

INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE  
DISCAPACIDAD VISUAL EN LA CIUDAD DE MEDELLÍN 2012

JUAN PABLO ARANGO PÉREZ  
WILLIAM EDUARDO ARDILA MOSQUERA  
YESSENIA CRISTINA GARCÍA CARMONA

ASESORA  
PROFESORA  
JENNY CECILIA BROME

UNIVERSIDAD CES  
FACULTAD DE MEDICINA  
SALUD PÚBLICA

OBSERVATORIO DE LA SALUD PÚBLICA  
SALUD OCUPACIONAL

MEDELLÍN  
JUNIO DE 2012

INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE  
DISCAPACIDAD VISUAL EN LA CIUDAD DE MEDELLÍN 2012

JUAN PABLO ARANGO PÉREZ  
WILLIAM EDUARDO ARDILA MOSQUERA  
YESSENIA CRISTINA GARCÍA CARMONA

ASESORA  
PROFESORA  
JENNY CECILIA BROME

UNIVERSIDAD CES  
FACULTAD DE MEDICINA  
SALUD PÚBLICA

ESPECIALIZACION EN SALUD OCUPACIONAL DIRIGIDA A  
MÉDICOS

MEDELLÍN  
JUNIO DE 2012

## CONTENIDO

1.	DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA .....	8
2.	JUSTIFICACIÓN .....	8
3.	PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.....	9
4.	MARCO TEÓRICO.....	9
4.1.	DEFINICIONES Y CONCEPTOS .....	9
4.2.	DISCAPACIDAD EN CIFRAS.....	11
4.3.	MARCO NORMATIVO .....	12
4.4.	DISCAPACIDAD E INCLUSIÓN LABORAL.....	15
4.5.	DISCAPACIDAD VISUAL.....	17
4.5.1.	Consideraciones anatómicas .....	17
4.5.2.	Definiciones .....	18
4.5.3.	Discapacidad visual y funcionalidad.....	19
5.	OBJETIVOS.....	20
5.1.	GENERAL .....	20
5.2.	ESPECÍFICOS .....	20
6.	METODOLOGÍA .....	21
6.1.	TIPO DE ESTUDIO .....	21
6.2.	POBLACIÓN.....	21
6.3.	MUESTRA .....	21
6.4.	DESCRIPCIÓN DE VARIABLES .....	22
	Cualitativa.....	22
6.5.	FUENTE DE LOS DATOS .....	25
6.6.	RECOLECCIÓN DE LOS DATOS.....	25
6.7.	PRUEBA PILOTO .....	25
6.8.	CONTROL DE SESGOS.....	27

7.	CONSIDERACIONES ÉTICAS .....	27
8.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	28
9.	CONCLUSIONES .....	33
10.	BIBLIOGRAFÍA.....	34

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradecemos al personal de la Biblioteca Pública Héctor González Mejía, de Comfenalco Antioquia, Departamento de Bibliotecas, por su apoyo para la realización de este trabajo, especialmente a la señora Alba María Pérez Giraldo, coordinadora del proyecto Conectando Sentidos, por su desinteresada colaboración en la invitación a las personas que participaron en la encuesta y en la facilitación logística para la realización de la misma.

Igualmente, agradecemos muy sinceramente a todas y cada uno de las personas en situación de discapacidad visual que tan generosamente aceptaron participar en este trabajo, a pesar de las dificultades que implican sus desplazamientos, con el único propósito de ayudar a entender la problemática de su inclusión social y laboral.

## **RESUMEN**

Una de las discapacidades que ha estado más relacionada con problemas de exclusión laboral es el déficit visual. Conocer variables demográficas y sociales que la rodean, puede servir de punto de partida para plantear estrategias que permitan elevar la inclusión laboral de personas que la presenten.

