lo hace desde la inclusión laboral pactada en la convención de los derechos de las personas en situación de discapacidad de la ONU.

A continuación, se resaltan las leyes, decretos y resoluciones que contribuyen de manera directa a la inclusión laboral a personas en situación de discapacidad, y la política pública de discapacidad del Distrito de Buenaventura.

En cumplimiento con lo establecido en la Ley 1618 de 2013 y en el Documento CONPES 166/2013, el ministerio del trabajo con el propósito de difundir, promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo para la inclusión de las personas en situación de discapacidad en el mercado laboral, ha venido desarrollando las siguientes actividades principales:

a) Sensibilizar a las empresas sobre la promoción del empleo de las personas en situación de discapacidad.

b) Proceso de reglamentación de los derechos y garantías de las personas en situación de discapacidad y de la Reglamentación para la conformación y funcionamiento del Consejo para la Inclusión de la Discapacidad.

Marco normativo de discapacidad en Colombia según (Mintrabajo, s.f.)

Colombia adopta mediante Ley 1346 de 2009 la Convención de Naciones Unidas promulgada por la Asamblea de Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, la cual reafirma la responsabilidad del Estado de establecer mecanismos y sistemas de garantía del ejercicio de los derechos de las personas en situación de discapacidad, sin discriminación por motivo de su condición. El artículo 27º establece que los Estados Partes reconocen el derecho de las personas en situación de discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con los demás.

Ley Estatutaria No. 1618 de febrero 2013. Se garantiza y asegura el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes razonables, eliminando toda forma de discriminación a las personas por razón de su discapacidad, lo cual requiere reglamentación, programas y acciones tendientes a garantizar los derechos, beneficios y obligaciones laborales de las personas en situación de discapacidad.

Ley No. 361 de 1997. Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad, y de manera especial el Capítulo IV del Título Segundo sobre la integración laboral de las personas en situación de discapacidad. 07 de febrero de 1997.

Decreto 2111 del 2017: El cual establece el porcentaje de vinculación laboral de las personas en situación de discapacidad en las entidades del sector público, y se aplica a los órganos, organismos y entidades del Estado en sus tres ramas del poder público, a nivel

nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes.

Decreto 2177 del 2017: Por el cual se crea el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad y se dictan disposiciones relacionadas con su funcionamiento y cuyo objeto es coordinar las acciones que el sector privado adelante para coadyuvar al ejercicio de los derechos y la inclusión social, laboral y productiva de las personas en situación de discapacidad, orientadas al desarrollo de las capacidades a través de la formación para el trabajo, la producción y el empleo de las personas en situación de discapacidad, sus familias y cuidadores.

Decreto 392 de 2018: Por el cual se establecen incentivos en los procesos de contratación a las empresas que tengan vinculadas personas en situación de discapacidad. En los procesos de licitación pública y concurso de méritos, para incentivar el sistema de preferencias a favor de las personas en situación de discapacidad, las entidades estatales deberán otorgar el (1 %) del total de los puntos establecidos en el pliego de condiciones, a los proponentes que acrediten la vinculación de trabajadores con discapacidad en su planta de personal.

Decreto 2358 de 1981: Por el cual se creó el Sistema Nacional de Rehabilitación. Este no desarrolló los objetivos para los cuales fue creado, aunque identificó acciones que fortalecieron algunos sectores en el tema.

Resolución 08321 de 1983, del Ministerio de Salud, sobre protección a sordos y conservación de la audición, de la salud y el bienestar de las personas, por causa de la producción y emisión de ruido.

Resolución 14861 de 1985, del Ministerio de Salud, sobre protección, salud, seguridad y bienestar de las personas en el ambiente y en especial de los minusválidos.

Ley 12 de 1987: Que estableció requisitos de la construcción y del espacio público, para la eliminación de barreras arquitectónicas y posibilitar el acceso de las personas en condición de discapacidades.

Decreto 2737 de 1989, Código del Menor. En su título séptimo desarrolla lo pertinente al menor con deficiencia física, mental y sensorial, y crea el Comité Nacional para la Protección del Menor Deficiente. Asigna funciones y define responsabilidades sobre programas de protección y tratamiento, de educación especial y rehabilitación para los menores deficientes.

Con el Decreto 2164 de 1992 se crea, en el Ministerio de Salud, la División de Servicios de Rehabilitación, que tenía entre otras funciones la promover, organizar y desarrollar el Sistema Nacional de Rehabilitación. Posteriormente se expide la Ley 100 de 1993, en la cual se incluye el proceso de rehabilitación dentro del sistema de salud.

En el artículo primero de la política pública de discapacidad en Buenaventura: se establece para garantizar el goce pleno y en condiciones de igualdad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales haciendo una sociedad justa, inclusiva y solidaria.

Artículo séptimo: objetivos específicos de la política pública de discapacidad del distrito de Buenaventura, punto 3: Acceso al empleo y a las oportunidades de trabajo remunerado.

Promover y diseñar estrategias de inclusión laboral remunerativa de las personas

con discapacidad en los sectores públicos y privados mediante la implantación de programas de difusión de doctrinas y normas nacionales e internacionales que promuevan el empleo en la población con discapacidad, diseñar estrategias de desempeño laboral independiente y domiciliario.

Artículo decimo: para establecer una clara política pública de discapacidad, el gobierno distrital deberá implementar algunas acciones en la cual esta: 4. Diseñar proyectos de educación para el trabajo dirigido a la población con discapacidad, con la participación de la secretaria de convivencia ciudadana, la secretaria de desarrollo económico y la secretaria de educación, en asocio con el servicio nacional de aprendizaje “SENA” centro náutico pesquero de Buenaventura y entidades de educación no formal, así mismo se crearán proyectos específicos de autoempleos dirigidos a esta población.

Ahora bien, finalizado las leyes y decretos con sus artículos que acobijan a las personas en situación de discapacidad, se aborda la ley antidiscriminatoria 1752 de 2015.

Esta nueva ley 1752 de 2015 está en relación con la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de Naciones Unidas, la ley 1346 de 2009, que define la discriminación por discapacidad en su artículo 2 de la siguiente manera:

“cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas la denegación de ajustes razonables”.

La ley 1752 de 2015, busca sancionar penal mente actos de discriminación por razones de

raza, etnia, religión, nacionalidad, sexo, discapacidad y demás razones de discriminación.

Con esta ley el código penal tiene un artículo 134^a, que determina que el que obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de discapacidad, incurrirán en prisión de 12 a 36 meses y multa de 10 a 15 salarios mínimos legales mensuales vigentes. (opinion, 2015)

Finalmente podemos concluir que la discriminación y hostigamiento por razón de discapacidad tiene 2 nuevos delitos en Colombia, plasmados con pena privativa de libertad y multa con la ley 1752 de 2015.

CAPITULO III

3. Metodología

En este capítulo metodológico, se abordó el tipo de investigación, la metodología, el enfoque, las técnicas de recolección de información. Las cuales fueron indispensables para la realización de nuestro tema investigativo sobre la inclusión laboral a personas en situación de discapacidad aptas para laborar y así poder obtener un resultado verídico.

3.1 Tipo de investigación

La presente investigación es de carácter analítica-descriptiva, ya que siendo de carácter analítico se pudo conseguir información relevante para la recopilación de todos los datos necesarios con el fin de realizar nuevas hipótesis que nos ayudara en nuestra investigación, en cuanto a lo descriptivo “otorga relatar los procesos de dicha construcción con el fin de conocer las situaciones ,se basa en la conclusión que se da a partir de las observaciones y entrevistas realizadas” (Velazquez, s.f.) nos ayudó a exponer el porqué de esta investigación, porqué se eligió a tal población, el cómo, cuándo y dónde. Por lo tanto, estuvo orientado a describir la situación de la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad aptas para laborar en el Distrito de Buenaventura – Valle del Cauca, para a partir de allí realizar un análisis interpretativo que permitió identificar los procesos de inclusión laboral que tienen las personas en situación de discapacidad aptas para laborar. Este tipo de investigación fue ideal para el desarrollo de nuestro trabajo ya que así pudimos extraer toda la información para lograr dar

respuesta a nuestra pregunta problema y ayudó a tener datos más exactos y, por ende, facilitó el proceso de recolección de la información, como también la interpretación.

