
CAPÍTULO 1

SEMÁNTICAS EMERGENTES DE LA INCLUSIÓN LABORAL: ENTRE LA LUCHA, EL ESTIGMA Y EL DESCONOCIMIENTO. LA EXPERIENCIA INCI

EMERGING SEMANTICS OF LABOR INCLUSION: BETWEEN STRUGGLE, STIGMA, AND IGNORANCE. THE INCI EXPERIENCE

Andrea del Pilar Arenas

Psicóloga. Magíster en Intervención Social. Docente de la Escuela de Ciencias Sociales, Artes y Humanidades (ECSAH). Líder del Grupo de Investigación Desarrollo Sociocultural Afecto y Cognición. Líder del Semillero Discapacidad Afecto y Cognición. Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD).

andrea.arenas@unad.edu.co

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7920-0424> - Colombiana

Gloria Esperanza Castellanos García

Psicóloga. Magíster en Educación y Desarrollo Humano. Docente de la Escuela de Ciencias Sociales, Artes y Humanidades (ECSAH). Líder del Semillero Integralidad Sociofamiliar. Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD).

gloria.castellanos@unad.edu.co

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0775-4959> - Colombiana

Resumen

La inclusión laboral de personas que tienen discapacidad se evidencia como un tema de creciente interés que requiere investigación y abordajes diversos en el contexto colombiano. El presente texto da cuenta de los resultados iniciales del estudio titulado “Inclusión y autonomía laboral: experiencias de personas con discapacidad visual”, un estudio de caso múltiple que surge como producto de la alianza entre la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD) y el Instituto Nacional para Ciegos (INCI). Se desarrolla desde un enfoque de investigación cualitativo cuya finalidad instrumental es la comprensión contextualizada de las problemáticas. Los participantes son un grupo de profesionales expertos en inclusión vinculados al INCI y un grupo de personas que presentan discapacidad visual laboralmente activas de la ciudad de Ibagué. Los resultados presentados dan cuenta de la primera fase de desarrollo relacionada con el reconocimiento de la experiencia INCI en torno a la inclusión laboral, para el posterior diseño, validación y pilotaje de un instrumento estandarizado que posibilite el reconocimiento de la problemática desde la voz de los actores sociales. La narrativa de los expertos da cuenta de la importancia de reconocer la inclusión en términos normativos y prácticos trascendiendo los estigmas y las barreras que excluyen a las personas que presentan discapacidad visual a causa de los prejuicios de una sociedad capacitista.

Palabras clave: discapacidad, discapacidad visual, estigma, experiencia, inclusión laboral.

Abstract

The labor inclusion of people with disabilities is a topic of growing interest that requires research and diverse approaches in the Colombian context. The text presents the initial results of the study entitled Inclusion and labor autonomy: experiences of people with visual impairment, a multiple case study, which arises because of the partnership between the Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD) and the National Institute for the Blind (INCI, National Institute for the Blind). It is developed from a qualitative research approach whose instrumental purpose is the contextualized understanding of the problem. The participants are a group of professional experts in inclusion linked to the INCI and a group of visually impaired people working in the city of Ibagué. The results presented here show the first phase of development related to the recognition of the INCI experience on labor inclusion, for the subsequent design, validation and piloting of a standardized instrument that enables the recognition of the problem from the voice of the social actors. The narrative of the experts shows the importance of recognizing

inclusion in normative and practical terms, transcending the stigmas and barriers that exclude people with visual impairment due to the prejudices of an enabling society.

Keywords: disability, experience, stigma, visual impairment, work inclusion.

Introducción

La comprensión de la discapacidad, su teorización y abordaje han evolucionado en las últimas décadas, transitando de un modelo de prescindencia y médico rehabilitador a un modelo social cuyo devenir existencial no da cuenta de un proceso aislado de la realidad que se sitúa exclusivamente en el orden del decir (Arenas et al., 2020). Resulta evidente que dichos modelos están impulsados e interrelacionados con los acontecimientos históricos, culturales, políticos, sociales y económicos de la época. En este contexto, vale la pena resaltar cómo hacia los años setenta y ochenta del siglo veinte se empiezan a gestar movimientos sociales integrados por colectivos de personas desfavorecidas, con el propósito de visibilizar las situaciones de discriminación, exclusión y marginación que experimentan, con la finalidad de exigir la reivindicación de sus derechos de manera igualitaria.

Surge entonces un hito importante que impulsa un giro emancipador para las personas que presentan discapacidad, quienes empiezan a reclamar sus derechos de reivindicación y toma de decisión autónoma, rechazando la institucionalización que hasta ese momento los excluía socialmente por su inclusión en programas de rehabilitación, convirtiéndose estas acciones en una oportunidad coyuntural para liberarse de cualquier clase de dependencia o subordinación estructural, por lo que empieza a tomar fuerza la perspectiva de los derechos humanos, que se constituye en el enclave de las premisas oportunas y necesarias para traspasar los límites que hasta ese momento signaban a quien presentaba discapacidad, situándolo ahora en la sociedad como ciudadano legítimo.

De este modo se va consolidando el modelo social de abordaje de la discapacidad y se empieza a ver cómo la problemática no se centra en el individuo de manera exclusiva, sino que su núcleo está en la sociedad que lo rodea y, por tanto, en el entorno que lo rechaza o lo acoge; proscenio que da pie al surgimiento de los Principios Fundamentales de la Discapacidad y, de ahí en adelante, a la consolidación de una serie de normativas de índole internacional para reivindicar los derechos de las personas que tienen discapacidad, cuyo contenido latente es pasar de ser sujetos de dependencia y protección a sujetos de derechos, ciudadanía y acción (Damiani Pellegrini, 2023).

