

Como citar este artículo:

Zárate, R., y Rodríguez, D. A. (2014). Los derechos de las personas en situación de discapacidad: una respuesta desde la responsabilidad social. *Revista Eleuthera*, 10, 38-57.

LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD: UNA RESPUESTA DESDE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL*

THE RIGHTS OF PEOPLE WITH DISABILITIES: A RESPONSE FROM SOCIAL RESPONSIBILITY

RUTH ZÁRATE RUEDA**

DIANA ALEXANDRA RODRÍGUEZ QUIÑÓNEZ***

Resumen

La situación de discapacidad se ha convertido en un problema constante de vulneración de los Derechos Humanos, ausencia de calidad de vida y afectación de la dignidad humana, no por la condición como tal, sino por las características del contexto que dificultan que las personas participen en igualdad de condiciones de los aspectos sociales, económicos y políticos de un país, haciendo responsables a los actores sociales (Estado, empresa, universidad y sociedad civil) de alternativas que promuevan el desarrollo integral con equidad social. No obstante, ante la evidente exclusión social de la población con discapacidad, instituciones como: ECOPEPETROL, la UIS, ASODISPIE y el SENA realizaron un convenio interinstitucional, con el fin de avanzar en propuestas concretas de inclusión social que reconozcan a estas personas como un grupo productivo en el mercado laboral. Esta investigación con enfoque multimodal facilita el proceso de análisis y comprensión de la realidad del fenómeno, permitiendo la implementación de programas de inclusión laboral, orientados en el desarrollo de competencias, identificación de alternativas de unidades productivas empresariales y la empresa inclusiva.

Palabras clave: discapacidad, responsabilidad social, inclusión social (laboral), marginación, ASODISPIE.

* El presente artículo de investigación científica y tecnológica, surge en el marco del Convenio Interinstitucional realizado en el año 2009, por ECOPEPETROL, la Universidad Industrial de Santander (UIS), la Asociación de Discapacitados de Piedecuesta (ASODISPIE) y el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), con apoyo de la Vicerrectoría de Investigación y Extensión UIS. Este convenio se desarrolló con el fin de avanzar en propuestas de inclusión laboral, mediante la implementación de programas de formación, el fomento de la Responsabilidad Social de los actores sociales y la identificación de alternativas de inclusión social de las personas en situación de discapacidad.

**Trabajadora Social de la Universidad Industrial de Santander (UIS). Candidata a Doctora en Educación de la UPEL (Venezuela). Magíster en evaluación en educación. Especialista en investigación social, docencia universitaria, educación sexual y procesos afectivos. Ha sido Directora de Investigación y Extensión de la Facultad de Ciencias Humanas (UIS). Actualmente es profesora-asociada de la UIS; Directora de la línea de Responsabilidad Social del grupo de investigación INNOTEC UIS. E-mail: ruzarate@uis.edu.co, ruthzaraterueda@gmail.com.

*** Trabajadora Social de la Universidad Industrial de Santander (UIS). Gestora Social. Ha realizado ponencias internacionales sobre temas de Responsabilidad Social y Derechos Humanos. Actualmente Investigadora Social del proyecto de investigación inscrito en la Vicerrectoría de Investigación y Extensión de la UIS con el código No. 8238. E-mail: dialro88@hotmail.com.

Abstract

Being disabled has become a constant issue of violation of human rights, lack of life quality and impairment of human dignity, not because of the condition itself, but because of the characteristics of the context which make it difficult for people to participate in equal conditions of social, economic and political aspects in a country, making social actors (State, company, university and civil society) responsible of alternatives that promote integral development with social equity. However, given the obvious social exclusion of disabled people, institutions such as: ECOPETROL, the UIS, ASODISPIE, and SENA signed an interinstitutional agreement, in order to advance in concrete proposals for social inclusion that recognize these people as a productive group in the labor market. This research with multimodal approach facilitates the process of analysis and understanding of the reality of the phenomenon, allowing the implementation of labor inclusion programs, aimed at the development of competences, identification of alternative productive units and the inclusive enterprise.

Key words: disability, social responsibility, social inclusion (work), marginalization, ASODISPIE.

Introducción

La noción de discapacidad ha sido un asunto abordado de manera discrepante en la sociedad, de tal forma que ha presentado transiciones hacia conceptos erróneos socialmente utilizados, que generan condiciones de incapacidad e imposibilitan el actuar de la persona por sí misma, postulando al individuo como un ser “disfuncional”. Esta situación cobra fuerza a partir de las barreras sociales insertas en las interrelaciones cotidianas de la población, impidiendo la equiparación de oportunidades, reflejadas en la pobreza y la obstaculización del desarrollo integral con equidad social, evidenciado en la falta de acceso a la educación, el trabajo, la participación política y democrática, el respeto por la dignidad humana, la igualdad, la libertad personal y la inclusión social (laboral). Es decir, la persona en situación de discapacidad debe acarrear con problemáticas que impiden su desarrollo como ser humano y asimismo los medios para conseguir la calidad de vida personal y familiar.

De esta forma, la situación adquiere mayor dimensión dado que las barreras sociales, culturales y económicas impiden la inclusión y funcionalidad de la persona dentro de la sociedad, de tal forma que la situación de discapacidad y el riesgo de padecerla puede enfrentarse de manera agravante frente a entornos agrestes ligados a problemáticas de salud, desastres naturales, materno perinatales, desnutrición, accidentes de trabajo, violencia, analfabetismo, embarazo adolescente, entre otros, que generan factores de riesgo para la condición y su inclusión.

Si bien es cierto que el Estado colombiano desde su legislación nacional establece mecanismos de integración social de las personas con discapacidad, de tal manera que reconoce su dignidad y garantiza sus derechos fundamentales (sociales, económicos, y culturales), y su total integración social, eliminando los actos discriminatorios; también es válido afirmar que promueve políticas de readaptación profesional y generación de empleo que otorga beneficios a los empresarios que incorporen en sus nóminas a población con discapacidad. No obstante, tales acciones se han visto permeadas por falta de voluntad de las empresas, de los diferentes actores sociales, de las deficiencias en las infraestructuras y la disminución de programas de emprendimiento empresarial.