3.2 Método y diseño investigativo

En esta investigación se optó por un enfoque cualitativo, teniendo como principio describir la situación de la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad aptas para laborar en el Distrito de Buenaventura- Valle del Cauca, el cual se fundamenta a través de referencias teóricas obtenidas en todo el proceso investigativo, estos lineamientos ofrecieron herramientas para describir la situación de la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad aptas para laborar, los procesos de participación en la inclusión ejecutados por la alcaldía del Distrito de Buenaventura, e identificar las percepciones y experiencias sobre la inclusión laboral que tienen las personas en situación de discapacidad aptas para laborar.

De acuerdo con (Maanen, 1983 Citado en Juan, y otros, s.f.), “el método cualitativo puede ser visto como un término que cubre una serie de métodos y técnicas con valor interpretativo que pretende describir, analizar, decodificar, traducir y sintetizar el significado, de hechos que se suscitan más o menos de manera natural. Posee un enfoque interpretativo naturalista hacia su objetivo de estudio, por lo que estudia la realidad en su contexto natural, interpretando y analizando el sentido de los fenómenos de acuerdo con los significados que tiene para las personas involucradas”.

Es decir que la metodología cualitativa es interpretativa, no subjetiva, ya que esta incluye la observación, el análisis de la información para así explorar los fenómenos y poder

comprender los problemas y responder a las preguntas.

Según los planteamientos de los autores (Hernandez, Fernanadez-Collado, & Baptista, 2006) una investigación de carácter cualitativo, con características descriptivas, involucra y emplea métodos de recolección de datos los cuales deben cumplir con el propósito de explorar y evaluar aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno que se investiga. Dicho esto, un estudio cualitativo se basa en la selección de una serie de cuestiones, por medio de la información recopilada, los datos y las referencias, estas se analizan encontrando las relaciones y la manera en que se complementaron dentro del marco general de estudio.

El propósito de una investigación con metodología descriptiva es explicar las características de una población, situación o área de interés, y requiere mediante un buen conocimiento del área que se investiga, poder formular las preguntas específicas que se buscan responder.

Dicho esto, se trabajó con el modelo etnográfico, teniendo en cuenta algunas técnicas apropiadas como la observación participante, y las entrevistas, con esto se pretendió facilitar el proceso de investigación. Con el diseño etnográfico se “pretenden describir y analizar ideas, creencias, significados, conocimientos y prácticas de grupos, culturales y comunidades”. (Hernandez & Baptista, 2010)

Teniendo en cuenta lo anterior se pretendió analizar y describir la vida de las personas en situación de discapacidad aptas para laborar, con el fin de comprender la inclusión laboral que tienen, y sus fortalezas.

3.3 Técnicas de recolección de información

Para dar respuestas a los objetivos trazados en la presente investigación, se hizo necesario implementar una serie de instrumentos, pertinentes al método y diseño abordado para el estudio. Así pues, se tuvieron en cuenta las siguientes técnicas:

- **Entrevistas semiestructuradas:** Como técnicas interrogativas basadas en preguntas abiertas, útil para la descripción de la situación de inclusión laboral a personas en situación de discapacidad aptas para laborar, busca identificar las subjetividades de cada persona involucrada en el proceso, donde estas expresan sus experiencias y perspectivas dando oportunidad de recibir más información de la cual permita entrelazar el tema investigativo. Esta entrevista se realizó a todas las 6 personas en situación de discapacidad seleccionadas que están aptas para laborar, incluyo una serie de cuestionamientos entorno a las características del proceso de inclusión laboral, sus experiencias, sus vivencias dentro de una empresa, su calidad de vida y la importancia de esta.

Realizar preguntas abiertas también nos ayudó a recibir respuestas que fueron más allá de lo que se requería, es así como obtuvimos entrevistas a profundidad. Con esta técnica el investigador es el instrumento de la investigación (...) el rol implica no solo tener respuestas, si no también aprender que preguntas hacer y cómo hacerlas. (Taylor & Bodgan, 1992)

- **Análisis documental:** Nos permitió rastrear los documentos existentes y disponibles con el tema a investigar, en el cual seleccionamos los documentos más pertinentes para los propósitos de esta y extraer elementos de análisis que se han

descubierto sobre el tema investigativo, documentos como los de (Mareño, 2015) Inclusion Laboral de Personas catalogadas como Discapapcitadas, algunas reflexiones para un debate necesario, (Gutierrez, 2018) La Inclusion Laboral de Personas con Discapacidad en Mexico, y (Hernandez A. , 2004) Las Personas en Situacion de Discapacidad, su Calidad de Vida y la de su entorno, entre otros, esto con el fin de construir una síntesis comprensiva total sobre la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad aptas para laboral en el Distrito de Buenaventura.

- **Observación no participante:** Este método se llevó acabo observando cómo viven las personas en situación de discapacidad, Nos permitió aproximarnos a la realidad vivida de cada uno de las personas entrevistadas, observando de manera directa su comportamiento y generando una descripción ampliamente detallada, con el fin de conocer la calidad de vida de cada uno, saber cómo viven y con qué servicios cuenta, y entre estos saber la importancia y el cambio que les puede generar una empleabilidad en su hogar.

3.4 Población y Muestra

Para el desarrollo de esta investigación se tomó como universo a las personas en situación de discapacidad que están aptas para laborar y que se encuentran habitando en el distrito de Buenaventura.

Tabla 1

Tabla de personas entrevistadas en situación de discapacidad aptas para trabajar

Entrevistados	Edad	Tipo de discapacidad	Profesión	Laborando si-no
Nº 1	39	Visual	Abogada	Si- independiente
Nº2	43	Visual	No tiene	No
Nº3	78	Visual	Docente	No
Nº4	28	Visual	Estudiante-arte dramáticas	Si
Nº5	28	Física	Arquitectura	No
Nº6	25	Visual	Estudiante universitario	No

El tipo de muestra comprende un numero de 6 personas que se encuentren en situación de discapacidad de ambos géneros, femenino y masculino residentes en el distrito de Buenaventura- Valle del Cauca, algunos de ellos se encuentran laborando de manera independiente, y otros no están laborando, pero están aptas para laborar. Estas accedieron a participar en esta investigación por el interés de aportar para que se pueda dar a conocer la situación que viven ellos por la no inclusión en el ámbito laboral.

CAPITULO IV

4. Análisis y presentación de los resultados de la situación de empleabilidad en las personas en situación de discapacidad aptas para laborar

En este capítulo se analizan los resultados obtenidos con el fin de conocer la situación de inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad aptas para laborar en el Distrito de Buenaventura. Se realizó en tres partes que definieron los objetivos planteados; Calidad de vida, percepciones de los derechos laborales en el cual se desprenden los subtítulos (percepciones de las empresas e instituciones, implementación de los derechos laborales) y los Mecanismos utilizados para promover la inclusión laboral en el Distrito de Buenaventura (discriminación laboral) Teniendo en cuenta las 6 voces de las personas en situación de discapacidad aptas para laborar.

4.1 Calidad de vida en personas en situación de discapacidad aptas para laborar

La calidad de vida en las personas en situación de discapacidad aptas para laborar es de suma importancia ya que de esta depende el bienestar de cada uno de ellas.

Teniendo en cuenta todo lo visto en el transcurso de esta investigación podemos decir que las personas en situación de discapacidad aptas para laborar, tienen menores posibilidades

de acceso a un empleo debido a su discapacidad físicas o corporales por ende conlleva a generar pobreza y vulnerabilidad lo cual impide en gran medida poder costear sus medicamentos y tratamientos que les permiten mejorar, y tratar su discapacidad y poder disfrutar de una mejor calidad de vida. Veremos un análisis de aspectos expresados y observados en los hogares de las personas en situación de discapacidad, donde nos daremos cuenta de la importancia de un empleo para el mejoramiento de la calidad de vida de las personas en situación de discapacidad aptas para laborar en el distrito de Buenaventura.

Todas las 6 personas en situación de discapacidad aptas para laborar que fueron entrevistadas coinciden en que el poder tener o contar con un empleo les puede ayudar a mejorar su calidad de vida, colocando como ejemplo a la entrevistada N.1 que dice “el poder tener un trabajo mejora muchísimo mi calidad de vida, en el nivel financiero para poder tener acceso a la salud, más oportunidades, vivir bien y alegre”.

Lo mismo nos comentaba el entrevistado N.5 decía que “el empleo mejora mucho la calidad de vida, uno se siente realizado, pleno, importante, el estar empleado beneficia mucho a la persona, porque cuando uno no lo está, se siente deprimido.”