Ahora bien, dichos logros en materia legislativa, interpretativa y contextual no han sido suficientes, por lo menos en Colombia, para que las personas que presentan discapacidad gocen de sus derechos en igualdad de condiciones, dado que aún experimentan, en la mayoría de los casos, luchas, estigmas, barreras y el desconocimiento de una sociedad que los relega al no ser, de tal manera que el esfuerzo por lograr una plena inclusión debe estar orientado a la eliminación, o al menos a la disminución continua de los obstáculos ideológicos, físicos y ambientales que limitan la accesibilidad y participación del sujeto en la sociedad, más cuando se reconoce que Colombia es un país diverso pero inequitativo en donde las políticas no se han centrado desde la comprensión de una descentralización diferencial.

Una clara muestra de ello es la realidad que experimentan muchas personas en el contexto del trabajo; de acuerdo con lo referido por la Organización de las Naciones Unidas (2022), siete de cada diez personas que tienen discapacidad no buscan empleo ni trabajan, padeciendo en algunos casos largos períodos de inactividad y en otros la necesidad de aceptar trabajos en la informalidad, lo que hace que sus ingresos sean inferiores a los de otros trabajadores, carezcan de cobertura laboral y seguridad social, incrementando así su riesgo de vulnerabilidad. Siguiendo los datos de la ONU, estas barreras laborales aparecen a una edad temprana, por lo que los jóvenes con discapacidad de edades entre 15 y 29 años tienen hasta cinco veces más probabilidades de estar fuera del sistema educativo y laboral que sus compañeros que no tienen discapacidad.

En tal sentido, promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad se convierte en un desafío y una necesidad que además de imperativa es impostergable, toda vez que el trabajo en la vida del hombre se concibe como un elemento trascendental de su ser, que le confiere valía y satisfacción personal permitiéndole formar parte de un sistema organizacional que le da un estatus productivo y económicamente activo. Es la labor que ejerce y su contexto lo que facilita la interacción y le permite ser parte de..., es decir, pertenecer a un grupo privilegiado por la posibilidad de satisfacer sus necesidades a través de la remuneración que puede recibir de acuerdo con la tarea ejecutada. Ahora bien, tal y como se viene describiendo, no ocurre así con las personas que presentan discapacidad, y especialmente discapacidad visual [población en la que se centra el ejercicio investigativo del cual surge el presente texto], a quienes, por tener una “limitación”, se les niega la posibilidad de ser parte del sector productivo, castrando en cierta medida su posibilidad de avanzar hacia la realización personal.

Al respecto la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2015), ha definido un compromiso de largo aliento para promover a nivel institucional y empresarial el trabajo decente, digno e igualitario que dé cuenta de una verdadera justicia social al reconocer

que el trabajo se convierte en una fuente de satisfacción y en un derecho para ganarse la vida, en un espacio inclusivo, accesible y con la disposición institucional para su ejecución, compromiso que aún dista de la realidad, toda vez que en algunas regiones las brechas son cada vez mayores y la falta de accesibilidad, adaptación a los entornos laborales para que sean inclusivos y aun los prejuicios de los miembros de la organización están en proceso de superación.

En el contexto colombiano, si bien existe la intención de vincular personas con discapacidad al mundo del trabajo, vale la pena tener en cuenta, por ejemplo, que en el año 2013 se desarrollaron 13 foros empresariales en todo el territorio nacional a partir de los cuales se logró la aplicación de 335 encuestas a partir de las cuales se estableció que 90% de los empresarios están dispuestos a contratar personas con discapacidad; sin embargo, solo 8% de aquellos refirió que vincularían personas con discapacidad visual, siendo esta una clara muestra del estigma frente a dicha población y del desconocimiento de los aspectos legislativos y normativos que promueven la inclusión (Castillo Villota et al., 2015). Estas estadísticas no son muy alentadoras, quizá por las diversas adecuaciones y cambios en la cultura organizacional que se deben asumir y las representaciones sociales que se tienen frente a la discapacidad visual.

Es así como surge el interés de la investigación que aquí se expone, orientado al reconocimiento de la inclusión y la autonomía laboral de las personas con discapacidad visual como un interés relevante a nivel interdisciplinar, que dignifica la naturaleza humana (Cabrera, 2002), superando la mirada asistencialista y heterónoma, y anulando la exclusión, el estigma y la discriminación de este grupo poblacional como un esfuerzo de acción conjunta interinstitucional entre el Instituto Nacional para Ciegos (INCI) y la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD).

En consonancia, se presenta la experiencia de un grupo de profesionales expertos del INCI y su percepción frente a los procesos de inclusión laboral que por años han estado marcados por una lucha constante entre el estigma y el desconocimiento, aspectos que han incidido en términos del reconocimiento de las capacidades de las personas con discapacidad visual y sobre los ajustes razonables que facilitan la autonomía y, por ende, la inclusión, siendo esta la fase inicial exploratoria de un proceso investigativo de largo aliento que tiene como fin comprender el proceso de inclusión y autonomía laboral desde la experiencia de un grupo de personas con discapacidad visual de la ciudad de Ibagué.

Develando la conjunción estigma-discapacidad desde la inclusión laboral

La discapacidad en tanto constructo se inserta en una estructura social que interpela la condición humana del sujeto catalogado como *disabled* [discapacitado], quien halla interrogada constantemente su identidad, exiliando en cierta medida la posibilidad de gozar una vida con sentido a causa de la descalificación imperante que clasifica los cuerpos como normales-anormales y, por tanto, dignos-rechazados. Ello interviene en la generación de oportunidades para acceder y participar en la trama social, al punto que, como lo menciona Ferrante (2020), la existencia termina convertida en un terreno de disputa con y contra otros a causa de los prejuicios que han sido perpetuados.