De ahí que avanzar en la inclusión social de las personas en situación de discapacidad es apropiarse de prácticas incluyentes, teniendo en cuenta no solo la persona, sino el entorno en el cual se desarrolla; es decir, la multidimensionalidad del individuo a partir de la vinculación de actores sociales, empresariales y estatales, de modo que presenten un panorama de evolución en el abordaje de la situación, pasando de un enfoque asistencialista a un enfoque social, que aporte y exalte la autonomía personal y las potencialidades que la persona con discapacidad tiene y puede ofrecer en el mercado laboral dentro del reconocimiento como sujeto de deberes, derechos y responsabilidades, orientados por los principios de equidad y diversidad, dirigidos a la igualdad de oportunidades y la posibilidad de elección de opciones de vida digna.

El artículo se divide en tres secciones: primero, contiene los aspectos referenciales sobre el tema de la Responsabilidad Social frente a las problemáticas de las personas con limitaciones físicas y mentales; asimismo, la discapacidad como una cuestión de marginalidad. Segundo, se da a conocer un estudio de caso sobre población discapacitada en el municipio de Piedecuesta y la metodología de la investigación, que permite desde la integración de las técnicas cuantitativas y cualitativas obtener una visión más compleja del fenómeno investigado. Tercero, se muestran los resultados que permiten identificar la Responsabilidad Social como una estrategia viable en la inclusión social de las personas con discapacidad y los diferentes pasos para establecer la participación del sector empresarial en la búsqueda de “Empresa Inclusiva”.

Aspectos Referenciales

La Responsabilidad Social (RS) y las problemáticas en la población con discapacidad

La Responsabilidad Social, es un concepto producto de un proceso histórico en el que se han desarrollado diversidad de enfoques y maneras de percibir su definición, convirtiéndose en una amalgama de propuestas académicas y empresariales. No obstante, en los últimos años

la RS se ha convertido en el paradigma de gestión empresarial, que cada vez más compañías asumen para el logro de la competitividad responsable. Es así como el consultor internacional sobre RS François Vallaeyts la define como:

la filosofía de gestión que garantiza que sus actividades productivas no afecten el bienestar de una comunidad, sino que apunten a la satisfacción de las necesidades y expectativas colectivas, beneficiando no sólo la actividad comercial, sino las condiciones sociales de las personas y el cuidado y preservación del entorno natural. (Vallaeyts et al, 2009, p.7)

Por su parte, el instituto ETHOS de empresa y Responsabilidad Social de Brasil, define a la Responsabilidad de la organización como:

la forma de gestión que se define por la relación ética de la empresa con los accionistas, y por el establecimiento de metas empresariales compatibles con la protección de la diversidad natural y la reducción de las desigualdades sociales. (Yepes et al., 2007, p. 18)

Durante años, la RS se atribuía a la empresa y al Estado por ser los responsables de garantizar el goce efectivo de los derechos laborales de las personas en un país. Sin embargo, si se quiere avanzar hacia el logro del verdadero desarrollo se deben integrar las acciones de los actores sociales de una nación (Estado, empresa, universidad y sociedad civil), más aún en un Estado social de derecho; construyendo un entorno social que brinde la satisfacción de las necesidades básicas de la comunidad y, por ende, el bienestar individual y colectivo. En otras palabras, la RS se constituye en el “deber ser” de los actores con la sociedad puesto que sus acciones deben estar encaminadas a garantizar las condiciones de supervivencia, dignidad humana, bienestar social y calidad de vida.

De ahí que la RS como el fin último de toda acción humana individual, colectiva o empresarial para el logro del desarrollo sostenible (social, económico y ambiental), así como el goce efectivo de los Derechos Humanos, debe enfocarse desde una mirada ética, para erradicar la discriminación, prejuicios y estigmas que favorecen el rechazo social y que actúan como barreras invisibles que dificultan o imposibilitan la plena integración social, la participación económica y política, las condiciones de igualdad y el desarrollo integral de un país.

Ahora bien, al hablar de acciones socialmente responsables dentro del marco de los Derechos Humanos (DDHH), toda práctica del gobierno, organización o entidad pública, debe incorporar en sus principios y valores el respeto por la dignidad humana, sin tener en cuenta restricción

alguna que permita segregar por condición de raza, discapacidad, posición económica, creencia y lugar de procedencia. “En la *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, desde su artículo primero se reconoce que “los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”, resaltando como fundamental la libertad y dignidad del individuo como valores cruciales para evitar la discriminación” (Lorenzo, 2003, p. 237).

En el caso de los individuos con alguna limitación física o mental, la situación ha empezado a superarse tras haber tomado conciencia de su existencia y la visibilidad de sus problemas desde la implementación de estrategias políticas y normativas que mejoran la inclusión de la población con discapacidad, contribuyendo a incrementar la corresponsabilidad social y potencializar la participación. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos gubernamentales de las últimas décadas que se han dedicado a mejorar las condiciones económicas y sociales de las personas con limitaciones, algunos problemas siguen permeando dichas condiciones: la accesibilidad al medio físico; la educación; el empleo; los servicios sociales y de apoyo; la protección social; el deporte; entre otros; siguen siendo los epígrafes habituales que obstaculizan el avanzar hacia una sociedad incluyente.

La situación se concibe de manera más aguda, en cuanto a la equiparación de oportunidades, pues no solo el individuo con discapacidad es excluido, sino que a su vez el núcleo más cercano (familia) sobrelleva las consecuencias de dicha exclusión, generando cada vez estados más precarios de salud, dificultad de acceso a la educación y vivienda, que desatan la privatización económica de esta población, reafirmando el círculo vicioso donde “la pobreza conduce a la discapacidad, y la discapacidad a su vez genera más pobreza” (OMS, 2005, p. 6).