En concordancia con lo anterior, es importante señalar que el mejorar la calidad de vida juega un papel muy importante en el desarrollo del individuo, es por ello que se evidencia su influencia en la vinculación a lo laboral en las personas en situación de discapacidad, el trabajo es fundamental para reducir las brechas de la pobreza y es determinante en la realización personal y en la integración social de los individuos. Ahora bien, para autores como (Ardila, 2003) define la calidad de vida como:

“Un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las

potencialidades de la persona. Posee aspectos subjetivos y aspectos objetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional y la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida”.

Según Schalock la calidad de vida se define como:

“Concepto que refleja las condiciones de vida deseadas por una persona en relación con ocho necesidades fundamentales que representan al núcleo de las dimensiones de la calidad de vida de cada uno: bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar material, desarrollo personal, bienestar físico, autodeterminación, inclusión social y derechos” tomado de (Henao Lema & Gil Obando, 2009).

En síntesis, la calidad de vida es crucial en todas las personas, y en especial en las personas en situación de discapacidad aptas para laborar y es en ella donde se encuentra el bienestar tanto en salud como en lo laboral y también en el desarrollo o el crecer de las personas. Este deseo de poder tener las necesidades fundamentales lo encontramos en todas las 6 personas en situación de discapacidad aptas para laborar entrevistadas, tomando como ejemplo a la entrevistada N.2 en el momento que se le pregunta qué es tener calidad de vida, ella responde “Poder vivir bien, tener comida, gozar de una buena salud, y tener para sustentar mi hogar”.

También se puede evidenciar lo expresado por el autor Schalock la calidad de vida abarca las necesidades de las personas, teniendo en cuenta al entrevistado N.5 en una de sus respuestas dijo “Esa es una palabra grandísima, pues abarca salud mental, salud física, social. Estar bien en cada aspecto ayuda a la calidad de vida.”

Ahora bien, nos hace de suma importancia mostrar como una persona con oportunidad laboral puede satisfacer esas necesidades fundamentales como tener acceso a una vivienda, derecho a salud, al trabajo, alimentación, a la participación y al bienestar entre otras cosas. Para esto nos encontramos con la entrevistada N.3 discapacitada visual que tuvo la oportunidad de trabajar como docente y que ahora es pensionada, pero que gracias a que tuvo la oportunidad de trabajar y contar con un esposo que ahora es jubilado, su familia (hijos, nietos) pudieron obtener un buen estudio y todo lo que se requiere para vivir bien. La entrevistada vive en una casa propia de 3 pisos unifamiliar, cuenta con servicios como es agua, gas, energía, e internet, sus hijos son profesionales y trabajan, unos con hogares y otros viven con ella.

Teniendo en cuenta lo anterior la calidad de vida de una persona se refiere al nivel de autodeterminación (elección y decisión) y de acceso a las diferentes actividades de la vida cotidiana como es la educación, trabajo y familia) dentro de una interacción continua y bidireccional con el medio que la rodea. Por lo tanto, atiende a componentes objetivos y subjetivos. “la calidad de vida se experimenta cuando las necesidades de las personas se satisfacen y cuando uno tiene la oportunidad de buscar un enriquecimiento en las principales áreas de la vida...” (Schalock, 2010; p. 113)

Con lo dicho anteriormente podemos traer a colación al entrevistado N.4 donde él decía

que la empleabilidad ayuda en su calidad de vida “Al ser deportista el ejercicio me ayuda mucho porque todos sabemos el deporte para una persona adulta sirve para tener la salud al 100%, en lo familiar porque como recibo un ingreso puedo solventar problemas económicos que hay en mi casa, puedo ayudar a algunos compañeros que son discapacitados visuales también y en lo educativo cuando salga de la universidad pienso unir mis conocimientos que he adquirido en el deporte con el arte para hacer una maestría o diplomado en deporte y poder enseñar a los colegios para que los estudiantes se proyecten y les guste el deporte.”

Es así como la OMS define que la calidad de vida, es cómo el individuo percibe su posición en la vida dentro de un contexto cultural, el sistema de valores en el que vive, sus metas, sus normas y sus preocupaciones. Le da un concepto múltiple y complejo el cual incluye los aspectos personales como la salud, la independencia, satisfacción con la vida entre otros.

Se puede decir que el entrevistado N.4, ve tener calidad de vida como algo positivo y que no solo le está sirviendo actualmente, sino que se puede apoyar en él para su futuro donde aplicando sus conocimientos y su rendimiento puede ayudar a otras personas o dar a conocer lo que se puede hacer siendo una persona con discapacidad.

Una vez habiendo comprendido lo anterior, logramos tener en cuenta algunos aspectos muy relevantes, poniendo en ejemplo al entrevistado N.6, frente a que la calidad de vida para él “Es tener las condiciones y las debidas formas para que las personas no les falte un empleo, estudios, no les falte un plato de comida en la mesa, con una buena calidad de vida eso mejoraría mucho”. En cuanto a éste tema, una persona en situación de discapacidad al mejorar su situación económica y por ende su calidad de vida, puede hacer que su vida sea más fácil

en cuanto a sus actividades diarias.

A todo eso no sólo le atribuiremos todas las cosas materiales que puede obtener una persona en situación de discapacidad apta para laborar, al mejorar su calidad de vida, al igual que el mejoramiento de su salud mental y cómo éste individuo puede tratar de llevar una vida lo más normal posible y lograr motivar a los demás que cuentan con la misma condición para que puedan sentirse motivados y hasta representados. Sería un conjunto de bienestar para ellos como personas con múltiples beneficios. Todo esto hace que las personas se sientan realizadas, el poder cumplir con sus metas, sus anhelos o propósito y es algo que nos manifiesta el entrevistado N.6, " al estar empleado me puedo ver beneficiado yo, sino que también las personas que están a mi alrededor, mis familiares, mis amigos ya que tener un empleo es sinónimo de avance y se puede conseguir muchas cosas, porque si hay debidamente un gasto uno lo puede cubrir, puede salir adelante". El joven nos deja muy claro el cómo sería mejorar su calidad de vida y cómo cree él que se puede lograr. Entonces, al mejorar la calidad de vida para esta población, también mejora para sus familias, ya que sería alguien más independiente, que cubre sus propios gastos y sobre todo lograra sentirse mejor consigo mismo cumpliendo sus metas y siendo autónomo. Al momento de realizar la observación en su vivienda nos dimos cuenta que efectivamente es una persona de bajos recursos y que no cuenta con todas las necesidades básicas de una persona, se nota que ha sufrido un abandono total del Estado al igual que muchos, con esto nos referimos a que el Estado debe velar por el cumplimiento de los derechos de las personas en situación de discapacidad en general, debe asegurarse que esta población cuenten con acceso a una educación, a una formación profesional, a un empleo, a una vivienda, a contar con todos los servicios públicos, alimentación, a no ser discriminados y ser tratados de igual condición como las demás personas. Pero evidenciamos que lo

anteriormente dicho no se cumple, estas personas en situación de discapacidad aptas para laborar, viven con accesos limitados para diferentes campos, por ello logramos comprender sus deseos de mejorar su calidad de vida.

Aquí notamos que la calidad de vida, no solo abarca el desarrollo económico, y físico, sino que también personal, emocional y social. Y todos éstos aspectos pueden ser mejorados teniendo en cuenta los objetivos personales que tengan estas personas en situación de discapacidad y el tipo de discapacidad que los haga aptos para laborar y organizar mejor su estilo de vida. Como a continuación lo expresa la Profe (Cruz, 2020, “la calidad de vida es un estado deseado del bienestar personal, multidimensional, tiene propiedades éticas universales, está ligado a la cultura, tiene componentes objetivos, subjetivos y está en función por factores personales y sociales”).

Aquí se demuestra una importancia significativa para éstas personas el mejorar su calidad de vida, teniendo en cuenta sus percepciones, al momento de entrevistarlos nos dimos cuenta el valor que tienen como seres humanos y que no se les brinda la misma oportunidad laborar que a las demás personas sin ninguna discapacidad, logramos evidenciar que por más que no se encuentre bien físicamente o económicamente tienen ganas de luchar por sus derechos, seguir avanzando para lograr cambiar el futuro de ellos y de muchos más que están en igualdad de condiciones. Debemos tener en cuenta que en su mayoría nunca han sido contratados por una empresa o no han logrado cumplir ese sueño de tener un empleo digno a diferencia de otras personas no discapacitadas, su calidad de vida no sólo debe enfocarse en esos dos aspectos (físico y económico), sino que también en el daño emocional que puede llegar a generar el carecer de buena relación sociales, de un buen desarrollo emocional entre otras.