El presente es un estudio descriptivo realizado para determinar el estado socio demográfico, la percepción laboral y la caracterización de los factores que inciden en la inclusión laboral de una población en situación de discapacidad visual de la ciudad de Medellín. Se tomó como población objeto de estudio un grupo de 60 personas en edad laboral que pertenecen al programa Conectando Sentidos, de la Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia, cuyo fin principal es brindar apoyo a las personas en situación de discapacidad visual en el ámbito educativo y facilitar un acercamiento al mundo de la tecnología de las personas ciegas y sordo ciegas, para promover y fomentar la inclusión social a partir de la actividad lectora rutinaria en un espacio cómodo.

El análisis de las variables evaluadas en esta población evidencia aspectos ya relacionados en la literatura con el tema de la discapacidad y menores posibilidades de accesibilidad por las condiciones socioeconómicas de las cuales se ven rodeados; el 58.4% de la población objeto de estudio está en los estratos socioeconómicos I y II considerados como de bajos ingresos, con la connotación de ser cabeza de familia en un 30% y sin seguridad social integral en un 43.3%. Es una población joven con un promedio de edad de 36 años y un estimativo de sobrevivida en condiciones de discapacidad de cerca de 35 años, de acuerdo a las cifras actuales de expectativa de vida registradas en el país que son de 71 años en promedio. Como factor protector, y a diferencia de otros estudios, esta

población presentó en un 28.3% un nivel de formación universitario, lo cual habla de un alto nivel de formación académica; igualmente, es favorable la formación informática evidenciada en un 76.7% de los encuestados. El 98.4% de los encuestados consideran que tienen capacidad de trabajar; no obstante, el nivel de inclusión laboral es bastante bajo en el estudio: 43 personas, equivalente a un 71.6% de personas encuestadas, se encontraban en condición de desempleo al momento del estudio, y de las 17 personas del grupo que anotaba contar con trabajo, solo el 47% refirió un empleo en condiciones adecuadas y el 53% restante refirió condición de subempleo. Se resalta también en los resultados la baja participación del género femenino en cuanto a inclusión laboral, con un porcentaje de desempleo para este grupo de mujeres del 88%, situación descrita en otros estudios relacionados en la bibliografía. Otro factor a resaltar es la percepción de discriminación, al momento de buscar empleo, como consecuencia de la discapacidad, manifestada en el 78.3% de los encuestados.

El estudio también muestra la necesidad de una mayor difusión de las habilidades que logran las personas con discapacidad visual que participan de este tipo de iniciativas formativas, al igual que identifica la necesidad de una mayor comunicación interinstitucional para que el proceso de capacitación, además de servir para una mayor participación social de estas personas, se materialice en oportunidades de trabajo que les facilite su autonomía.

**Palabras Claves:** Discapacidad visual, inclusión laboral, discriminación.

## **ABSTRAC**

One of the disabilities which is most related to problems of exclusion from work is visual impairment. Knowledge of the demographic and social variables related to this condition can be used as a starting point to set out strategies that permit an increase in labor inclusion for this population.

This is a descriptive study carried out to determine the socio-demographic status, the perception of work and the characterization of the factors that affect work inclusion for visually impaired people in Medellín.

The population targeted for study was a group of 60 people of working age that are part of the program at the Family Compensation Fund Comfenalco Antioquia, %Conectando Sentidos.+ The principal aim of this program is to give support to visually impaired people in the area of education, facilitate access to technology for blind and deaf-blind people and to promote social inclusion through regular reading in a comfortable environment.

The analysis of the variables evaluated in this population proves aspects already mentioned in the literature on the theme of disability and the reduced possibilities

of access due to their socio-economic conditions: 58.4% of the target population are in socio-economic groups I and II, considered low income, 30% are considered the head of the family and 43.3% are without full social security cover. It is a young population with an average age of 36, with an estimated life expectancy of another 35 years according to the national register. As a protective factor, unlike in other studies, 28.3% of this population has been in higher education; equally favorable is the fact that 76.7% are technologically savvy and that 98.4% consider themselves able to work.

