

Visibilización de personas con discapacidad en Cúcuta: buscando una ciudad inclusiva

Visibilization of people with disabilities in Cúcuta: Seeking an inclusive city

Visibilização de pessoas com deficiência em Cúcuta: Em busca de uma cidade inclusiva

Héctor Daniel Vanegas Sáenz¹
Alejandra del Mar Rodríguez Peña²

Recibido: 25 de enero de 2022

Aprobado: 18 de abril de 2022

Publicado: 11 de julio de 2022

Cómo citar este artículo:

Héctor Daniel Vanegas Sáenz & Alejandra del Mar Rodríguez Peña. *Visibilización de personas con discapacidad en Cúcuta: buscando una ciudad inclusiva*.

DIXI, vol. 24, n°. 2, julio-diciembre 2022, 1-15.

DOI: <https://doi.org/10.16925/2357-5891.2022.02.09>

Artículo de investigación. <https://doi.org/10.16925/2357-5891.2022.02.09>

¹ Fisioterapeuta. Universidad de Santander, Cúcuta, Colombia.

Correo electrónico: da.vanegas@mail.udes.edu.co

² Fisioterapeuta. Universidad de Santander, Cúcuta, Colombia.

Correo electrónico: ale.rodriguez@mail.udes.edu.co



Resumen

Introducción: el concepto de inclusión social está ligado al de equidad, ya que permite el empoderamiento, la vinculación y la participación de todas las personas en la vida social, económica y política del país. Lograr que las personas con discapacidad alcancen la plena integración, reconozcan sus potencialidades y no se les encasille en su déficit es un compromiso que debe ser respaldado desde las políticas públicas del país, las cuales deberán incentivar la transformación cultural.

Metodología: durante los años 2017 y 2018, se organizaron dos ediciones de la Feria de la Inclusión en las que se invitó a diferentes instituciones de la ciudad de Cúcuta que trabajan en pro de las personas con discapacidad y a diez empresas privadas. En la segunda versión de la feria, se aplicó una encuesta a 465 personas asistentes, dándole un enfoque descriptivo y deductivo al estudio.

Resultados: se percibe una gran aceptación en torno al concepto de inclusión laboral por parte de los encuestados, pues más del 98 % de ellos manifestó estar de acuerdo con brindar oportunidades laborales a personas con discapacidad.

Conclusiones: este proyecto ha contribuido a la identificación de puntos que hay que revisar para llevar a cabo procesos de inclusión social y laboral de personas con discapacidad.

Palabras clave: discapacidad, inclusión, integración, oportunidad laboral, visibilización.

Abstract

Introduction: The concept of social inclusion is linked to that of equity, since it allows the empowerment, linkage and participation of all people in the social, economic and political life of the country. Ensuring that people with disabilities achieve full integration, recognize their potential and are not pigeonholed in their deficit is a commitment that must be supported by the country's public policies, which should encourage cultural transformation.

Methodology: During 2017 and 2018, two inclusion fairs were organized in which different institutions of the city of Cúcuta working for people with disabilities and ten private companies were invited. In the second version of the fair, a survey was applied to 465 people attending, giving a descriptive and deductive approach to the study.

Results: There is a great acceptance of the concept of labor inclusion on the part of those surveyed, since more than 98% of them expressed their agreement with providing job opportunities to people with disabilities.

Conclusions: This project has contributed to the identification of points to be reviewed in order to carry out social and labor inclusion processes for people with disabilities.

Keywords: Disability, inclusion, integration, job opportunities, visibility.

Resumo

Introdução: O conceito de inclusão social está ligado ao de equidade, pois permite o empoderamento, a vinculação e a participação de todas as pessoas na vida social, econômica e política do país. Garantir que as pessoas com deficiência alcancem a integração total, reconheçam seu potencial e não sejam prejudicadas em seu déficit é um compromisso que deve ser apoiado pelas políticas públicas do país, as quais devem incentivar a transformação cultural.

Metodologia: Durante 2017 e 2018, foram organizadas duas feiras de inclusão nas quais foram convidadas diferentes instituições da cidade de Cúcuta que trabalham para pessoas com deficiência e dez empresas privadas. Na segunda versão da feira, uma pesquisa foi aplicada a 465 pessoas presentes, dando uma abordagem descritiva e dedutiva ao estudo.

Resultados: Houve um alto nível de aceitação do conceito de inclusão trabalhista pelos entrevistados, pois mais de 98% deles concordaram em oferecer oportunidades de emprego para pessoas com deficiência.