Por esta razón, tener en cuenta la discapacidad desde un enfoque de RS es promover una gestión del recurso humano que fortalezca el marco de competitividad y desarrollo de este grupo poblacional, permitiendo establecer políticas y programas que apuesten a prácticas e iniciativas de inclusión socio-laboral, así como el ejercicio y promoción de sus derechos inalienables. Es decir, las acciones socialmente responsables se conciben como una herramienta primordial para el desarrollo de políticas de acción positiva, de forma coordinada y constante, y la implementación de programas en alianza público-privada, que garanticen el mejoramiento de la calidad de vida y dignidad humana, puesto que en esencia, este es imperativo para alcanzar el desarrollo sostenible.

Rafael de Lorenzo García, secretario general del Consejo General de la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) afirma:

La disminución de los problemas de discriminación, desigualdad, infraparticipación y limitación de derechos que actualmente se

asocian a la discapacidad, sólo será posible mediante una acción responsable concertada entre los poderes públicos, privados y la sociedad civil, que se sostenga en el tiempo y que se base en la voluntad de intervención y transformación de la realidad social de éste grupo poblacional. (2003, p. 242)

La RS asume su deber con el entorno, por medio de procesos de inclusión, que facilitan la generación de libertades y capacidades de las personas con discapacidad, apuntando hacia el desarrollo local, como acción que fomenta y sienta las bases del desarrollo humano. Por esto, la labor desde el Estado es la protección de los derechos y dignidad de las personas en situación de discapacidad, a fin de promover la participación y la igualdad de oportunidades en los ámbitos económico, civil, político, social y cultural; desde la empresa, el reconocimiento de este colectivo como un grupo de interés importante para la competitividad empresarial y el crecimiento del mercado laboral; desde la universidad, promover la presencia activa de personas con discapacidad en programas de formación a través de sesiones de sensibilización educativa que permitan la incorporación desde la independencia personal plena, al mercado laboral, accediendo a empleos de calidad.

Es así como el reconocimiento de habilidades, conocimientos, destrezas y desempeños laborales que pueda tener una persona en un campo de acción determinado, define la inserción plena del individuo como agente activo en las distintas dimensiones sociales. De esta manera, la inclusión social de las personas con limitaciones físicas o mentales como un fin de la RS, proporciona tanto el reconocimiento de sus potencialidades como la expansión de libertades sociales, políticas y económicas; de tal forma, que la visión del individuo sea determinada no solo desde su limitación, sino también desde la capacidad de desempeñar un papel relevante dentro de la sociedad.

La discapacidad: ¿un factor de marginalidad?

El irrumpir en la búsqueda de soluciones a problemas relacionados con la discapacidad en las personas implica el abordaje de conceptos que eliminen toda duda y concepción “errónea” de la discapacidad como una condición humana, de la cual nadie es exento. Por esta razón, “la Organización Mundial de la Salud (OMS) define la discapacidad como un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales” (1980, p. 5).

En la formulación de la política pública para personas en situación de discapacidad en el municipio de Bucaramanga en el año de 2007, la Investigadora Social Ruth Zárate Rueda afirmó:

La discapacidad como una realidad humana, ha sido considerada en el transcurrir del tiempo, de diferentes modos correspondiendo la mayoría de las concepciones a las condiciones de la persona, desconociendo factores del entorno como la limitante en sus actuaciones. Para algunos la discapacidad significa una condición patológica; pero si bien, esta se puede originar en una enfermedad, se debe entender como una consecuencia y no la enfermedad en sí. En el campo de la salud, también se concibe la discapacidad como el fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive (Zárate, 2007, p. 11).

A través de la historia, el concepto de discapacidad ha sufrido transformaciones en su comprensión; en la antigüedad se concebía como una alteración ocasionada por causas místicas como el pecado original, maleficio u obra del diablo; desde el siglo XVIII, y a principios del XIX, se hace referencia a que las alteraciones que poseía un individuo tenían causa científica y que, por tanto, este podría ser útil en tanto fuera rehabilitado (enfoque médico). No obstante, en los años 60 y principios de los 70, el rechazo a las afirmaciones de los dos enfoques expuestos, dan paso al surgimiento de una nueva definición basada no solo desde un enfoque médico relacionado con las incapacidades físicas o mentales, sino añade que los factores del contexto físico y social (infraestructuras, actitudes de la sociedad, discriminación, disposiciones tecnológicas) obstaculizan el actuar de las personas con alguna limitación (Yankovic, 2008).
Cita Contextual

La solución de los problemas que afrontan las personas con discapacidad implica el entendimiento de su realidad desde las particularidades de los factores intrínsecos (razón de su naturaleza), contextuales (constituyen conjuntamente el contexto completo de la vida de un individuo) y ambientales (constituyen el ambiente físico, social y actitudinal en el que una persona vive y conduce su vida), que parten desde el entorno personal del individuo hasta la generalidad del contexto social y cultural (Figura 1). Por esta razón, a partir de la perspectiva social se incluye la vivencia de experiencias particulares de su realidad puesto que se involucra la alteración funcional, con lo estructural y las oportunidades que el entorno le ofrece.