En tal sentido, el ideal de inclusión ha estado permeado por la lucha constante que asume la persona con discapacidad en los ámbitos donde se desarrolla e interactúa. En palabras de Oviedo-Cáceres et al. (2022), los ámbitos o escenarios más críticos son el educativo y el laboral, dado que son aquellos en los que la persona enfrenta más barreras, desconocimiento, temores, estereotipos, prejuicio y discriminación. Así, la inclusión laboral sigue siendo una situación problemática, pese a los esfuerzos que se vienen desarrollando en materia normativa (Morato y Zambrana, 2022).

Una de las raíces de dicha problemática se halla en el estigma, definido teóricamente como un atributo o rasgo que vincula a una persona con un estereotipo indeseable, es decir, con una imagen socialmente construida, la cual, al ser compartida, desencadena una serie de obstáculos para la persona estigmatizada, cuyo efecto es la exclusión, justamente por la evaluación negativa que recibe del exterior y el subsecuente rechazo (Espinosa, 2024). Situación que se hace latente en el contexto del trabajo, puesto que el imaginario colectivo en torno a la discapacidad está determinado por aquello que se espera que la persona pueda hacer y que posiblemente no será capaz a causa de su condición. Si bien la inclusión laboral es vital para construir organizaciones más diversas y, por ende, sociedades más justas, igualitarias y equitativas, en el contexto del trabajo persisten estigmas que deben ser derribados, lo que supone un desafío constante a nivel empresarial (Sanclemente Ibáñez, 2021).

En tal sentido, es posible pensar que el estigma está construido sobre los paradigmas capacitistas en torno a la autosuficiencia, autoeficacia y autonomía en términos económicos, productivos y sociales, rechazando la diversidad psicosocial, sensorial y corporal e imponiendo sobre el sujeto con discapacidad unas expectativas de no cumplimiento que generan un escollo en el sentido y significado de su existencia (Potesta Cortez, 2022), por lo que, tomando como referencia el contexto del trabajo, en coherencia

con los objetivos de la investigación, es posible identificar algunos estigmas propios del entorno laboral y que develan la conjunción entre las variables sobre las cuales se desarrolla el proceso de indagación:

En primer lugar se halla el estigma de la productividad, es común evidenciar una percepción compartida en torno al bajo nivel de productividad en una empresa tras la vinculación de un sujeto con discapacidad por la limitación de habilidades; en segundo lugar se encuentra el estigma de dependencia; existe una creencia generalizada a partir de la cual una persona con discapacidad requiere apoyo y ayuda permanente, lo que limita su desarrollo autónomo y refuerza la concepción de sujeto de protección y no de derechos; en tercer lugar se encuentra el estigma de los costos que ocasiona la contratación de una persona con discapacidad, esto se relaciona con los ajustes razonables que debe implementar el empleador en pro de la adaptación del sujeto a los espacios físicos, materiales e inmateriales de trabajo, los cuales son percibidos como costosos; en cuarto lugar, se hace referencia al estigma de menor competencia, erróneamente se percibe que una persona con discapacidad tiene un nivel de competencia inferior al de los trabajadores sin discapacidad; en quinto lugar se encuentra el estigma de incapacidad para desarrollar tareas y actividades específicas, existen imaginarios relacionados con la inhabilidad de las personas con discapacidad para realizar tareas que exigen altos niveles de detalles, especificidad y concentración. En sexto lugar está el estigma del riesgo, el cual se evidencia desde dos aristas; por un lado, la percepción de que la persona con discapacidad puede estar expuesta a mayores riesgos en el trabajo y, por otro, la concepción de que en sí misma la persona con discapacidad constituye o representa un riesgo para la seguridad del entorno laboral; en séptimo lugar se hace referencia al estigma de lástima, directamente vinculado con el trato y las relaciones interpersonales; este estigma traspasa los límites del respeto y se instala en el terreno de la minusvalía y el no-poder, lo que incide en la dignidad del sujeto; en octavo lugar se encuentra el estigma de limitación para el ascenso; en el contexto organizacional erróneamente se cree que una persona con discapacidad tiene oportunidades limitadas de desempeñar cargos de alto nivel y desarrollarse profesionalmente; en el noveno lugar se halla el estigma de rotulado, hace referencia a las etiquetas que comúnmente se le atribuyen al sujeto con discapacidad a causa de los prejuicios, limitando así las expectativas frente a su desarrollo; finalmente, está el estigma del desconocimiento, aquel que surge por la falta de comprensión y un conocimiento certero frente al abordaje de la discapacidad desde una postura de derechos que posibilite la eliminación de estereotipos característicos de una sociedad capacitista.

Inclusión laboral de las personas con discapacidad en Colombia: marco normativo

En los últimos años Colombia ha tenido avances significativos frente a la reforma y expedición de leyes, normas y políticas desde un marco constitucional que promueva la inclusión laboral de las personas con discapacidad, las cuales han sido complementadas y reforzadas a través de los preceptos promulgados en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) aprobada en 2009 mediante la Ley 1346 de 2009 y ratificada por Colombia en 2011. En ella se explicita la responsabilidad de los Estados de establecer sistemas y mecanismos claros para garantizar el ejercicio de los derechos de la población con discapacidad de tal manera que su condición no sea motivo de discriminación. Específicamente el artículo 27º de la citada convención establece la importancia de que los Estados puedan reconocer el derecho de la persona con discapacidad a trabajar en condiciones igualitarias con los demás.