Conclusões: Este projeto contribuiu para a identificação de pontos que precisam ser revisados a fim de realizar processos de inclusão social e trabalhista de pessoas com deficiência.

Palavras-chave: Deficiência, inclusão, integração, oportunidades de emprego, visibilidade.

I. INTRODUCCIÓN

La discapacidad es un fenómeno heterogéneo que puede afectar cualquiera de las dimensiones necesarias para que el ser humano logre ser funcional y autónomo; de ese modo, afecta no solo la calidad de vida, sino también la interacción con los demás. Existen múltiples manifestaciones de la discapacidad, que pueden abarcar la insuficiencia o deficiencia sensorial, las limitaciones motrices e incluso las limitaciones cognitivas, con casos en los que un individuo puede verse afectado por más de una de estas manifestaciones a la vez.

Dadas estas circunstancias, la interacción de las personas con discapacidad con el resto de la sociedad y con sus derechos ha sido diferente e incluso limitada. Es el caso del derecho al trabajo, que históricamente ha sido negado a las personas con discapacidad solamente por esta razón. Dicha problemática empezó a cobrar importancia a finales del siglo xx, con la reivindicación de los derechos de este segmento poblacional a la par de los derechos humanos universales. En el caso de Latinoamérica, los derechos de los trabajadores con discapacidad han empezado a ser considerados apenas en los últimos veinte años, con lo que se demuestra cierto nivel de rezago en cuanto al desarrollo social con respecto a Norteamérica y Europa.

Sin embargo, y pese a todos estos esfuerzos, el acceso al trabajo de calidad continúa siendo precario para las personas con discapacidad en comparación con el resto de la población. Se presentan casos como pocas oportunidades de empleo genuino, desventajas en el mercado laboral, bajas expectativas de ingreso, asignación de tareas para las que se carece de preparación, omisión de los derechos laborales, sobreocupación horaria, baja calidad en el empleo e inestabilidad. Situaciones que se han ido fortaleciendo en vez de desaparecer paulatinamente.

En Colombia, los datos sobre las personas con discapacidad están desactualizados o tienen una cobertura limitada. Según el Censo General del 2005, había 2,6 millones de personas con discapacidad en el país, lo que supone una tasa de prevalencia de 6,3 %. Datos más recientes del Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD), creado por el Ministerio de Salud y Protección Social, señalan que hay identificadas 1,4 millones de personas con discapacidad hasta

febrero del 2018. Aun así, la información del RLCPD permite hacer una caracterización de la población con discapacidad. De acuerdo con las estadísticas, el 31 % de las personas registradas estaba incapacitada de manera permanente para trabajar y no contaba con una pensión, y apenas el 12 % estaba trabajando (80 % trabajaba sin contrato laboral y 7 % afirmaba tener un contrato a término fijo¹).

Estos datos sugieren que la contratación de personal con discapacidad, en beneficio de sus derechos de participación en la sociedad, podría llevar a un aumento significativo de la productividad en las áreas de servicio, siempre y cuando las empresas contratantes tengan la disposición de realizar los procesos de selección, capacitación, seguimiento y adaptación de las personas con discapacidad al entorno de trabajo, desde el punto de vista social y funcional en cuanto a la infraestructura.

Con este mismo tenor, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) indica que, además del censo, en Colombia se viene implementando el RLCPD como una herramienta técnica que facilita los procesos de planificación en los territorios a favor de este grupo poblacional. Esta experiencia viene siendo observada muy de cerca por países vecinos, por cuanto su desarrollo se encuentra a cargo de la entidad nacional de estadística².

En este orden de ideas, resulta fundamental hacer una reflexión crítica con respecto a esta problemática por medio de la revisión de las políticas de empleo vigentes, con el fin de determinar si estas tienen los criterios necesarios para lograr la inserción laboral que requiere este segmento de la población. En tal sentido, el presente artículo funge como parte de los aportes necesarios para la realización de dicho proceso de reflexión.

II. DESARROLLO DE LOS TEMAS

La discapacidad es una situación heterogénea que envuelve la interacción de una persona en sus dimensiones física y psíquica, y también de los componentes de la sociedad en la que se desarrolla y vive. Incluye problemas en la función o estructura del cuerpo —por ejemplo, parálisis, sordera, ceguera o sordoceguera—, pasando por limitaciones en la ejecución de tareas. La restricción que una persona con discapacidad

1 Ministerio de Salud y Protección Social. *Sala situacional de las personas con discapacidad (PCD)*. 2018.

2 Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). *Discapacidad*. 2020.

tiene para participar en situaciones de su vida cotidiana es otra de las dificultades. Estas situaciones dependen del medio³.