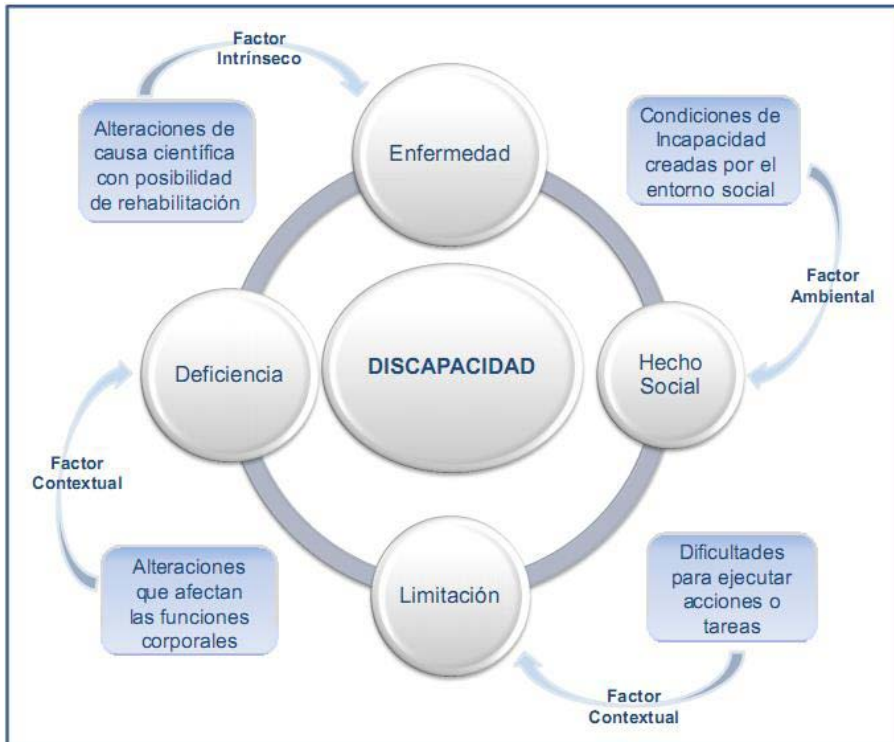


Figura 1. Definición de discapacidad: Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF).

Fuente: Zárate y Rodríguez (2013).

En este sentido, es claro que la discapacidad, siendo una condición humana que puede ser de origen multicausal, ya sea por condición genética, pobreza, desnutrición, enfermedad o accidente laboral, deportivo, recreativo y de tránsito, contaminación ambiental, violencia política, social y estructural, entre otros; requiere de “la responsabilidad de los actores sociales para la conformación de principios democráticos fundamentales que orientan la transformación del entorno y la promoción de la participación activa de la población con discapacidad en diversos procesos económicos, sociales, culturales y políticos, por encima de los tratos “especialmente” diferenciados y de las anquilosadas visiones asistencialistas que aún persisten” (Ministerio de Salud, 2004, p. 7).

A pesar de los esfuerzos, por mejorar las condiciones de vida de las personas con limitaciones, los fenómenos de la exclusión social y la marginación son problemáticas permanentes de privación de la libertad, evidenciada en la falta e inadecuada atención educativa, la formación y capacitación laboral, el acceso a la infraestructura, la participación, contribución en procesos

políticos y servicios de salud que llevan a la invisibilización de este grupo poblacional como agente participativo y promotor de desarrollo. No solo se asume al individuo con limitación como un sujeto de compasión, rechazo o temor, sino también la marginación parece ser la mejor solución y la respuesta social que genera mayor tranquilidad.

La pobreza, la enfermedad, la discapacidad son sinónimos de la exclusión de los vínculos sociales o roles sociales establecidos por una sociedad “normal y competitiva”. Son individuos incapaces de transformar la realidad de un país, por ello, merecen la posibilidad de testimoniar la caridad, son mendigos. (Palacios, 2008, p. 56)

Pese a lo anterior, la promoción de condiciones de igualdad en personas con discapacidad, constituye el reconocimiento del individuo como sujeto de derechos, lo que supone la oportunidad de aumentar sus capacidades y el goce efectivo de los Derechos Humanos. Asimismo, conocer las vulnerabilidades y necesidades particulares de esta población es vincular su atención de manera adecuada a su situación, eliminando los estereotipos culturales que obstaculizan su desarrollo integral y su inclusión social.

De ahí que las personas en condición de discapacidad deben ser el centro de referencia de todo planteamiento sobre discapacidad y los protagonistas de su propia vida, su proceso de integración y su interacción con el entorno que le permite activarlo, transformarlo, adaptarlo a su medida y a la medida de sus limitaciones. Proporcionar los recursos físicos, económicos y sociales disponibles en la sociedad permite esa interactividad y faculta a este grupo poblacional para elegir el proyecto personal de vida que mejor se corresponda con sus deseos y sus capacidades.

La visibilidad de los problemas de las personas con limitaciones físicas o mentales, contribuye a la construcción de la imagen colectiva de la discapacidad como trascendencia para el sistema de valores de la comunidad. El aprendizaje social facilita el acercamiento a la verdadera definición de la discapacidad, con el fin de disminuir el conjunto impregnado de prejuicios y de estigmas que favorecen el rechazo social y que actúan como barreras invisibles que dificultan o imposibilitan la plena integración y el proceso de cambio hacia una sociedad inclusiva.

Estudio de caso: población con discapacidad en ASODIPIE

La visión integral de sociedad y desarrollo no solo corresponde a procesos de crecimiento económico y productividad, también se asocia a la vinculación de propuestas encaminadas al mejoramiento de la calidad de vida de las personas y el goce efectivo de los Derechos Humanos. Sin embargo, la evolución de los procesos económicos y sociales en la historia de la humanidad se ha orientado hacia la competitividad, lo cual es inherente a los modelos económicos de

orientación capitalista, exigiendo con ello condiciones especiales en el potencial de la fuerza de trabajo del ser humano.

Es así como esta categoría genera ciertas condiciones excluyentes en el área laboral, puesto que demanda la potencialización de capacidades para labores específicas, con el fin de optimizar la fuerza laboral. Ante la situación de generar y promover estrategias que permitan mitigar la exclusión social en la población de la asociación; surge en el año de 1997, la Asociación de Discapitados de Piedecuesta (ASODISPIE) como una organización sin ánimo de lucro que promueve la inclusión social mediante procesos de formación, con el fin de contribuir en el mejoramiento de la calidad de vida de los discapacitados y sus familias desde la vinculación de los asociados al sector productivo y social.

En el municipio de Piedecuesta, la falta de atención adecuada y las prácticas pertinentes en población en situación de discapacidad, no cuentan con la satisfacción de las necesidades básicas, dificultando la complejidad en la participación en la esfera social y económica, no solo por su condición, sino por las limitaciones que la sociedad y las instituciones le generan. Adicionalmente, León y Melgarejo encuentran una fuerte barrera para esta población, en las características de la estructura económica del municipio, teniendo en cuenta que deben competir en condiciones de desigualdad, por las pocas fuentes de empleo y de baja calidad disponibles (Monguí, 2009).