En ese orden, el gobierno nacional avanzó en la creación de mecanismos a través de los cuales se pudiera lograr la garantía, en igualdad de oportunidades, de los derechos de dicho colectivo y los materializó de alguna manera con la promulgación de la Ley 1618 de 2013, en donde se determina el compromiso y las responsabilidades de cada sector, en términos de favorecer las condiciones de atención para las personas con discapacidad. Ello llevó a la adopción de estrategias inclusivas, la generación de acciones afirmativas y la definición de ajustes o adaptaciones razonables cuyo fin fuera siempre la eliminación de las formas latentes de discriminación de una persona a causa de su discapacidad, lo que indefectiblemente requiere la generación de acciones y programas desde los cuales se promuevan las obligaciones y beneficios de los trabajadores con discapacidad desde el precepto de la garantía de sus derechos.

En razón de este movimiento de ordenamiento jurídico y normativo, el Estado colombiano se vio obligado a pensar en una estructura organizativa que diera respuesta a lo establecido por la Convención, y se aprueba entonces la Ley 1145 del 2007, que establece el Sistema Nacional de Discapacidad, así como el mecanismo de coordinación de los diferentes actores, con diversos niveles de actuación desde lo nacional hasta lo local, contemplando aquellos que intervienen en la “integración social” de la población, en el marco de los derechos humanos.

Desde la mencionada Ley 1145 de 2007 también se establecen los principios generales que deben orientar la política pública nacional para la discapacidad, consolidada bajo

el enfoque de derechos, la cual se formula y aprueba a través del Consejo de Política Económica y Social mediante el CONPES 166, adoptando así, en 2013, una política construida de manera participativa, tomando como base la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) y el modelo social, proceso que deja atrás la anterior política [CONPES 80 de 2004], la cual para abordar la discapacidad promovía el enfoque de manejo social del riesgo.

Volviendo a la Ley 1618 de febrero de 2013, mediante la cual se asegura y garantiza el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, en su artículo 13 -derecho al trabajo- y en coherencia con el artículo 27 de la Ley 1346 de 2009, se establece que es el Ministerio de Trabajo *o quien haga sus veces*, junto con las demás entidades competentes, quienes establecerán algunas medidas y expedirán algunos decretos que reglamenten dicho artículo, siendo así como unos años más tarde se aprueban los decretos 2011 de 2017, el decreto 2177 de 2017 y el decreto 392 de 2018.

Decreto 2011 de 2017. Establece para el sector público el porcentaje de contratación de personas con discapacidad, aplicable en entidades del Estado en sus tres ramas del poder público, tanto a nivel nacional como departamental, distrital y municipal.

Decreto 2177 de 2017. A través del cual se gesta el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad y se explicitan disposiciones relacionadas con su funcionamiento, siendo su fin el de coordinar las acciones que adelante el sector privado coadyuvando a la inclusión social, laboral, productiva y social de las personas con discapacidad, mismas que deben estar orientadas a la formación para el trabajo, la producción y el empleo.

Decreto 392 de 2018. Establece los incentivos en los procesos de vinculación de personas con discapacidad, en licitación pública y en concursos de méritos, incentivando el sistema de preferencias a favor de las personas con discapacidad. Refiere que las entidades estatales otorgarán 1% del total de puntos establecidos en los pliegos de condiciones a aquellos proponentes que acrediten en su planta de personal la incorporación de trabajadores con discapacidad.

En esta misma línea, sobre el acceso al empleo, la Ley 361 de 1997 estableció los mecanismos de integración social de las personas con discapacidad, mencionando explícitamente los aspectos de integración laboral en el capítulo IV del título segundo. Con esto lo que se esperaba era evitar la discriminación por situaciones de discapacidad, mediante la figura de estabilidad laboral reforzada; sin embargo, hoy día es una de los principales obstáculos de acceso al mercado laboral para las personas con discapacidad, puesto que los empleadores ven en la contratación de este colectivo un riesgo, pues entienden la normativa de protección laboral como una gran dificultad para dar por

terminado un contrato, auncuando medien causales justificadas y existan beneficios tributarios que motiven la contratación de esta población.

Sin duda los referentes normativos que se han promulgado hasta la fecha constituyen un importante avance para la inclusión laboral y la concientización de las empresas acerca de la necesidad de tener una política inclusiva que garantice el acceso al empleo. Sin embargo, se requiere ir más allá, planteando para las empresas obligaciones claras, así como garantías tanto par trabajadores como para empleadores a fin de que se busque en todos los casos la mitigación de las barreras para lograr una participación y accesibilidad digna y en igualdad de condiciones. Para esto se deben identificar las barreras que se presentan, teniendo en cuenta un enfoque territorial, que contribuya a la formulación de propuestas reglamentarias necesarias y contextualizadas para la efectividad de los derechos de este colectivo en el campo laboral, toda vez que al respecto median variables sociales, culturales, políticas y económicas, puesto que, por dar un ejemplo, no es lo mismo una realidad de un municipio de categoría 6 o 5 que uno de categorías 1, 2, 3 o 4 en términos de oportunidades, creación de empresa o de ofertas laborales, entre otros.

Método

La investigación se realiza tomando como soporte los preceptos de la investigación cualitativa, dado el propósito inicialmente trazado y que está relacionado con la comprensión y percepción del proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad visual. En tal sentido, se busca la interpretación de la realidad desde una postura contextualizada que en la voz de los actores sociales posibilite articular teoría y práctica, viabilizando la emergencia de categorías de estudio que trasciendan los límites normativos y literarios.

