



PROGRAMA EMPRESARIAL DE PROMOCIÓN
LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

ESTUDIO DIAGNÓSTICO SOBRE BARRERAS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL

Elaborado por:

Flor Esperanza Rodríguez Ferro
Terapeuta Ocupacional. Consultora
Especialista en administración de salud ocupacional
Magíster en discapacidad e Inclusión Social
Instructora certificada en la Clasificación Internacional del
Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud –CIF- OPS-OMS

Coordinado por:

Alejandra Consuelo León Rodríguez
Directora General
Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas
con Discapacidad “Pacto de Productividad”.



Fundación corona



Bogotá - Colombia 2010

Tabla de Contenido

	Pág.
Presentación.	3
Introducción.	5
1. El ¿Por qué?	7
2. El Objetivo.	8
3. El ¿Cómo?	8
4. Apartes del soporte documental.	12
4.1. Barreras.	18
4.2. Aporte desde los factores contextuales personales.	19
4.3. Reflexiones en torno a las barreras para la inclusión laboral.	19
5. Resultados a partir de las vivencias en cuatro ciudades; una aproximación cualitativa y cuantitativa a la realidad de un país.	21
5.1. Barreras para la inclusión laboral respecto a productos y tecnología.	24
5.2. Barreras relacionadas con el entorno natural y cambios en el entorno derivados de la actividad humana.	27
5.3. Barreras relacionadas con el apoyo y las relaciones.	29
5.4. Barreras relacionadas con las actitudes.	32
5.5. Barreras relacionadas con servicios, sistemas y políticas.	35
5.6. Barreras relacionadas con otros factores personales.	38
5.7. Resultados por ciudades para cada capítulo o dominio de barreras.	41
5.8. Resultados por ciudades para grupo focal de instituciones de rehabilitación o formación para el trabajo participantes.	45
5.9. Resultados por grupo focal de empresarios y gremios.	47
6. Recomendaciones.	50
6.1. Recomendaciones desde las buenas prácticas de la inclusión social.	52
6.2. Recomendaciones por categorías de capítulo valorado crítico en torno a las barreras para la inclusión laboral, relacionadas con los procesos de formación para la discapacidad.	52
6.3. Recomendaciones desde los procesos de formación para el trabajo en las personas con discapacidad, dados los bajos perfiles de cualificación ocupacional y profesional.	57
6.4. Recomendaciones respecto a las categorías y áreas temáticas de análisis a considerar por regiones vs, Modelos vigentes en el mundo de formación para el trabajo.	58
7. Bibliografía.	59

Presentación

Teniendo en cuenta las características puntuales del Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad “Pacto de Productividad”, una de las actividades es la de conocer, identificar y valorar cualitativa y cuantitativamente las posibles barreras que para la inclusión laboral de las personas con discapacidad se presentan en las cuatro ciudades donde se desarrolla el Programa. Al respecto, hablar de las barreras para la inclusión laboral ha sido y es un tema que resulta álgido para los diferentes grupos involucrados en el proceso. Normalmente se conoce sobre las barreras en el ambiente físico y la percepción sobre aquellas de tipo arquitectónico, resultan ser las más evidenciadas y referenciadas en los diferentes documentos consultados.

No obstante, un mayor conocimiento sobre las barreras que pueden existir y su valoración resultan evidenciar pobres resultados, más aún cuando el mundo apenas empieza a dimensionar la multiplicidad y variabilidad que pueden presentar estas barreras según el tipo de discapacidad, la zona de ubicación de las personas y el entorno humano y no humano como factor determinante de una mayor o menor oportunidad de inclusión laboral en relación directa con el mismo.

Ante la carencia de un documento de diagnóstico como uno de los ejes orientadores del Programa, se presenta una propuesta innovadora en la que se aplica por primera vez en este tipo de procesos, la más reciente Clasificación Internacional de la Organización Mundial de la Salud OMS, conocida como la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud CIF. Dicha clasificación ha resultado novedosa y vanguardista desde el 2001 y pese a que su aprobación en Colombia se dio en el 2002, no se conocen estudios a profundidad que desarrollen el tema de barreras en problemáticas específicas como la de la inclusión laboral. Esta se arriesga a presentar diferentes dominios o títulos que identifican las diferentes barreras ambientales y personales que de acuerdo a la misma cultura, respuesta social y políticas existentes en una nación, también se comportan como facilitadores para procesos de inclusión social.

Así, este documento de diagnóstico se convierte en un punto de partida y de reflexión propositiva para que los diferentes actores involucrados en el tema, propicien cambios de actitud e implementen acciones a partir de la propuesta del Programa Pacto de Productividad, que reconoce ante todo la capacidad productiva de las personas con discapacidad y su importancia en el engranaje de la productividad y del capital social que una nación como Colombia requiere.

En este modelo, el Sector empresarial, las Organizaciones de Personas con discapacidad, las Instituciones de rehabilitación, sus similares de formación y capacitación, así como las Cajas de compensación familiar, se pueden convertir en parte

de esas barreras o facilitadores, según los acuerdos a los que se puedan llegar y la toma de conciencia respecto al compromiso social, el enfoque de derechos implícito y la riqueza oculta, desconocida en la mayoría de los casos, respecto a las potencialidades de las personas con discapacidad.

Así, Pacto de Productividad, se convierte en un acuerdo entre los diferentes actores, que tiene en cuenta como elemento fundamental de análisis y específicamente para este documento, las barreras vistas desde una aproximación diagnóstica.

En este orden de ideas, la inclusión laboral de las personas con discapacidad es una problemática latente en el contexto actual de la sociedad colombiana. No obstante, y pese a que en los últimos años se ha avanzado en el diseño de políticas públicas para la inclusión en diferentes ámbitos de la vida cotidiana, aún queda gran parte del camino por recorrer. Parte de ese camino se adelanta cuando la sociedad se reconoce como generador de barreras para incluir socialmente, o cuando se reconoce como facilitador para ser ejemplo de equidad, igualdad y equiparación.

Introducción

El Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad “Pacto de Productividad”, es una propuesta promovida y financiada por el Banco Interamericano de Desarrollo BID, con una duración inicial de cuatro años. Cuenta con la participación y apoyo estratégico de entidades reconocidas por su invaluable aporte al trabajo en el sector social, como la Fundación Corona y la Fundación Saldarriaga Concha, así como la Agencia Presidencial para la Acción Social y la Cooperación Internacional y el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, quienes, mediante la consecución de recursos de orden técnico, administrativo, logístico y/o financiero, hacen posible el desarrollo del Programa. Como socios regionales, hacen parte las Cajas de compensación familiar Cafam, Comfenalco - Antioquia, Comfandi y Comfamiliar - Risaralda pertenecientes a las ciudades de Bogotá, Medellín, Cali y Pereira respectivamente, en las que se desarrolla el Programa en forma simultánea.

El objetivo principal, es el de mejorar las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad, como una forma de contribuir al mejoramiento de su calidad de vida, vinculándolas al sistema productivo y social del país, ya sea como trabajadores formales en una empresa o mediante el desarrollo de emprendimientos individuales y de grupo. De esta forma se pretende suscitar en alianza con el Sector empresarial, un modelo de inclusión laboral que articule y fortalezca la oferta de servicios de rehabilitación profesional y capacitación que actualmente se vienen prestando a esta población. *“El modelo permitirá cualificar y encadenar la oferta de servicios relacionados con la inclusión laboral de las Personas con discapacidad, para facilitar la sostenibilidad de la estrategia en el mediano y largo plazo, el desarrollo de capacidad instalada local y su réplica en otras ciudades del país.”¹*

El Sector empresarial, las Personas con discapacidad visual, auditiva, física y cognitiva, las Instituciones de inclusión laboral, las Instituciones de formación, capacitación y las Cajas de compensación familiar, son los interlocutores de un escenario empresarial que busca la articulación de esfuerzos mediante el desempeño de roles y tareas específicas, que apuntan al incremento del Producto Interno Bruto PIB del país, activando y dando continuidad a una fuerza productiva, todo esto, mediante acciones sectoriales e intersectoriales como parte del compromiso que implica este proceso.

Con base en lo expuesto hasta aquí, este documento tiene la virtud de presentar una aproximación a la problemática de las personas con discapacidad en edad laboral, mediante la recopilación y análisis de los resultados obtenidos en cuatro ciudades de Colombia, en las cuales después de haber llevado a cabo un proceso de acción

¹ Programa de Inserción Laboral Productiva para Personas con Discapacidad (CO-M1033), Plan Operativo.

participativa con los actores ya referidos, se logró identificar cualitativa y cuantitativamente las barreras para la inclusión laboral.

En la primera parte del texto, se ofrece una radiografía sobre la problemática de las barreras para la inclusión laboral, a partir de la consulta a diferentes fuentes documentales, consideradas para este texto como pilares centrales de análisis, discusión y construcción pragmática de las mismas.

La segunda parte, constituye la piedra angular del texto: aborda la definición operacional y el análisis cualitativo y cuantitativo de las barreras sentidas, percibidas y expresadas por las personas con discapacidad, sus familias, sus representantes, las instituciones de rehabilitación profesional, de formación y capacitación, así como de las empresas y gremios participantes. Para este aparte, se retomó el más reciente referente conceptual que existe en el mundo en materia de clasificación y tipificación de las que pueden ser las posibles barreras a las que se enfrenta cualquier persona desde el punto de vista de factores contextuales, en este caso particular, desde las barreras generadas por el ambiente humano y no humano².

Relacionado con lo anterior, este documento acoge una estructura interna de preguntas desarrolladas a lo largo del mismo, que mediante las construcciones conceptuales expuestas, buscan dar respuesta a lo planteado.

² Organización mundial de la Salud (OMS), Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud. CIF. Ginebra, 2001

1. El ¿Por qué?

La inclusión de las personas con discapacidad es una problemática latente en el contexto actual, razón por la cual la inclusión social realmente optima, ha de evidenciar no solo acciones de integración, sino de permanencia y trascendencia en cualquier ámbito de la vida cotidiana de las personas.

Al respecto, el “por qué” de este texto parte de referentes internacionales y nacionales. Para los primeros, “la estrategia europea de empleo 2008 – 2010 que recoge las directrices y prioridades de empleo establecidas por la Comisión para las políticas de empleo de los Estados miembros, es un ejemplo de los mismos. Un ámbito prioritario de esta estrategia es la cohesión económica, social y territorial. En este sentido, el Estado Español mediante su Plan Nacional de Acción ha desarrollado la Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad (2008 – 2012), que establece como objetivos generales: aumentar la tasa de actividad y de ocupación en primer lugar, y mejorar la calidad del empleo dignificando las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad y combatiendo activamente su discriminación”³

Relacionado con lo anterior, el Comité Económico y Social Europeo (CESE) ha propuesto la adopción de un Pacto Europeo por la Discapacidad, un aspecto que en su opinión ha de estar presente en las líneas directrices de empleo y de la agenda social de la Estrategia UE 2020, en la que deberán incluirse políticas de empleo para las personas con discapacidad de forma prioritaria, recordando que la contratación de este colectivo en el medio de trabajo ordinario “requiere un desarrollo de servicios sociales adecuados”. Así mismo, este organismo reclama políticas de sensibilización “que puedan contrarrestar los estereotipos que todavía existen sobre los trabajadores con discapacidad”⁴. Esto soportado en las alarmantes cifras que precisan un desempleo de la población con discapacidad, donde el 70% de la misma no logra acceder a los mercados de trabajo.

Los segundos referentes, de tipo nacional parten de la creciente tasa de personas con discapacidad en Colombia. Al respecto, la información del Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad a marzo de 2010 y del Censo DANE 2005, refirió que cerca de 2’650.000 personas presentan algún tipo de discapacidad, es decir, por cada 100 colombianos 6.3 tienen limitaciones permanentes (6.5 hombres y 6.1 mujeres), lo que representa un incremento notable frente a la prevalencia del 1.8% según el Censo del año 1993.⁵

³ Plan Nacional de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad. España, 2008

⁴ Pacto Europeo por la Discapacidad. Comité Económico y Social Europeo. 2010

⁵ Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE. Serie de boletines informativos. Disponible en www.dane.gov.co. Consultado. Junio de 2010

Sin embargo, y con base en el Registro⁶ (una herramienta mediante la cual, con 89 preguntas sobre discapacidad, se busca complementar y actualizar permanentemente la información), se logró identificar a manera de datos generales que de un total de personas inscritas en el Registro de Caracterización, el 47,5% son hombres y el 52,5% mujeres. A medida que aumenta la edad de las personas, se presenta una mayor prevalencia de la discapacidad. La mujer presenta una mayor prevalencia en discapacidad a partir de los 35 años. En promedio, una persona con discapacidad presenta 2.35 deficiencias permanentes.

Del total de personas registradas, el 48.4% presenta dificultades para el movimiento del cuerpo, brazos y piernas; el 41.7% presenta alteraciones en el sistema nervioso (mentales); el 40.7% deficiencias visuales; y el 30.3% presenta alteraciones del sistema cardio-respiratorio y defensas. En relación con esta información, también se logró identificar que según aquellas áreas de la vida que se consideran prioritarias para cualquier persona, la correlación que guardan las cifras arrojadas respecto a la educación y al empleo, permiten justificar aun más el porqué de este documento preliminar⁷.

Así, en educación de las personas registradas, la información de asistencia escolar por edad es: de 3 a 4 años asiste el 29.1%; de 5 a 9 años asiste el 65.1%; de 10 a 14 años asiste el 68.6%; de 15 a 19 asiste el 41.9%; y de 20 a 24 años asiste el 15%. El 24% de las personas mayores de 5 años no sabe leer ni escribir. El 31.68% de las personas registradas no han recibido ningún tipo de educación. El 30.27% tiene primaria incompleta y el 16.06% tiene secundaria incompleta. Esto genera barreras para ingresar al mercado laboral. Las personas con deficiencias en las estructuras de voz y habla son quienes menos oportunidades tienen en el sistema educativo.

En concordancia con lo anterior, la situación laboral de las personas, permitió identificar que el 37.7% de las personas registradas requiere ayuda de otra persona (cuidador). De ellos, el 26% son personas entre los 15 y 44 años de edad (edad productiva) y el 42% son mayores de 60 años.

En estos hogares la situación es más crítica porque hay dos personas por fuera de cualquier posibilidad de ingresos económicos. El 45% de personas registradas son de estrato 1 y el 35% son del estrato 2. De las personas registradas, el 30.8% están con incapacidad permanente para trabajar (sin pensión); el 23.9% realizan oficios del hogar y el 15.5% están trabajando. De estos últimos, el 26.2% lo hacen en el

⁶ Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE. Registro continuo de discapacidad. Disponible en www.dane.gov.co. Consultado. Junio de 2010

⁷ Ibid

sector de los servicios y el 25.2% en el agrícola. El 35,1% de las personas con discapacidad no tienen acceso a agua potable⁸.

Así, puede inferirse que la escuela o el colegio debieron preparar a las personas con discapacidad para la vida, para el desarrollo de la autonomía, el acceso al empleo, el ejercicio de la vida ciudadana y el desarrollo personal, en un marco formativo inclusivo. En otras palabras, desde aquí, pueden estarse generando las primeras de algunas barreras para la exclusión laboral en Colombia. Este análisis, es un motivo más para generar este documento que es tan solo un borrador continuo que convoca al debate y a la participación, según vayan llegando nuevas contribuciones y se hagan evidentes los cambios en las barreras para la inclusión laboral.

2. El Objetivo

Presentar un conjunto de elementos para la reflexión y la acción, recopilados a partir de la valoración y el reconocimiento de las dificultades que enfrentan las personas con discapacidad para su inclusión laboral desde su saber y su sentir, desde la perspectiva de sus familias, sus cuidadores, los representantes de instituciones prestadoras de servicios de rehabilitación profesional, formación para el trabajo, empresarios y gremios participantes.

3. El ¿Cómo?

La construcción de un documento de diagnóstico, centrado en las personas con discapacidad, es concebido de manera integral como un motor de las potencialidades endógenas de las personas, sus familias y sus cuidadores, en relación directa con el entorno humano y no humano que les rodea. En este orden de ideas, este documento considera aspectos de diversa índole que parten de reconocer y tener en cuenta los entornos más globales (la macroeconomía y la situación laboral), así como entornos particulares, con base en el análisis sistemático de las limitaciones, potencialidades y oportunidades de cada actor participante.

Así, la construcción del mismo se basó en:

- a. Convocatoria y participación activa de los grupos focales que representaron en las cuatro ciudades donde se desarrolla el Programa, a las poblaciones con discapacidad, las Instituciones de rehabilitación profesional, las Instituciones especializadas en inclusión laboral, las entidades de capacitación y los

⁸ Op.cit. pág, 8

empresarios y sus gremios. Es decir, diferentes grupos donde se entremezclan modelos mentales, imaginarios sociales y culturales, modelos económicos y formas de hacer, participar e interactuar que se visualizan como barreras o facilitadores a la hora de hacer inclusión laboral. Esto, con el fin de responder al problema identificado como eje de análisis para este documento: *barreras para la inclusión laboral*.

- b. Orientación y acompañamiento permanente por parte de las Coordinadoras Locales del Programa Pacto de Productividad, en cada una de las cuatro ciudades: Bogotá, Medellín, Cali y Pereira. Esto a su vez, dinamizado desde la dirección central del proceso.
- c. Uso de metodologías de construcción documental: estas se basaron en el uso del marco lógico, que facilitó la puesta en común de una necesidad central por cada una de las cuatro ciudades participantes y los grupos focales, relacionada con la identificación y valoración de las posibles barreras o limitantes para la inclusión laboral. Así mismo, posibilitó la puesta en común de argumentos conceptuales y el uso de modelos actualizados en torno a la discapacidad, sus barreras y facilitadores. En otras palabras, la aplicación de la CIF (2001) por primera vez según lo indagado en un documento de estas características. Así mismo, se consideraron variables de análisis desde unidades operacionales micro, meso y macro, según perspectivas interdisciplinarias y que se expresan a lo largo de este documento como soporte referencial del mismo. (Ver figura No. 1).