The level of labor inclusion is a variable with a critical result: 71.6% of the people interviewed are unemployed, 53% are underemployed and only 47% of the people in employment have adequate working conditions, labor inclusion of females was lowest with unemployment at 88% and 78.3% of the population interviewed feel discriminated against because of their condition.

**Key Words:** Status of visual disability, labor inclusion, discrimination.

## **1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA**

De las discapacidades sensoriales, la ceguera es la que más dificultad supone desde la perspectiva laboral, debido a las limitaciones de la relación con el entorno que el invidente tiene, que involucran los desplazamientos desde la vivienda al sitio de trabajo, la realización de tareas y la disposición corporal en el espacio entre otras (1).

La inclusión laboral de un invidente a una empresa implica la realización de grandes y costosos esfuerzos, que van desde las adecuaciones locativas y los aspectos logísticos, hasta la capacitación de la persona en la tarea que debe realizar (2).

Existe un amplio marco normativo, tanto nacional como internacional, que busca la protección y el desarrollo de las personas en situación de discapacidad, dentro del cual se generan las condiciones necesarias y suficientes para que los empleadores incluyan en sus nóminas personas discapacitadas (3). De igual forma, hay una gran cantidad de instituciones, tanto públicas como privadas, que tienen como propósito la inclusión social de estas personas.

Según la OMS, en el mundo hay cerca de 285 millones de personas con discapacidad visual (4). En la ciudad de Medellín, según el Departamento Nacional de Estadística, DANE, para el año 2005 la población en situación de discapacidad visual correspondía a 4.153 personas, distribuidas en todos los grupos de edad y género; de estos, 2.159 personas están entre los 15 y 59 años, es decir, en edad de trabajar (5).

A pesar de que se conoce de forma general la situación laboral de los discapacitados en el País, no se tiene información sobre las condiciones reales de inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad visual en Medellín. No se conocen sus condiciones sociodemográficas ni la percepción que tienen sobre sus capacidades laborales; de igual forma, no se tiene conocimiento sobre su nivel de formación.

## **2. JUSTIFICACIÓN**

Las personas en situación de discapacidad visual tienen posibilidades limitadas de acceso al mercado laboral, como consecuencia de las diferentes barreras existentes en el medio que les impiden obtener un empleo o permanecer en él. Dentro de estas barreras están las propias de la discapacidad, las relacionadas con la sociedad, las propias del individuo y las físicas relacionadas con el entorno, que incluyen los medios tecnológicos.



No existe información ni datos actualizados a la fecha que ilustren sobre la inclusión laboral que tienen todas las personas en situación de discapacidad en general y las que están en situación de discapacidad visual en particular. Según el censo general de la población del DANE de 2005, en la ciudad de Medellín hay registradas sólo 1645 personas con algún tipo de discapacidad que se encuentran trabajando, que son cerca del 5% del total de las personas con discapacidad que hay en la ciudad. De otro lado, existe en la ciudad de Medellín instituciones para la ayuda de las personas en situación de discapacidad visual, entre las que se encuentran la Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia, la Unión Nacional de Limitados Visuales, Discapacidad Colombia y el grupo Braille de la Universidad Pontificia Bolivariana, que ofrecen dentro de sus programas apoyo técnico y formativo, siguiendo las directrices del Ministerio de Tecnología de la Información y las Comunicaciones, para la adaptación social, el disfrute de la vida cotidiana y la inclusión laboral.

Con el presente estudio descriptivo se busca ampliar el conocimiento de los factores individuales demográficos, económicos, de capacitación, de accesibilidad física y los niveles de inclusión laboral de un grupo de personas en condición de discapacidad visual importante, evidenciando factores que lleven a aportar al diseño de soluciones a las barreras para la accesibilidad y permanencia de los discapacitados visuales en el mercado laboral.

### **3. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN**

¿Cuáles son los factores individuales, sociales, económicos y el nivel de inclusión laboral de un grupo de personas en situación de discapacidad visual que participan del programa Conectando Sentidos de la biblioteca pública Héctor González Mejía de la Caja de Compensación Familiar, Comfenalco Antioquia?