De acuerdo con lo anterior, el presente documento da cuenta del desarrollo de la fase inicial del proceso de investigación a partir del cual el equipo investigador desde un ejercicio exploratorio reconoce desde una referencia particular [la experiencia INCI] la temática de estudio. Así, el propósito consistió en recopilar información relevante para el diseño, validación y pilotaje de un instrumento estandarizado que posibilite la replicabilidad del estudio en otras regiones del contexto nacional.

Lösch, Rambo y Ferreira (2023) refieren que la exploración se constituye en la fase primigenia de un proceso de investigación de largo aliento a partir de la cual se busca llegar al descubrimiento de pruebas, afirmaciones y experiencias que sirvan de fundamento para el desarrollo de un nivel de profundidad investigativo posterior sin deter-

minar conclusiones anticipadas. En consonancia con la literatura existente, el tipo de exploración que se realizó es el denominado investigación a través de expertos. En esta línea, autores como Coronel-Carvajal (2023) mencionan que la investigación a través de los expertos es una forma directa y precisa de recopilar información debido a que los profesionales o expertos son personas que se especializan en un área y, por tanto, se puede tener conocimiento sobre la situación problemática actual, los cambios que se han generado, las prioridades, los obstáculos en torno al tema, las acciones que se han realizado, entre otras. Así, para el proceso exploratorio a partir del cual se reconoció la experiencia INCI en torno al tema de estudio relacionado con la inclusión laboral de personas con discapacidad visual, se contó con la participación de dos profesionales expertos en discapacidad visual, cuyos perfiles y experiencia se referencian en la tabla 1.

Tabla 1. Perfiles equipo profesionales INCI

Perfil académico	Experiencia laboral	Área institucional
Psicóloga	22 años	Gestión interinstitucional* investigación
Terapeuta ocupacional	26 años	Gestión interinstitucional* investigación

Fuente: elaboración propia

El levantamiento de información se hizo mediante el desarrollo de una entrevista de enfoque a partir de la generación de un escenario de discusión en la que se logró el reconocimiento de los imaginarios colectivos y los conocimientos compartidos entre los participantes, tal y como lo menciona Sánchez (2022), estableciendo un continuo comunicativo participante-participante y participante-moderador, lo que posibilitó recabar información específica de profesionales con experiencias similares sobre el tema de indagación.

El procesamiento de la información se hizo a partir de un análisis de datos no-numéricos buscando entender los conceptos y opiniones de los participantes a partir de un proceso sistemático que posibilitó la descripción de los componentes de las unidades de información o categorías comprendiendo su significado. Así, se efectuó un análisis temático cuyo proceso consistió en la identificación, organización y estudio de patrones recurrentes, temas y subtemas, clasificando los elementos informacionales recopilados a través de la implementación de la entrevista de enfoque.

Resultados

Tomando como referencia los propósitos de la investigación y la fase inicial del proceso desarrollado, a continuación se describen los resultados que dan cuenta del panorama general de la inclusión laboral de personas con discapacidad visual en Colombia desde la perspectiva de la experiencia institucional de los profesionales del INCI.

Panorama general de la inclusión laboral: la experiencia INCI

El proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad visual en Colombia es un tema de creciente relevancia y urgencia. A pesar de los avances en legislación y políticas públicas orientadas a promover oportunidades en igualdad de condiciones, aún existen numerosas barreras que impiden una plena inclusión de este grupo en el mercado laboral, pese al establecimiento de normas para garantizar el ejercicio pleno de sus derechos, incluyendo el derecho al trabajo. En tal sentido, la implementación de la normativa enfrenta desafíos significativos, como la falta de accesibilidad en los entornos laborales y la escasa sensibilización de empleadores y compañeros de trabajo.

Uno de los grandes obstáculos existentes es la falta de accesibilidad en los lugares de trabajo. Muchas empresas no cuentan con los ajustes razonables necesarios para que una persona que tiene discapacidad visual pueda desempeñar sus funciones de manera eficiente. Esto incluye desde la adecuación de **software** y **hardware** accesible hasta la señalización en Braille y la disponibilidad de materiales de trabajo en formatos accesibles. Además, la capacitación del personal en el uso de estas tecnologías es esencial para asegurar una inclusión efectiva y productiva.

Por otro lado, la sensibilización y educación de empleadores y compañeros de trabajo son fundamentales para romper con los prejuicios y estereotipos que muchas veces dificultan la contratación de personas con discapacidad visual. Programas de formación y concienciación pueden ayudar a crear un ambiente laboral inclusivo y respetuoso, donde se valore la diversidad y se reconozcan las capacidades y talentos de cada individuo.

El estigma y la discriminación laboral hacia las personas con discapacidad visual constituyen barreras significativas para la formación, la inclusión y la equidad en el ámbito laboral. A menudo estos prejuicios se manifiestan en actitudes negativas y suposiciones erróneas sobre las capacidades y competencias de estas personas. Esta situación no solo limita sus oportunidades educativas y laborales, sino que también afecta su autoestima

y bienestar emocional. A pesar de los avances legislativos y las políticas públicas destinadas a promover la igualdad de oportunidades, muchas personas con discapacidad visual aún enfrentan barreras importantes para acceder a empleos dignos y estables. Las actitudes negativas y los prejuicios sobre las capacidades y habilidades de estas personas limitan sus oportunidades laborales y esto conduce a un ciclo de exclusión.

Así mismo, otro desafío importante es la falta de educación y sensibilización en torno a la discapacidad visual; muchos empleadores y compañeros de trabajo desconocen los ajustes razonables que pueden facilitar el desempeño laboral de una persona con discapacidad visual, como el uso de softwares especializados o adaptaciones en el entorno físico. Esta falta de conocimiento puede llevar a la subestimación de las capacidades de las personas con discapacidad visual y a la creencia errónea de que estas no pueden ser tan productivas como sus pares sin discapacidad.