Relacionado con lo anterior, el resultado más valioso se dio al contar con un estado del arte basado en información de base secundaria, proveniente de diversas fuentes que permitieron evidenciar como los textos desarrollados a la fecha en torno al tema de barreras para la inclusión laboral, precisan la existencia de las mismas desde una óptica cualitativa. Este estado del arte, se desarrolla a profundidad en el aparte denominado *Apartes del soporte documental*.

- d. Aplicación de la CIF como clasificación guía en su aparte de barreras o limitantes a analizar y valorar: desde el modelo bio-psico-social, que sustenta a esta reciente clasificación, se hizo uso específicamente del componente de *Factores Contextuales*, desde su perspectiva de *barreras*. Es decir, factores que constituyen el ambiente físico, social y actitudinal en el que una persona vive y desarrolla su vida. Los mismos, son externos a las personas y pueden tener una influencia negativa o positiva en la participación de las mismas como miembros de la sociedad, en su capacidad de ejecución de actividades o en sus estructuras y funciones corporales.

Estos factores fueron utilizados en categorías analíticas denominadas dominios en un nivel individual, es decir, en el contexto/entorno inmediato de la persona,

incluyendo espacios tales como el hogar, el lugar de trabajo o la escuela. En este nivel están incluidas las propiedades físicas y materiales del ambiente con las que la persona tiene que enfrentarse, así como el contacto directo con otros (familia, amigos, compañeros y desconocidos). Un nivel social, es decir, en estructuras sociales formales e informales, servicios o sistemas globales existentes en la comunidad o la cultura, que tienen un efecto en las personas. Este nivel incluye organizaciones y servicios relacionados con el entorno laboral, actividades comunitarias, organizaciones gubernamentales, servicios de comunicación y transporte, redes sociales informales, leyes, regulaciones, reglas formales e informales, actitudes e ideologías.

Así, los dominios existentes entendidos también como los capítulos o áreas evaluadas fueron:

- Productos y tecnología
- Entorno natural y cambios en el entorno derivados de la actividad humana
- Apoyo y relaciones
- Actitudes
- Servicios, sistemas y políticas

Estos dominios, fueron operacionalizados con el fin de lograr su respectivo análisis cualitativo y cuantitativo, según la experiencia, percepción y saberes de los participantes. (Ver figura No. 1)

Figura 1. Esquema del proceso metodológico de construcción del diagnóstico



Fuente: Rodríguez, E. 2010

4. Apartes del soporte documental

Según Forero E⁹ (2006), en un informe sobre la relación entre discapacidad y economía, publicado en la década pasada en la Universidad de San Buenaventura, el investigador Alejandro Usman explica cómo en la sociedad *“la discapacidad se concibe menos a partir del hecho biomédico que la precisa y cada vez más, como una carencia que impide al individuo realizar un rol productivo”*. En medio de esto, como afirma el autor *“Recientes investigaciones han permitido concluir que una persona con discapacidad logra niveles de desempeño en trabajos similares a los del resto de la población con tan solo la oportunidad de su rehabilitación funcional”* podemos coincidir junto con él, en que *“sin lugar a equivocarse, la mayor discapacidad no es tanto la del individuo como la de la sociedad en que se inscribe. En otras palabras, la discapacidad social es la que ha generado en mayor grado, la discriminación, segregación y aislacionismo de la persona con discapacidad”*. O mejor todavía, siguiendo a M. Oliver, la discapacidad se definiría como una *“desventaja o limitación en la actividad causada por una organización social contemporánea que tiene en escasa o ninguna consideración las personas con insuficiencias físicas, y por lo tanto las excluye de la participación en las actividades sociales generales”*

Esto, con respecto a la exclusión laboral, que es sin lugar a dudas una de las consecuencias más graves de la discapacidad, la principal se asocia con la relación entre discapacidad y la estructura social. Según estudios de la OMS y del Sistema Nacional de Información sobre Discapacidad (SNID):

“... mientras más se desciende en la escala social, mayor es la incidencia de la discapacidad; dicho en otras palabras, a mayor pobreza, mayor discapacidad, lo cual es obvio si se tiene en cuenta que es en la población más pobre, donde se puede presentar la discapacidad, precisamente porque hay mayores factores de vulnerabilidad bien que la discapacidad sea congénita o adquirida por accidente o por enfermedad progresiva, dada la precariedad del Sistema de Seguridad Social para dar cobertura en materia preventiva a los sectores de más escasos recursos o incluso, por los factores de violencia que afectan principalmente a la población más pobre”

No obstante, para comprender más a fondo lo anteriormente expuesto, se hace necesario conocer a diferentes referentes conceptuales que en la actualidad permiten identificar, analizar y proponer respecto a la problemática de la exclusión laboral. Esta exclusión, puede asociarse directamente con la presencia de barreras o factores que limitan el acceso a una igualdad de oportunidades y que para efectos del presente documento, fueron objeto de indagación.

⁹ Forero, E. Economía Política de la Discapacidad. 2006

Para tal efecto, se partió de una premisa fundamental: La inclusión laboral de las personas con discapacidad, demanda para estas el conocimiento respecto a las barreras que la inclusión implica. No obstante, la revisión llevada a cabo permite evidenciar que no todas exponen a profundidad un análisis cualitativo y cuantitativo de las barreras encontradas.

En una encuesta efectuada a un grupo de empresarios de Estados Unidos en el 2004¹⁰, las dos terceras partes de los encuestados informaron que los empleados con discapacidad no requerían de instalaciones específicas en el trabajo, así mismo se descubrió que sólo el 35% de las personas con diversidad funcional en edad de trabajar están realmente trabajando, en comparación con el 78% de las que no sufren diversidad funcional. Dos tercios de los desempleados con diversidad funcional que respondieron dijeron que les gustaría trabajar pero que no podían encontrar empleo. Relacionado con esto, algunos estudios sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad refieren que el nivel de rendimiento y adaptación al puesto, son iguales y algunas veces mayores que de otras personas, inclusive que no presenta ausentismo laboral.

Al respecto y en función de la realización humana, se considera que la inclusión laboral es una de las metas de mayor expectativa de toda persona, más aún luego de un período formativo específico. Sin embargo, cuando las respuestas del mercado laboral son mínimas o no hay ofertas, es de suponer que surgen otras barreras, esta vez, asociadas a los aspectos personales y emocionales que las personas con discapacidad y sus familias empiezan a vivir. En este marco, las dificultades o barreras que viven las personas con discapacidad son mayores, fundamentalmente porque su formación no les ha permitido desarrollar las capacidades pertinentes o porque los prejuicios y temores sobre su desempeño, limitan su participación en el mercado.

Estos aspectos, hacen que las posibilidades de acceso, permanencia y satisfacción mediante un empleo sean más difíciles, tanto por las demandas ocupacionales del mercado, como por las limitaciones para la formación continua y la empleabilidad. Es así, como las personas con discapacidad, se ven obligadas a una integración precaria en el mercado laboral, atravesando coyunturas de empleo informal, desempleo, muchas veces subempleo y autoempleo, con las consecuencias críticas para su desarrollo personal y familiar; claro está, cuando se puede llevar a cabo una actividad laboral.

¹⁰ Los Derechos y la Dignidad de las Personas con diversidad funcional. Disponible en: www.derechoshumanosya.org. Consultada en Mayo de 2010

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo OIT (2008)¹¹ el trabajo digno condensa las aspiraciones de todo ser humano al respecto. Brinda oportunidades de acceso a un trabajo productivo, adecuadamente remunerado con la seguridad correspondiente, la protección social a la familia, las condiciones para el desarrollo personal, la libertad de expresión, la organización y participación en las decisiones en el marco del trabajo y plantea la igualdad de oportunidades, en particular a hombres y mujeres.

Según lo anterior, el trabajo como derecho y un empleo, como medio de operacionalización del mismo, es una fuente de dignificación, realización y respuesta de una sociedad verdaderamente inclusiva y evolucionada de las y para las personas. Así mismo, en el documento denominado "*Derecho al Trabajo Decente de las Personas con Discapacidad*", la OIT-¹² expone entre otros apartes la vital importancia de llevar a cabo esfuerzos tendientes a promover la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral, el desarrollo rural y los programas de reducción de la pobreza; esto, con relación a uno de los objetivos del milenio, relacionado con la reducción de la misma a su mitad para 2015.

"Hay un estrecho vínculo entre discapacidad y pobreza", dice el documento, "dado que se estima que el 80% de las personas con discapacidad viven en países en desarrollo, y que entre ellos hay unos 426 millones de personas que viven por debajo de la línea de la pobreza. Los mismos, con frecuencia forman parte del 15 a 20% de los más vulnerables y marginados entre los pobres en estos países".

Relacionado con lo anterior, el mismo documento expone que "*el principal objetivo de la OIT es el trabajo decente para todos, incluyendo las personas con discapacidad*". Esto, se logra siempre y cuando se promuevan los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad en pro de un empoderamiento de los mismos, como sujetos activos que contribuyan al enriquecimiento de las sociedades, y por tanto, al crecimiento del capital humano necesario para fortalecer y mantener la economía de un país.

El Departamento de la OIT sobre conocimientos teóricos y prácticos y empleabilidad, destaca en el documento referido que "*ofrecer trabajo digno a las personas con discapacidad tiene sentido tanto desde el punto de vista social como del económico*". Cita estudios del Banco Mundial, según los cuales la exclusión social del lugar de

¹¹ Organización Internacional del Trabajo OIT. Derecho al trabajo decente de las personas con discapacidad. Ginebra, 2008

¹² *ibid*

trabajo le cuesta a la economía mundial entre 1,37 y 1,94 billones (millones de millones) de dólares”¹³.

*Así mismo se destaca que “los desafíos que enfrentan las personas con discapacidad en el mundo del trabajo, incluyendo que: suelen tener empleos de bajo nivel y bajos ingresos; carecen de representación en los niveles más altos; enfrentan problemas de acceso al lugar de trabajo, transporte y vivienda; corren el riesgo de perder beneficios al comenzar a trabajar; y están expuestos a los prejuicios de sus colegas, de empleadores y del público en general. También plantea que las personas con discapacidad que están en el mercado laboral sufren mayor desempleo, tienen menores ingresos que las otras personas, y con frecuencia están subempleados”.*¹⁴

En este orden de ideas, se señala que el esfuerzo para promover el trabajo digno debe ser una tarea compartida, de tal forma que se evite la discriminación por diferentes razones y el trabajo precario con sus consiguientes riesgos. Al respecto, muchas organizaciones como la Organización de las Naciones Unidas ONU insisten en la aplicación de las políticas y el cumplimiento de los acuerdos aceptados por los países miembros para mejorar la situación de las personas con discapacidad frente al empleo.

Al respecto, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad¹⁵, resultado de un largo proceso en el que participaron varios actores como los Estados miembros de la ONU, Observadores de la ONU, cuerpos y organizaciones importantes de la ONU, el Relator especial sobre discapacidad e Instituciones de Derechos Humanos entre otros, supone como instrumento, importantes consecuencias para las personas con discapacidad. Entre estas se destaca la “visibilidad” de este grupo ciudadano en el sistema de protección de Derechos Humanos de Naciones Unidas, la asunción irreversible del fenómeno de la discapacidad como una cuestión de Derechos Humanos, y el contar con una herramienta jurídica vinculante, a la hora de hacer valer los derechos de estas personas.

Específicamente, en lo relacionado con trabajo y empleo, la Convención establece la responsabilidad de los Estados partes para reconocer el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado, en un mercado y un entorno laboral que sean abiertos, inclusivos y accesibles. Los Estados partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio

¹³ Organización Internacional del Trabajo –OIT-. Información estadística. Disponible en: www.ilo.org. Consultada en Abril de 2010

¹⁴ Ibid, pág. 14

¹⁵ Organización de las Naciones Unidas. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. 2008. Disponible en <http://www.un.org>. Consultada en Mayo de 2010

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:

- a. *“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;*
- b. *Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y la reparación por agravios sufridos;*
- c. *Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;*
- d. *Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;*
- e. *Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;*
- f. *Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;*
- g. *Emplear a personas con discapacidad en el sector público;*
- h. *Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas*
- i. *Velar porque se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;*
- j. *Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;*
- k. *Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad y*
- l. *Los Estados partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio”.*

Estos literales guardan estrecha relación desde lo expuesto por la OIT en su documento ya referenciado, “El Derecho al Trabajo Decente de las Personas con Discapacidad”, en la medida en que existe coherencia con las normas existentes desde la OIT, en especial el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) (No. 159) de 1983, la Recomendación sobre el desarrollo de

recursos humanos (No. 195) de 2004 y el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de la discapacidad en el lugar de trabajo de 2001.

No obstante y pese a estos referentes legales y de compromiso por parte de los países, entre ellos Colombia, su aplicabilidad resulta incompatible con la realidad expuesta estadísticamente, según información del registro continuo. Tales incompatibilidades, se relacionan con la discriminación y la falta de acceso al empleo.

En este orden de ideas, Luis Fernando Astorga, en su texto titulado “Realidad cotidiana de millones de personas con discapacidad en América Latina y El Caribe”¹⁶, expone la importancia del empleo para el logro de la independencia y el desarrollo en las personas con discapacidad. Mediante un estudio a profundidad, destaca que uno de los problemas directamente relacionados con la discriminación y falta de acceso de las personas con discapacidad, tiene que ver con el derecho al trabajo. Sus causas, se relacionan con la falta de preocupación por parte de los empleadores para garantizar la productividad y la subestimación productiva de las personas con discapacidad, debido a que la discapacidad se asocia con enfermedad, con mayor riesgo respecto a la seguridad en los procesos productivos, con dependencia e incapacidad de trabajar y producir competitivamente.

Precisa el documento referido, que la situación es más grave en América Latina. Un ejemplo concreto de esta situación de falta de acceso al trabajo y de desempleo que enfrentan las personas con discapacidad, se da en Costa Rica, en donde, en materia de acceso al empleo de personas con discapacidad en edad productiva, se presentan cifras que multiplican por más de 10 el citado índice de desempleo del mismo país. Todo esto, se traduce en una sola expresión: *barreras*.

Hasta aquí, los referentes expuestos son tan solo algunos de los considerados para este documento, razón por la cual es importante recordar y precisar que se tienen en cuenta algunos de los muchos actos de discriminación para las personas con discapacidad:

- *Emplear en la selección de personal, mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes.*
- *Exigir requisitos adicionales a los establecidos para cualquier solicitante y*
- *No emplear, por razón de su discapacidad, a un trabajador idóneo. También se considerará acto discriminatorio que, en razón de la discapacidad, a una persona se le niegue el acceso y la utilización de los recursos productivos”.*

Otra exposición de Astorga respecto al tema, precisa que unas de las barreras existentes para la inclusión laboral o acceso al empleo, específicamente para ocupar un puesto de trabajo en el mercado competitivo ya sea del sector público o privado,

¹⁶ Astorga, L. Discapacidad y Empleo.

Disponible en: <http://www.iadb.org>. Consultada en febrero de 2010

es que una persona con discapacidad debe superar una serie de barreras discriminatorias y de falta de condiciones de accesibilidad. Precisa el autor que las barreras discriminatorias forman parte del entorno sociocultural que dominan a las sociedades. Se trata de las barreras llamadas actitudinales que están presentes en las personas que subestiman y sobreprotegen las personas con discapacidad que las consideran inferiores, enfermas, menores de edad (aunque ya hayan alcanzado la edad adulta). En el campo productivo, tal subestimación va desde considerar que una persona con discapacidad no tiene capacidad productiva del todo hasta poner entre dicho su productividad y competitividad frente a las personas sin discapacidad. Obviamente, bajo tal concepción, ningún empleador va a contratar a un trabajador con discapacidad, a no ser que se trate de un gesto altruista de puro significado simbólico.

Otras barreras son las ligadas a la falta de condiciones de acceso que pueden ser del entorno físico y arquitectónico donde se ubica el lugar de trabajo, así como de movilidad en el transporte y, propiamente en del puesto de trabajo. En general, las ciudades y distritos o zonas donde se localizan las industrias, no ofrecen condiciones de accesibilidad: carecen de rampas y de zonas de paso en carreteras. Así mismo, existen otras barreras asociadas a la discapacidad particular. Por ejemplo, las personas ciegas o sordas, son afectadas por la falta de acceso informativo y de comunicación, en general, y por supuesto en lo referente al acceso a la actividad productiva y el empleo.

En relación con lo anterior, hablar de barreras en el contexto actual, demanda retomar el referente conceptual más actualizado y desarrollado para toda la población desde el punto de vista de funcionamiento y discapacidad. La Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud CIF (OMS, 2001) define los componentes de la salud y algunos componentes "relacionados con la salud" del "bienestar" (como educación, trabajo, recreación, entre otros). Por tanto, los dominios incluidos en la CIF pueden ser considerados como "*dominios de salud*" y "*dominios relacionados con la salud*". Estos dominios están descritos desde una perspectiva corporal, individual y social. Así mismo, aportan un lenguaje estandarizado, fiable y aplicable trans-culturalmente, que permite describir el funcionamiento humano y la discapacidad como elementos importantes de la salud, utilizando para ello un lenguaje positivo y una visión universal de la discapacidad, en la que dichas problemáticas son la resultante de la interacción de las características de la persona con el entorno y el contexto social.

4.1. Barreras.

Este documento retoma como concepto de barreras, el descrito por la OMS (2001) cuando señala que las mismas son "aquellos factores en el entorno de una persona que, cuando están presentes o ausentes, limitan el

funcionamiento y generan discapacidad. Entre ellos se incluyen aspectos tales como el ambiente físico no accesible, falta o inadecuada tecnología asistencial, actitudes negativas respecto a la discapacidad, y servicios, sistemas y políticas inexistentes o que dificultan la participación de las personas con una condición de salud en todas las áreas de la vida”.

Sus calificadores o valores numéricos posibles de asignar son:

. 0	No existen BARRERAS	(ninguna, ausente, escasa)	0-4 %
. 1	Barreras LEVES	(ligera, baja)	5-24 %
. 2	Barreras MODERADAS	(media, regular)	25-49 %
. 3	Barreras SEVERAS	(alta, extrema)	50-95 %
. 4	Barreras COMPLETAS	(total)	96-100 %

4.2. Un aporte desde los factores contextuales personales.

Como riqueza de lo construido, este documento recoge la importancia que representan los factores de tipo personal al hablar de barreras para la inclusión laboral. Los mismos, constituyen el trasfondo particular de la vida de una persona y de su estilo de vida. Se componen de las características de la misma persona y no forman parte de una condición o estado de salud.