### **4. MARCO TEÓRICO**

#### **4.1. DEFINICIONES Y CONCEPTOS**

La discapacidad se define en el decreto 917 de 1999 como toda restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano, producida por una deficiencia, y se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño o comportamiento en una actividad normal o rutinaria, los cuales pueden ser

temporales o permanentes, reversibles o irreversibles y progresivas o regresivas. Representan la objetivación de las deficiencias y por tanto, reflejan alteración al nivel de la persona (6). En esta definición, que es inspirada en la clasificación que hace la OMS en 1980, se entiende la discapacidad como un fenómeno lineal (7). Primero, la discapacidad es el resultado de una deficiencia originada en una enfermedad o alteración funcional de un órgano o sistema; en segundo lugar, la discapacidad conducía a su vez a una minusvalía.

Este enfoque describe la discapacidad como una desviación respecto a la norma; da la noción de un estado de menor valor y carga en el individuo toda la responsabilidad de ser portador de una condición desventajosa (8). Esta forma de aproximación no tiene en cuenta los factores externos que afectan la vida de las personas con discapacidad y que empeoran su condición de minusvalía (7).

No es fácil precisar el concepto de discapacidad debido a que las experiencias de los sujetos discapacitados son únicas. Además, las percepciones hacia ésta son relativas y están sujetas a interpretaciones culturales que dependen de valores, contexto, lugar y tiempo, así como del estatus social del observador (7). Igualmente, el concepto cambia en la medida que varían los enfoques médicos, socioculturales y políticos que se interesan por el tema (7). Por otro lado, no todos los grupos de personas experimentan las mismas desventajas en relación con su discapacidad. Las mujeres, por ejemplo, además de los obstáculos discapacitantes, sufren discriminación de género; en el ámbito escolar, los niños con deficiencias mentales o sensoriales pueden ser más relegados que los que tienen deficiencias físicas; en el medio laboral son más excluidos los que tienen problemas de salud mental o deficiencia intelectual (9).

Como una forma de tener en cuenta los factores del entorno que determinan la discapacidad, la OMS publicó en mayo de 2001 una revisión de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud, CIF. En esta clasificación, el funcionamiento y la discapacidad de una persona se conciben como una interacción dinámica entre los estados de salud y los factores contextuales. Si el concepto de Funcionamiento hace referencia a Funciones Corporales, Actividades y Participación, el de Discapacidad engloba las Deficiencias en la Función, Limitaciones en la Actividad, o Restricciones en la Participación (10). Para la CIF, la discapacidad indica los aspectos negativos de la interacción entre una persona con una condición de salud determinada y factores contextuales, que pueden ser ambientales o personales (7,9,10).

Con este nuevo enfoque la discapacidad deja de ser una cualidad del individuo, que en algunas oportunidades es el distintivo que lo identifica en una comunidad específica, para pasar a ser el resultado de unas relaciones complejas entre las condiciones del sujeto y las del entorno, estas últimas creadas por la sociedad en muchas ocasiones. Así, el término Persona en Situación de Discapacidad resulta ser el más apropiado para describir una realidad humana, pues plantea una

categoría relacional y le resta fuerza a su origen en la deficiencia y la limitación (11).

Dentro de las condiciones del entorno, las más relevantes que se constituyen en barreras discapacitantes son las legales o normativas, las actitudinales y las físicas (7). A pesar de que hay un gran inventario legislativo en torno a la discapacidad, existe una brecha inmensa entre los contenidos de las leyes y su aplicación práctica. Una razón para esto estriba, precisamente, en la falta de una definición inequívoca de la discapacidad (8). Otra causa es que las normas no tienen en cuenta las necesidades de las personas, o en su reglamentación se imponen infinidad de trámites que entorpecen su cumplimiento o, simplemente, no se difunden entre la población discapacitada.