Por lo anterior, es importante la pertinencia de estudios que viabilicen la inclusión de aquel tipo de población, garantizando el cumplimiento de los derechos y la equiparación de oportunidades, sin comprometer la eficiencia en los procesos empresariales. Por esta razón, se realiza una investigación con la población de discapacitados del municipio de Piedecuesta enmarcada dentro del convenio interinstitucional realizado en el año 2009 por ECOPETROL, la Universidad Industrial de Santander (UIS), la Asociación de Discapitados de Piedecuesta (ASODISPIE) y el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), con el objetivo de analizar las características sociales, económicas y ocupacionales de las personas asociadas a ASODISPIE, buscando la definición de estrategias de inclusión laboral en este municipio.

La situación conllevó a formular interrogantes acerca de cómo incluir a las personas con discapacidad dentro del sector laboral, considerando la necesidad de realizar un estudio que permitiera conocer la situación de la población y sus potencialidades en el campo ocupacional, de tal forma que se pudiera avanzar en la solución del problema particular de ASODISPIE y sentar las bases para orientar la Política Pública Nacional de Discapacidad, a escala de desarrollo humano.

Metodología

La investigación corresponde a un estudio descriptivo con enfoque mixto o también llamado enfoque multimodal, el cual se fundamenta en la triangulación de métodos y la combinación de procesos dentro de un mismo estudio, con el fin de abordar de mejor forma el fenómeno a investigar. El enfoque mixto se convierte en un proceso donde se recolectan, analizan e integran los datos tanto del enfoque cuantitativo como del enfoque cualitativo, manteniendo la congruencia, respetando los procesos inherentes de cada enfoque y otorgando una perspectiva holística a la investigación.

Fases metodológicas

Primera Fase. Ubicación teórico-conceptual: el proceso de investigación inició a partir de un estudio exploratorio sobre conceptos y teorías claves para la orientación de la temática, ofreciendo una perspectiva inicial de la discapacidad, su manejo histórico y actual. Sumado a esto se hizo inserción en terreno, a partir de acercamiento a la población, con el fin de conocer de manera directa la población sujeto de estudio y las instituciones partícipes.

Segunda Fase. Construcción protocolo de investigación: se identificó el problema a investigar, el diseño metodológico y las bases teóricas y conceptuales para la solución del mismo, estructurando el proceso y sus líneas a considerar, de manera que se plantearon las actividades, los instrumentos a aplicar y su forma de recolección.

Tercera Fase. Ejecución de la investigación y análisis: para avanzar hacia la caracterización poblacional de ASODISPIE se abordó: a) el reconocimiento de las dimensiones haciendo uso de técnicas cualitativas (Grupos Focales ASODISPIE); b) diseño y prueba del instrumento de caracterización; c) aplicación del instrumento a la población asociada; e) propuesta de intervención de inclusión laboral.

Actividades desarrolladas en el marco del proceso investigativo

Caracterización socioeconómica

En el municipio de Piedecuesta, las personas de la Asociación de Discapacitados de Piedecuesta (ASODISPIE), no cuentan con las libertades mínimas para desenvolverse en su entorno, es decir, la carencia de recursos básicos como salud, vivienda, educación, alimentación y la falta de infraestructura municipal obstaculizan su desarrollo en la esfera social y económica. Asimismo, presentan niveles de desigualdad y ausencia de oportunidades de desarrollo, por

cuanto la población concibe dentro de sus limitantes la inclusión en los ámbitos laborales. Según la caracterización socioeconómica, existe un grupo predominante en edad laboral el cual constituye el 65% (47) del total de 73 personas; sin embargo, el 49% (29) se encuentra en situación de desempleo, de tal forma que estas dificultades se convierten en una variante que imposibilita el mejoramiento de la calidad de vida de la población y la inclusión laboral (Monguí, 2009).

Grupo focal

Durante el proceso de investigación se implementaron los “programas de formación profesional integral” en apoyo con el SENA, además de la identificación de oficios para poblaciones en situación de discapacidad, diagnosticando los niveles de competencia de la fuerza laboral del país; lo que justificó la utilización de matriz ocupacional en el proceso desarrollado en la población ASODISPIE, por lo cual facilita la aplicación de un perfil ocupacional en la persona con discapacidad, teniendo en cuenta los cargos ocupacionales acorde con el contexto laboral nacional. Para tal fin, la clasificación asume dos criterios que serán relevantes para su organización: área de desempeño y nivel de cualificación.

El área de desempeño, comprende la estructura general de los espacios de actividad productiva, siendo estos: finanzas y administración; ciencias naturales aplicadas y relacionadas; salud; ciencias sociales, educación, administración pública y religión; arte, cultura, recreación y deporte; ventas y servicios; explotación primaria y extractiva; operadores de equipo y transporte y procesamiento, fabricación y ensamble de bienes. El segundo criterio utilizado es atribuido al nivel de cualificación, el cual distingue cuatro categorías clasificadas de acuerdo a la complejidad que posee la ocupación: el nivel “A” se refiere a una persona en determinado campo ocupacional, considerando una alta preparación académica en pregrado y posgrado; el nivel “B” identifica a los individuos que poseen estudios técnicos o tecnológicos; el nivel “C” conlleva un rango algo menor que el anterior, en tanto comprende a individuos con educación básica, capacitación o experiencia en el trabajo; y el nivel referenciado con la letra “D” expresa la más baja jerarquía de autonomía, experiencia, responsabilidad y educación.

Esta matriz ocupacional se desarrolló con el aporte de Terapia Ocupacional, Psicología y Trabajo Social, quienes a partir del test perceptivo motor y la técnica de observación, evaluaron la destreza manual, percepción, inteligencia, autonomía, responsabilidad, nivel educativo y experiencia adquirida de la población; llevando a determinar distintos niveles de cualificación en cada individuo en coherencia con su capacidad y nivel de alteración (Figura 2).