El concepto de inclusión social está ligado al de equidad. El Banco Mundial, citado por la Organización de Estados Americanos (OEA)⁴, define la inclusión social como:

[...] el proceso de empoderamiento de personas y grupos para que participen en la sociedad y aprovechen sus oportunidades. Da voz a las personas en las decisiones que influyen en su vida a fin de que puedan gozar de igual acceso a los mercados, los servicios y los espacios políticos, sociales y físicos.

Por su parte, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Celac), también citada por la OEA, define la inclusión social como el “proceso por el cual se alcanza la igualdad, y como un proceso para cerrar las brechas en cuanto a la productividad, a las capacidades (educación) y el empleo, la segmentación laboral, y la informalidad, que resultan ser las principales causas de la inequidad”⁵.

El 13 de diciembre de 2006, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en Nueva York aprobó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) y su Protocolo Facultativo. Este es el primer instrumento de derechos humanos del siglo XXI y la primera convención de derechos humanos firmada por organizaciones regionales de integración. Lo anterior obedece a un cambio en el paradigma de las actitudes y los enfoques hacia las personas con discapacidad.

La CDPD realiza una clasificación amplia de las personas con discapacidad y reafirma que esta población debe gozar de todos los derechos humanos y libertades fundamentales. Además, hace precisión sobre cómo se garantizan todos los derechos a las personas con discapacidad y da indicaciones sobre las adaptaciones que se deben llevar a cabo para asegurar esa garantía. También, menciona las esferas en las que se han vulnerado sus derechos y en cuáles se debe reforzar su protección⁶.

3 Andrea Padilla Muñoz. *Discapacidad: contexto, concepto y modelos*. INTERNATIONAL LAW: REVISTA COLOMBIANA DE DERECHO INTERNACIONAL 16. 2010. Pág. 381-414.

4 Organización de los Estados Americanos (OEA). *EQUIDAD E INCLUSIÓN SOCIAL: SUPERANDO DESIGUALDADES HACIA SOCIEDADES MÁS INCLUSIVAS*. OEA. (2016). Pág. 23.

5 *Id.* Pág. 17.

6 Organización de las Naciones Unidas (ONU). *Personas con discapacidad*. 2006.

La discapacidad, según la definición propuesta por la Organización Mundial de la Salud (OMS)⁷, es un “término que incluye déficit, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica también aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con condiciones de salud) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales)”. Este es un concepto dinámico que explica la discapacidad como resultado de la relación entre las limitaciones de la persona y el contexto en el que se desenvuelve.

En España, en una investigación con personas que sufren de trastorno de personalidad y que trabajan, concluyeron que solo con la colaboración entre las diferentes partes implicadas y con una mirada interdisciplinaria, se puede trabajar en la integración sociolaboral de personas con discapacidad. Además, que se necesita la participación de todas las partes para llegar a la inclusión⁸.

En Colombia, el Ministerio del Trabajo⁹ lleva a cabo actividades de divulgación para promover la concienciación y sensibilización en la comunidad laboral, y brindar asesoría a empresarios sobre mecanismos de inclusión para las personas con discapacidad y sobre los servicios de intermediación laboral. Lo hace tomando como referencia la CDPD de la ONU y el modelo conceptual social de la discapacidad, que promueven el derecho a vincularse en el mercado laboral abierto, con ajustes que garanticen entornos inclusivos y accesibles, y materialicen lo que implica, en la práctica, la no discriminación. De esta manera, se rompen paradigmas y enfoques tradicionales en los actores que intervienen en este proceso.

Por otro lado, en cumplimiento con lo establecido en la Ley 1618 de 2013 y en el Conpes 166 de 2013, y con el propósito de difundir y promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo para la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral, se han desarrollado las siguientes actividades principales: a) sensibilizar a las empresas sobre la promoción del empleo de las personas con discapacidad; y b) reglamentar los derechos y las garantías de las personas con discapacidad para la conformación y el funcionamiento del Consejo para la Inclusión de la Discapacidad¹⁰.