En el caso de nuestro entrevistado N.6, logramos mirar que tiene muchas ganas de terminar sus estudios y encontrar un empleo dónde no miren su discapacidad sino el talento que pueda poseer y que puede llegar a realizar las mismas tareas que las demás personas normales, cómo él lo expresa aquí “es muy válido que se implementen esos derechos ya que por tener una discapacidad mucha gente tiende a abusar o a pagarle menos de lo que debería de ganar una persona sin ninguna discapacidad pero a su ritmo, que estuviera ejerciendo la misma la labor sin ponerse a discriminar por el sueldo pero ambos hacen la misma labor y los deben remunerar de la misma manera y que cada uno en sus capacidades pudiera hacer lo que mejor sabe”.

Como conclusión de este capítulo se puede decir, que las personas en situación de discapacidad aptas para laborar para disfrutar de una calidad de vida, necesitan contar con la inclusión laboral, como lo hemos dicho en toda esta investigación, sin un trabajo ellos no pueden contar con las necesidades básicas que toda persona nominada “normal” que no tiene ninguna discapacidad gozan. Con una aceptación a la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad aptas para laborar, estos podrán demostrar sus capacidades las cuales están reprimidas y con muchas ganas de despertar y poder surgir, podrán mejorar su calidad de vida y también lograr un avance a la visibilidad de las demás personas para que observen a esta población sin discriminación alguna en el Distrito de Buenaventura.

4.2 Percepción de los derechos laborales

Las percepciones que tienen las personas en situación de discapacidad aptas para laborar sobre sí mismas y sus oportunidades laboralmente, condiciona su funcionamiento individual y las motivaciones para formarse, estas percepciones surgen a partir de las expectativas del entorno y la comparación con los demás.

Teniendo en cuenta lo anterior se le suma las percepciones que tienen estas personas a la normatividad que las incluye a un empleo y también el cómo las ven desde las empresas o instituciones.

Las percepciones desde el punto de vista de Vargas son definidas como “La psicología que estudia la percepción y la define como campo del proceso cognitivo de conciencia que implica factores como la identificación, interpretación y significación para poder realizar juicios en base a las emociones adquiridas en el ambiente físico y social”. (Vargas, 1994)

Es así como en este capítulo se hará una revisión acerca de las percepciones que tienen las personas en situación de discapacidad aptas para laborar sobre los derechos laborales, las percepciones que tienen las empresas e instituciones sobre estos, y la implementación que tienen estas sobre los derechos, todo esto desde la perspectiva de las personas en situación de discapacidad.

4.2.1 *Derechos laborales.*

Los derechos laborales les permiten a las personas el poder acceder a diferentes beneficios dentro de una organización.

En las seis entrevistas realizadas, aunque todos expresan el no conocer todos los derechos en su totalidad, afirman el sí estar enterados que estos velan por sus derechos dentro de una organización, pero que no importa el tenerlos sino se hace nada para hacerlos cumplir como lo expresa la entrevistada N° 3 “Pues me parece muy bueno, pero no han revisado que acá en Buenaventura no los cumplen, deberían de hacer seguimiento a esto tan importante.” Y se puede establecer que algunas personas conocen o están al tanto de estos derechos laborales como la entrevistada N°1 “Si los conozco, mi profesión me permite conocerlos soy abogada, y conozco el decreto 2011 del 2017 y las demás normas que lo concuerda” colocando como otro ejemplo el entrevistado N°5 que dijo lo siguiente “ En la totalidad no, pero sí sé que los empleadores tienen beneficios para emplear a personas con discapacidad por el tema tributario, y uno tiene los derechos normales como de cualquier persona sin discapacidad”, aunque dice que no conoce en su totalidad los derechos laborales, tiene un buen conocimiento respecto a este tema.

Aunque algunas personas conocen los derechos laborales hay otras que no los conocen como el entrevistado N°4 que dijo que “No los conozco en sí, porque no me he puesto a estudiarlos, pero si he escuchado de los derechos de salud, escolares y del derecho al trabajo” esta respuesta concuerda con el entrevistado N°6 que dice no conocer los derechos laborales, pero está en proceso de conocer y saber más ya que se encuentra estudiándolos. Es por esto que se debe de hacer pedagogía frente al desconocimiento sobre los derechos laborales a

personas en situación de discapacidad aptas para laborar, con esto las personas en situación de discapacidad aptas para laborar velarían para que sus derechos se cumplan en base como las leyes y decretos lo declaran, puedan participar en la sociedad, en el ámbito económico y laboral. Pero para que esto se pueda lograr se necesita el apoyo de entes gubernamentales y no gubernamentales.

4.2.1.1 Percepciones de las empresas e instituciones.

Las percepciones que tienen las personas en situación de discapacidad aptas para laborar acerca de cómo las ven desde las empresas y las instituciones es discriminatoria pues así lo expresa la entrevistada N°3 donde dice “Que pueden ser discriminativos, ya que no les da la oportunidad a las personas en situación de discapacidad de mostrar lo que pueden hacer. Creo que todas las empresas, instituciones conocen los derechos de inclusión laboral para nosotros, y las ventajas que esto puede traerles a ellos si vincula a una persona en situación de discapacidad, solo que no le dan tanta importancia y como desde la misma alcaldía no muestra esa importancia entonces no se aplica en ningún lado.”

Como lo dicen los entrevistados N°1 “nos ven, como que no podemos cumplir con un rol o desempeñar algún cargo que se nos ponga en alguna empresa, por eso no nos dan la oportunidad.” Y el entrevistado N°4 “yo creo que las empresas piensan que como tenemos una discapacidad, no podemos ejercer un trabajo bien, y que si vamos a ejercer un trabajo en computador no vamos a poder, pero por eso estudiamos braille y los computadores se les puede descargar un programa.” Según las personas entrevistadas las empresas o instituciones en Buenaventura tienen estigmas a la hora de contratar y es por ello que no lo hacen con la

población en situación de discapacidad aptas para laborar, así estas cumplan con los requerimientos para dichos empleos, no les brindan la oportunidad de desempeñarlos.

También se les ve como personas a las cuales hay que “asistir” o “ayudar”, como lo expresaron los entrevistados N° 5 y 6 que respectivamente dijeron que “Muchos empresarios ven como una persona a la que hay que tener que ayudar y no como una persona que puede aportar o contribuir a la sociedad.” Y “Es que ellos creen que hay que ayudar a este tipo de personas porque lo necesitan desde una forma caritativa “bueno colaborémosle”, hagámoslo porque hay que hacerlo, no porque realmente la persona tenga las condiciones y ahí es que le dan el empleo”

Es así es como podemos decir que las personas en situación de discapacidad que están aptas para laborar están cansadas de que siempre se les brinde un apoyo asistencialista y hasta un trato discriminatorio, pues ellas quieren un apoyo que los vinculen y los dejen expresar y actuar como cualquier “persona del común” como lo decían los entrevistados.

4.2.1.2 Implementación de los derechos laborales.

Según la (Red-Desc, s.f.) – (Red internacional para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales) “Los Estados deben garantizar la no discriminación en relación con todos los aspectos del trabajo. (...) En estrecha relación con el derecho al trabajo está el derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, y los derechos relacionados con los sindicatos.”

De esta manera podemos relacionar los derechos laborales como algo que las empresas deberían de tener en cuenta a la hora de incluir a esta población, esto se pudo

evidenciar con los entrevistados que nos comentaron sobre el cumplimiento de los derechos laborales de las personas en situación de discapacidad aptas para laborar en las empresas, tomando como ejemplo al entrevistado N°3 “Creo que en Buenaventura no se cumplen estos derechos laborales, es muy difícil que las empresas cumplan con la inclusión y más si no hay una entidad realizando seguimiento.” El N°5 dijo “A media máquina cumplen con los derechos laborales para nosotros las personas en situación de discapacidad que estamos aptos para laborar, falta mucha pedagogía, para el empresario que mire que esta población tiene mucho por brindar.”

Mientras el entrevistado N°4 dijo, “Todavía no ha salido una ley que obligue a las empresas a aceptar los derechos que nosotros tenemos como personas en condición de discapacidad.” Y la entrevistada N°2 argumento sentir la discriminación de primera mano al no poder encontrar empleo por la falta de conocimiento de las leyes por parte de las empresas “las empresas no conocen las leyes que nos ampara o no quieren aceptar a las personas en situación de discapacidad aptas para laborar como yo, como ejemplo llevo años buscando una oportunidad laboral pero no me la dan por mi condición.”