El presente ejercicio investigativo permite desarrollar una estrategia encaminada a la creación de prácticas incluyentes a partir de la inclusión de los diferentes sectores sociales, empresariales y estatales:

Propuesta de intervención: “una respuesta incluyente”

Minimizar las oportunidades laborales de personas con discapacidad, constituye la vulneración de sus derechos, repercutiendo en el flagelo de la pobreza, marginación y exclusión de este grupo poblacional, por cuanto los factores actitudinales del sector empresarial, crean barreras hacia el logro de un trato equitativo en la adquisición de trabajo. De esta manera, en aras de gestar estrategias inclusivas en las personas con discapacidad de ASODISPIE, se plantea la propuesta: “Una respuesta incluyente”, como una práctica de Responsabilidad Social de las instituciones adscritas al convenio, a fin de realizar acciones que reivindiquen los derechos de la población vulnerable.

La propuesta en mención se orienta a facilitar la inclusión de personas con discapacidad del municipio piedecuestano, se enfoca dentro del marco de Responsabilidad Social Empresarial, puesto que implica “la existencia de Valores Éticos que guían la conducta empresarial de cada organización y la relación que ella desarrolla con su entorno” (Mayorga y González, 2001, p. 16), adoptando políticas, programas y prácticas que se fundamentan en el respeto de los Derechos Humanos, el medio ambiente y las normas laborales.

La experiencia reúne las características sociales y ocupacionales de la población, así como las condiciones necesarias para el desempeño de las actividades dentro de los diferentes procesos ocupacionales, facilitando la inserción de las personas con discapacidad a un espacio laboral acorde a su condición y al perfil requerido por las empresas, de tal forma que sus oportunidades sean iguales a cualquier otro trabajador. Adicionalmente, estas acciones buscan que la inserción de la población con discapacidad sea bajo condiciones adecuadas salarialmente, así como la permanente inversión en salud, seguridad y formación de la persona, garantizando no solo un cargo ocupacional, sino también las circunstancias necesarias para el mejoramiento de su calidad de vida.

Resultados: inclusión social de las personas con discapacidad, una estrategia de Responsabilidad Social

Entender la discapacidad como una categoría social y política, es reconocer la garantía de la participación ciudadana y el respeto por los Derechos Humanos de la población. De esta manera, la inclusión social es un medio para asegurar que los procesos sociales demanden la responsabilidad de los actores sociales en la construcción de herramientas dirigidas a lograr una verdadera igualdad de oportunidades para todos los miembros de la sociedad.

Área de desempeño	Nivel	Campos Ocupacionales	Total	Total F%
Ciencias sociales, educación servicios gubernamentales	Nivel A	* Jueces y Abogados *Profesores de Educación Superior y Especialistas en Métodos Pedagógicos * Instructores de Formación para el Trabajo * Profesores y Orientadores de Educación Preescolar Básica y Media	1	3%
Ventas y servicios	Nivel B	*Supervisores y Administradores de Ventas y Servicios * Ocupaciones en Ventas Técnicas, Compras e Intermediación	2	6%
Operación de equipos, del transporte y oficios	Nivel C	* Ajustadores de Máquinas Herramientas y Ocupaciones Relacionadas * Carpinteros y Ebanistas * Ocupaciones de la Construcción * Mecánicos de Maquinaria y Equipo Pesado * Tapiceros, confección y Sastrería, Calzado y marroquinería	5	15%
Ventas y servicios	Nivel C	*Representantes de Ventas * Dependientes de Comercio y Demostradores *Ocupaciones de Servicios a Pasajeros *Ocupaciones de Servicio de Alimentos y Bebidas * Ocupaciones de Servicios de Protección * Ocupaciones de Servicios Personales	7	21%
Procesamiento Fabricación y ensamble	Nivel C	* Operadores de Máquinas Herramientas para el Trabajo del Metal, la Madera y Relacionados	5	15%
Explotación primaria y extractiva	Nivel C	* Trabajadores de producción agropecuaria *Trabajadores forestales y de silvicultura	1	3%
Ventas y servicios	Nivel D	*Ocupaciones Elementales en Ventas * Ayudantes de Cocina * Empleados de Aseo y Servicio Doméstico * Ocupaciones Elementales en Servicios	4	12%
Procesamiento Fabricación y ensamble	Nivel D	* Obreros y Ayudantes de Procesamiento y Fabricación	8	24%
Totales			33	100%

Figura 2. Matriz Ocupacional por frecuencia población ASODISPIE.

Fuente: Monguí (2009).

Las estrategias de inclusión laboral de personas con discapacidad es una dinámica que ha sido impulsada por la normatividad local, nacional e internacional; sin embargo, el mundo laboral exige la incorporación de trabajadores que se ajusten a pautas, hábitos y conductas que pueden resultar difíciles para la ejecución de algunos grupos poblacionales; situación que se presenta con mayor fuerza en los individuos con alguna limitación, quienes deben afrontar las exigencias a pesar de las barreras que la sociedad les impone, además de los factores relacionados con el nivel de cualificación de la persona y las necesidades asociadas a su discapacidad, por cuanto la población muestra un nivel bajo de cualificación y especialización, creando un efecto negativo en lo referente a sus oportunidades de trabajo.

La inclusión social desde la Responsabilidad Social brinda a la población con discapacidad, espacios propicios para desarrollar sus potencialidades y así llevar una vida productiva conforme con sus necesidades e intereses participando activamente en el mundo laboral. De esta manera, se tienen en cuenta las bases éticas de la empresa frente al desarrollo de políticas y programas que dirijan su accionar hacia la estructura interna de la institución, por lo que su fin se determina en las prácticas de contratación no discriminatorias y de igualdad, facilitando la inserción de personas en situación de discapacidad, permitiendo la reducción del desempleo y la lucha contra la exclusión social.