Además, es fundamental promover una cultura organizacional inclusiva y accesible. Las empresas deben ser proactivas en la creación de entornos de trabajo que no solo cumplan con las normativas legales, sino que también fomenten la diversidad y la inclusión. Esto incluye la implementación de políticas de no discriminación, la capacitación continua sobre inclusión y accesibilidad, y el compromiso de ofrecer oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional para todos los empleados. La inclusión laboral de las personas con discapacidad visual no solo es una cuestión de justicia social, sino que también puede aportar una perspectiva valiosa y diversa al entorno profesional, beneficiando así a toda la organización.

La formación laboral de las personas con discapacidad visual se convierte en la herramienta fundamental para el acceso al mundo laboral, ya que es necesario que estas personas desarrollen competencias que les permitan acceder, mantener y desempeñarse satisfactoriamente en el contexto de trabajo. Estas personas deben ser empoderadas con las competencias necesarias que les permitan superar la brecha en términos de acceso y permanencia en el contexto laboral, generar espacios de inclusión dentro y fuera del entorno laboral, en el marco de ser reconocidos socialmente con igualdad de oportunidades.

Al respecto, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) ha desempeñado un rol relevante en la formación para el trabajo de personas con discapacidad visual. Reconociendo la importancia de la inclusión y la igualdad de oportunidades, el SENA ha desarrollado programas y cursos específicamente pensados para atender las necesidades de este grupo poblacional. Estos programas no solo buscan proporcionar habilidades técnicas y profesionales, sino también fomentar la autonomía y el empoderamiento de las personas con discapacidad visual.

La formación para el trabajo impartida por el SENA está diseñada para ser altamente práctica y orientada al mercado laboral. Los instructores trabajan de cerca con las personas que presentan discapacidad visual para identificar sus fortalezas y áreas de interés, adaptando los programas de formación a sus necesidades específicas. Esto incluye desde cursos de informática y administración hasta capacitaciones en oficios técnicos y artesanales. El objetivo es dotar a los estudiantes de las competencias, habilidades y destrezas necesarias para acceder a oportunidades laborales dignas y sostenibles.

Además, el SENA también colabora con empresas y organizaciones para fomentar la inclusión laboral de sus egresados. Realiza sensibilizaciones y capacitaciones en las empresas para promover un entorno de trabajo inclusivo y accesible. De esta manera, no solo se facilita la inserción laboral de las personas con discapacidad visual sino que también se contribuye a una sociedad más equitativa y justa, donde todos tienen oportunidad de desarrollar su potencial y contribuir al desarrollo del país.

Así mismo, en la experiencia se ha evidenciado que las habilidades socioemocionales son relevantes para las personas con discapacidad visual. Estas incluyen la capacidad para identificar y gestionar las emociones propias y ajenas, establecer relaciones interpersonales positivas, tomar decisiones de modo responsable y manejar situaciones de manera constructiva. Para las personas con discapacidad visual el desarrollo de estas competencias puede ser un factor determinante en su capacidad para incluirse y desenvolverse adecuadamente en diversos contextos sociales y profesionales. Uno de los principales beneficios de fomentar las habilidades socioemocionales en personas con discapacidad visual es la mejora de su autoestima y autoconfianza. Al aprender a manejar sus emociones y a comunicarse efectivamente, estas personas pueden enfrentar los desafíos cotidianos con mayor seguridad y resiliencia. Además, las habilidades socioemocionales facilitan la creación de redes de apoyo ya que permiten establecer y mantener relaciones afectivas y de amistad, lo cual es fundamental para el bienestar emocional y mental.

Por otra parte, los empresarios tienen un rol relevante en la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual ya que tienen el poder y la responsabilidad de crear un entorno de trabajo inclusivo y accesible para todos. Para empezar, es esencial que los empresarios comprendan las capacidades y potencialidades de las personas con discapacidad visual, más allá de sus limitaciones. Esto implica proporcionar oportunidades de formación y desarrollo profesional, así como adaptar los puestos de trabajo y las herramientas necesarias para que estos empleados puedan desempeñar sus funciones de manera efectiva.

Al respecto, se considera que una de las acciones que los empresarios pueden tomar es implementar tecnologías especializadas que faciliten la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual, su autonomía y productividad. Además, es fundamental promover una cultura empresarial inclusiva, donde se fomente la empatía y el respeto hacia las diferencias. Los programas de sensibilización y formación para el personal pueden ser muy útiles para derribar prejuicios y estigmas asociados a la discapacidad visual. La percepción de los empresarios sobre la productividad de las personas con discapacidad visual en Colombia ha estado influenciada por una serie de mitos y estereotipos que dificultan la inclusión laboral de este grupo. Muchos empresarios tienden a subestimar las capacidades y habilidades de las personas con discapacidad visual, asumiendo erróneamente que su productividad será menor que la de sus compañeros sin discapacidad. Esta percepción se ve reforzada por la falta de conocimiento y de experiencias previas trabajando con personas que tienen discapacidad visual, lo que crea una barrera significativa para su inclusión en el mercado laboral. Sin embargo, diversas investigaciones y experiencias han demostrado que las personas con discapacidad visual pueden ser tan productivas y eficientes como cualquier otro empleado, siempre y cuando se les proporcionen los ajustes razonables.

Para cambiar los imaginarios negativos y fomentar una mayor inclusión laboral se requiere que las empresas en Colombia implementen programas de sensibilización y capacitación sobre discapacidad visual. También es determinante promover políticas inclusivas que faciliten el acceso a las tecnologías especializadas y aseguren un entorno de trabajo accesible. Al adoptar estas medidas, los empresarios no solo podrán aprovechar el talento de personas con discapacidad visual sino que también contribuirán al logro de una sociedad más equitativa y diversa.