Pueden incluir entre otros: género, raza, edad, otros estados de salud, forma física, estilo de vida, hábitos, educación, experiencias, personalidad y carácter, estilos de enfrentar los problemas y tratar de resolverlos, el trasfondo social, educación, profesión, experiencias actuales y pasadas, patrones de comportamiento globales, tipo de personalidad y otras características (OMS, 2001). Para este documento, se presenta una primera aproximación al tema, dado que es el único aparte de la clasificación -CIF- no desarrollado y delegado a los países para su estudio, exploración y desarrollo, con base en las características socio culturales propias. Así, la exposición y primera indagación de los mismos se convierte en reto para las reflexiones que el Programa Pacto de Productividad propone en el marco de sus objetivos y propósito.

4.3. Reflexiones en torno a las barreras para la inclusión laboral.

Reflexionar en torno a las barreras para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, implica colocar sobre la mesa la evolución conceptual y social de lo biomédico a lo social, incluida la perspectiva o enfoque de derechos. En las últimas décadas se ha avanzado en la promulgación de los derechos específicamente respecto a las personas con discapacidad, con el fin de provocar un cambio social que asegure su plena inclusión en la

sociedad. Sin embargo, aún existen barreras que impiden su participación activa.

Desde esta realidad y con la finalidad de impulsar propuestas que faciliten el proceso de inclusión laboral en Latinoamérica, el Ministerio de Educación, Política Social y Deporte de España convocó a expertos latinoamericanos provenientes de diversos ámbitos, asociativo, académico y gubernamental, a una mesa de trabajo sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad, los días 12, 13 y 14 de noviembre de 2008, en la ciudad de Lima, Perú. Al respecto, no se puede dejar de lado, como a lo largo del tiempo y de las diferentes sociedades, las personas con discapacidad han sido motivo de estigmatización, segregación, rechazo y exclusión por parte de todos los grupos sociales.

Es conocido, que cualquier comunidad, sociedad y por tanto población, determina un conjunto de atributos o parámetros con los cuales las personas suelen categorizarse. Por ello, quienes presentan características manifiestas y distantes de los estereotipos culturales socialmente aceptados fueron y todavía son vistos como seres devaluados, con escasa o ninguna posibilidad de desarrollo integral y de aporte laboral y social. Esto es plenamente concordante con la generación y mantenimiento del modelo biomédico, que establece una relación causal y lineal entre la “enfermedad” y sus consecuencias. Enfatiza el hecho individual, el déficit como un atributo inherente a la persona, sin considerar la influencia de otros factores clave en la ocurrencia y abordaje de la discapacidad. A partir de estas percepciones las personas con discapacidad fueron privadas del derecho a la igualdad en el acceso a servicios fundamentales como la educación, la salud, el empleo, entre otros, que favorecen una vida digna.

Lo anterior, se ha visto favorecido por el desarrollo de grupos particulares de personas con discapacidad y sus familias, así como por el compromiso de diferentes organizaciones y Estados con importantes avances en el siglo XIX, que revolucionaron el campo de la medicina y la vida social. A fines del siglo XX e inicios de este se da un mayor desarrollo al reconocerse la importancia y la fuerte relación del componente social y de la sociedad en relación directa con la discapacidad. A partir de los años 40 la ONU, la OIT y otras instituciones, lideraron el compromiso sistemático por la visibilización y el reconocimiento de las personas con discapacidad como sujetos de derecho, mediante diversos acuerdos e instrumentos normativos que instan a los Estados a fortalecer su marco democrático, promoviendo el cumplimiento de los mismos.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2008, se constituye en un instrumento que asume la discapacidad desde una concepción social, es decir, si bien esta es una ocurrencia individual –de un espectro y matices muy amplios, no hace referencia a una tragedia personal ni a un atributo que anula a la persona, sino a algunas condiciones resultantes de la interacción entre la persona y el ambiente. A esto, se suman factores como la inequidad en la distribución del ingreso en el planeta y la relación del círculo vicioso pobreza-discapacidad. Es decir, que tradicionalmente las personas con discapacidad han sido calificadas como el segmento más pobre de la población pobre por sufrir las consecuencias propias de tal condición; a esto se asocia su correlación en muchos casos con la violencia social, la falta de acceso a los servicios de salud, los conflictos armados y los desastres naturales, hechos que les hacen más vulnerable.

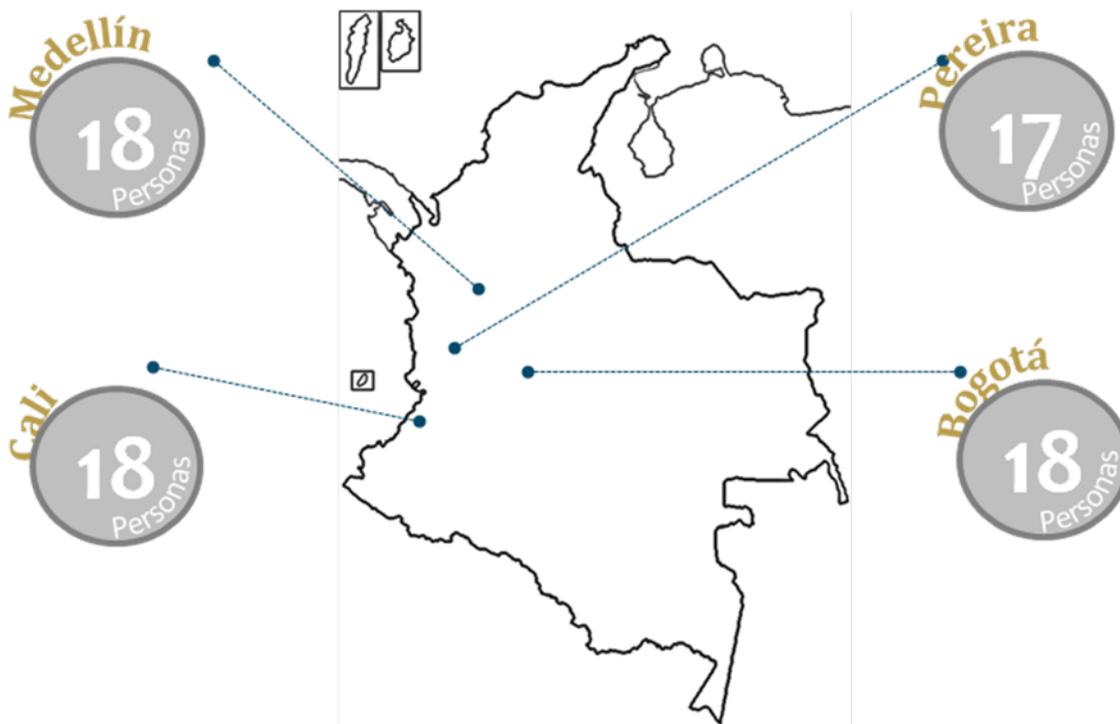
5. Resultados a partir de las vivencias en cuatro ciudades; una aproximación cualitativa y cuantitativa a la realidad de un país.

Los resultados aquí expuestos, se basan en cada uno de los capítulos o dominios que desde la CIF permitieron identificar los diferentes tipos de barreras existentes con su valoración cualitativa y cuantitativa.

Así, cada tipo de barrera es identificada conceptualmente y expresada teórica y gráficamente, con base en la información recopilada en Bogotá, Cali, Medellín y Pereira, ciudades en las que se desarrolla el Programa Pacto de Productividad. Entre las cuatro ciudades participaron un total de 77 personas.

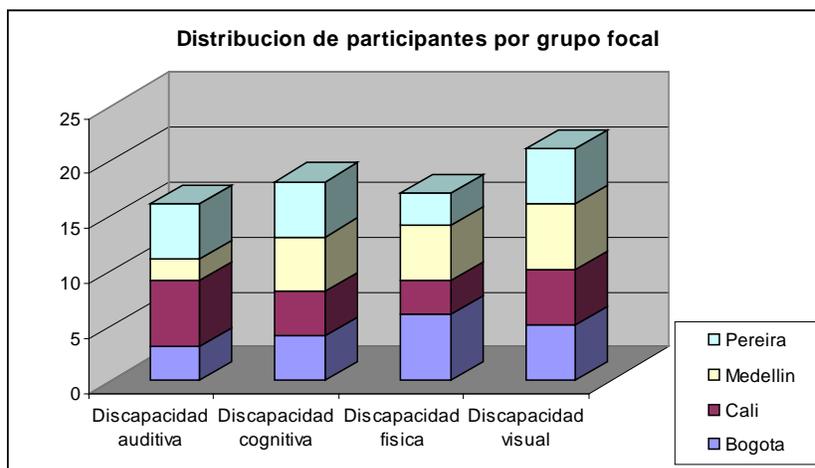
	CIUDAD				
	Bogotá	Cali	Medellín	Pereira	Total general
Discapacidad Auditiva	3	6	2	5	16
Discapacidad Cognitiva	4	4	5	4	17
Discapacidad Física	6	3	5	3	23
Discapacidad Visual	5	5	6	5	21
Total general	18	18	18	17	77

Tabla No. 1



Este aparte del documento se enriquece con algunos de los sentires y saberes expresados por los participantes en los diferentes grupos focales.

Es de precisar que si bien este es un documento de diagnóstico, sus resultados son tan solo una aproximación a una realidad nacional. La diferencia con otros documentos internacionales y nacionales radica en que este es el primero en retomar los capítulos desarrollados desde la CIF, es decir su aplicación en un campo diferente a los tradicionalmente estudiados. Los mismos, implicaron una valoración no solo cualitativa, sino, cuantitativa como se observa en la tabla No. 1 y grafica No. 1, respectivamente.



Grafica No. 1

Con base en lo anterior, y mediante la definición de seis capítulos o dominios en términos de la CIF respecto a barreras, se obtuvieron resultados provenientes de fuentes de información directas como las personas con discapacidad, sus familias y actores en materia de prestación de servicios en rehabilitación profesional o de formación para el trabajo, empresarios y gremios. Estos resultados, esencia central de este aparte, se basaron en la conceptualización ya expresada en torno a lo que se asume desde este documento como barreras para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Calificar estas barreras o asignar un valor numérico, se basó en los criterios de calificación ya existentes psicométricamente para las mismas, teniendo como punto de partida que ellas hacen parte del entorno, del ambiente o de los llamados factores contextuales en los cuales vive, se desarrolla e interactúa cualquier persona, es decir: ambientales y personales.

- Los factores ambientales deben evaluarse y calificarse desde la perspectiva de la persona cuya situación está siendo descrita. Por ejemplo, las rampas en los bordillos que no tengan un pavimento liso serán *facilitadores* para una persona en silla de ruedas pero *barreras* para una persona ciega.
- Hay diferentes razones que justifican que un factor ambiental pueda ser considerado una *barrera*. Con respecto a estas, puede ser interesante determinar con qué frecuencia un factor constituye un obstáculo para la persona, si el obstáculo es grande o pequeño, y si puede o no evitarlo. También hay que tener en cuenta que un factor ambiental puede ser una barrera tanto por su presencia (por ejemplo, actitudes negativas hacia las personas con discapacidades) como por su ausencia.
- Para calificar los factores, se presentaron de acuerdo a las nominaciones con que son expuestos por la CIF, se utilizó el tercer nivel de complejidad de la misma, es decir, el nivel más profundo de desagregación de las categorías que componen cada capítulo o dominio y que permite obtener mayor información respecto a lo que se desea conocer y por tanto evaluar. Estas categorías fueron complementadas con un aparte de observaciones y alternativas de solución ante lo valorado por los diferentes participantes de este proceso para la construcción diagnóstica.
- Es de precisar, que lo anteriormente expuesto se consolidó en diferentes versiones de instrumentos para el equipo de Coordinadoras locales, razón por la cual, los capítulos o dominios fueron adaptados o simplificados según los aportes recibidos como parte del proceso de participación activa.
- Así mismo, y pese a que a la fecha no han sido desarrollados desde la Clasificación CIF, los aspectos relacionados con los factores personales, este documento de diagnóstico y su proceso de construcción generó un capítulo o dominio Seis (VI) denominado "*Otras barreras*", que incluyó factores de tipo personal identificados según el estado del arte revisado como barreras para las

personas con discapacidad a la hora de querer hacer uso del derecho consagrado constitucionalmente como es el trabajo.

- Estos aspectos recolectados para cada una de las cuatro ciudades, fueron sistematizados, analizados e interpretados. Para efectos de este diagnóstico, los mismos son presentados de forma general y específica, puesto que el objetivo es lograr una visión reflexiva como uno de los primeros pasos que se da en el desarrollo del Programa Pacto de Productividad.
- Se precisa que para los resultados que a continuación se muestran, el análisis generado para cada dominio o capítulo se hizo sobre el total de la información registrada por formatos aplicados. Se resalta como factor de importancia la participación activa de un total de 26 personas asistentes a grupos focales de personas con discapacidad y 18 formatos diligenciados, específicamente para la ciudad de Medellín, dado que el proceso de registro de la información se llevó a cabo por parte de algunas personas en forma grupal.

5.1. Barreras para la inclusión laboral respecto a productos y tecnología.

Sentires y saberes:

La inclusión laboral es el poder tener acceso a cualquier trabajo. Por lo regular no tenemos acceso porque los jefes de las empresas piensan que nosotros como personas sordas no tenemos ningún conocimiento, ni podemos ejercer una labor.

F. T.

*Grupo focal de personas con discapacidad auditiva
24-02-2010*

Barrera para la inclusión laboral:

Son los impedimentos que el entorno pone para el desenvolvimiento de la persona en las diferentes áreas: familiar, social, laboral, afectiva.

*Grupo focal de Instituciones de rehabilitación
Cali, 24-02-2010*

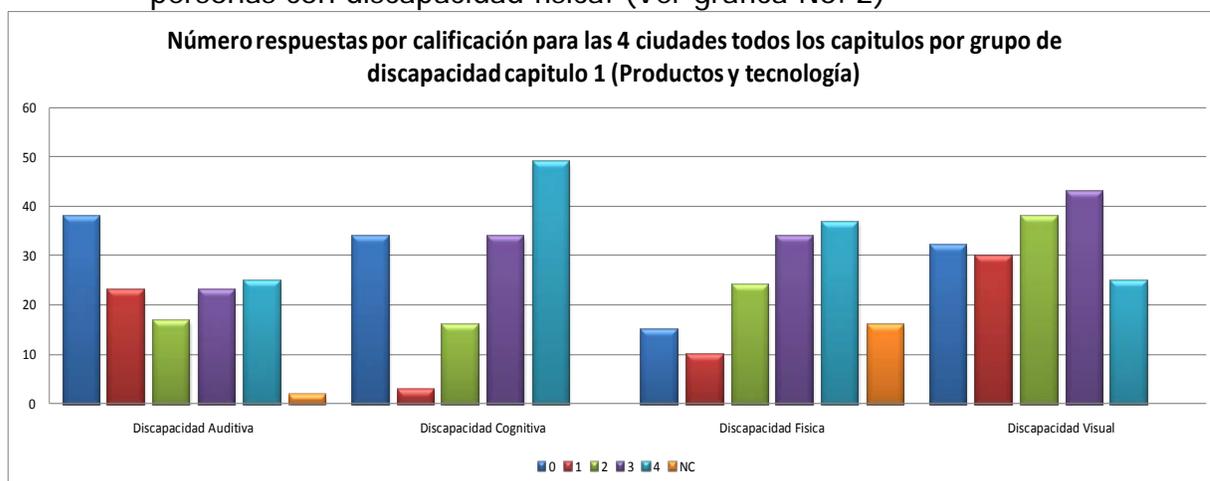
Las barreras relacionadas aquí precisan: *“cualquier producto, instrumento, equipo o tecnología adaptada o diseñada específicamente para mejorar el funcionamiento de una persona con discapacidad”.*

Las mismas, se relacionan con productos y tecnología para la movilidad y el transporte personal en espacios cerrados y abiertos, equipamiento, productos y tecnología utilizados para desplazarse dentro y fuera de los edificios,

incluyendo aquellos adaptados o diseñados específicamente, situados en, sobre o cerca de la persona que vaya a utilizarlos, equipamiento; productos y tecnología utilizados por las personas para desplazarse dentro y fuera de los edificios, como vehículos con motor y sin motor utilizados por tierra, mar o aire (ej. autobuses, coches, furgonetas, otros vehículos de motor, transportes de tracción animal; productos y tecnología para la comunicación.

Así mismo, productos y tecnología generales para la educación, es decir para la adquisición de conocimientos, experiencias o habilidades de cualquier tipo, como libros, manuales, juguetes educativos, "hardware" o "software" informáticos, productos y tecnología general utilizada en el ámbito laboral para facilitar el trabajo, como las herramientas, la maquinaria y el equipamiento de oficina: mesas, escritorios y archivadores de altura regulable; puertas de oficina de entrada o salida controladas con mando a distancia; ordenadores/computadoras, programas informáticos y unidades de control ambiental destinados a facilitar la conducta de un individuo en sus actividades laborales y el control del entorno laboral (ej. escáneres, sistemas de control remoto, sistemas de control de la voz y temporizadores).

Al respecto, para las cuatro ciudades se encontró que para las personas con discapacidad cognitiva las barreras relacionadas con los productos y la tecnología, resultaron obtener una valoración de (3 y 4); es decir, son percibidas como barreras severas y completas; para las personas con discapacidad auditiva la valoración resulto casi igual para todas las opciones de respuesta; sin embargo, se destaca el valor ligeramente mayor para ninguna barrera, en comparación a la valoración dada por las personas con discapacidad visual, la valoración en similar para todos los niveles gravedad de las barreras; destacándose los más altos para las valoraciones en las barreras moderadas y severas, esta misma tendenciase pude ver en las personas con discapacidad física. (Ver gráfica No. 2)



Gráfica No. 2

Estos resultados, pueden expresar el cambio conceptual y multifactorial que ha tenido la tecnología y sus productos para las personas con discapacidad, razón por la cual, esta resulta ser necesaria para mejorar el funcionamiento y desempeño de las personas en cualquier ambiente o entorno, donde se lleven a cabo las actividades personales, sociales, educativas, laborales y recreativas.