En la Ley 361 de 1997, se desarrollan las bases para la inclusión laboral de personas con discapacidad, vinculando la participación de empresarios en la generación de oportunidades laborales y la contratación, desde algunos beneficios tributarios que mejoran su imagen responsable y su competitividad en el mercado laboral: deducción en la renta; menor cuota de aprendices; ventaja para la empresa en licitaciones públicas; créditos con entidades estatales; preferencias de sus productos adquiridos por el Estado y beneficios en la productividad. Es así como la Responsabilidad Social como estrategia en la inclusión social de las personas con discapacidad se ha convertido en una medida pionera dentro del marco de los Derechos Humanos y no como una cuestión filantrópica dedicada a la caridad. De esta manera, su accionar se debe enfatizar en tres procesos sociales:

Identificación de perfiles ocupacionales

Este proceso permite la identificación y evaluación de gustos, intereses, valores, expectativas de éxito/fracaso, objetivos a nivel de ocupación y los hábitos de la persona en el contexto, a partir de las áreas de desempeño y nivel de cualificación de la población con discapacidad. Asimismo, involucra los diferentes tipos de discapacidad desde instrumentos como: la técnica de observación, facilitando la comprensión de factores internos y externos, el registro y percepción de las relaciones personales e interpersonales, el entusiasmo y compromiso de cada individuo con respecto a una labor, teniendo en cuenta que cada tipo de discapacidad, si bien es diferente, hace parte de un todo en el cual se constituyen diferentes aspectos de su comportamiento.

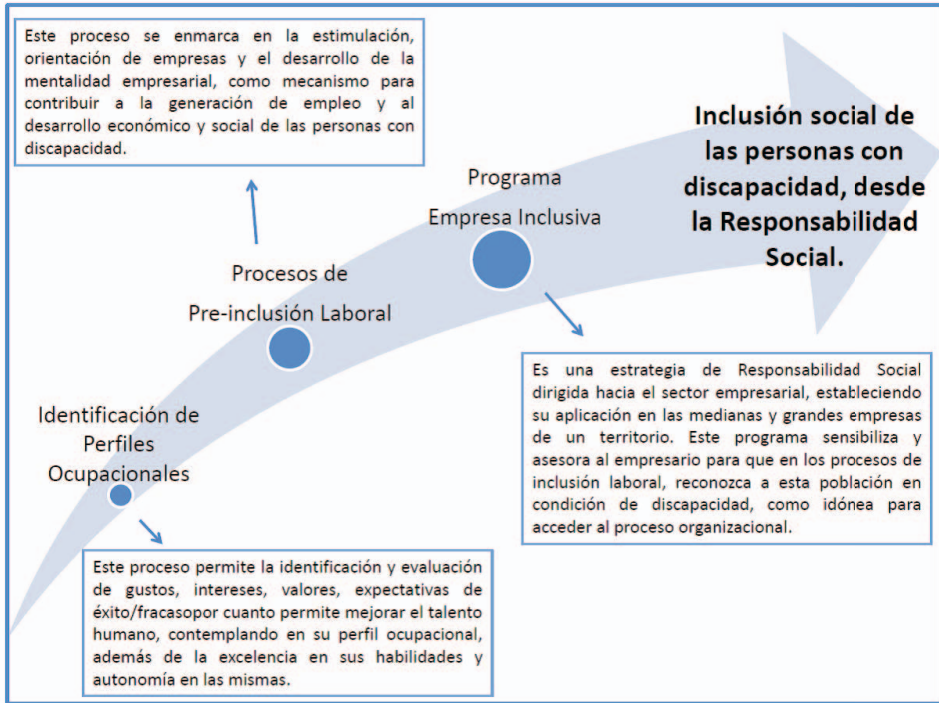


Figura 3. La inclusión social de las personas en situación de discapacidad desde la RS.

Fuente: Zárate y Rodríguez (2013).

La identificación de perfiles ocupacionales se estructura en dos sesiones: la primera, se conforma con la población con discapacidad motora, cognitiva, múltiple y visual, para quienes se aplica acciones y dinámicas ocupacionales; una segunda sesión, se constituye por el grupo de discapacidad auditiva, apoyada por terapia ocupacional y personal calificado en lengua de señas, que facilita la comunicación e información hacia el grupo poblacional.

Cabe resaltar, la importancia de la eficacia y la calidad en el acceso a la educación, por cuanto permite mejorar el talento humano, contemplando en su perfil ocupacional cargos de mayor responsabilidad, determinados según su área académica e interés ocupacional, además de la excelencia en sus habilidades y autonomía en las mismas, proyectándose hacia áreas de desempeño pertenecientes a las ciencias sociales, educación servicios gubernamentales, así como ocupaciones de ventas y servicios acorde a los estudios académicos realizados.

Procesos de pre-inclusión laboral

Siendo la formación y aprendizaje la vía para la superación de la pobreza y la exclusión de las personas con discapacidad, se determina la iniciativa de capacitación en competencia formativa y formulación de plan de negocio como un programa que evalúa, capacita y empodera a la población partiendo de sus propias competencias personales y laborales para que accedan al mundo del trabajo de manera competitiva y equitativa con el fin de mitigar la violación de sus derechos y brindar comprensión en el proceso de ampliación de perspectivas laborales y potencialización de habilidades en el rol social y laboral.

Este proceso se enmarca en la estimulación, orientación de empresas y el desarrollo de la mentalidad empresarial, como mecanismo para contribuir a la generación de empleo y al desarrollo económico y social de las personas con discapacidad, desarrollando en ellos habilidades, destrezas, actitudes, así como conocimientos que permitan promover una cultura de cooperación, para el fortalecimiento y la creación de empresas innovadoras. En este sentido, su formación busca el desarrollo de competencias y su articulación con el sector productivo, con el fin de establecer en la persona un espíritu emprendedor, con capacidad de innovar; generar bienes y servicios de una forma creativa, metódica, ética, responsable y efectiva. Su aplicabilidad reside en la creación de planes de negocios, desde el cual la persona puede planear claramente los objetivos de un negocio y describir los métodos que van a emplearse para alcanzar los objetivos.

Programa “Empresa Inclusiva”

En busca de la participación de las personas con discapacidad en el plano laboral de las empresas del país, se desarrolla el programa “Empresa Inclusiva” como estrategia de Responsabilidad Social dirigida hacia el sector empresarial, estableciendo su aplicación en las medianas y grandes empresas de un territorio. Este programa sensibiliza y asesora al empresario para que en los procesos de inclusión laboral se reconozca a esta población como idónea para acceder al mundo del trabajo gracias a sus competencias, habilidades y compromiso, garantizándose la sostenibilidad y transformándose así las políticas y prácticas de cualquier proceso organizacional.