En relación a las barreras actitudinales, cuando estas son negativas se constituyen en obstáculos para el acceso o permanencia al sistema educativo, al empleo, a la salud y a la participación social (9). Con estas actitudes se da preponderancia a la condición de limitado del individuo, a la connotación de anormalidad de la discapacidad; hacen ver a la persona en situación de discapacidad como un problema (8). Estas actitudes están presentes en todos los ámbitos de la sociedad, desde la familia hasta las instituciones educativas y los empleadores (9).

Finalmente, son las barreras físicas los impedimentos más evidentes que tienen las personas en situación de discapacidad para el acceso a los diferentes sitios, incluidos los sistemas de transporte y de información. Para resolver el acceso de los discapacitados a una edificación cualquiera, se debe recurrir generalmente a procedimientos jurídicos, lo cual es costoso y dispendioso. Hacen falta políticas claras en temas de accesibilidad que hagan sentir que este mundo es para todos (9).

## **4.2. DISCAPACIDAD EN CIFRAS**

El registro estadístico de la discapacidad siempre ha sido difícil, debido principalmente a que la definición y el concepto de discapacidad es diferente de país a país, de organización a organización y de persona a persona. La discapacidad no es una variable estadística claramente definible como la edad o el sexo, sino que es un término que se presta a interpretación (8).

La OMS estima que más de mil millones de personas viven con algún grado de discapacidad de origen físico, cognitivo o sensorial; es decir, cerca del 15% de la población mundial (9). Estas cifras aumentan en la medida en que la población envejece, pues los ancianos tienen un mayor riesgo de discapacidad. Según la Encuesta Mundial de la Salud, referenciada en el Informe Mundial Sobre la

Discapacidad de la OMS, cerca de 110 millones de personas, el 2.2% de la población, viven con discapacidad grave, tales como tetraplejía, depresión grave o ceguera (9).

En Colombia, la prevalencia de la discapacidad calculada por el Departamento Nacional de Estadística, DANE, en el censo de 2005, fue del 6.33% de la población; es decir, 2.624.898 colombianos viven con alguna limitación de carácter permanente (12). El marco conceptual empleado para la identificación de estas personas es la definición que sobre la discapacidad hace la CIF en 2001 (12). En el mismo censo se determinó que en el departamento de Antioquia la hay 167.064 personas en situación de discapacidad y en la ciudad de Medellín 34.021 (5).

Las discapacidades pueden presentarse desde el nacimiento o ser la consecuencia de enfermedades, accidentes o actos violentos. Las enfermedades originan el 32% de las discapacidades en Colombia, seguida de la edad avanzada con el 24% y las congénitas con el 20%. Los accidentes son responsables del 15% de las discapacidades y la violencia del 1.3%, bien sea por grupos armados, por delincuencia común o en el hogar (7). El hecho de que la mayoría de personas con discapacidad la hayan adquirido por enfermedad o hayan nacido con ella, habla de las fallas en el acceso a los servicios de salud (7). En otras palabras, una buena cobertura en el sistema de salud y el diseño de programas pertinentes en promoción de la salud y prevención de la enfermedad, pudieran impactar favorablemente en la prevalencia de la discapacidad en el País.

En relación con la discapacidad visual, según datos de la Organización Mundial de la Salud en el mundo hay cerca de 285 millones de personas con discapacidad visual, de las cuales 39 millones son ciegas. El 90% de la carga mundial de discapacidad visual se encuentra en los países en vías de desarrollo (4). En Estados Unidos más de 6 millones de personas tienen deterioro visual sin que clasifiquen legalmente como ciegos (13). En Colombia, cerca de 350.000 personas sufren alguna alteración visual, lo que corresponde al 42.3% de todas las personas discapacitadas, constituyéndose en la discapacidad de mayor prevalencia (5). En la ciudad de Medellín existen a rededor de 4.150 personas con discapacidad visual; de estas, sólo 179 personas se encuentran trabajando (5).