Lo anterior, se relaciona con el desarrollo de recursos tecnológicos en las diferentes ramas del conocimiento humano, que han tocado la puerta desde hace ya algún tiempo en el campo de la rehabilitación y de la inclusión. Una de las áreas de mayor desarrollo en este enfoque se dio con la ingeniería biomédica que generó el término: "Tecnología de rehabilitación", la cual se comprende como todos aquellos recursos materiales y tecnológicos que pueden contribuir con el proceso de habilitación y rehabilitación de la persona con discapacidad.

Sin embargo, estos recursos no son suficientes desde el punto de vista de la nueva concepción de la discapacidad en la que inclusión es la meta fundamental para cualquier intervención encaminada a mejorar la calidad de vida de la persona. Es cierto que la rehabilitación y los recursos que de ella surgen son fundamentales, pero no son la cadena final para lograr la plena participación de la persona según los entornos en los cuales se desempeña o intenta participar.

Así, los productos y la tecnología resultan ser básicos y necesarios. Los mismos provienen de diversos servicios, instrumentos, programas, herramientas, máquinas o sistemas cuyo objetivo es aumentar, mantener o mejorar las habilidades presentes en la persona para compensar todas las limitaciones existentes, acordes con su condición de discapacidad, sean estas de índole motriz, sensorial o cognitiva. No obstante, los productos y la tecnología se convierten en barreras para la población con discapacidad, dado su desconocimiento, costos y fuerte asociación con entornos especializados como el educativo, que si bien es el primer paso para una inclusión laboral, no resulta ser exclusivo de la misma.

Implican desde los productos para moverse, llegar a un lugar, salir de este, comunicarse y desempeñarse hasta llegar a las áreas de la vida más exigentes como la laboral.

5.2. Barreras relacionadas con el entorno natural y cambios en el entorno derivados de la actividad humana.

Sentires y saberes:

El desconocimiento de la misma ley, se ha escuchado pero nosotros no tenemos ni hemos podido estudiar, de nuevo el acceso a internet que es una barrera clara y puede abrir puertas a la inclusión laboral.

O.R.

*Grupo focal de personas con discapacidad visual
Pereira, Marzo 11-2010*

Poca preparación de las empresas y del recurso humano, la no existencia de programas y políticas empresariales y sociales para contratar personas con discapacidad; la adecuación de espacios físicos e instituciones y empresas, falta de consolidación, creación y unificación.

C.O

*Grupo focal de personas con discapacidad auditiva
Pereira, Marzo 10-2010*

Personales, sociales, económicas, legislativas, físicas (arquitectónicas), familiares, etc.

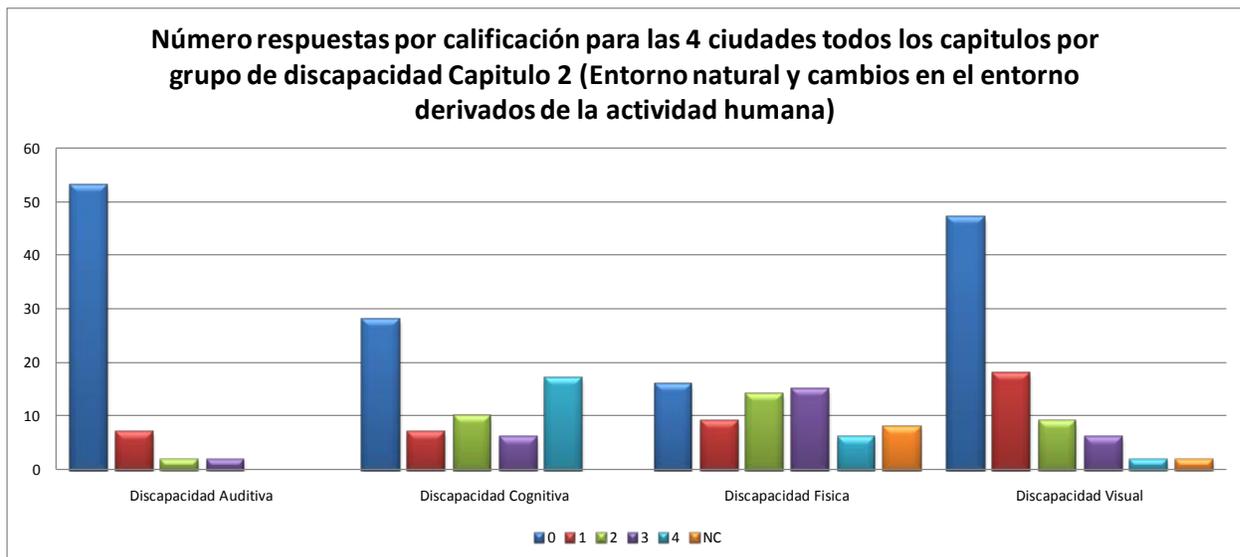
*Grupo focal de personas con discapacidad física
Medellín, Febrero 18-2010*

Las barreras relacionadas aquí, tratan sobre los elementos animados e inanimados del entorno natural o físico, así como de los componentes de ese entorno que han sido modificados por el hombre y también sobre las características de las poblaciones humanas de ese entorno.

Estas tienen que ver con: la geografía física, es decir la orografía (relieve, cualidad y extensión del terreno y formaciones geológicas, incluyendo la altitud) y la hidrografía (lagos, ríos, mares); las características de la configuración del suelo, como montañas, colinas, valles y mesetas; con las condiciones climáticas como: temperatura, humedad, presión atmosférica, precipitaciones, viento y variaciones estacionales, el grado de calor o frío y el nivel de humedad.

Los resultados obtenidos precisaron que pese a que por primera vez una conceptualización de barreras para la inclusión laboral considera este tipo de factores, los mismos resultaron ser de forma interesante más llamativos, percibidos y por tanto, valorados por las personas con discapacidad física. Este grupo en particular valoró como barreras severas y moderadas las

diferentes categorías expuestas en este capítulo. En segundo lugar el grupo de personas con discapacidad cognitiva también hizo una valoración respecto al mismo tipo de barreras; aquí se observa una valoración de barreras completas seguida en orden de importancia de aquellas consideradas como moderadas. Es de precisar que la frecuencia de personas tanto para discapacidad física como cognitiva presentaron una distribución uniforme en los niveles de gravedad. Los grupos de discapacidad auditiva y visual resultaron ser los que en común no perciben las categorías expuestas en este capítulo como barreras, es decir la calificación asignada fue de cero en la mayoría de los casos, seguida en orden de importancia y también de forma similar a la valoración dada a la percepción como barreras leves. De forma no significativa, para el grupo de personas con discapacidad visual aparecen puntuaciones en barreras moderadas y graves. (Ver gráfica No. 3)



Gráfica No. 3

Ahora bien, ¿cómo pueden estos factores convertirse en barreras? La respuesta para el contexto colombiano, podría relacionarse con lo expuesto en las mesas de trabajo de los grupos focales, en las cuales los diferentes participantes expresaron que la alta variabilidad geográfica de las cuatro ciudades, limita el acceso a procesos de formación para el trabajo y de empleabilidad para las personas, en especial para aquellas que presentan limitaciones en las actividades relacionadas con su movilidad y desplazamiento; así como por la ubicación a nivel rural de poblaciones a las cuales el medio ambiente en el que viven, les limita el acceso a servicios básicos de salud, educación y por tanto de desarrollo empresarial, dado que las mismas empresas tienen sus asentamientos en las áreas urbanas.

La valoración asignada se relaciona con los compromisos asociados en salud que normalmente están presentes en deficiencias de origen físico y cognitivo, que en determinados casos guardan relación directa con la tolerancia ante diversas condiciones ambientales que pueden presentar las personas, así como por las limitaciones en movilidad aumentadas por el tipo de terreno o zona donde se ubiquen.

Relacionado con lo anterior, los factores de este capítulo resultaron no ser valorados como barreras por las personas con discapacidades de base sensorial. Esto puede estar asociado con el hecho de que para las personas sordas por ejemplo, sus actividades de movilidad, desplazamiento o locomoción no se ven afectadas por los factores aquí explorados. En el caso de las personas ciegas por ejemplo, el uso de bastón facilitaría la ejecución de las actividades. Es de precisar, que los mismos factores podrían guardar relación con otro tipo de deficiencias o enfermedades no exploradas en este proceso.

5.3. Barreras relacionadas con el apoyo y las relaciones.

Sentires y saberes

Falta gestión para la ubicación laboral de las personas que acceden a la institución.

*Grupo focal de empresarios
Medellín, Febrero 25-2010*

Baja autoestima, falta de capacitación, falta de recursos económicos, comunicación.

R.V

*Grupo focal de representantes de personas con discapacidad cognitiva
Pereira, Marzo 11-2010*

La misma familia califica a las personas con discapacidad que no pueden hacer las cosas, la sociedad, los califica como pobrecitos.

*Grupo focal de personas con discapacidad física
Bogotá, Marzo 10-2010*

Las barreras relacionadas aquí, tratan sobre las personas y los animales que proporcionan apoyo a otras personas, tanto físicas como emocionales, así como apoyo en aspectos relacionados con la nutrición, protección, asistencia y relaciones en sus casas, en sus lugares de trabajo, en la escuela, en el

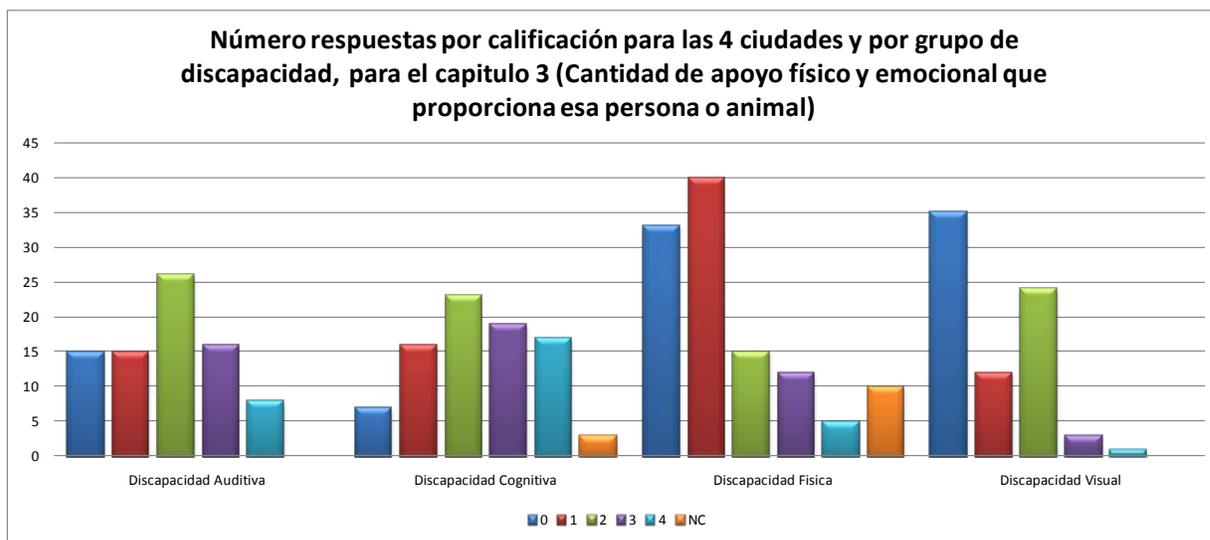
juego o en cualquier otro aspecto de sus actividades diarias. El capítulo no abarca las actitudes de la persona o personas que proporcionan el apoyo. El factor ambiental descrito no es la propia persona o animal, sino la cantidad de apoyo físico y emocional que proporciona esa persona o animal.

Estos factores a la fecha si bien han podido hacer parte de diferentes discusiones, no habían sido clasificados y más aún valorados desde la perspectiva de posibles barreras a la hora de hablar y trabajar por la inclusión laboral. La cantidad de apoyo emocional dado el cambio conceptual que ha tenido la discapacidad misma, exige reconocer por parte de la sociedad que el mismo, no es ofrecido actualmente sólo por los seres humanos, sino por cualquier ser vivo que sea considerado como elemento de ayuda o de apoyo para las personas con discapacidad.

El apoyo y las relaciones tienen que ver a su vez con los sentimientos de pertenencia, la posibilidad de ser amado, la intimidad, la confianza, la disponibilidad de tener a alguien con quien hablar. Elementos importantes para fomentar y mantener la salud y el bienestar. Al contar los problemas a otras personas, se descubre que estas son compartidas y son relativamente frecuentes en la población.

Los resultados obtenidos respecto a estos factores precisaron aspectos importantes de analizar y de exponer diagnósticamente, dado que para las cuatro ciudades, los grupos focales asignaron una u otra calificación a los factores expuestos. Así, el grupo de personas con discapacidad auditiva asignó una calificación distribuida de forma similar entre las opciones de respuestas dadas, con mayor predominio para la opción de barreras moderadas. El grupo de personas con discapacidad cognitiva a su vez, consideró la presencia de estas barreras como moderadas y graves, seguidas con distribuciones similares para las opciones de barreras leves y completas.

De forma llamativa y casi contraria a las valoraciones obtenidas por los dos grupos referidos anteriormente, el de personas con discapacidad física valoró en su mayoría como barreras leves y ausencia de las mismas en orden de importancia las diferentes opciones planteadas en la encuesta aplicada. Le siguen en orden las percepciones dadas como barreras moderadas y graves ante este mismo capítulo. El grupo de personas con discapacidad visual, de forma similar al de discapacidad física consideró no enfrentarse a este tipo de barreras, razón por la cual la mayor frecuencia de respuestas se concentró en la valoración de cero (ausencia o ninguna barrera), seguida por la percepción dada a las opciones planteadas en el capítulo como de barreras moderadas y leves en las cuatro ciudades participantes (ver gráfica No. 4).



Gráfica No. 4

Relacionado con lo anterior, estas barreras se pueden ordenar alrededor de una tradición familiar que desconoce el valor de la persona con discapacidad, la mayoría de las familias con integrantes en esta condición tienen bajas expectativas sobre los proyectos de vida propios y los de sus familiares lo que contribuye a tener una baja autoestima y un apoyo que en términos de cantidad puede ser percibido como escaso, insuficiente o ausente. Estos elementos fueron socializados mediante las discusiones complementarias con los diferentes grupos, los cuales anotaron que frente a estos factores se suman otros asociados a las condiciones económicas, culturales, sociales, de ubicación geográfica y un bajo nivel escolar.

En segunda instancia se identificó la disfuncionalidad familiar, como un elemento que repercute en la estabilidad emocional de sus integrantes; en algunos casos se recurre a prácticas sobre protectoras, descuidadas frente al logro cognitivo, físico y social, o centradas en el maltrato, la discriminación o la ausencia de atención y no, en el potencial de las personas con discapacidad.

Este tipo de apoyo, no sólo es generado por la familia que es el núcleo inmediato. La cantidad de apoyo emocional proviene de otros actores tales como: familiares, cuidadores o cuidadoras y por parte de los mismos empresarios. Actualmente y desde la clasificación CIF, la cantidad de apoyo emocional es considerada desde los animales, identificados como lazarillos y perros de asistencia entre otros, razón por la cual la visibilización que empieza a hacerse respecto al tema, toma un valor prospectivo generado por este documento de diagnóstico.

Los efectos que acarrearán las situaciones descritas, se relacionan con una dinámica familiar, laboral y social que reproduce prácticas inadecuadas, encaminadas a fortalecer la dependencia emocional; por lo tanto, influyen en que las personas con discapacidad no adquieran mayores niveles de independencia. Para efectos de inclusión laboral, estas barreras llegan a los extremos de sobreprotección o ausencia de apoyo emocional ante cualquier proceso formativo, de ubicación o de seguimiento.

Relacionado con lo expuesto hasta aquí, cobra importancia la percepción sentida y expresada por los participantes de los grupos focales de las personas con discapacidad física y visual, que para las cuatro ciudades evidenciaron las valoraciones más bajas asignadas a este capítulo. Nótese, que las calificaciones asignadas estuvieron entre 0 y 1 en su mayoría, es decir que el apoyo físico o emocional no es una barrera, o las mismas son de tipo leve en comparación a las personas con discapacidad auditiva y cognitiva. Esto último puede correlacionarse con diferentes referentes internacionales que precisan la situación de la falta de apoyo físico y emocional para las personas con discapacidad cognitiva especialmente.

5.4. Barreras relacionadas con las actitudes.

Sentires y saberes

El tipo de discapacidad se relaciona con una mayor o menor presencia de barreras...

Si, la limitación visual requiere solamente de guía material, aquí, a la derecha, etc.; guías de movilidad sobre un proceso o de ubicación y no de un objeto ¿dónde lo pongo, puedo hacerlo?

M.R

Grupo focal de personas con discapacidad visual.

Bogotá, Febrero 19-2010

Por los mitos frente a la discapacidad cognitiva hay mayor rechazo. Percepción de que sus capacidades están limitadas a ocupaciones no calificadas.

Es más fácil cumplir con lo estipulado por la Ley de discapacidad sensorial o física que apostarle a la discapacidad cognitiva.

Grupo focal de representantes de personas con limitación cognitiva,

Instituciones

prestadoras de servicios para personas con limitación cognitiva.

Bogotá, Marzo 02-2010

Estas barreras tratan sobre las actitudes que son las consecuencias observables de las costumbres, prácticas, ideologías, valores, normas, creencias reales y creencias religiosas. Estas actitudes influyen en el comportamiento y la vida social de la persona en todos los ámbitos, desde las relaciones interpersonales y las asociaciones comunitarias hasta las estructuras políticas, económicas y legales; por ejemplo, actitudes individuales o sociales sobre la honradez y el valor de una persona como ser humano, pueden originar prácticas positivas, negativas y discriminatorias (por ejemplo: estigmatización, creación de estereotipos y marginación de determinadas personas).

Las actitudes clasificadas son las que los demás mantienen con respecto a la persona cuya situación está siendo descrita, y no las de la persona con discapacidad en este caso. Ejemplo de esto es que según el Estudio Multinacional de Actitudes hacia las Personas con Discapacidad Intelectual (2003)¹⁷, precisa que en el mundo las personas de diferentes culturas perciben a las personas con discapacidad intelectual de manera muy diferente. En algunos países, el público imagina a una persona con algunos desafíos, mientras en otros países el público ve a una persona severamente discapacitada. Estas perspectivas sobre las personas con discapacidad intelectual, son reflejadas en las diferentes percepciones del público de país en país, en cuanto a sus capacidades para realizar actividades seleccionadas.