7 Organización Mundial de la Salud (OMS). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud*. 2001.

8 Macarena Gálvez Herrero, José Carlos Mingote Adán y Bernardo Moreno Jiménez. *El paciente que padece un trastorno de personalidad en el trabajo*. MEDICINA Y SEGURIDAD DEL TRABAJO 220. Julio-septiembre 2010. Pág. 226-247.

9 Ministerio del Trabajo. *Guía para el proceso de inclusión laboral*. 2014.

10 Ley 1618 de 2013. Por la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Febrero 27 de 2013. Diario Oficial N.º 48.717.

Al ratificar la CDPD, Colombia aceptó el reto de materializar un nuevo paradigma sobre la discapacidad. En la actualidad, el movimiento de derechos de las personas con discapacidad en el mundo ha logrado que 130 países integren a sus ordenamientos jurídicos este instrumento que obliga a dejar de lado las miradas asistencialistas y patologizantes acerca de la discapacidad, y exige que se entienda en razón a la interacción entre la diversidad funcional de una persona y las barreras que enfrenta en su entorno¹¹. Además de la CDPD, la Ley Estatutaria 1618 de 2013, “por medio de la cual se establecen disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad”, es una pieza clave para el logro del objetivo de la inclusión social real y efectiva de las personas con discapacidad¹².

Esta visión tiene un impacto fundamental en la manera como se conciben los sistemas que conforman nuestra sociedad tanto en el ámbito privado como en el público. Las normas, políticas y prácticas en los campos educativo, laboral, familiar, político y cultural deben ser vistas de esta manera. Entre tanto, Díaz¹³ señala que la responsabilidad de materializar las obligaciones adquiridas bajo la CDPD no es únicamente de las autoridades. Las empresas, las organizaciones de la sociedad civil, los profesionales en los diferentes sectores y las personas con o sin discapacidad también cumplen un rol fundamental en el desarrollo de la sociedad colombiana, que necesariamente implica el acceso en igualdad de condiciones a los derechos y servicios que garanticen una vida digna para todas las personas.

En el mundo empresarial, la vinculación de personas con discapacidad es una práctica que va de la mano con los principios de responsabilidad social corporativa, con las dimensiones sociales del desarrollo sostenible, la inclusión y la diversidad. Por otra parte, el sector privado se abstiene de implementar esta práctica debido a una serie de temores y creencias que impactarían negativamente el objetivo y el curso de sus negocios. Algunos de estos temores se fundamentan en las contradicciones existentes en el ordenamiento jurídico; por tanto, han sido un factor de confusión para las empresas, los potenciales trabajadores y las autoridades encargadas de implementar y vigilar el cumplimiento del derecho laboral en el país.

A esto se suma una creencia de que tener una discapacidad es sinónimo de incapacidad para laborar, pues se cree que las personas con discapacidad presentan

11 Organización de las Naciones Unidas (ONU). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. 2014.

12 Ley 1618 de 2013. Por la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Febrero 27 de 2013. Diario Oficial N.º 48.717.

13 Mónica Yineth Díaz Aya. *Impacto de la CDPD en la reformulación de la política pública: caso Colombia*. REVISTA LATINOAMERICANA EN DISCAPACIDAD, SOCIEDAD Y DERECHOS HUMANOS 1. 2018. Pág. 12-36.

altos índices de ausentismo, son menos productivas y más propensas a sufrir accidentes de trabajo, y que es muy costoso adoptar los ajustes que requieren. En Colombia y otros países, se han documentado múltiples casos exitosos que desvirtúan dichos estereotipos. Las empresas que han vinculado a personas con discapacidad afirman que presentan un rendimiento igual y en ocasiones superior al resto de trabajadores; en la mayoría de los casos, se caracterizan por su responsabilidad, sentido de pertenencia y que en ocasiones han liderado los protocolos de seguridad.

El trabajo tiene siempre el valor añadido de lograr la inclusión social de las personas, y de forma especial en los casos de aquellas que tienen alguna discapacidad y que consiguen el reconocimiento de sus derechos promulgados en la CDPD del 2006¹⁴.

El derecho a "la construcción del principio de igualdad y no discriminación presente en la CDPD se acomoda al tratamiento contemporáneo de la idea de igualdad"¹⁵. El trabajo es la base de la autonomía y la independencia económica en esta sociedad, y evita el peligro existente que pueden padecer las personas con discapacidad, pues "más de 1 de cada 5 (21,1 %) corren el riesgo de experimentar pobreza en la Unión Europea en comparación a las personas sin discapacidad (14,9 %)"¹⁶.