Como las autoras (Bernarda & Cordoba, 2016) dicen que es necesario crear conciencia sobre la importancia de que las personas discapacitadas participen activamente en todos los ámbitos; empleo, recreación, producción intelectual y artística, sin ser objeto de discriminación. Por esto, se hace indispensable generar y desarrollar acciones pedagógicas que conlleven a comprender y a aceptar la diversidad como una realidad, la cual no debería ser limitante, para generar desarrollo humano de quien incluye y la mejora de condiciones económicas y sociales de quien es incluido.

Las percepciones que tiene la población entrevistada sobre la situación de la inclusión a las personas en situación de discapacidad aptas para laborar, es baja pues no lo ven reflejados ni en empresas, o en la implementación de los derechos. Y esto se vio en las entrevistas, el entrevistado N°1 dijo que la percepción que ella tiene sobre las empresas es que un 5% conocen quizás las normas de inclusión y las normas laborales y el resto no conocen las normas de inclusión ni las normas laborales y por ende no permiten que las personas en situación de discapacidad, ingresen a laborar a sus empresas. Con esto concuerda la entrevistada N°2 expresando lo siguiente “La percepción que me da es que las empresas no conocen las normas de inclusión laborales para las personas en situación de discapacidad, no tienen palpitito para dar oportunidad para nosotros, por eso manejo el dicho “el que lo vive, lo siente”. La entrevistada N°3 nos dice lo siguiente “Creo que todas las empresas, instituciones conocen los derechos de inclusión laboral para nosotros, y las ventajas que esto puede traerles a ellos si vincula a una persona en situación de discapacidad, solo que no le dan tanta importancia y como desde la misma alcaldía no muestra esa importancia entonces no se aplica en ningún lado”.

Teniendo en cuenta lo abordado aquí, para cambiar la situación de exclusión laboral a las personas en situación de discapacidad que están aptas para laborar, es necesario que las empresas tanto públicas como privadas abran sus “fronteras” y sean más inclusivas con lo que respecta a esta población, como lo dicen (Monereo, Fernández, & López, 2016): “Dentro de la sociedad la inclusión laboral es un elemento de vital importancia para reducir las brechas de desigualdades ante las oportunidades, para que personas según su condición física, económica y social puedan realizar actividades laborales como medio para obtener ingresos que les permitan vivir mejor”, también se debe hacer pedagogía tanto a las personas como a

las empresas para brindar el conocimiento de los derechos laborales y los beneficios de tener a este personal en sus equipos de trabajo

4.3 Mecanismos utilizados para promover la inclusión laboral en el Distrito de Buenaventura

Según el centro para el control y la prevención de enfermedades (CDC, 2020) la inclusión de personas con discapacidades en las actividades cotidianas conlleva prácticas y políticas diseñadas para identificar y eliminar barreras, como obstáculos físicos, de comunicación y de actitud, que dificultan la capacidad de las personas de tener una participación plena en la sociedad, al igual que las personas sin discapacidades. La inclusión implica:

- Recibir trato justo de otras personas (sin discriminación)
 - Hacer que los productos, las comunicaciones y el ambiente físico puedan ser utilizados más por la mayor cantidad de personas posible (diseño universal)
 - Modificar cosas, procedimientos o sistemas para permitir que una persona con una discapacidad los use al máximo posible (adaptaciones razonables) y
 - Eliminar la creencia de que las personas con discapacidades no están sanas o son menos capaces de hacer cosas (estigma, estereotipos).

Teniendo en cuenta lo manifestado por las diferentes personas entrevistadas, la mayor parte de esta admite que “no conocen ningún mecanismo o estrategias dentro de

Buenaventura que promueva la inclusión laboral a personas en situación de discapacidad aptas para laborar, sin embargo, si tienen conocimiento de que en otras ciudades como lo es Cali capital del valle del cauca y Barranquilla se encuentran organismos, fundaciones que si implementan y promueven esa inclusión.”

En base a lo anterior El 9 de mayo de 2022 se dio a conocer a Barranquilla como ciudad líder de inclusión laboral gracias a sus múltiples mecanismos y estrategias que tienen para atender la inclusión laboral a personas en situación de discapacidad desde la Alcaldía. (Barranquilla, 2022) “Con un nuevo reconocimiento nacional, Barranquilla continúa ratificándose como ciudad líder en inclusión laboral”

Gracias a sus estrategias para promover la colocación de personas con discapacidad en un trabajo formal y hacerles frente a los nuevos retos del mercado, el Gobierno nacional otorgó el premio ACCEDE al Centro de Oportunidades de la Alcaldía Distrital.

Después de lo anteriormente dicho, se pudo evidenciar en las entrevista la falta de conocimiento de algunas de las personas en situación de discapacidad aptas para laborar sobre las leyes que los ampara y les garantiza hacer efectiva sus derechos, entre esta tenemos la ley 1618 de febrero del 2013 que se garantiza y asegura el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión. Con base en lo anterior, se tiene como ejemplo al entrevistado N°6 que afirmó “desconocer algún tipo de ley que los acobije frente a este tema”, a diferencia de otros como el entrevistado N°4 que “enfaticaron en lo contrario, ya que dicen conocer algunas o por lo menos haberlas escuchado en algún momento, resaltando así que existen, pero aquí específicamente en el distrito de buenaventura no se cumplen la más mínima.” A diferencia de estas dos entrevistas,

el entrevistado N°1 dice que “gracias a su profesión de abogado si conoce de las leyes que protegen a las personas en situación de discapacidad y añade que en Buenaventura muchas personas no conocen las leyes o normas a favor de ellos”, adicionalmente mencionó que estuvo trabajando “en una institución aquí en Buenaventura, estatal, y aunque el ministerio había dicho que no era saludable, no era sano sacar a esa persona que estaba en ese proceso, sin embargo, el alcalde entrante sencillamente decidió que yo me debería de ir”, finaliza diciendo que observo algo muy negativo en esta entidad para esta población, en dicha entidad la persona encargada de gestionar y estar al pendiente en lo general de lo que necesitan las personas en situación de discapacidad, no es una persona discapacitada y esto afecta a las personas en situación de discapacidad en general porque no hay intención de ayudarles en lo que ellos en algún momento requieran, teniendo claro que esta entidad está muy relacionada con las personas en situación de discapacidad en general, a veces el trato de estas personas no son respetuosos, y su atención a la población de personas en situación de discapacidad no es buena.

En vista a lo dicho anteriormente, se puede decir que algunas de las personas que están en atención a esta población no tienen conocimiento de lo importante que es para las personas en situación de discapacidad en general y aptas para laborar ser atendida, tenidas en cuenta y escuchadas ya que esto puede ayudar a cultivar una empatía y a generar un cambio significativo entre las personas en situación de discapacidad en general y aptas para laborar y la misma sociedad.

Así mismo, nos vamos a lo que sería la institucionalidad que abarca este tema en Buenaventura, ya que las instituciones que deberían brindar un apoyo a estas personas o no existen o son totalmente desconocidas por la población. Hay que enfatizar en que las

instituciones como la defensoría del pueblo, la alcaldía distrital, son importantes para el desarrollo de esas personas en situación de discapacidad aptas para laborar y de la sociedad en general, porque los conocimientos que deben aportar son muy valiosos y necesarios. Cuando una persona en situación de discapacidad llega a una institución que ofrezca apoyo, formación y ayuda para obtener un empleo sería como una luz, una esperanza para ellos, porque como se habló anteriormente, pueden mejorar su calidad de vida, pueden dejar de depender de otros económicamente, llegan a mejorar su salud física, pueden cumplir sus sueños, entre otras cosas importantes para ellos, además de esto pueden dejar de ser menos discriminados en los entornos que frecuenten como los son (sus viviendas, barrios, universidades, trabajo etc.) o ante cualquier otra persona que los conozca.

Algo que si consideramos rescatar dentro de las entrevistas es la ayuda que recibió el Joven entrevistado N° 6 por parte de la entidad CIEGOS Y SORDOS del Distrito de Buenaventura la cual lleva operando muchos años, dentro de la conversación nos comentó que después de haberse recuperado del accidente en sus ojos, la entidad lo apoyo por medio del sistema de salud, donde le brindaron apoyo psicológico, le enseñaron a leer y escribir, a desarrollar aún más sus otros sentidos para que pudiera llevar su vida de una manera más independiente. Gracias a ese apoyo fue mejorando su vida.