Mundialmente, el público percibe a las personas con discapacidad intelectual, como más capaces de lograr actividades simples relacionadas con mantener amistades, asearse y vestirse, pero menos capaces de realizar actividades complejas como entender noticias de un evento nacional o manejar emergencias.

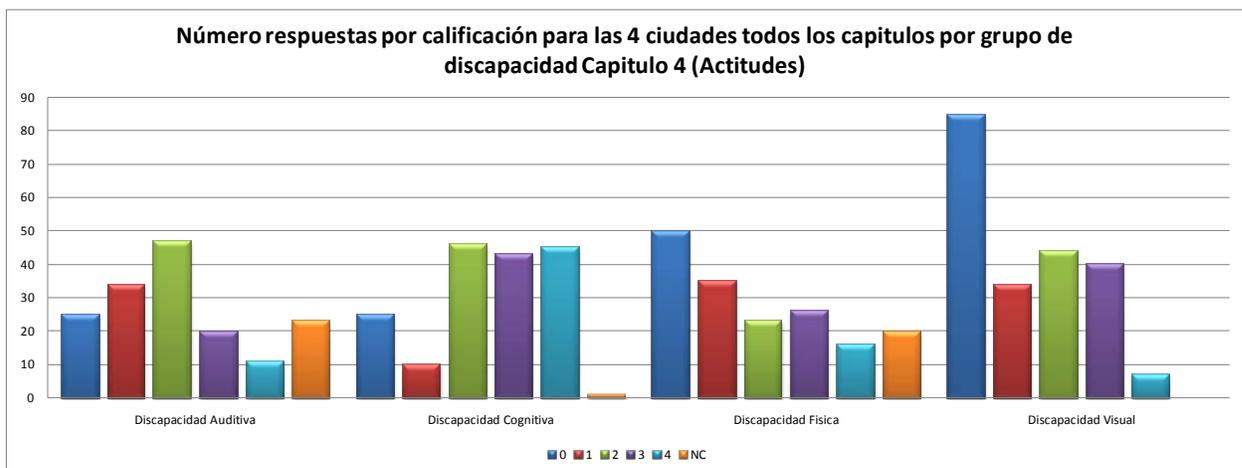
Relacionado con lo anterior, los resultados encontrados para las cuatro ciudades marcaron el reconocimiento y valoración de los factores relacionados con: actitudes individuales de los miembros de la familia cercana; opiniones y creencias generales o específicas de otros familiares que influyen en el comportamiento y las acciones individuales; actitudes individuales de conocidos, compañeros, colegas, vecinos y miembros de la comunidad, así como de los profesionales de la salud y finalmente lo relacionado con las normas, costumbres e ideologías sociales, hábitos, costumbres, reglas, sistemas de valores abstractos, creencias y normativas

¹⁷ Center for Social Development and Education (Centro para el Desarrollo Social y Educación) en la Universidad de Massachussets Boston, con el apoyo de Center for Survey Research and Gallup Organization International. Estudio Multinacional de Actitudes hacia las Personas con Discapacidad Intelectual. (2003). Washington, DC 2005 USA

(ej. ideologías, visión del mundo y filosofías morales) que surgen en contextos sociales que afectan o crean, costumbres y comportamientos sociales e individuales, tales como normas sociales sobre la moral, el comportamiento religioso y de etiqueta; doctrina religiosa, normas y costumbres resultantes.

Los resultados obtenidos precisaron que para los participantes con discapacidad auditiva la mayor frecuencia de respuestas se concentró en percibir a este capítulo y sus categorías como barreras moderadas, seguidas de las percepciones que consideraron las barreras de tipo leve, no existen o pueden ser moderadas. De forma importante, este capítulo se caracterizó por contar con personas que no respondieron con una distribución estadísticamente similar a la valoración de ausencia de barreras.

Los grupos focales de discapacidad cognitiva de forma interesante, presentaron una tendencia similar entre las valoraciones dadas como barreras moderadas, graves y completas o severas como se aprecia en la grafica. Por el contrario y pese a presentar frecuencias distintas, los grupos focales de discapacidad física y visual se caracterizaron por considerar frente a este capítulo el no verse enfrentados a estas barreras asignando una valoración de cero; es decir ninguna barrera o ausencia de las mismas. En el caso particular de los grupos focales de personas con discapacidad física, se presentaron tendencias similares entre las frecuencias dadas como barreras leves, moderadas, graves y completas o severas. Para los grupos focales de discapacidad visual la tendencia resultó mas uniforme entre las valoraciones dadas como barreras moderadas y graves. (Ver gráfica No. 5)



Gráfica No. 5

En este orden de ideas y con base en las preguntas orientadoras de la metodología de grupos focales, complementaria a la valoración de los capítulos o dominios llevada cabo individualmente, es necesario identificar las aristas que permiten reconfigurar las ideas, los códigos culturales e imaginarios sociales que se tienen sobre las personas con discapacidad, empezando por las propias familias. De por sí, la estigmatización, las costumbres y el comportamiento social de exclusión parecieran estar más asociadas a las personas con discapacidad cognitiva, dado que equivocadamente son vistas como “anormales”. Mientras no cambie la mirada y el conocimiento que se tenga, las personas en esta condición continuarán siendo discriminadas por el sistema social y sus necesidades de inclusión educativa y laboral, seguirán siendo atendidas inadecuadamente en comparación a las personas que presentan otras discapacidades.

5.5. Barreras relacionadas con servicios, sistemas y políticas.

Sentires y saberes

*Problemas que enfrenta una persona con discapacidad a la hora de
buscar Empleo*

*Su imagen, su acomodación, el transporte, creer que somos enfermos;
un pago por debajo.*

*Que el sitio no sea accesible, no tener ayudas tecnológicas, barreras de
estructura y de ciudad y la poca educación y sensibilización del personal.*

Poco conocimiento

Grupo focal de personas con discapacidad física

Cali, Marzo 07-2010

*Temor de la empresa a procesos de baja productividad e implicaciones
económicas y laborales.*

*Ausencia de mecanismos internos de rehabilitación profesional en la gestión
humana o desarrollo humano de la empresa.*

*El diseño del modelo de perfil de cargos
(incluyendo el concepto de aptitud medio ocupacional de pre empleo) excluye
al limitado*

Grupo focal de empresarios

Cali, Marzo 07-2010

*Rechazo directo o indirecto, poca oferta laboral, falsas creencias y mitos,
dificultades culturales, población silenciosa por falta de apoyo.*

C.O

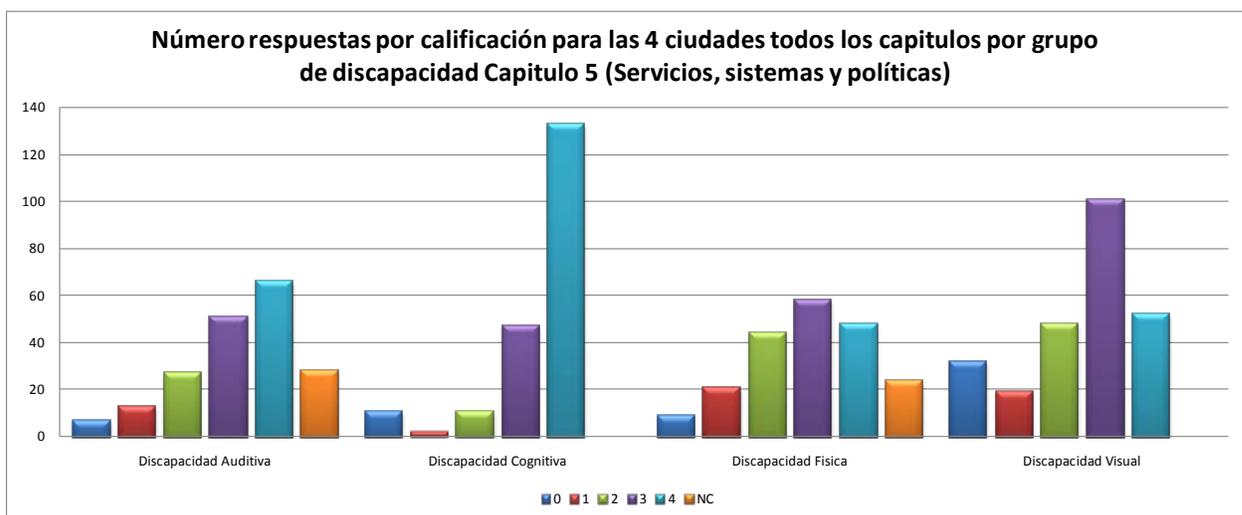
Grupo focal de Instituciones de rehabilitación

Pereira, Marzo de 2010

Estas barreras se refieren a tres factores ambientales específicos:

- a. "Servicios y las personas que proporcionan estos servicios": representan la provisión de beneficios, programas estructurados y operaciones que pueden ser públicos, privados o voluntarios y están desarrollados en el ámbito local, comunitario, regional, estatal, provincial, nacional o internacional, por parte de empresarios, asociaciones, organizaciones, organismos o gobiernos, con el fin de satisfacer las necesidades de los individuos. Los bienes proporcionados por un servicio pueden ser tanto generales como adaptados y especialmente diseñados.
- b. "Sistemas": representan el control administrativo y los mecanismos de supervisión establecidos por los gobiernos u otras autoridades reconocidas de ámbito local, regional, nacional e internacional, con el objeto de organizar servicios, programas y otro tipo de infraestructuras en diferentes sectores de la sociedad.
- c. "Políticas": representan las reglas, los reglamentos y las normas establecidas por los gobiernos u otras autoridades reconocidas de ámbito local, regional, nacional e internacional, que rigen o regulan los sistemas que controlan los servicios, los programas y otro tipo de infraestructuras en diferentes sectores de la sociedad.

Al respecto, los resultados obtenidos permitieron identificar que para todos los grupos participantes, la valoración asignada a estas barreras resultó ser severa y completa, es decir muy grave para los procesos de inclusión laboral. En este orden de ideas, el comportamiento de la valoración fue similar en todos los grupos, con mayor uniformidad para las personas con discapacidad auditiva, física y visual. (Ver grafica No. 6)



Gráfica No. 6

Las calificaciones asignadas, expresan la valoración llevada a cabo para factores relacionados con: servicios y programas destinados a la producción, distribución, consumo y utilización de bienes y servicios, tales como el sector comercial privado (ej. empresas, corporaciones, asociaciones con ánimo de lucro), el sector público (ej. servicios comerciales y públicos, como las cooperativas y las corporaciones), organizaciones financieras (ej. los bancos y las compañías de seguros), incluyendo aquellos que proporcionan estos servicios. Políticas económicas y su legislación, regulaciones y normas que rigen la producción, distribución, consumo y utilización de bienes y servicios.

Así mismo, incluyen los servicios y programas destinados a proporcionar ayudas económicas a las personas que debido a su edad, pobreza, desempleo, condición de salud o discapacidad, necesitan asistencia pública que se financia mediante los impuestos generales o por planes de contribución, programas de asistencia social (ej. Pensiones no contributivas, de pobreza o para cubrir otros tipos de necesidades); programas de seguros sociales (ej. seguro contributivo por accidente o de desempleo), y planes de pensiones por discapacidad o asuntos relacionados. Servicios y programas relacionados con la educación y con la adquisición, conservación y perfeccionamiento del conocimiento, la experiencia y las habilidades vocacionales o artísticas, como aquellos existentes para los diferentes niveles de educación (ej. preescolar, educación primaria, secundaria y superior, programas profesionales, programas de entrenamiento, formación en prácticas y formación continua), incluyendo a aquellos que proporcionan estos servicios.

También se incluyen los servicios y programas proporcionados por los gobiernos locales, regionales o nacionales o por organizaciones privadas, destinados a encontrar un trabajo apropiado para aquellas personas desempleadas o que buscan un trabajo diferente o para dar apoyo a individuos en activo, como servicios relacionados con la búsqueda y formación para el empleo, cambio de empleo, movilidad dentro del empleo, seguimiento vocacional, servicios de salud y seguridad en el trabajo y servicios relacionados con el entorno laboral (por ejemplo: ergonomía), recursos humanos y dirección de personal, servicios relacionados con las relaciones laborales, servicios relacionados con las asociaciones profesionales, incluyendo a aquellas personas que proporcionan estos servicios y el control sobre todos estos.

Relacionado con lo anteriormente expuesto, las calificaciones o valoraciones dadas arrojaron la siguiente información. Para el grupo focal de discapacidad auditiva, estas categorías fueron calificadas como barreras completas, es

decir, muy severas seguidas de la calificación dada al criterio de moderadas. Igual comportamiento valorativo se dio para los grupos de discapacidad cognitiva, física y visual, siendo llamativo la valoración dada por el grupo de personas representantes de discapacidad cognitiva donde las categorías expuestas fueron calificadas con mayor gravedad. Nótese que para este grupo focal, la calificación obtenida como completa o muy grave, fue asignada en su mayoría por los representantes de estas personas, factor probablemente asociado a las limitaciones existentes en la autonomía política y económica que puede presentarse en algunos casos donde el compromiso cognitivo es severo y frente a los cuales las respuestas por parte de los actores inmersos en los sistemas y políticas pareciera ser de menor impacto, razón por la cual es percibida con este grado de gravedad para la inclusión laboral. (Ver gráfica No. 6)

Relacionado con lo anterior, un análisis más detallado de lo expresado por los diferentes participantes, permitió evidenciar que existen otros elementos que hacen más compleja la situación de este capítulo y por tanto de las barreras calificadas en el mismo. Al respecto, el poco conocimiento que se tiene entre la ciudadanía, sus líderes y gobernantes, de la problemática de la inclusión laboral dada la normatividad vigente, la no reglamentación total de la Ley 361, los requisitos de pérdida de capacidad laboral para el acceso a oportunidades laborales y los vacíos en materia de cobertura a nivel de riesgos profesionales a la hora de contratar población con discapacidad, fueron entre otros los expresados y consignados para el análisis de resultados. Estos, fueron conocidos por los participantes, pero un llamado especial de atención se relacionó con la visualización de los mismos en el común de la población con discapacidad.

Es decir, aquí se está frente a un problema invisible para la mayoría de la población y en particular para los sectores que ejercen la dirección política. De hecho, se cree que este problema afecta a un número muy limitado de personas exclusivamente cuando se habla de inclusión escolar, pero si se analiza el contexto legal para la contratación laboral, el sistema actual de riesgos profesionales y la misma inequidad en el acceso a las prestaciones económicas y asistenciales cuando está de por medio el origen de una condición de discapacidad, el problema toma otras dimensiones.

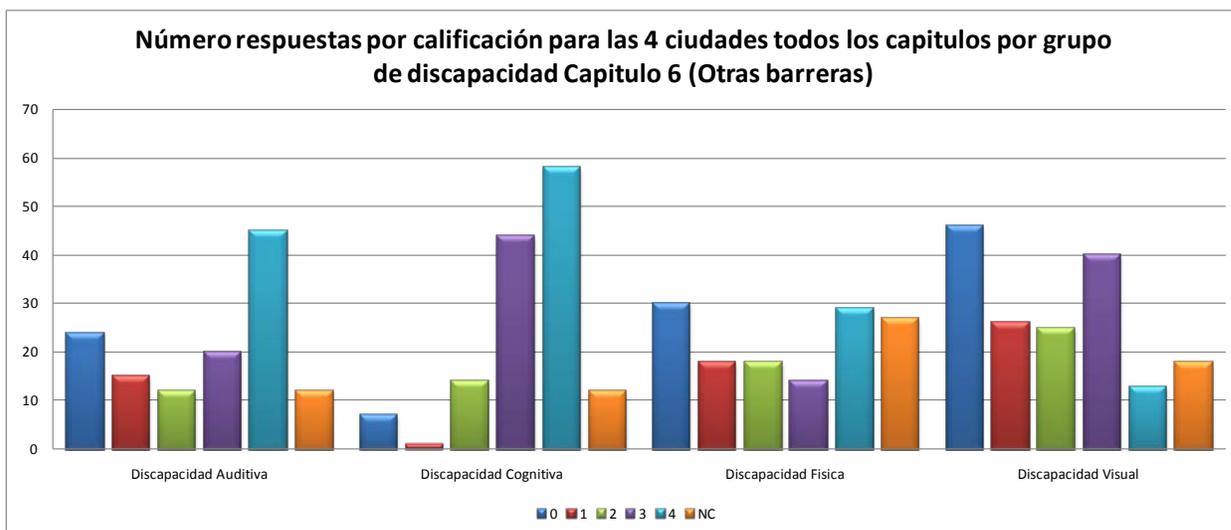
5.6. Barreras relacionadas con otros factores personales.

Estas barreras surgieron como propuesta del proyecto, dada la importancia que cobra otro tipo de factores, en este caso de tipo personal a la hora de hablar de inclusión laboral. Los factores consultados se relacionaron con:

- a. Mercado de trabajo: hace referencia entre otros aspectos a los relacionados con: incremento de la oferta en empleos de baja cualificación, empleos temporales o a tiempo parcial lo que se traduce en empleos de baja calidad, exigencia simultánea de experiencia y juventud, sobre cualificación y violación a lo estipulado desde el trabajo decente. La disminución progresiva de la franja de edad productiva, creciente incremento del empleo temporal, parcial, a destajo, por obra entre otros. Así mismo, incluye a las empresas orientadas hacia la obtención de la máxima productividad sin importar la condición humana.
- b. Clase social, nivel de ingresos y formación: hacen referencia a aspectos relacionados con el perfil vocacional u ocupacional de las personas con discapacidad, su nivel de superación personal, nivel de ingresos individuales y familiares, antecedentes ocupacionales, proyecto de desarrollo escolar y profesional.
- c. Auto concepto: hace referencia al bajo nivel de conocimiento de sí mismo, de sus capacidades y potencialidades, baja autoestima, falta de motivación, altos niveles de dependencia de otros para sus actividades de la vida diaria y de toma de decisiones.