El empleo con un salario justo se convierte en la puerta para que aquellas personas que viven en situación de exclusión social puedan acceder a una vida digna. En estas circunstancias, las personas con discapacidad se encuentran doblemente segregadas por las barreras a un trabajo y la discriminación salarial que todas ellas han vivido en alguna ocasión¹⁷.

Actualmente, las personas con discapacidad cognitiva cuentan con menos posibilidades para encontrar empleo, en comparación con otros tipos de discapacidad. Un estudio realizado en Australia por el Mental Health Council de este país en el 2007 estableció que "el nivel de fuerza de trabajo de dichos individuos alcanza solo el 29 %, un porcentaje significativamente menor si es comparado con las personas con discapacidad física (49 %) y con la comunidad en general (74 %)"¹⁸.

14 Sergio García Ramírez. APLICABILIDAD PRÁCTICA DE LA CONVENCION POR LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA ESPAÑOLA. Administración de Justicia en España. (2009).

15 Rafael de Asís y Palacios Cuenca. LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. Editorial Universidad Carlos III de Madrid. (2012).

16 Consorcio Europeo de Fundaciones sobre Derechos Humanos y Discapacidad (CEFC). IMPACTO DE LAS MEDIDAS DE AUSTRERIDAD DE LOS GOBIERNOS EUROPEOS SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. Editorial Universidad de Salamanca. (2012).

17 Vanesa Rodríguez Álvarez. *El empleo de las personas con discapacidad en la gran recesión: ¿Son los Centros Especiales de Empleo una excepción?* ESTUDIOS DE ECONOMÍA APLICADA 1. 2012. Pág. 237-259.

18 *Id.* Pág. 259.

Al entender esta problemática, es necesario poner en contexto lo que significa la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad. Este es uno de los temas que más se ha tratado en los últimos años en Latinoamérica, con el ánimo de disminuir la brecha social que persiste en el mundo. Trabajos como el de Mauricio Mareño en Argentina proponen abordar la problemática desde un enfoque que enfrente las barreras culturales, haciendo referencia al “conjunto de representaciones sociales, ideas y concepciones sobre la empleabilidad, la discapacidad”¹⁹, y los beneficiarios de este tipo de procesos que serían las personas con discapacidad.

En su estudio, Andries De Grip, Jasper Van Loo y Jos Sanders exponen el concepto de empleabilidad que surge en países anglosajones y que se entiende como:

Un conjunto de cuatro elementos que influyen en las posibilidades que tiene una persona de ingresar y de mantenerse activa en el mercado de trabajo. Se trata de las cualidades personales (aptitud para las relaciones humanas, entrega al trabajo [...]), de las calificaciones profesionales específicas, la situación del mercado de trabajo y las posibilidades de formación tanto oficiales como empresariales.²⁰

En este marco, la empleabilidad pasa a ser una responsabilidad compartida entre los poderes públicos, los empleadores, las empresas y la persona asalariada. Este concepto de empleabilidad propone entonces que todos los agentes del mercado laboral se movilicen con el fin de garantizar la inclusión, es decir, es un proceso de interacción dinámica entre el individuo y la esfera colectiva²¹.

Por su parte, Forcada²² manifiesta que el trabajo hace a la condición humana y la lleva a su realización. Por lo tanto, toda aquella persona que esté en condiciones de trabajar ya sea por sus propios medios o mediante el otorgamiento de algunas facilidades debe tener un cargo acorde a sus capacidades por el solo hecho de ser persona. Esto implica que todas deben tener las mismas oportunidades laborales.

19 Mauricio Mareño. *Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas. Algunas reflexiones para un debate necesario*. TRABAJO Y SOCIEDAD 25. 2015. Pág. 405-442.

20 Andries De Grip, Jasper Van Loo y Jos Sanders. *El índice de empleabilidad sectorial, la oferta y la demanda de trabajo*. REVISTA INTERNACIONAL DEL TRABAJO 3. 2004. Pág. 405-412.

21 Mauricio Mareño, *supra*, nota 21. Pág. 430.

22 Cora Inés Forcada Rojkin. *LA INSERCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO LABORAL PRIVADO*. Editorial Universidad del Centro Educativo Latinoamericano. (2015).