De esta investigación recogemos que la mayor parte de los entrevistados son profesionales y otros se encuentra en un plantel educativo superior, y con esto podremos decir que una persona normal (sin ninguna discapacidad) ante la sociedad con el solo hecho de contar con estudios mínimos puede acceder a alguna vacante, se puede decir que a pesar de que esta población de personas en situación de discapacidad

aptas para laborar tenga un perfil profesional, es por su condición de discapacidad que no logran acceder al mercado laboral, las empresas o instituciones no tienen en cuenta las capacidades y habilidades que tienen esta población para brindarle a ellos y a la misma sociedad.

Resaltamos el agradecimiento de la entrevistada N°3 por el gran apoyo que le dieron en la institución educativa en la cual ella se desempeñó como Docente, porque conto con el apoyo de sus compañeros de trabajo, de los directivos, de los padres de familia y de sus estudiantes, ella dice que gracias a este apoyo pudo laborar y hoy por hoy ser pensionada, que así debería de ser las instituciones apoyar y no discriminar o excluirlos, ya que ellos son personas discapacitadas, pero no imposibilitadas.

Gracias a estos apoyos brindado, consideramos que es de vital importancia que se les brinde esos mecanismos de inclusión laboral a las personas en situación de discapacidad aptas para laborar, tales como la participación en talleres de empleabilidad dirigida por el Distrito de parte del Gobierno Nacional, modificación y/o creación de leyes a favor de esta población donde se puedan ver mucho más visible ante la sociedad y las grandes empresas, creación y apoyo a los emprendimientos de estas personas con el fin de mejorar su calidad de vida, sus entornos y siempre puedan contar con herramientas para enfrentarse a cualquier situación a lo largo de su vida.

Estas entrevistas nos arrojaron que las personas en situación de discapacidad aptas para laborar en el Distrito de Buenaventura si le encuentra mucha importancia a que se logre promover los mecanismos de inclusión laboral, porque le apuesta al reconocimiento y la percepción ante la sociedad del cual hablamos anteriormente en nuestro marco teórico.

Otro aspecto importante es como los sujetos tienen la visión al momento de proyectarse a un futuro empleo, donde nos dicen lo importante que es la educación de los lugares de trabajo en las empresas, para ellos poder desenvolverse al momento de realizar sus actividades, no solo en esos lugares, también que se promuevan las instalaciones en la ciudad para poder movilizarse e ingresar a distintos espacios sociales los cuales no han presenciado o lo han hecho solo con la ayuda de los demás.

Algo muy interesante es que, dentro de nuestros entrevistados, nos encontramos con un deportista que nos mencionó que utiliza un perro guía para sus competencias, esto lo vemos como una manera de mecanismo. La razón por la que traemos este hecho aquí, es debido a que se quiere mostrar que para unas competencias nacionales se crearon mecanismos de participación, es posible que para la inclusión laboral se pueda implementar o crear muchos mecanismos, por el bien de estas personas en situación de discapacidad aptas para laborar en el Distrito de Buenaventura y la Sociedad. De esta manera podremos aportar al cambio sobre las malas percepciones que pueden tener la sociedad ante estas personas.

4.3.1 *Discriminación laboral.*

Aunque la ley prohíbe la discriminación laboral a personas en situación de discapacidad, estas leyes o decretos no se cumplen por parte de los empleadores y su personal de trabajo en muchas empresas a nivel mundial según las investigaciones realizadas en este trabajo.

Según el artículo 10 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así: Artículo 10. Igualdad de los trabajadores y las trabajadoras, todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de distinción por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o sexo salvo las excepciones establecidas por la ley. (publica, s.f.)

La discriminación la puede sufrir una persona sin importar su edad, sexo, condición, economía etc., muchas veces las personas se pueden ver o sentir discriminadas por cualquier motivo que les encuentre la sociedad a ellos. Esto genera un sinnúmero de problemáticas a corto y largo plazo en la vida de la víctima, como por ejemplo daños psicológicos que llegan a sufrir la mayoría. Una vez dicho esto, comprendemos que las personas al ser discriminadas y al verse involucrada su parte psicológica y emocional ante este tipo de situaciones generan cambios en sus vidas, estas situaciones pueden dañar sus sentimientos y hacerlos sentir de una manera no deseada, como lo expresa el entrevistado N° 4 “La sociedad no se preocupa mucho por personas en condición de discapacidad, pues nos ven como “ay ya vienen a pedir plata” no piensan que si se las pedimos es porque en verdad necesitamos un pasaje, pero a ninguno de nosotros nos gusta estar pidiendo plata, entonces creo que es necesario que haya más empleabilidad, para cambiarle el chip a las personas de que nosotros si podemos emprender

por nosotros mismos.” Este tipo de discriminación puede hacer que estas personas no quieran hacer valer o reconocer sus derechos y no busquen ayudas de otras personas, si la llegan a necesitar, por el simple hecho de que ya existe ese temor de ser rechazados y discriminados.

Justo aquí es donde podemos ver la falta que hacen los mecanismos de inclusión laboral a estas personas en situación de discapacidad aptas para laborar, debido a que estos bien llamados mecanismos puedan ser utilizados en las diferentes organizaciones o entidades que atiendan esta población, tendría que tener en cuenta la discriminación y el daño psicológico que genera para poder entrar a atender de una manera más integral a cada individuo y darles las herramientas necesarias para enfrentarse a la vida y a cada situación que se vaya presentando a lo largo de la misma.

La ley 1752 de 2015, busca sancionar penal mente actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, sexo, discapacidad y demás razones de discriminación.

Con esta ley el código penal tiene un artículo 134^a, que determina que el que obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de discapacidad, incurrirán en prisión de 12 a 36 meses y multa de 10 a 15 salarios mínimos legales mensuales vigentes. (opinion, 2015)

En esta línea de ideas, se encuentran leyes a nivel nacional que actúan como mecanismo dirigidas a la no discriminación y a la inclusión laboral en personas en situación de discapacidad aptas para laborar en el distrito de Buenaventura, pero, aunque nuestra investigación arroja que estas personas han sufrido discriminación, el no conocer sus derechos hace que se queden con los brazos cruzados y no puedan valer sus derechos y ser reconocidos en la sociedad.

Algunas de estas personas entrevistadas comentaron que, si han sido discriminados al momento de solicitar un empleo en alguna empresa, tomando como ejemplo a la entrevistada N°1 donde dice “que se ha sentido discriminada por que las empresas le niegan la oportunidad laboral por su discapacidad, y debido a esto piensan que no podemos cumplir con un rol o desempeñar algún cargo que se nos ponga”, el entrevistado N° 1 nos compartió la siguiente anécdota que le ocurrió a ella “Si he tenido discriminación, de hecho, estaba laborando en una institución aquí en Buenaventura, estatal, y aunque el ministerio había dicho que no era saludable, no era sano sacar a esa persona que estaba en ese proceso, el alcalde entrante sencillamente decidió que yo me debería de ir”, es así como se logra evidenciar la discriminación que sufrió esta persona en medio del entorno laboral donde se encontraba. Otro ejemplo es la entrevistada N°2 que dijo ser bastante discriminada por las empresas debido a su discapacidad visual, tomando como referencia la edad que ella tiene y aun no conseguía un trabajo formal, lo que ha trabajado es de manera independiente, vendiendo minutos. Otro entrevistado el N°6 concuerda con estas opiniones debido a que siempre fue discriminado en lo laboral por su discapacidad. Cabe resaltar que la entrevistada N°3 dice no ser discriminada, ya que ha contado con la buena suerte de estar con personas que la entienden y la apoyan siempre, pero ella enfatiza que a pesar de que ella no ha sido discriminada, sus amigos que son discapacitados y cuentan con una profesión, si lo son, esto debido a las discapacidades que tienen cada uno.