### **4.3. MARCO NORMATIVO**

Los Estados han desarrollado un amplio marco jurídico que les da herramientas para proteger a las personas en situación de discapacidad. Estas normas tratan de mitigar las desventajas que tienen los discapacitados, en relación con las demás personas, al enfrentarse con un entorno adverso. A través de ellas, se hace una discriminación positiva de las personas en situación de discapacidad, lo cual se justifica como políticas de inclusión social (11).

Las normas y acuerdos internacionales señalan directrices específicas en relación con los discapacitados (3), que deben ser implementadas por los Estados firmantes. En Colombia, la adopción de estos convenios y la obligatoriedad de su implementación se conocen como Bloque de Constitucionalidad (14).

Las principales normas internacionales en relación con las personas en situación de discapacidad son (3):

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Pacto internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Declaración de los Derechos de las Personas con Retardo Mental.
- Declaración de los Derechos de los Impedidos.
- Declaración Sobre las Personas Sordo-Ciegas.
- Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad.
- Normas Uniformes: Sobre la Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad.
- Convención sobre los Derechos de los Niños.
- Convenio 159 y Recomendación 168 de 1983 %Sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas+(OIT).
- Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad.

Con la Constitución de 1991, al proclamarse como una Estado Social de Derecho, la Nación reconoce en cada uno de los ciudadanos a sujetos con derechos que deben ser tratados en igualdad de condiciones, sin ningún tipo de discriminación; igualmente, se obliga a proteger a aquellas personas que están en situación de vulnerabilidad. Esta designación constitucional, en teoría, cambia la historia social del país y lo coloca, en términos jurídicos, al nivel de las naciones más desarrolladas en derechos humanos. De aquí en adelante, cada norma nueva debe estar en concordancia con la designación.

Los artículos 13, 47, 54 y 68 de la Constitución Nacional hacen mención expresa a la atención, protección, apoyo e integración social de las personas con discapacidad. Son la base normativa para el desarrollo en la materia. Los artículos 25, 48, 49, 52, 67 y 70 se refieren a derechos fundamentales, sociales, económicos y culturales que son de carácter universal y por tanto incluyen a quienes tienen algún tipo de discapacidad (3,15).

Dentro de las principales normas que se han promulgado en el país después de la Constitución del 91, y que protegen a las personas en situación de discapacidad en general, están (3):

- Ley 100 del 23 de diciembre de 1993, por la cual se crea el sistema de seguridad social integral.
- Ley 361 del 7 de febrero de 1997, conocida como Ley de Discapacidad o Ley Clopatofsky, por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación.
- Plan Nacional de Atención a las Personas con Discapacidad 1999-2002, que tiene como objetivo «mejorar la calidad de vida de la población con discapacidad».
- Resolución 3165 de 1996 con la cual se adopta los lineamientos de atención en salud para las personas con deficiencias, discapacidades y minusvalías.
- Ley 105 de 1993, plantea condiciones de uso del transporte público para discapacitados físicos, sensoriales y psíquicos.
- Ley 582 de 2000 que establece el Sistema Deportivo Nacional de las Personas con Discapacidad y crea el Comité Paraolímpico Colombiano.
- Ley 1145 del 10 de julio de 2007, por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1346 de 2009, por medio de la cual se aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptadas por la asamblea General de las Naciones Unidas.

Dentro de las normas nacionales que protegen a las personas con discapacidad visual en el país están (3):

- Decreto 1336 de 1997, que establece la estructura interna del Instituto Nacional para Ciegos.
- Ley 982 del 9 de agosto de 2005, por medio de la cual se establecen normas tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordociegas y se dictan otras disposiciones.

En materia laboral, con la promulgación de la Ley 82 de 1989, Colombia ratifica el convenio 159 de la OIT, por medio del cual se propende para que la persona con discapacidad tenga oportunidad de un empleo adecuado.