La inclusión laboral de personas con discapacidad les brinda a estos trabajadores la posibilidad de mejorar su calidad de vida, desarrollarse y realizarse, lo cual impacta positivamente el funcionamiento global de los equipos de trabajo. Es sabido que la presencia de trabajadores con discapacidad une, integra e impone desafíos colectivos de productividad, debido a la gran responsabilidad y perseverancia que ellos manifiestan.

El clima laboral también cambia, se abren nuevas oportunidades. Dar a los trabajadores la posibilidad de compartir tareas con personas que tienen capacidades diferentes es una experiencia relevante y significativa, lo que genera como resultado el fomento de la tolerancia y la aceptación de las diversas capacidades.

Teniendo en cuenta esta concepción actual acerca de la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad, se llevó a cabo en la ciudad de Cúcuta (Colombia) un proyecto encaminado a dar mayor visibilidad a esta población y a la concientización de los empresarios en torno a la importancia de realizar estos procesos.

En consecuencia, la primera Feria de la Inclusión se llevó a cabo el sábado 1 de abril de 2017, en la plazuela Amelia del Centro Comercial Ventura Plaza, con el fin de sensibilizar a la comunidad cucuteña en la temática de la inclusión de personas con discapacidad. En esta actividad, participaron 51 personas con discapacidad pertenecientes a la Fundación IPS Sueños de Colores, al Instituto Fundación Principio de una Esperanza, a la Corporación Mudarte y a Autismo JP Superhéroe.

Durante la jornada, hubo diferentes presentaciones culturales, bailes folclóricos, presentación de la Banda de Paz, presentación musical del grupo Solfa7 de personas con discapacidad visual, y diferentes historias de vida de jóvenes con discapacidad. Asistieron aproximadamente 250 personas (dato que arrojó el centro comercial).

Para la segunda versión de la Feria de la Inclusión, celebrada un año después, se convocó a diferentes instituciones de la ciudad que trabajan en pro de las personas con discapacidad. También, se les asignaron tareas a las instituciones participantes para que se pudiera hacer la gestión de invitar a diferentes empresas de la región a este evento y que así conocieran un poco más de cerca la labor de estas personas. Dentro de la gestión se le hizo la invitación a diez empresas privadas que hacen presencia en la ciudad. Este evento se llevó a cabo el sábado 21 de abril de 2018, con el fin de generar recordación en la comunidad cucuteña sobre la importancia de la inclusión de personas con discapacidad.

Durante esta actividad, se pretendía mostrar los talentos de las personas con discapacidad, a fin de continuar sensibilizando a la comunidad cucuteña frente a esta problemática y brindar un espacio para que la sociedad conociera un poco más de cerca la labor y las capacidades de estas personas. En la jornada, se contó con la

participación de ocho instituciones, que trabajan en pro de la discapacidad, ubicadas en diferentes *stands*. Cada institución contaba con un espacio para hacer una muestra cultural y empresarial para la comercialización de los productos elaborados por ellos.

En la feria, los estudiantes del semillero de investigación Sinapsis, del programa de Fisioterapia, hicieron una campaña de abrazos gratis con dos letreros que decían "el diagnóstico no se pega" y "el diagnóstico no es el destino". Buscaban personas que fueran pasando por el centro comercial, les enseñaban el letrero y les ofrecían un abrazo de una persona con discapacidad. Fue una excelente campaña de sensibilización, ya que muchas personas reaccionaban abrazando a la persona con discapacidad; algunas veces las personas decían que no iban a dar el abrazo y seguían su camino. Se hizo toma de asistencia de los participantes (480 personas en total) y se aplicó una encuesta de percepción que contestaron 465 personas asistentes a la feria (tabla 1).

Tabla 1. Formato de encuesta

Preguntas	Sí	No	No sabe/No responde
1. ¿Está usted de acuerdo con que las personas con discapacidad tengan oportunidad en el ámbito laboral?			
2. Si usted tuviera una empresa, ¿contrataría a una persona con discapacidad?			
3. ¿Tendría algún inconveniente si es atendido en un local comercial por una persona con discapacidad?			
4. ¿Aceptaría usted a una persona con discapacidad como compañera de trabajo?			

Fuente: elaboración propia.

Los resultados de la aplicación de la encuesta se muestran en la tabla 2.

Tabla 2. Resultados de la encuesta

Encuesta de inclusión sociolaboral de personas con discapacidad								
Pregunta	Sí	%	No	%	No sabe/ no responde	%	Total	%
Pregunta 1	462	99,4	3	0,6	0	0,0	465	100,0
Pregunta 2	458	98,5	2	0,4	5	1,1	465	100,0
Pregunta 3	7	1,5	453	97,4	5	1,1	465	100,0
Pregunta 4	462	99,4	3	0,6	0	0,0	465	100,0

Fuente: elaboración propia.