Con relación a esto decimos que en Buenaventura hay empresas y personas que no cumplen las leyes y terminan discriminando a las personas por su condición, aunque algunos de los entrevistados manifestara que no han recibido ningún tipo de discriminación laboral, ya que no han solicitado empleo ni trabajado en alguna empresa de la ciudad, como lo expreso

el entrevistado N°4 “no me he sentido discriminado porque hasta ahora no he buscado un empleo, porque me he dedicado a mis estudios y no creo que me nieguen una inclusión laboral, ya que algunas personas me dicen que ellos consideran que no tengo nada” (se refiere a que no consideran que tengan una discapacidad visual pues actúa como una persona convencional). A este comentario se suma el entrevistado N°5 que dice que no ha sufrido ninguna discriminación por parte de las empresas, o de algunas instituciones. Esto no quiere decir que no exista la discriminación laboral a personas en situación de discapacidad aptas para laborar en Buenaventura.

Todos los temas en los cuales hemos profundizado van muy ligados unos con otros, ya que, si vemos que el objetivo de estas personas es conseguir un empleo para mejorar su calidad de vida en muchos aspectos, también se está refiriendo a ser menos discriminados enfocándonos más en los lugares donde estos sujetos frecuentan o se ven involucrados. Porque si bien, mejoran su calidad de vida, ya las personas observan que son mucho más independientes y pueden lograr muchas cosas que no se pensaban que serían capaces y dejan de discriminarlos en ese sentido.

En este orden de ideas como lo dice en su Tesis, (sahib, 2016) Las estrategias de empleo, como se menciona en el capítulo I apartado 1.3 se entienden como aquellas iniciativas que la persona que tiene la intención de posicionarse laboralmente lleva a cabo. Estas estrategias se consideran de manera técnica en tanto que implican: la creación de CV, formularios (solicitudes de empleo), entrevistas de trabajo y aquello que requiere la oferta de empleo para conseguirlo (filtros de selección). Para los objetivos de esta investigación, se adopta la categoría de estrategias de empleo en relación a las formas de conseguir posicionarse en un puesto laboral. Consideramos que es de vital importancia que se parta desde allí, ya que

es bueno que las personas es situación de discapacidad aptas para laborar en Buenaventura tengan los conocimientos mínimos a la hora de crear su hoja de vida y cómo ellos deben postularse a las vacantes de su interés, así las empresas pueden ver la presentación que estos tengan para avanzar en los procesos de selección y que se logre que los tengan en cuenta.

Seguido de esto, que se les enseñe a adoptar posturas para el momento que lleguen a ser entrevistados, donde puedan dar a conocer sus habilidades, sus conocimientos y de lo que son capaces para cumplir con las exigencias del cargo y lograr incorporarse a la empresa.

Basándonos en nuestras investigaciones, no diremos que no existe la inclusión laboral ni los mecanismos de esta misma para las personas es situación de discapacidad aptas para laborar en el Distrito de Buenaventura, más bien diremos que tienen una incidencia muy baja y una voz apagada que no llegan a ser conocidas por las personas con esta situación, y podemos asegurar esto debido a las entrevistas realizadas, gracias a los testimonios de las personas aquí mencionadas porque nadie más si no ellos que necesitan una mano por parte de la sociedad, conocen de su realidad.

Conclusiones

Este documento se puede calificar como un referente para toda la población en general del Distrito de Buenaventura, en donde más que preocuparse por los resultados obtenidos en el proceso de la investigación, logre generar una empatía y una igualdad a las personas en situación de discapacidad aptas para laborar.

Los resultados expuestos permiten formular las siguientes conclusiones, teniendo en cuenta los objetivos planteados y la pregunta de investigación.

Gran parte de las personas en situación de discapacidad aptas para laborar viven en inmuebles en estrato 1 y 2, lo que al mismo tiempo pone de relieve la precariedad de sus condiciones tanto socioeconómicas, como la dificultad de acceder a la educación y a un trabajo, teniendo en cuenta que en Buenaventura no hay inclusión laboral para esta población, estas optan por laborar de manera informal, vendiendo minutos, haciendo rifas entre otras, para poder subsistir, sin embargo, no es suficiente y como consecuencia, tantos sus ingresos y calidad de vida se ven afectados al igual que la de sus familias.

En cuanto a la percepción de estos actores claves en la inclusión laboral puede decirse que hay muchas barreras para que las personas en situación de discapacidad aptas para laborar en el distrito de Buenaventura encuentren un trabajo formal, una de las barreras es la concepción errada de las empresas de que las personas en situación de discapacidad aptas para laborar no son productivas, la ausencia de acompañamiento al sector empresarial por parte de la alcaldía distrital de Buenaventura en materia de Inclusión

laboral a las personas en situación de discapacidad aptas para laborar y el abandono del mismo Estado teniendo en cuenta el papel tan importante que juega, el Estado es quien debe de velar y garantizar el cumplimiento de los derechos de las personas en situación de discapacidad, y más los derechos laborales en las personas en situación de discapacidad aptas para laborar, tiene como fin salvaguardar sus derechos, fomentar la inclusión y no discriminación de estas, sin embargo en el distrito de Buenaventura sobre sale el no cumplimiento de los derechos laborales y la inclusión a las personas en situación de discapacidad aptas para laborar. Pese a que existen las normas; leyes, decretos y programas y se han realizado esfuerzos por promover la inclusión laboral en Colombia, no han sido suficientes para garantizar sus derechos en el Distrito de Buenaventura.

Para concluir de manera más precisa durante toda esta investigación junto con las entrevistas, se puede comprobar que el solo hecho de generar empleo a las personas en situación de discapacidad aptas para laborar en el Distrito de Buenaventura, les permitirá desenvolverse en la sociedad, adquirir nuevos conocimientos, demostrar sus fortalezas, capacidades y mejorar su calidad de vida.

Recomendaciones

Basándonos en los resultados y las conclusiones de la siguiente investigación, se recomienda hacer visible la situación de la inclusión laboral, por la que atraviesan las personas en situación de discapacidad aptas para laborar en el Distrito de Buenaventura.

Es indispensable mencionar que se deben seguir desarrollando propuestas orientadas a profundizar la inclusión laboral a las personas en situación de discapacidad aptas para laborar, esto con el fin de generar conocimientos para brindar una buena intervención como trabajadores sociales.

por ende la Universidad del Valle en conjunto con los futuros trabajadores sociales profesionales puedan generar un estudio que den cuenta de cuantas personas en situación de discapacidad aptas para laborar hay en el distrito de buenaventura y cuantas estén y no laborando en empresas u instituciones; debido a las visitas que se hizo a la Alcaldía Distrital de Buenaventura, y en la secretaria de discapacidad se encontró que no habían datos y registros de cuantas personas en discapacidad hay en el Distrito y la cantidad de personas en situación de discapacidad aptas para laborar, ni cuantas estaban laborando en Buenaventura, es por ello que se debe de realizar un estudio que dé cuenta de cuantas personas en situación de discapacidad aptas para laborar hay en Buenaventura, y cuantas están o no laborando de manera formal e informal, para que pueda ser visibilizada por la sociedad y desde ahí poder crear estrategias que ayuden a la inclusión laboral a personas en situación de discapacidad aptas para laborar. A partir de esta investigación se puede corroborar la importancia que tiene el trabajo

social en el contexto estudiado.

Se hace necesario que la alcaldía Distrital de Buenaventura realice campañas de sensibilización para fomentar la inclusión laboral a las personas en situación de discapacidad aptas para laborar, hacia un trabajo formal, un sueldo justo, y un trato digno sin prejuicio, ni discriminación, con los mismos derechos de todas las personas y que sus derechos sean respetados, para que así no exista impedimento en el momento de ingresar al ámbito laboral, generar mayor demanda para las personas en situación de discapacidad aptas para laborar y hacer el cambio.

Se deberían promover charlas informativas, sobre la inclusión laboral a personas en situación de discapacidad, de humanismo, de tolerancia y respeto, al personal que les brindan atención a las personas en situación de discapacidad, tanto aptas para laborar como para los que no pueden.

La población en general debería de capacitarse y conocer los derechos que tienen las personas en situación de discapacidad aptas para laborar para que puedan ayudar a exigir el cumplimiento de estos y puedan bajar la discriminación que tienen el día de hoy las personas en situación de discapacidad aptas para laborar, teniendo en cuenta que la sociedad son los protagonistas de todas las historias que escriben.

Es importante crear mayor seguimiento, control, vigilancia y acompañamiento del Estado frente al cumplimiento de los derechos laborales de las personas en situación de discapacidad aptas para laborar, y en la inclusión laboral de estos, en el Distrito de Buenaventura.