La “Empresa Inclusiva” se efectúa a partir de la aplicación de tres fases estratégicas, que buscan paso a paso la generación de oportunidades laborales de las personas con discapacidad en el sector empresarial; estas fases exponen las pautas que rigen el proceso y facilitan el cumplimiento del objetivo:

Fase Uno. Identificación de la oferta laboral: identificar la oferta laboral en el sector de las medianas y grandes empresas, ubicadas en un territorio, estableciendo los cargos ocupacionales susceptibles para la población en condición de discapacidad.

Fase Dos. Sensibilización empresarial: sensibilizar a los empresarios del país, para que asuman con Responsabilidad Social Empresarial la inclusión laboral de personas con discapacidad, a fin de propiciar espacios informativos empresariales que muestren interés y disposición de participar en el programa, estableciendo condiciones que permitan la vinculación de población con discapacidad dentro de la nómina de trabajadores.

Fase Tres. Inclusión laboral “de la invisibilidad a la visibilidad”: establecer estrategias para garantizar la permanencia de vinculación laboral de personas con discapacidad, por medio de la formación continua de este grupo poblacional.

Con la creación de estos espacios de inclusión laboral, se demuestra que vincular las personas en condición de discapacidad, en procesos dignos, bien sea como empleados o independientes es viable y de impacto positivo para las economías locales en la producción de bienes y servicios. Asimismo, al vincular a esta población a sus recursos humanos, el empresario se beneficia en un personal comprometido y responsable, mejor clima laboral, excelente imagen corporativa, oportunidad de posicionamiento en el mercado, además ayuda a contribuir al desarrollo humano de esta población afectando de manera real al desarrollo social del país.

El abordar la problemática de la población en condición de discapacidad desde un enfoque de Responsabilidad Social es una alternativa viable que no solo contribuye a mejorar la calidad de vida, sino que se optimiza un capital humano invisibilizado y de importancia para las economías locales.

A manera de conclusión

Dar claridad al concepto de discapacidad, resulta fundamental para las acciones enfocadas a dar solución a la problemática de exclusión social que enfrenta la población en condición de discapacidad. Esto implica que la integración de los actores sociales (Estado, empresa, universidad y sociedad civil) en su actuar, articulen procesos que favorezcan la inclusión social y el desarrollo de infraestructura para la movilidad de este grupo poblacional.

Desde el Estado, la implementación de políticas públicas es una herramienta eficaz en el goce efectivo de los Derechos Humanos de la población en situación de discapacidad, pues el Estado debe proteger el libre e igualitario acceso a las acciones de promoción, protección y recuperación de la salud y de la rehabilitación del individuo. Desde la empresa, como parte de su Responsabilidad Social debe implementar programas de inclusión laboral adaptando escenarios a las condiciones de esta población, a fin de propiciar procesos productivos en condiciones de competitividad, de tal forma que las iniciativas empresariales se posicionen en el mercado, garantizando a las personas y sus familias la seguridad económica, social y ambiental. Desde la universidad, el acceso a la educación desarrolla la igualdad de oportunidades de los estudiantes

con discapacidad a la hora de acceder a una educación plena en igualdad de condiciones; y, por último, desde la sociedad civil, el reconocimiento de estas personas como actores sociales con derechos y potencialidades es avanzar hacia el logro del desarrollo sostenible de la comunidad y, por ende, de un país.

Finalmente, se tiene claro que, con una formación adecuada, una buena adaptación del entorno y, sobre todo, una organización social, basada en la integración y la cooperación se puede aprovechar todo el potencial que tienen las personas con discapacidad, expandiendo así las libertades del individuo y, por tanto, su desarrollo.

Referencias bibliográficas

- Lorenzo García, R. (2003). *El futuro de las personas con discapacidad en el mundo: desarrollo humano y discapacidad*. Madrid, España: Fundación ONCE.
- Mayorga Ospina, P., y González, J. (2001). *Responsabilidad social de la empresa: elementos teóricos y experiencias*. Bogotá, Colombia: Fundación Corona.
- Monguí Monsalve, M. M. (2009). *Análisis socio-ocupacional de personas con discapacidad “Asociación de Discapacitados de Piedecuesta” —ASODISPIE— (Santander-Colombia)* (tesis de pregrado). Escuela de Trabajo Social, Facultad de Ciencias Humanas, Universidad Industrial de Santander, Santander, Colombia.
- Ministerio de Salud. (2004). *La discapacidad en Costa Rica: situación actual y perspectivas*. San José, Costa Rica: Organización Panamericana de la Salud.
- OMS. (2001). *Documentos institucionales de salud: clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud*. Madrid, España: Grafo.
- _____. (2005). *Estrategia para la rehabilitación, la igualdad de oportunidades, la reducción de la pobreza y la integración social de las personas con discapacidad. Documento de posición conjunta*. Ginebra, Suiza: OMS.
- Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Madrid, España: Grupo Editorial Cinca.
- Vallaes, F., Cruz, C. y Sasía, P. (2009). *Responsabilidad Social Universitaria: Manual de Primeros Pasos*. México D.F., México: McGraw-Hill Interamericana.
- Yepes López, G., Peña Coñazos, W., y Sánchez, L. F. (2007). *La Responsabilidad Social Empresarial. Fundamentos y aplicación en las organizaciones de hoy*. Bogotá, Colombia: Universidad Externado de Colombia.

Yankovic Nola, B. (2008). *La Discapacidad en el cine: entre la Marginalidad y la Inclusión* (tesis de pregrado). Facultad de Educación, Universidad Mayor, Santiago, Chile.

Zarate Rueda, R. (2007). *Formulación de la Política Pública para personas en situación de discapacidad en el Municipio de Bucaramanga*. Santander, Colombia: Alcaldía de Bucaramanga: Secretaria de Desarrollo Social, Universidad Industrial de Santander (UIS).