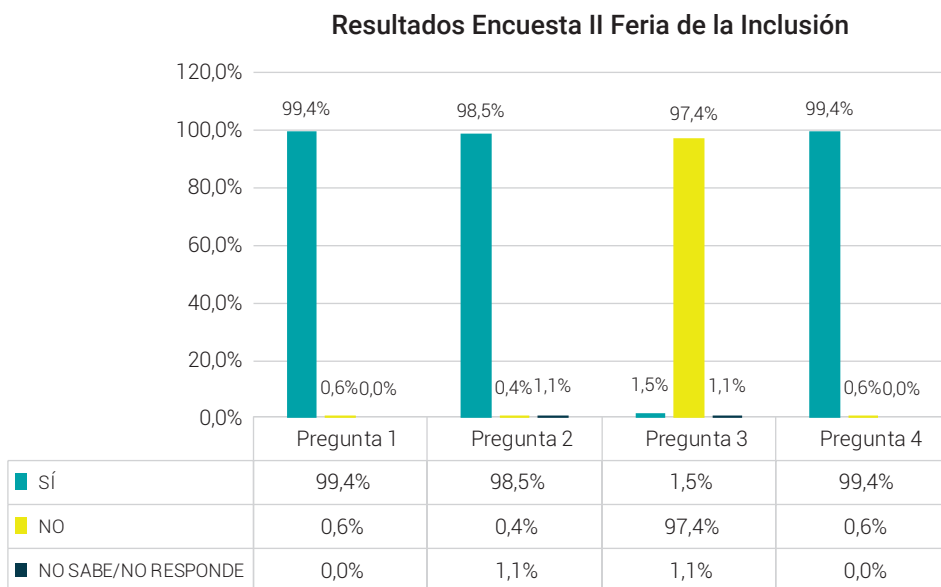


Figura 1. Resultados de la encuesta realizada en la segunda Feria de la Inclusión
Fuente: elaboración propia.

III. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Pregunta 1:

Según los resultados de la pregunta 1, relacionada con la oportunidad laboral, el 99,4 % de la población encuestada está de acuerdo con brindarles una oportunidad laboral a las personas con discapacidad y el 0,6 % no comparte esa idea. Esto quiere decir que, en general, se tiene una perspectiva positiva de oportunidad laboral para las personas con discapacidad en un entorno sociolaboral inclusivo.

Pregunta 2:

La pregunta 2 hace referencia a contratar a una persona con discapacidad en el caso de tener una empresa. Los resultados fueron los siguientes: el 98,5 % de la población encuestada aprueba la idea de contratar a una persona con discapacidad, el 0,4 % no está de acuerdo y el 1,1 % no sabe o no responde. Con respecto a esta pregunta, a pesar de que la mayoría de la población concuerda con la idea de brindar una oportunidad laboral a una persona con discapacidad, la personas encuestadas hicieron comentarios como: "cualquier discapacidad, no a personas vegetales e inválidas", "discapacidad física no más, no a discapacidad cognitiva", "dependiendo del tipo de

empresa", "dependiendo de la clientela", "dependiendo de la discapacidad", "no a personas con discapacidad visual", "no a personas que les falte un miembro", "excepto a personas con discapacidad visual o auditiva", "dependiendo del sitio".

Pregunta 3:

En cuanto a los resultados obtenidos en la pregunta 3, relacionada con tener algún tipo de inconveniente si es atendido en un local comercial por una persona con discapacidad, el 98,5 % de la población encuestada no tendría ningún tipo de inconveniente, el 0,4 % sí podría presentar algún tipo de inconveniente y el 1,1 % no sabe o no responde.

Pregunta 4:

La pregunta 4 está relacionada con aceptar a un compañero laboral con discapacidad. Según el 99,4 %, aceptaría trabajar sin ningún tipo de inconveniente, mientras que el 0,6 % de la población encuestada podría presentar alguna incomodidad al momento de trabajar con una persona con discapacidad.

IV. CONCLUSIONES

Se percibe una gran aceptación en torno al concepto de inclusión laboral por parte de los encuestados, pues más del 98 % de ellos manifestó estar de acuerdo con brindar oportunidades laborales a personas con discapacidad.