Los resultados obtenidos, fueron homogéneamente distribuidos y se comportaron de forma distinta a las distribuciones dadas para los otros capítulos o dominios. Es decir, que todos los grupos de discapacidad participantes en el proceso asignaron alguna calificación significativa. Por ejemplo, para los grupos de discapacidad auditiva y cognitiva, se encontró que estos factores personales fueron calificados como barreras completas en mayor frecuencia a diferencia de los grupos de discapacidad física y visual, en los cuales la calificación fue más baja al considerar estos mismos factores como barreras completas en menor frecuencia.

Al interior de los grupos de discapacidad, resultó como reflexión de importancia, ver que los factores personales obtuvieron en términos generales una mayor valoración y consideración como barreras en los grupos de discapacidad cognitiva, visual y auditiva, en comparación al grupo de personas con discapacidad física, que pese a valorarlos, evidenció una calificación más distribuida en las ciudades participantes. (Ver gráfica No. 7)



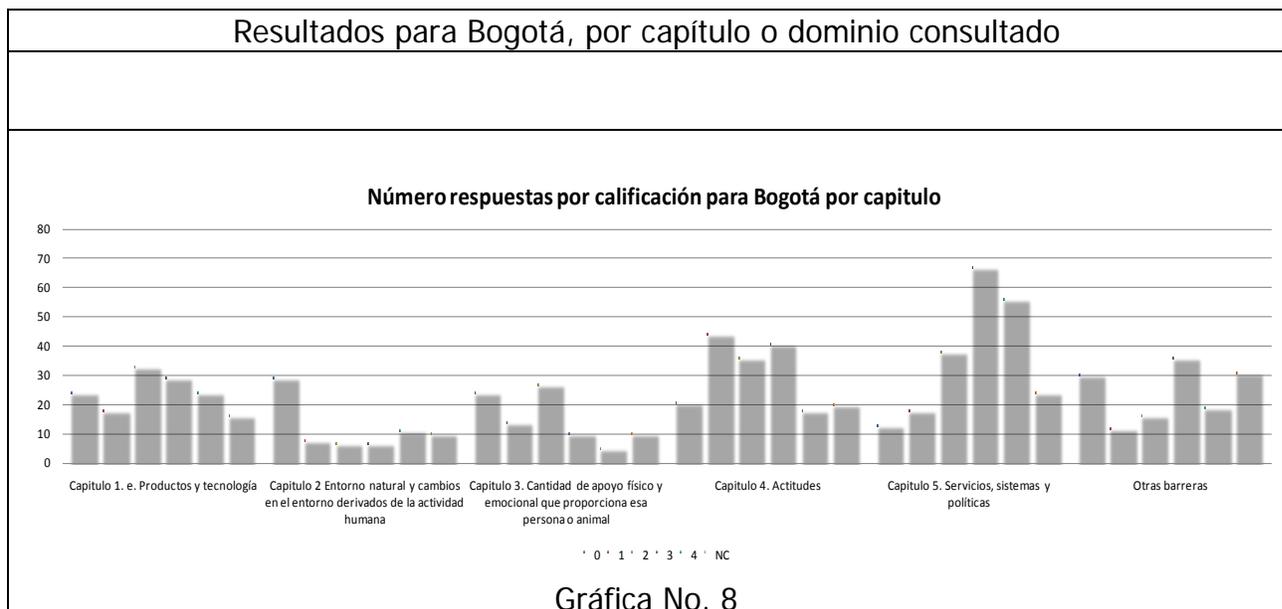
Gráfica No. 7

De forma detallada puede observarse que para el grupo de personas con discapacidad cognitiva, las mayores calificaciones a los factores referidos, fueron dadas en su mayoría como barreras de tipo moderado severo y completo. En el caso de las personas participantes por el grupo focal de discapacidad cognitiva, tal y como se señalaba anteriormente, de forma crítica estos factores fueron calificados en su gran mayoría como barreras de tipo completo, seguidas por la calificación de barreras moderadas.

A diferencia de lo anterior, los grupos focales de discapacidad física y visual de las cuatro ciudades participantes del proceso, evidenciaron una mayor distribución interna; no obstante, las calificaciones dadas al criterio de barreras leves o ausentes, cobraron aquí una mayor representatividad como se evidencia en el gráfico. Nótese que de todas formas para el grupo focal de discapacidad visual, los mismos factores alcanzaron una importante calificación de barreras moderadas. En este orden de ideas, podría inferirse que pese a las diversas alternativas que se han generado para mitigar el problema de la exclusión social y por tanto laboral de las personas con discapacidad, el comportamiento de factores como la equidad, la justicia social y la accesibilidad al mercado laboral, ha resultado y resulta ser más preocupante para unos grupos de personas que mediante este ejercicio valorativo así lo perciben, califican, valoran y expresan.

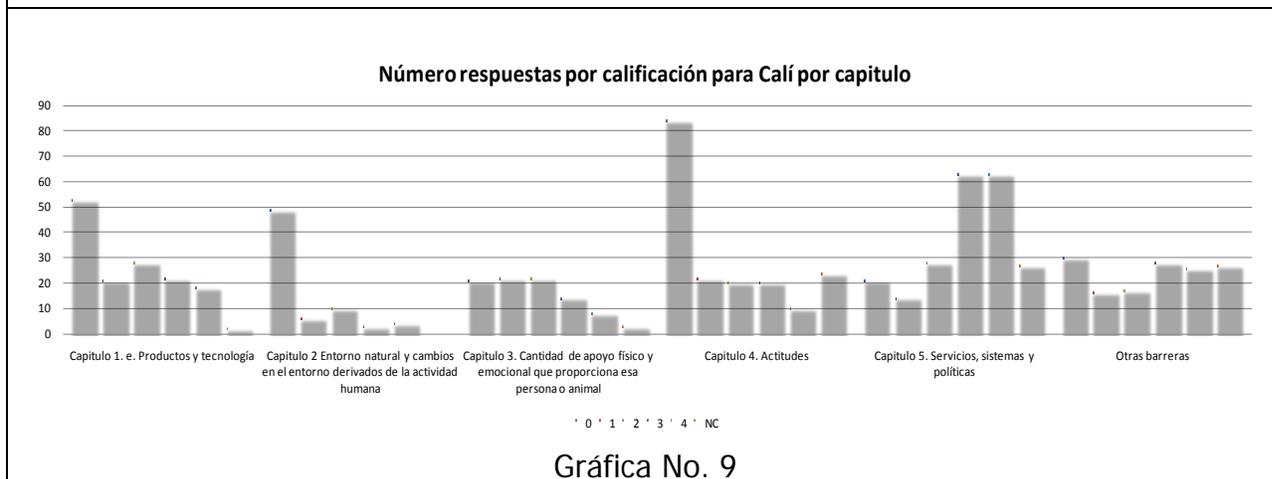
5.7. Resultados por ciudades para cada capítulo o dominio de barreras.

Lo expuesto anteriormente para las cuatro ciudades en conjunto, puede visualizarse a continuación en los resultados gráficos por cada una de las ciudades participantes. Este aparte es complementado con un análisis sintético de lo evidenciado por el ejercicio de calificación o valoración, según las categorías internas exploradas en cada dominio o capítulo. (Ver gráficas No. 8-11)



Los resultados expresados evidenciaron que el capítulo tres, relacionado con servicios, sistemas y políticas, resultó ser el más crítico respecto a la percepción y por tanto valoración de sus categorías internas como barreras. Nótese, que los mismos fueron en su mayoría calificados como barreras graves y completas para efectos de la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Ejemplos de este capítulo o dominio se relacionan con las barreras existentes en materia de contratación laboral, legislación vigente, procesos de calificación para pérdida de capacidad laboral, Ley 361 de 1997, sistema de riesgos profesionales y su aplicabilidad para esta población, así como los referentes conceptuales macro desde las Políticas Públicas vigentes y los planes derivados de las mismas.

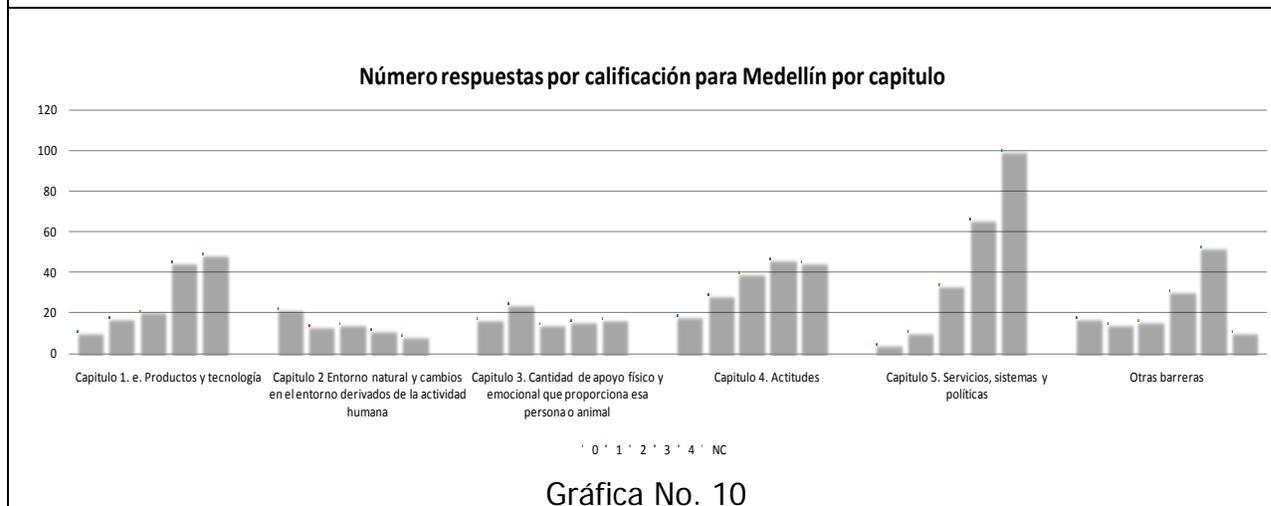
Resultados para Cali, por capítulo o dominio consultado



Los resultados expresados evidenciaron que el capítulo tres, relacionado con servicios, sistemas y políticas, resultó ser el más crítico respecto a la percepción y por tanto valoración de sus categorías internas como barreras. Nótese, que los mismos fueron en su mayoría calificados como barreras graves y completas para efectos de la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Ejemplos de este capítulo o dominio se relacionan con las barreras existentes en materia de contratación laboral, legislación vigente, procesos de calificación para pérdida de capacidad laboral, Ley 361 de 1997, sistema de riesgos profesionales y su aplicabilidad para esta población, así como los referentes conceptuales macro desde las Políticas Públicas vigentes y los planes derivados de las mismas. Para esta ciudad, resultó interesante la no percepción o valoración dada de cero (0) para los tres primeros capítulos, con mayor evidencia para el relacionado con las actitudes sentidas y vividas.

Al igual que para Bogotá, respecto a la valoración de las categorías correspondientes a los capítulos restantes, se dio una distribución por frecuencias similar según la calificación dada de barreras leves, graves y completas.

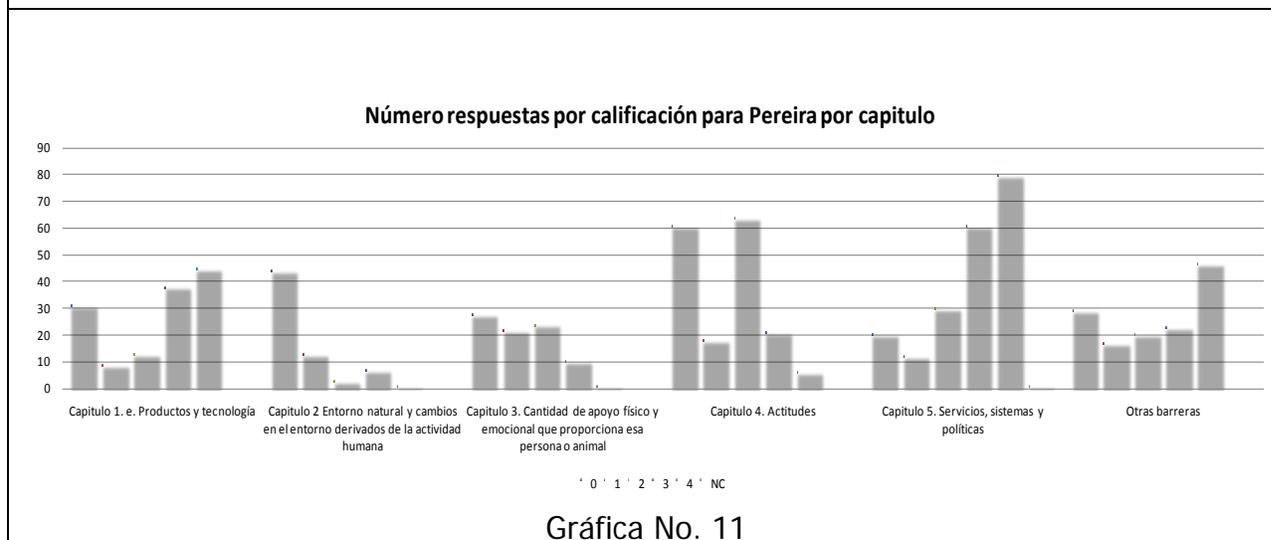
Resultados para Medellín, por capítulo o dominio consultado



Los resultados expresados evidenciaron que el capítulo tres, relacionado con servicios, sistemas y políticas, resultó ser el más crítico respecto a la percepción y por tanto valoración de sus categorías internas como barreras. Nótese, que los mismos fueron en su mayoría calificados como barreras graves y completas para efectos de la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Ejemplos de este capítulo o dominio se relacionan con las barreras existentes en materia de contratación laboral, legislación vigente, procesos de calificación para pérdida de capacidad laboral, Ley 361 de 1997, sistema de riesgos profesionales y su aplicabilidad para esta población, así como los referentes conceptuales macro desde las Políticas Públicas vigentes y los planes derivados de las mismas.

Para esta ciudad, resultó interesante la percepción y valoración dada en orden de importancia por frecuencias encontradas para los capítulos de productos y tecnologías, así como para el de actitudes, con frecuencias similarmente distribuidas. Así mismo, los factores personales indagados como otras barreras fueron valorados por la mayoría de los participantes como barreras completas/severas.

Resultados para Pereira, por capítulo o dominio consultado



Los resultados expresados evidenciaron que el capítulo tres, relacionado con servicios, sistemas y políticas, resultó ser el más crítico respecto a la percepción y por tanto valoración de sus categorías internas como barreras. Nótese, que los mismos fueron en su mayoría calificados como barreras graves y completas para efectos de la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Ejemplos de este capítulo o dominio se relacionan con las barreras existentes en materia de contratación laboral, legislación vigente, procesos de calificación para pérdida de capacidad laboral, Ley 361 de 1997, sistema de riesgos profesionales y su aplicabilidad para esta población, así como los referentes conceptuales macro desde las Políticas Públicas vigentes y los planes derivados de las mismas. Para esta ciudad, resultó interesante la percepción y valoración dada en orden de importancia por frecuencias encontradas para el capítulo cuatro, relacionado con las actitudes con valoraciones extremas en sentido opuesto, es decir, una alta frecuencia para la consideración de sus categorías internas como barreras, hasta valoraciones extremas que las consideraron como barreras graves. Para esta ciudad, también resultó factor de reflexión encontrar como las personas participantes asignaron valoraciones de importancia para los capítulos relacionados con tecnología, cantidad de apoyo recibido y factores personales, para los cuales la mayor frecuencia se orientó hacia la consideración de los mismos como barreras completas, o muy severas en otras palabras.

5.8. Resultados por ciudades para grupo focal de Instituciones de rehabilitación o formación para el trabajo participantes.

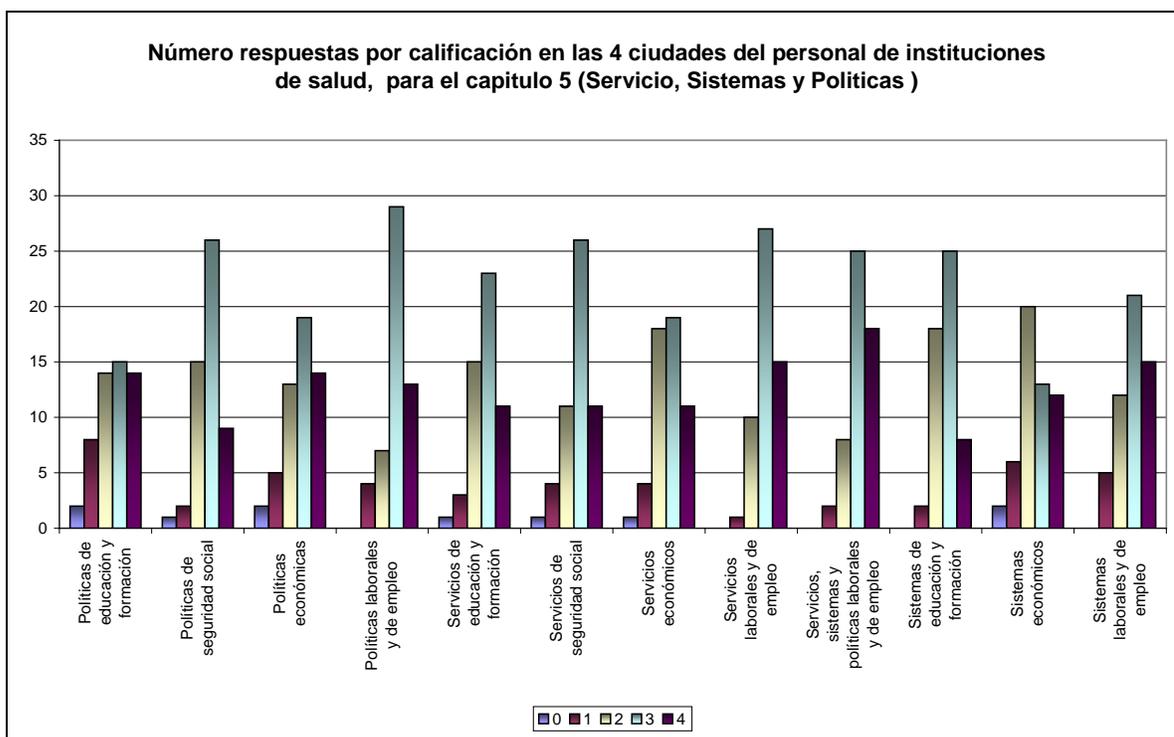
Lo expuesto hasta aquí, se complementa con la aplicación hecha específicamente de los dos últimos capítulos o dominios relacionados con los sistemas, servicios y políticas, así como con otras barreras con este grupo focal. Tal consideración se hizo a partir de identificar que las instituciones participantes en este grupo focal, hacen parte y representan las categorías internas del dominio número cinco y que a la vez se relacionan directamente con los factores personales explorados en el capítulo seis, al ser actores esenciales en los procesos de rehabilitación funcional o integral de las personas con discapacidad. Aquí, se hace necesario precisar y recordar que estas instituciones o prestadores, según el sistema colombiano, se configuran como servicios del sector salud. Así mismo, históricamente la fase reina o pilar central de un asertivo proceso de rehabilitación integral se relaciona con la inclusión laboral, es decir: retorno al trabajo o acceso al mismo cuando no se ha tenido.