La intermediación laboral es otro factor por tener en cuenta. Las personas con discapacidad visual enfrentan barreras considerables para el acceso al empleo, observándose altas tasas de desempleo a pesar de los avances en legislación y políticas inclusivas mediante los cuales se establece un marco legal para promover la inclusión laboral. Sin embargo, su implementación efectiva sigue siendo un desafío, en gran parte debido a la falta de sensibilización y adaptación de los entornos laborales.

Las agencias de empleo tienen un rol importante en este proceso, ya que actúan como puente entre los empleadores y las personas con discapacidad visual. Estas agencias no solo deben facilitar la conexión entre ambas partes, sino también garantizar que los empleadores estén adecuadamente informados y preparados para acoger a personas con discapacidad visual en sus equipos de trabajo.

Es esencial que las agencias de empleo ofrezcan programas de formación que aborden asuntos como la accesibilidad y los ajustes razonables. Además, deben promover una cultura inclusiva que valore la diversidad y reconozca las capacidades y talentos de las personas con discapacidad visual. La intermediación laboral debe ir más allá del simple emparejamiento de candidatos y vacantes; debe incluir un seguimiento continuo para asegurar que las necesidades de los empleados sean atendidas y que los empleadores cumplan con las normativas de inclusión y accesibilidad.

Así mismo, es fundamental que las empresas y el gobierno trabajen conjuntamente para crear un entorno más inclusivo. Esto abarca no solo la contratación de personas con discapacidad visual, sino también la implementación de políticas de diversidad e inclusión que promuevan la igualdad de oportunidades. La educación y sensibilización en el lugar de trabajo son esenciales para derribar estigmas y prejuicios.

La corresponsabilidad de las personas con discapacidad visual en su inclusión laboral es un aspecto de vital importancia, que involucra a distintos actores de la sociedad, incluyendo el Estado, las empresas y la propia comunidad de personas con discapacidad visual. En primer lugar, el Estado tiene la responsabilidad de crear y aplicar políticas públicas que promuevan la inclusión laboral, garantizando que las leyes y normativas existentes se cumplan y que las barreras físicas y sociales sean eliminadas. Esto implica no solo la promulgación de leyes, sino también la implementación de programas de capacitación y sensibilización tanto para las personas con discapacidad visual como para los empleadores.

De acuerdo con el panorama descrito, y en coherencia con la experiencia institucional y las necesidades identificadas en algunos territorios, en cumplimiento a la “garantía del disfrute y ejercicio de los derechos de todos los grupos poblacionales, con énfasis en la atención de los actores diferenciales”, como lo establece el Plan Nacional de Desarrollo [PND] 2022-2026, *Colombia Potencia Mundial de la Vida*, a manera de resumen la tabla 2 agrupa las problemáticas en torno a la inclusión laboral de la población con discapacidad visual, siendo este el resultado de un trabajo en las regiones con la población ciega y con visión deficiente.

Tabla 2. Problemáticas identificadas en torno a la inclusión laboral

Situación problemática	Descriptores
Bajas competencias laborales	- Particularidades de los departamentos - Ausencia de procesos de formación
Problemas asociados a la empleabilidad	- Bajo acceso al Sistema de Formación Laboral - Débiles procesos de rehabilitación en movilidad que impiden el acceso a centros de formación - Insuficientes programas de alfabetización digital - Falta de hábitos laborales en algunas personas con discapacidad visual - Carencia de competencias básicas laborales previas a la formación para el trabajo - La población con discapacidad visual tiene dificultad para obtener una certificación por competencias - Los perfiles laborales de la población con discapacidad visual no han sido totalmente identificados - Desconocimiento de los encargados de los programas de intermediación laboral sobre las capacidades de las personas con discapacidad visual
Desconocimiento de empresarios sobre adaptación de puestos de trabajo	- Persisten prejuicios sociales en los empresarios para vincular laboralmente a personas con discapacidad visual - Pensar y asumir que las personas con discapacidad visual no son productivas

Fuente: elaboración propia

Conclusiones

En Colombia la inclusión laboral de personas con discapacidad visual aún está mediada por los estigmas, las barreras, el desconocimiento y la generalización de políticas y normas, lo que dificulta la aplicación y desarrollo contextual de estrategias reales que propendan por una calidad de vida y los bienestar del sujeto con discapacidad desde un enfoque de derechos; un claro ejemplo de ello es que de acuerdo con la narrativa de los participantes, no se tiene en cuenta la descentralización con enfoque diferencial en el momento de la asignación de recursos de modo que permita gene-

rar mayores oportunidades, por lo que no basta con definir los departamentos por categorías sino que se requiere entender la diversidad, el territorio y la diferencia en cuanto a condiciones y particularidades de los grupos poblacionales.

En la experiencia de los profesionales expertos del INCI vinculados al área de gestión interinstitucional e investigación se evidencia una pérdida paulatina de la confianza por parte de la población hacia los centros de intermediación laboral tanto públicos como privados, lo que se suma a la ausencia de procesos de rehabilitación que refuercen el desarrollo autónomo e independiente de las personas con discapacidad visual, quienes en un alto porcentaje dependen de un acompañante para sus desplazamientos, lo que incide en la permanencia y ejecución de actividades en ámbitos laborales.