Finalmente para prevenir la discriminación, y la no inclusión laboral se recomienda

realizar un trabajo colaborativo serio, entre el gobierno, la alcaldía, las empresas y las personas en situación de discapacidad aptas para laborar en el Distrito de Buenaventura con el fin de promover la inclusión laboral e implementar mecanismos tales como la participación en talleres de empleabilidad, la modificación y/o creación de leyes a favor de esta población donde se puedan ver mucho más visible ante la sociedad y las grandes empresas, creación y apoyo a los emprendimientos de estas personas con el fin de mejorar su calidad de vida, y que puedan contar con herramientas para enfrentarse a cualquier situación a lo largo de su vida.

Bibliografía

- Ardila, R. (2003). *Redalyc: Calidad de vida: una definicion integradora* . Obtenido de revista latinoamericana de psicologia, vol 35, num 2:
<https://www.redalyc.org/pdf/805/80535203.pdf>
- Arrese, H. (2009). *LA TEORÍA DEL RECONOCIMIENTO DE AXEL HONNETH COMO UN ENFOQUE ALTERNATIVO AL CARTESIANISMO*. Obtenido de
http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/17229/Documento_completo.pdf?sequence=1
- Barranquilla, A. d. (09 de mayo de 2022). *Barranquilla se ratifica como lider nacional en inclusion laboral para personas con discapacidad*. Obtenido de Barranquilla :
<https://www.barranquilla.gov.co/desarrolloeconomico/barranquilla-se-ratifica-como-lider-n>
- Bernarda, P., & Cordoba, L. (2016). *la inclusion laboral de personas con discapacidad. un estudio etnografico en cinco comunidades Autonomas de España*.
- Castro Belmonte, M., & Vilám Suñé, M. (2014). Los planes de transición al trabajo. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, vol. 25, núm, 24-39.
- Eddy, M., & Llich, P. (08 de Enero de 2021). *Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina*. Obtenido de scielo salud publica :
<https://scielosp.org/article/sausoc/2020.v29n4/e190724>
- el pulso . (Enero de 2022). *Radiografía: discapacidad en Colombia*. Obtenido de El pulso:
<http://www.periodicoelpulso.com/280-enero-2022/generales-3.php>

Hernandez, A. (2004). las personas en situacion de discapacidad, su calidad de vida y la de su entorno .

Incluyeme. (2013 - 2021). *incluyeme.com*. Obtenido de <https://www.incluyeme.com/nosotros/>

Mareño, M. (2015). *Inclusion Laboral de personas catalogadas como discapacitadas, algunas reflexiones para un debate necesario*. Obtenido de [redalyc.org:
https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387341101023](https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387341101023)

Ministerio de trabajo. (2013, 27 de Febrero). *Ley estatutaria 1618*. Diario oficial sistema unico informacion normativa . Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad>

Minsalud . (Diciembre de 2020). *Boletines Poblacionales: personas con discapacidad- PCD oficina de promocion social* . Obtenido de boletines poblacionales: personas con discapacidad :
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/boletines-poblacionales-personas-discapacidadI-2020.pdf>

Minsalud. (junio de 2017). *Minsalud*. Obtenido de LEY ESTATUTARIA 1618 DE 2013:
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/documento-balance-1618-2013-240517.pdf>

Morales, L. (09 de Noviembre de 2010). *Buenaventura Valle Colombia* . Obtenido de Buenaventura Valle Colombia Historia,añoranzas,remembranzas y actualidad de Buenaventura: <https://buenaventuravallecolombia.blogspot.com/>

OIT. (12 de Mayo de 2003). *Organizacion Internacional del Trabajo* . Obtenido de OIT -
Organizacion Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_071447/lang--es/index.htm

opinion. (12 de junio de 2015). *asuntos:legales*. Obtenido de Discriminar por discapacidad es delito: <http://www.asuntoslegales.com.co/opinion/discriminar-por-discapacidad-es-delito-2265996>

Red-Desc. (s.f.). *Red Internacional para los Derechos Economicos, Sociales y Culturales* .
Obtenido de <https://www.escri-net.org/es/derechos/trabajo>

Vargas, L. (1994). sobre el concepto de percepcion. 47-53.

Anexos



Situación en la Inclusión Laboral De Personas En Situación De Discapacidad Aptas Para Laborar En El Distrito De Buenaventura

Guion para entrevista a profundidad

Buenos días o tardes...

Como primer punto es agradecerle por su colaboración al participar de esta entrevista. La presente tendrá una duración de 20 a 30 minutos.

Presentación de la entrevistadora (s), objetivos del estudio y de la entrevista.

Cordial saludo _____ mi nombre es _____ y mis compañeras son _____ y _____ nos encontramos realizando una investigación de carácter académico que tiene como objetivo “Describir las circunstancias sociales que limitan y reducen la inclusión laboral a las personas en situación de discapacidad aptas para laborar, en el Distrito Buenaventura”

El propósito de esta entrevista con la información que aquí nos suministren es recolectar información de manera profunda, con el fin de discernir las experiencias, vivencias,

sentimientos, emociones, cosmovisiones etc.

Cabe resaltar qué dependiendo de la información que nos arroje la primera entrevista así mismo veremos si nos pondremos en contacto de nuevo con usted con el fin de ampliar nuestra información requerida ya que existen múltiples situaciones que impidan un buen desarrollo del encuentro.

De manera respetuosa queremos solicitar su autorización para grabar con el fin de que no se nos pierda información que puede ser importante para comprender la situación y el tema.

Tema 1

Datos personales.

Iniciaremos la entrevista conociendo sus datos personales, es decir; su nombre, su edad... Teneren cuenta las siguientes preguntas:

- Nombres completos:
- Edad:
- Estado civil:
- Tipo de discapacidad:
- Nivel de escolaridad:
- ¿Tiene alguna relación sentimental actualmente?
- ¿Con quién vive usted actualmente?
- ¿Con que estudios cuenta usted?

- ¿Se encuentra laborando en la actualidad?

Tema 2

Empleabilidad, calidad de vida.

Ahora cuéntenos su experiencia con la inclusión en la empleabilidad y su calidad de vida, vamos a tener en cuenta las siguientes preguntas.

¿Por qué es importante el empleo para usted?

¿Considera importante acceder a un empleo, por qué?

¿Cree usted que debería de haber más oportunidades de empleabilidad para personas en situación de discapacidad? ¿Por qué?

¿Cuál es el proceso que usted ha tenido para obtener un trabajo?

¿De qué vive económicamente?

¿Para usted que es tener calidad de vida?

¿Qué beneficios le genera la empleabilidad en su calidad de vida?

Tema 3

Percepciones.

De acuerdo con lo que hemos venido hablando y conociendo ya un poco sobre su vida personal, cuéntenos sobre las percepciones que tiene sobre los derechos laborales para las personas en situación de discapacidad, para eso tenemos varias preguntas.

¿Cómo cree usted que la sociedad ve a las personas en situación de discapacidad?

¿Conoce usted los derechos que protegen laboralmente a la población en situación de discapacidad? Si no ¿Por qué?

¿Cómo ve usted la implementación de los derechos laborales en la inclusión a personas en situación de discapacidad?

¿Cree usted que en las empresas o instituciones del Distrito de Buenaventura se cumplen estos derechos laborales de inclusión a las personas en situación de discapacidad?

¿Cómo las instituciones o empresas ven a la población en situación de discapacidad?

¿Qué percepción tiene de las empresas y las instituciones en cuanto a la inclusión laboral a las personas en situación de discapacidad en el Distrito de Buenaventura?

Tema 4

Mecanismos de inclusión.

Ahora hablemos sobre los mecanismos de inclusión que se tienen en el distrito.

¿Conoce algunas políticas, fundaciones, u organización que vele por sus derechos?

¿Conoce usted que apoyo brinda el ministerio del trabajo para las personas en situación de discapacidad?

¿Conoce algún caso de personas en situación de discapacidad laborando en alguna empresa o institución? ¿Y cómo se dio esta inclusión?

¿Considera que las empresas incluyen a las personas en situación de discapacidad y por qué?

¿Conoce usted alguna institución, empresa o fundación que haya creado o implementado mecanismos para promover la inclusión laboral a las personas en situación de discapacidad en el distrito de Buenaventura y cuáles?

¿Cuáles son los mecanismos que facilitan su inclusión laboral?

¿Se ha sentido discriminado en lo laboral debido a su situación de discapacidad?

FINAL. Muchas gracias por su tiempo, espero que esta entrevista haya sido de su agrado, pues de nuestra parte queremos decirle que quedamos satisfechas con la información que usted nos ha proporcionado.