Esta rehabilitación, no sería completa sin la rehabilitación profesional que en Colombia dio origen al desarrollo estructurado de la formación vocacional y de formación para el trabajo. Así, la rehabilitación profesional o prevención cuaternaria como también es conocida en el contexto europeo, generó diferentes disciplinas tradicionalmente reconocidas que han trabajado por incluir laboralmente a las personas con discapacidad, independientemente del origen común o profesional que la discapacidad denote, de allí la importancia de contar con un grupo focal especializado en el tema.

Respecto a esta valoración, los resultados encontrados para el capítulo número cinco, evidenciaron que para este grupo focal todas las categorías del capítulo relacionado con los sistemas, servicios y políticas actuales, en su mayoría son percibidos como barreras graves, seguidas de la valoración dada como barreras completas o muy severas, específicamente en las categorías relacionadas con: políticas de seguridad social, laborales y de empleo, seguidas en orden de importancia y de forma coherente con la operacionalización de las mismas en los servicios de seguridad social y en los servicios laborales y de empleo. Estos resultados, percibidos en este caso por el grupo focal de actores externos a las personas con discapacidad, no se alejaron mucho de los resultados expuestos por los grupos focales según tipo o condición de discapacidad. (Ver gráfica No. 12)

Relacionado con lo anterior, los resultados generados para este capítulo específicamente, pueden verse también desde dos caras distintas. La primera, relacionada con la preocupación que pueden derivar tales valoraciones y su correlación con lo expresado por los grupos focales de las personas con discapacidad, más aún cuando los primeros, es decir, actores que operacionalizan los sistemas, los servicios y las políticas de una u otra forma califican con una gravedad importante a lo definido en el dominio mismo como barreras severas y completas para la inclusión laboral.

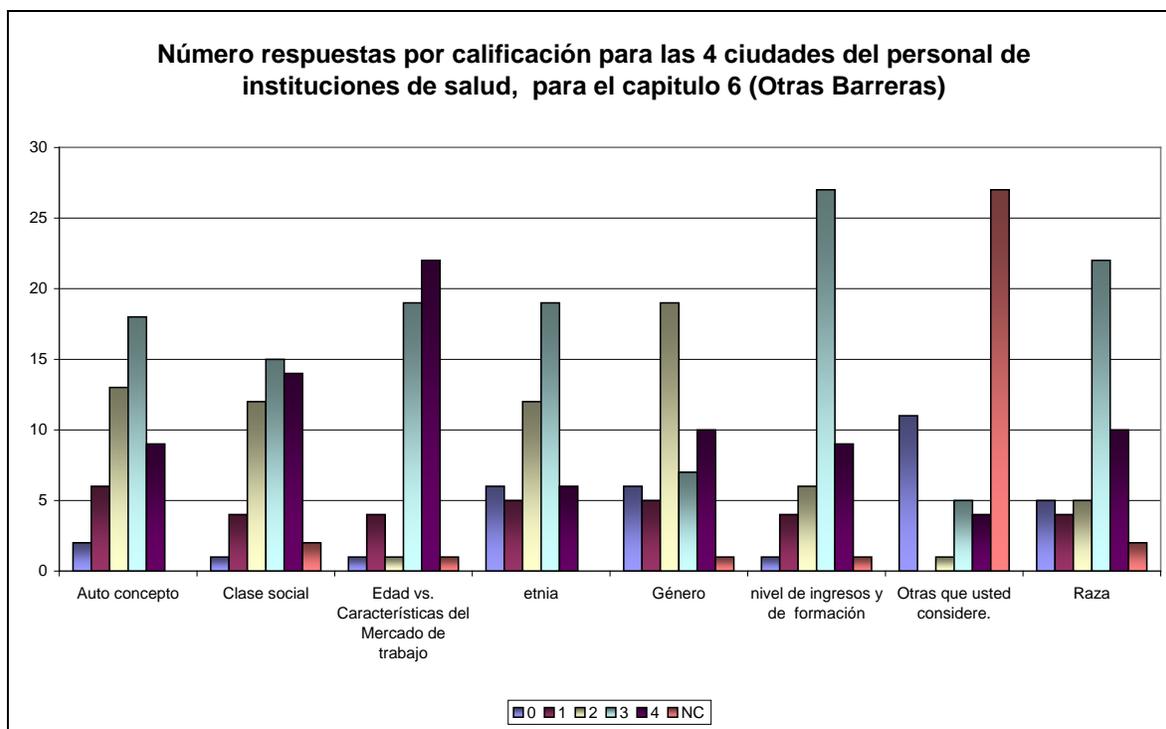
La segunda cara, es que este mismo reconocimiento de los servicios, sistemas y políticas actuales como barreras para la inclusión laboral, puede ser la puerta de entrada a una más juiciosa reflexión de lo que está pasando, dado que el problema no está como lo espesaban los participantes en hacer más leyes, sino en aplicar y hacer vigilancia y control a lo ya estipulado y generado legalmente en el país. No obstante, esta vigilancia y control, no radica sobre la legislación misma, si no en su aplicabilidad, cumplimiento y conocimiento por parte de quienes la hacen real y la llevan a la vida práctica.



Gráfica No. 12

Para el último capítulo, denominado otras barreras, también aplicado a este grupo focal como se refería antes, nótese que en orden de importancia se

encontraron las valoraciones dadas como barreras completas o muy severas en los aspectos relacionados con la edad vs nivel de ingresos y de formación poseída, la etnia y el auto concepto de las personas con discapacidad. A estos factores se suman de forma claramente visible y con una valoración de barreras graves y completas, las características del mercado de trabajo como se observa en la grafica No. 13



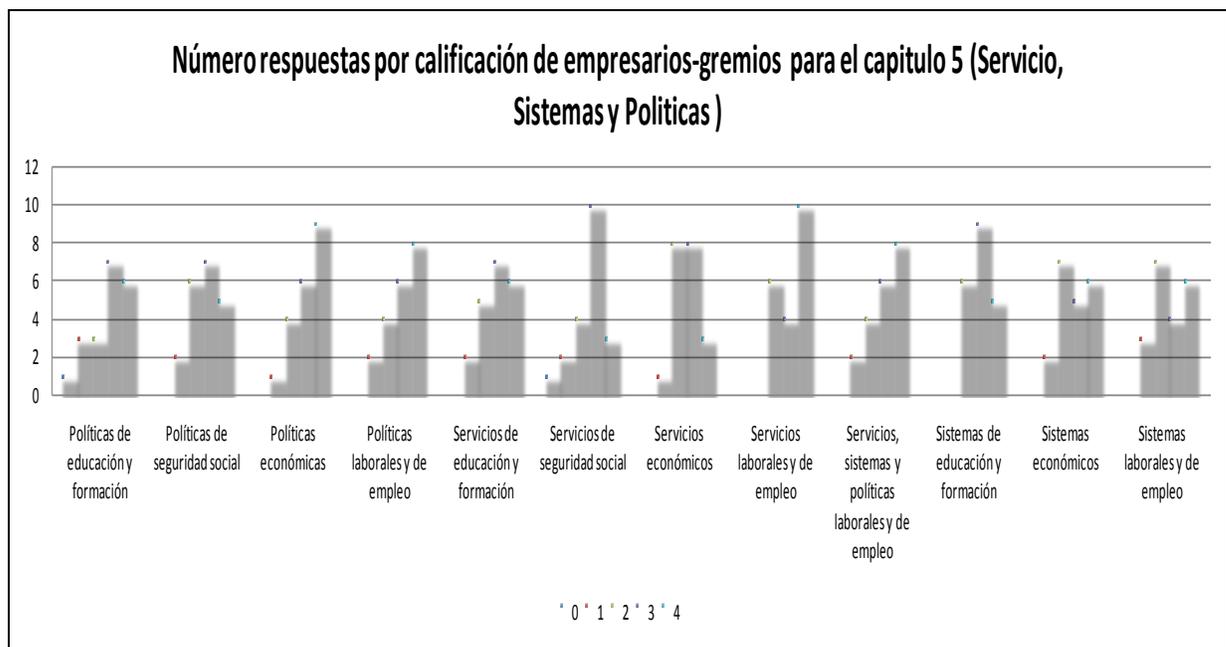
Gráfica No.13

5.9. Resultados por grupo focal de empresarios y gremios.

Estos resultados, exponen la aplicación hecha específicamente de los dos últimos capítulos o dominios relacionados con los sistemas, servicios y políticas, así como con otras barreras con este grupo focal, que resulta ser fundamental a la hora de proyectar procesos, programas y proyectos que impacten directamente la respuesta de empleabilidad laboral para las personas con discapacidad.

Así, los resultados encontrados precisaron la participación de empresas y gremios en el 75% de las ciudades participantes. Por tanto, las calificaciones o valoraciones dadas al capítulo cinco evidenciaron que de forma llamativa y similar, los participantes también consideraron a este capítulo como crítico. Esta situación, se ve reflejada en la consideración que se hizo de los servicios, políticas y sistemas como barreras de tipo moderado y completo. Como se aprecia en la gráfica No. 14, las mayores barreras, es decir,

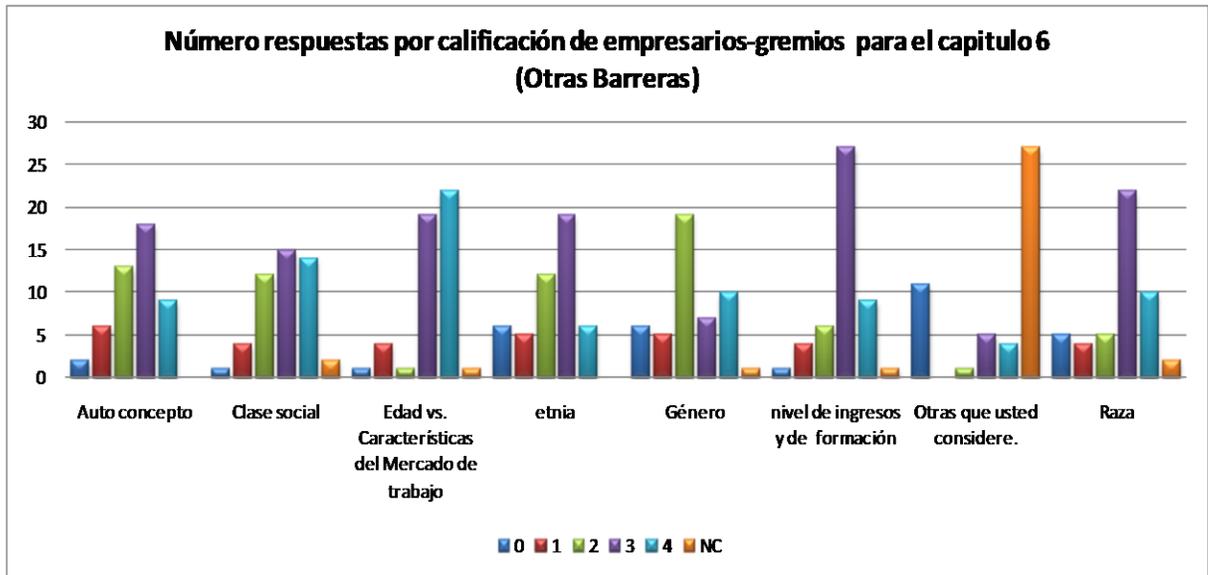
completas se ubicaron en: políticas económicas, políticas laborales y de empleo, servicios laborales y de empleo. Le siguieron en orden de importancia las barreras valoradas como severas, en las cuales se ubicaron las categorías relacionadas con: servicios de seguridad social, sistemas de educación y formación con sus respectivas políticas. (Ver gráfica No. 14)



Gráfica No. 14

Respecto al capítulo seis, denominado “otras barreras”, los resultados expresados en la gráfica No. 15, muestran que la mayor valoración la obtuvieron los factores relacionados con el nivel de ingresos y formación, seguida de factores tales como la edad vs características del mercado de trabajo, la raza, el auto concepto y finalmente la clase social.

Todas estas fueron calificadas como barreras de tipo moderado por parte de este grupo focal. Como punto de reflexión, el factor de edad vs mercado de trabajo, resultó ser el que obtuvo la máxima calificación como barrera completa para la inclusión laboral. (Ver gráfica No. 15)



Gráfica No.15

6. Recomendaciones

Soluciones desde los saberes y los sentires

Mejorar auto imagen.

Realizar verdaderos y efectivos procesos de capacitación.

*Hacer cumplir y difundir las leyes, normas existentes que permitan la
inclusión educativa.*

D.P

Grupo focal Instituciones de rehabilitación

Bogotá, marzo de 2010

*Capacitación a los empresarios del sector productivo, mejoramiento de la
infraestructura tanto de las empresas como de los sistemas de transporte,
bancos y entidades públicas entre otros*

D.T

Grupo focal de gremios

Bogotá, marzo de 2010

*Sensibilización y beneficios a empresarios que den la oportunidad a las
personas con discapacidad, caracterización de la población, acompañamiento
Ocupacional y familiar y seguridad laboral*

S.Q

Grupo focal de gremios

Bogotá, marzo de 2010

Durante muchos años, las instituciones y organizaciones sociales han reconocido la existencia de “colectivos en situación de exclusión social”, compuestos por personas que reúnen algunas características comunes determinantes (víctimas de discriminación o racismo, desempleados, mujeres en debilidad manifiesta, personas con discapacidad, adultos mayores, entre otros).

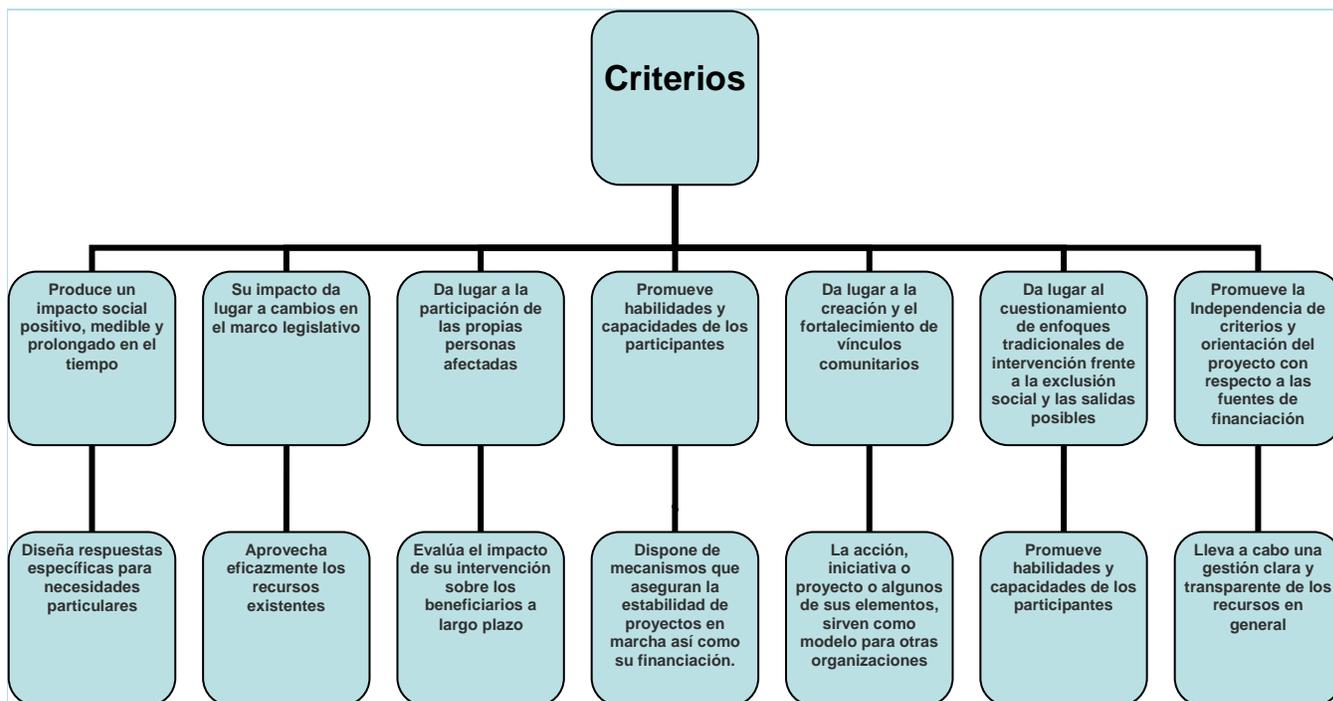
De acuerdo con los intereses de estos colectivos, han orientado sus políticas y acciones. Sin embargo, los estudios tienden a mostrar que existen patrones de exclusión social que son comunes a todos estos grupos sociales. Por lo tanto, plantean una reorientación de las estrategias de actuación desde una óptica más integral, multidimensional y transversal.

En este enfoque comprensivo se enmarcan las actuales políticas y prácticas de inclusión social. Es decir, que estas políticas y prácticas de lucha contra la exclusión no pueden desarrollarse con los instrumentos y metodologías asistencialistas tradicionales, sino con una serie de características diferentes.

Las recomendaciones iniciales para potencializar un Programa como Pacto de Productividad, parten de reconocer y reflexionar los resultados expuestos en el presente documento, así como con el rescate de un conjunto de criterios para la detección y selección de unas buenas prácticas de inclusión social.

Con base en lo anterior, Pacto de Productividad propone el siguiente conjunto de recomendaciones transversales a todos y cada uno de los dominios desarrollados en este documento de diagnóstico.