Este proyecto ha contribuido a la identificación de dos puntos que hay que considerar para llevar a cabo procesos de inclusión social y laboral de personas con discapacidad.

Primero, teniendo en cuenta el impacto generado por el proyecto, es necesario continuar visibilizando a las personas con discapacidad, con el fin de llamar la atención de más empresarios que puedan ver las capacidades y los talentos que estas personas tienen y así abrir oportunidades de trabajo.

Segundo, otro punto clave en un proyecto como este consiste en trabajar directamente con las familias de las personas con discapacidad, con la implementación de actividades de sensibilización, reconocimiento y empoderamiento de las capacidades y los talentos de sus familiares con discapacidad, de manera que la familia constituya el soporte que necesitan para iniciar procesos de formación que culminen en la vinculación laboral.

V. REFERENCIAS

- Andrea Padilla Muñoz. *Discapacidad: contexto, concepto y modelos*. INTERNATIONAL LAW: REVISTA COLOMBIANA DE DERECHO INTERNACIONAL 16. 2010. Pág. 381-414. Disponible en: <https://cutt.ly/HKQkxnR>
- Andries De Grip, Jasper Van Loo y Jos Sanders. *El índice de empleabilidad sectorial, la oferta y la demanda de trabajo*. REVISTA INTERNACIONAL DEL TRABAJO 3. 2004. Pág. 405-412. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2004.tb00340.x>
- Consortio Europeo de Fundaciones sobre Derechos Humanos y Discapacidad (CEFC). IMPACTO DE LAS MEDIDAS DE AUSTERIDAD DE LOS GOBIERNOS EUROPEOS SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. Editorial Universidad de Salamanca. (2012).
- Cora Inés Forcada Rojkiń. LA INSERCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO LABORAL PRIVADO. Editorial Universidad del Centro Educativo Latinoamericano. (2015).
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). *Discapacidad*. 2020. Disponible en: <https://cutt.ly/xKQkHER>
- Ley 1618 de 2013. Por la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Febrero 27 de 2013. Diario Oficial N.º 48.717.
- Macarena Gálvez Herrer, José Carlos Mingote Adán y Bernardo Moreno Jiménez. *El paciente que padece un trastorno de personalidad en el trabajo*. MEDICINA Y SEGURIDAD DEL TRABAJO 220. Julio-septiembre 2010. Pág. 226-247.
- Mauricio Mareño. *Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas. Algunas reflexiones para un debate necesario*. TRABAJO Y SOCIEDAD 25. 2015. Pág. 405-442. Disponible en: <https://cutt.ly/TKQkVDD>
- Ministerio de Salud y Protección Social. *Sala situacional de las personas con discapacidad (PCD)*. 2018. Disponible en: <https://cutt.ly/DKQkM8p>
- Ministerio del Trabajo. *Guía para el proceso de inclusión laboral*. 2014. Disponible en: <https://cutt.ly/JKQk9nv>
- Mónica Yineth Díaz Aya. *Impacto de la CDPD en la reformulación de la política pública: caso Colombia*. REVISTA LATINOAMERICANA EN DISCAPACIDAD, SOCIEDAD Y DERECHOS HUMANOS 1. 2018. Pág. 12-36. Disponible en: <https://cutt.ly/dKQk75o>

- Organización de los Estados Americanos (OEA). EQUIDAD E INCLUSIÓN SOCIAL: SUPERANDO DESIGUALDADES HACIA SOCIEDADES MÁS INCLUSIVAS. OEA. (2016).
- Organización Mundial de la Salud (OMS). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud*. 2001. Disponible en: <https://cutt.ly/FKQl0AX>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). *Personas con discapacidad*. 2006. Disponible en: <https://cutt.ly/CKQztLI>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. 2014. Disponible en: <https://cutt.ly/7KQziKi>
- Sergio García Ramírez. APLICABILIDAD PRÁCTICA DE LA CONVENCIÓN POR LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA ESPAÑOLA. Administración de Justicia en España. (2009).
- Rafael de Asís y Palacios Cuenca. LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. Editorial Universidad Carlos III de Madrid. (2012).
- Vanesa Rodríguez Álvarez. *El empleo de las personas con discapacidad en la gran recesión: ¿Son los Centros Especiales de Empleo una excepción?* ESTUDIOS DE ECONOMÍA APLICADA 1. 2012. Pág. 237-259. Disponible en: <https://cutt.ly/BKQzfrK>