Frente a la situación descrita, se recomienda que los programas por implementar contribuyan a disminuir las brechas que históricamente se han producido y que se complejizan más en algunos departamentos; para ello se considera importante aumentar las oportunidades laborales para la población con discapacidad (fortalecer competencias laborales y socioemocionales) mediante políticas nacionales y departamentales; aumentar la cobertura y calidad de la educación inclusiva haciendo mayor esfuerzo en las zonas rurales y poder definir estrategias que disminuyan la deserción escolar de la población con discapacidad; mejorar e implementar el servicio de habilitación y rehabilitación a la población con discapacidad; mejorar la accesibilidad y el acceso a procesos de educación, información y comunicación de la población con discapacidad en el territorio nacional; gestionar y promover el apoyo intersectorial para disminuir la brecha en materia de desempleo; promover e impulsar el teletrabajo (Ley 1221 del 16 de julio de 2008) y promover el trabajo formal [trabajo decente] a partir de la generación de políticas con enfoque diferencial.

Referencias

- Arenas, A., Castellanos-García, G., y Aldana-Porras, J. (2020). Ciudad física y ciudad representada: discapacidad, justicia espacial e innovación social / Physical and represented city: disability, spatial justice and social innovation. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(S11), 175-195. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4278344>
- Arias Sánchez, R. A. (2022). Algunos apuntes sobre los grupos focales en la investigación cualitativa. *Gnosis Wisdom*, 2(1), 20-28. <http://journal.gnosiswisdom.pe/index.php/revista/article/view/27/22>

Cabrera, F. (2002). Hacia una nueva concepción de la ciudadanía en una sociedad multicultural. Bartolomé, E. *Identidad y ciudadanía: Un reto a la Educación Intercultural*. https://www.google.com.co/books/edition/Identidad_y_ciudadan%C3%ADa/frpk7Q9Cq9MC?hl=es&gbpv=1&pg=PP9&printsec=frontcover

Castillo Villota, G. D. C., Escobar Ayala, G. P., Giraldo Alarcón, S. A., y Manrique Leal, M. P. (2015). *Inclusión laboral en personas con discapacidad visual*. Universidad Piloto de Colombia. <http://repository.unipiloto.edu.co/handle/20.500.12277/3039>

Coronel-Carvajal, C. (2023). Los objetivos de la investigación. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 27. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1025-02552023000100048&script=sci_arttext&lng=pt

Damiani Pellegrini, L. R. (2023). Fundamentos teórico-conceptuales de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Organización de las Naciones Unidas: la teoría de los derechos humanos y el modelo social de la discapacidad. *Anuario mexicano de derecho internacional*, 23, 391-424. <https://doi.org/10.22201/ij.24487872e.2023.23.17903>

Decreto 2011 de 2017. Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.

Decreto 2177 de 2017. Por el cual se integra el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad y se dictan disposiciones relacionadas con su funcionamiento.

Decreto 392 de 2018. Por el cual se reglamentan los numerales 1, y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en Procesos de Contratación en favor de personas con discapacidad.

Espinosa, R. G. (2024). La construcción social del cuerpo con una discapacidad: Hombre medio-Normalidad, Déficit-Estigma y Diversidad funcional. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(1), 11590-11612. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i1.10468

Ferrante, C. (2020). La "discapacidad" como estigma: una mirada social deshumanizante. Una lectura de su incorporación temprana en los Disability Studies y su vigencia actual para América Latina. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/170424?show=full>

Ley 1346 de 2009. Por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad”, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006.

Ley 1618 de 2013. Congreso de Colombia. Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

Ley 1145 de 2007. Congreso de Colombia. Reglamentada por la Resolución del Min. Salud 3317 de 2012 por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones.

Ley 361 de 1997. Reglamentada por el Decreto Nacional 734 de 2012, Reglamentada parcialmente por el Decreto Nacional 1538 de 2005, Adicionada por la Ley 1287 de 2009. Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.

Lösch, S., Rambo, C. A., y Ferreira, J. L. (2023). A pesquisa exploratória na abordagem qualitativa em educação. *Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação*. Araquara, v. 18, n. 00, p. e023141. <https://periodicos.fclar.unesp.br/iberoamericana/article/view/17958>

Morato, M. A. C., y Zambrana, C. D. (2022). Discapacidad, estigma social e inclusión laboral: impacto potencial del marketing social para resolver la solución. *Actas del VIII Congreso de la Red Española de Política Social (REPS) [Recurso electrónico]: Cuidar la vida, garantizar la inclusión, convivir en diversidad: consensos y retos*. Celebrado los días 15, 16 y 17 de marzo de 2021 en Bilbao, 1841-1852. Universidad del País Vasco. Euskal Herriko Unibertsitatea. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8378957>

Organización de Naciones Unidas (2022). La difícil realidad de las personas con discapacidad: más paro, menos salarios y “enormes barreras” para trabajar. *Asuntos económicos*. <https://news.un.org/es/story/2022/06/1510192>

Organización Internacional de Trabajo (2015). Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo. *Organización Internacional del Trabajo. Primera edición, 2007*. https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_430938/lang--es/index.htm

- Oviedo-Cáceres, M., Arias-Pineda, K. N., del Rosario Yepes-Camacho, M., y Falla, P. M. (2022). Barreras y facilitadores de inclusión social: una perspectiva desde las experiencias de personas con discapacidad visual. *Ustasalud*, 21(2), 102-113. https://revistas.ustabuca.edu.co/index.php/USTASALUD_ODONTOLOGIA/article/view/2770
- Potesta Cortez, A. (2022). Sentido de persona y discapacidad motriz: significados y experiencias en torno a las trayectorias laborales. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/24215>
- Sanclemente Ibáñez, F. J. (2021). Generando contextos inclusivos en las organizaciones: la integración laboral de empleados con discapacidad en sus equipos de trabajo. <https://idus.us.es/handle/11441/116655>