6.1. Recomendaciones desde las buenas prácticas de la inclusión social.



6.2. Recomendaciones por categorías de capítulo valorado crítico en torno a las barreras para la inclusión laboral, relacionadas con los procesos de formación para la discapacidad.

- a. Productos y tecnología: en material de contratación laboral, se hace necesario considerar por parte de las empresas llevar a cabo ajustes razonables, de ser preciso, en sus instalaciones, puestos de trabajo y en las condiciones en las que estos se ejecutan, a fin de potenciar al máximo la gestión de la vinculación laboral de las personas con discapacidad.

Es posible obtener asesoría y orientación sobre los ajustes apropiados recurriendo a Instituciones de inclusión laboral, Asociaciones de personas con discapacidad u Organizaciones al servicio de éstas.

Cuando se necesiten, estos ajustes deberán planificarse en consulta con todos los trabajadores, personas con discapacidad que laboran en la empresa y contar con el apoyo de un equipo especializado de profesionales que con sus saberes en tecnología, ergonomía, terapia ocupacional, diseño y arquitectura entre otros, posibilite los procesos de

inclusión laboral dejándose de lado la idea errónea sobre costos empresariales.

Aquí, específicamente cobra importancia lo expuesto en materia de prevención cuaternaria; es decir, en la medida en que se impacte a una empresa oportunamente, se disminuye la probabilidad de mayores condiciones de discapacidad en su población trabajadora y por tanto, se aumenta la probabilidad de contar con espacios y condiciones de trabajo accesibles para la inclusión laboral.

- b. Actitudes: referente a los imaginarios sociales, traducidos en imaginarios propios y externos de y hacia las personas con discapacidad, provenientes de las redes sociales inmediatas y familiares que repercuten directamente en la generación de prejuicios o evaluaciones negativas de los sujetos, siendo procesos por los que las personas con discapacidad se ven discriminadas desde el punto de vista profesional y sociolaboral.

Relacionado con lo anterior, se recomiendan acciones para cambiar los imaginarios y las actitudes de rechazo que la sociedad tiene respecto a las personas con discapacidad, manifestaciones que en el desarrollo de las personas genera una mala calidad en la atención social, dado el desconocimiento de sus necesidades y características, centrando la atención más en sus limitaciones que en sus posibilidades, capacidades y potencialidades.

- c. Servicios, sistemas y políticas: respecto a las categorías relacionadas con la ejecución y seguimiento de Políticas Públicas por parte del Estado, que promuevan, fiscalicen y garanticen el pleno ejercicio de los derechos: a la vida digna y feliz, a la propia identidad, a ser protegido jurídicamente como sujeto de derecho, a un proceso saludable de socialización y a ser protegidos de situaciones de maltrato, abuso y abandono, a la salud integral, a la educación de calidad, al deporte, la recreación y la cultura, a la formación y capacitación integral para el mundo de trabajo, a la protección de la seguridad social, a una vivienda digna para él y su familia, a la accesibilidad al medio físico y social sin barreras arquitectónicas, urbanísticas o de transportes, al acceso a la información y nuevas tecnologías de la comunicación para facilitar el desarrollo personal y social.

Relacionado con lo anterior, la inclusión laboral de las personas con discapacidad, si bien compromete a todos los actores participantes en este proceso de grupos focales, demanda una serie de recomendaciones específicas asociadas al sector empresarial y gremial con mayor fuerza. Las mismas son tan solo una propuesta desde el Programa Pacto de

Productividad, expuestas aquí y que se entregan como un insumo más al proceso respecto a los servicios, sistemas y políticas en materia de contratación:

- Respetar el principio de no discriminación durante todo el proceso de contratación, a fin de garantizar un máximo beneficio para el empleador y la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Los empleadores podrían, por ejemplo: incluir en sus procedimientos de contratación y en los anuncios de oferta de empleo una mención sobre su compromiso respecto a la igualdad de oportunidades; utilizar un logotipo que indique que la empresa aplica dicha política; invitar expresamente a las personas con discapacidad a que presenten sus solicitudes, y hacer constar que el proceso de selección se llevará a cabo basándose únicamente en las competencias de los postulantes. Tales aspectos no son ajenos a lo estipulado en la Convención sobre los derechos humanos de las personas con discapacidad.
- Propender que durante el proceso de selección y contratación se reciba el mayor número de solicitudes de personas con discapacidad. Esto se podría hacer, por ejemplo, mediante consultas con los servicios de empleo disponibles desde los observatorios laborales o de empleo, así como con el uso de información accesible; es decir, que se acoja a las más recientes normas técnicas colombianas que cuentan con proyectos encaminados a garantizar la accesibilidad de la información para toda la población. Las mismas pueden soportarse en el uso de diferentes estrategias comunicativas existentes tales como: medios impresos y radio, así como contacto directo con las Asociaciones de personas con discapacidad de cada región.
- Los organismos relacionados con los servicios, sistemas y políticas en materia de contratación laboral y generación de la normatividad vigente, podrían reforzar sus competencias en materia de asistencia y orientación mediante los servicios de empleo, para que los empleadores conozcan los beneficios existentes, así como formas de vinculación y de afiliación justas y legales al sistema de seguridad social colombiano. Esto es posible, si los empleadores conocen el uso eficaz de los servicios de orientación ocupacional, inclusión, adaptación laboral y oferta / demanda que existen a nivel local, departamental y nacional.
- Las Instituciones de inclusión laboral en asocio con las organizaciones de personas con discapacidad de las diferentes regiones del país,

podrían vincularse con los respectivos gremios y empresarios de forma directa, con el fin de preparar orientaciones para facilitar el empleo de personas con discapacidad en las zonas urbanas y rurales. Estas orientaciones deberían reflejar las circunstancias nacionales y sectoriales en materia de oferta y demanda laboral, así como de su articulación con los planes de formación para el trabajo y de desarrollo de competencias laborales existentes.

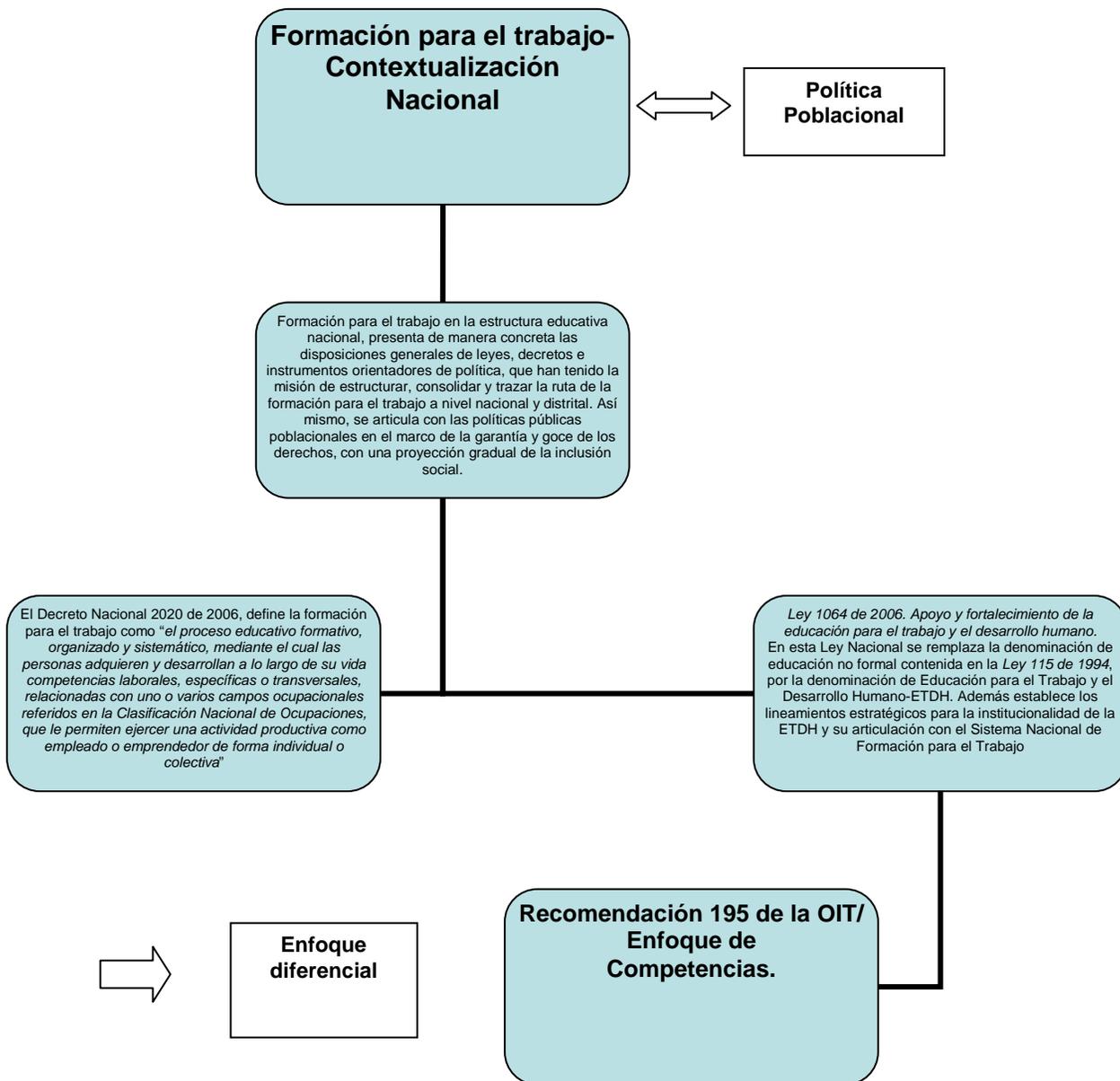
- Pese a las consideraciones establecidas en diferentes documentos, las pruebas de selección, incluidas las entrevistas y valoraciones psicotécnicas, han de contar con modalidades accesibles para las personas con discapacidad. Así mismo, habría que examinar cuidadosamente los criterios de selección, a fin de garantizar que no se excluya, por inadvertencia a las personas con discapacidad. Para el caso colombiano, tales aspectos funcionan o son más evidentes para el sector público en comparación al privado. A esta recomendación, se suma la importancia de contar con equipos de profesionales orientados y formados sobre el proceso de entrevista y selección de personas con discapacidad; esto también incluye la participación de servicios de interpretación de lengua de señas para el caso de las personas sordas, o en su efecto contar con apoyo especializado por parte de las mismas Instituciones de inclusión para personas con discapacidad.
- Uso efectivo de los servicios de orientación profesional de los empleados: esto se da una vez existe una contratación formal y demanda por tanto que los empleadores tomen las medidas necesarias para que cada trabajador con discapacidad, al igual que aquellos que no la presentan, reciban un adecuado proceso de orientación sobre la compañía, el servicio, el entorno laboral y el puesto de trabajo. Esto incluye la información básica sobre el puesto y el lugar de trabajo, condiciones de seguridad, factores de riesgo, programas de salud ocupacional y de bienestar. Esto como garante del derecho a la información, adecuado entrenamiento e inducción laboral y óptimas condiciones de bienestar ocupacional.
- Dada la proyección de planes de formación para el trabajo y las políticas pensadas para un primer empleo, podrían generarse acciones en materia de una primera experiencia laboral, dado que la misma resulta ser un factor crítico para las personas con discapacidad.

En este orden de ideas, los empleadores que no estén en condiciones de contratar inmediatamente a una persona con discapacidad, podrían considerar la posibilidad de dar oportunidades para adquirir una experiencia laboral y así permitir que adquieran las competencias, conocimientos y disposición al trabajo indispensables para el desempeño de las tareas específicas de cada puesto.

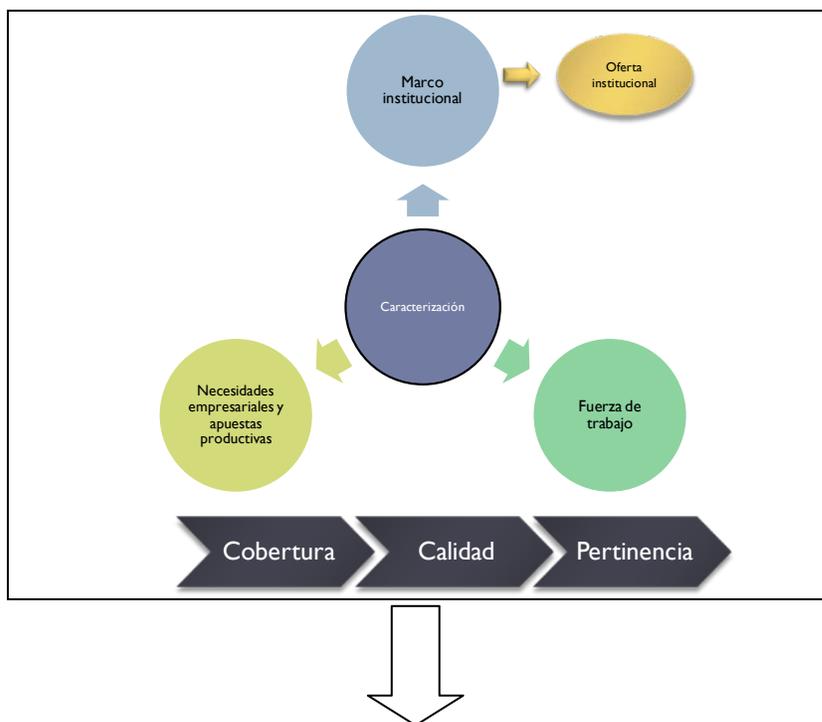
Dicha experiencia práctica puede contribuir a que las competencias profesionales de la persona que busca trabajo se adapten mejor a los requisitos del empleador. Una ventaja de esta consideración es la de ofrecer al empleador, la oportunidad de evaluar las aptitudes y competencias del trabajador con discapacidad y quizás, considerar la posibilidad de contratarlo una vez finalizado el período de formación para el empleo.

Lo anterior, visto no solo desde la perspectiva de la rehabilitación profesional, sino de políticas generales de inclusión laboral, basadas en los modelos adoptados por el Ministerio de la Protección Social. Todo ello con el respaldo de las estrategias ya reconocidas en la literatura como: "Trabajo a prueba y empleos con apoyo", "Evaluación y seguimiento de los progresos", así como "Promoción laboral y formación profesional externa".

6.3. Recomendaciones desde los procesos de formación para el trabajo en las personas con discapacidad, dados los bajos perfiles de cualificación ocupacional y profesional.



6.4. Recomendaciones respecto a las categorías y áreas temáticas de análisis a considerar por regiones vs Modelos vigentes en el mundo de formación para el trabajo.



	MODELO LIBERAL DE MERCADO	MODELO REGULADO POR EL ESTADO	MODELO CORPORATIVO O DUAL
¿Quién determina la organización de la formación?	Se determina en el mercado entre los actores: empresarios, trabajadores y los proveedores de formación.	El principal actor es el Estado.	Cámaras de empresarios, reguladas por el Estado y organizadas por sectores productivos
¿Dónde se realiza la formación?	Varias opciones: en las empresas, en centros de formación, de manera combinada, vía electrónica, etc.	En escuelas especiales reguladas y administradas por el Estado.	La formación se alterna entre las empresas y las escuelas profesionales o de formación en periodos establecidos según la formación.
¿Quién determina los contenidos de la formación?	Los contenidos no están preestablecidos. Se fijan de acuerdo a las necesidades cambiantes del mercado.	El Estado o las escuelas públicas. La formación tiende hacia conocimientos generales y teóricos y orientado por la oferta institucional.	La decisión se da entre los actores: empresas, Estado y trabajadores.
¿Quién paga la formación y como se distribuyen los recursos?	En general quién recibe la formación paga. Algunas empresas financian cursos que necesitan. Los recursos públicos se distribuyen vía la demanda de formación (<i>Voucher</i>).	El Estado recauda una tasa impositiva y financia con ella la formación profesional en sus centros (oferta pública, semipública y, en algunos casos privadas).	Las empresas financian la formación impartida dentro de ellas y pueden desgravar de sus impuestos. Los aprendices reciben una subvención que es flexible en su uso. Existen, también, escuelas financiadas por el Estado.
¿Qué tipo de calificación se obtiene y las oportunidades en el mercado de trabajo?	La certificación es flexible; en algunos casos reguladas por el Estado y en otras no. La inserción depende del grado de encadenamiento con el sector productivo.	El Estado certifica la formación que tiene un sentido más orientado hacia la profesionalización que a la atención de las demandas directas de los empresarios.	La formación acredita a escala nacional a trabajar en el oficio o entrenamiento correspondiente; además permite la movilidad a niveles educativos superiores.
Ejemplos	Gran Bretaña, EE.UU, Australia, Chile	Francia	Alemania, China, Brasil, Corea, Suiza

Fuente: CEPEC con base en Greinert (2001)

7. Bibliografía

- Astorga, L. Discapacidad y Empleo. Disponible en: <http://www.iadb.org>. Consultada en febrero de 2010
- Center for Social Development and Education (Centro para el Desarrollo Social y Educación) en la Universidad de Massachussets Boston, con el apoyo de Center for Survey Research and Gallup Organization International. Estudio Multinacional de Actitudes hacia las Personas con Discapacidad Intelectual. (2003). Washington, DC 2005 USA
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE. Serie de boletines informativos. Disponible en www.dane.gov.co. Consultado. Junio de 2010
- Forero, E. Economía Política de la Discapacidad. 2006
- Los Derechos y la Dignidad de las Personas con diversidad funcional. Disponible en: www.derechoshumanosya.org. Consultada en Mayo de 2010
- Organización de la Naciones Unidas. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. 2008. Disponible en <http://www.un.org>. Consultada en Mayo de 2010
- Organización Internacional del Trabajo –OIT-. Derecho al trabajo decente de las personas con discapacidad. Ginebra, 2008
- Organización Internacional del Trabajo –OIT-. Información estadística. Disponible en: www.ilo.org. Consultada en Abril de 2010
- Organización mundial de la Salud (OMS), Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud. CIF. Ginebra, 2001
- Pacto Europeo por la Discapacidad. Comité Económico y Social Europeo. 2010
- Plan Nacional de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad. España, 2008
- Programa de Inserción Laboral Productiva para Personas con Discapacidad (COM1033), Plan Operativo.