#### **4.4. DISCAPACIDAD E INCLUSIÓN LABORAL**

El trabajo es una actividad exclusiva del hombre por medio de la cual transforma la naturaleza en su propio beneficio y en el de los suyos (16). A través de la historia de la civilización occidental, el trabajo ha sido el estructurador de las sociedades alrededor de los sistemas de producción. Tradicionalmente determina la clase, el status, la influencia, las relaciones sociales y la identidad de las personas (17). El trabajo es fundamental para la realización individual y la estabilidad económica de cualquier persona y, desde la perspectiva anterior, se constituye una parte inherente de la dignidad humana (7). En consecuencia, el desempleo puede interpretarse como privación de ciudadanía y vulneración de derechos, en la medida en que el trabajo y la seguridad social son reconocidos en la declaración universal de los derechos humanos (17). En relación a la significación que tiene el trabajo para la existencia humana, el Director General de La OIT, Juan Somavia, expresa: "Todos los días se nos recuerda que, para todos/as, el trabajo es un rasgo que define la existencia humana. Es el medio de sustento y de satisfacción de las necesidades básicas. Pero es también una actividad por la que los individuos afirman su identidad, para sí mismos/as y para aquellos/as que los rodean. Es crucial para la elección individual, el bienestar de las familias y la estabilidad de las sociedades+(18).

Los datos sobre empleabilidad y discapacidad son escasos; además, las cifras varían de acuerdo a los referentes conceptuales que se tienen en cuenta para los análisis. La Organización Internacional del Trabajo, OIT, estima que en el mundo hay alrededor de 650 millones de personas en situación de discapacidad, de ellos, 450 millones están en edad de trabajar (19). La ONU estima que el 80% de los discapacitados en los países en desarrollo viven en la pobreza (19). En Colombia, las personas en situación de discapacidad que están en edad de trabajar son algo más de un millón, es decir el 44.54% de la población de discapacitados del país. De ellos cerca de 93 mil se registran como trabajando y alrededor de 413 como afiliados a salud en el sistema de Seguridad Social (5). La Tasa Global del Desempleo en Colombia, de marzo de 2011 a abril de 2012, es del 10.6% (20). No hay mediciones en el país sobre la discriminación de las personas con discapacidad (3).

Con el fin de brindar protección a los trabajadores en general de los retos que trae consigo una economía globalizada, la OIT se plantea como meta "Un trabajo decente para todos en una economía globalizada", presentada por el Director General en 1999 en la Tercera Conferencia Ministerial de la Organización Mundial

del Comercio (21). Este propósito ha servido de marco para promover oportunidades de empleo para personas con discapacidad, basándose en los principios de igualdad de oportunidad, igualdad de trato, integración y participación en la comunidad (19). Para garantizar la accesibilidad al trabajo de personas discapacitadas, los Estados deben generar políticas públicas orientadas a eliminar la exclusión y promover la aplicación de ajustes razonables de manera que los puestos de trabajo se adapten a las posibilidades de las personas con discapacidad (7).

La exclusión de las personas en situación de discapacidad del mercado laboral puede darse desde una triple interpretación. Por un lado, bajo argumentos de limitaciones funcionales que puedan presentar los individuos, enfoque medicalizado en el que se enfatizan las connotaciones negativas de la discapacidad como la necesidad de proveer servicios especiales de capacitación y orientación entre otros, como única vía de lograr el desempeño productivo. De otro lado, bajo actitudes y prácticas segregadoras de los empleadores, como la creencia de que las adaptaciones en el lugar de trabajo para una persona con discapacidad pueden ser muy costosas, o que aumenta el nivel de ausentismo. Finalmente, como consecuencia de la organización del trabajo en los sistemas de producción tradicionales, los cuales están relacionados con los esquemas industriales que dan preponderancia a volúmenes de producción (17).

Adicionalmente, existen una serie de barreras concretas que impiden la accesibilidad al mercado laboral de las personas con discapacidad, o su permanencia en este. Estas son las barreras de capacitación y técnicas, que se refieren a las competencias necesarias de la persona para desarrollar una labor y a la adaptación de los equipos a las condiciones particulares del sujeto discapacitado; barreras arquitectónicas y logísticas, relacionadas con los obstáculos físicos en los sitios de trabajo o los requerimientos para los desplazamientos por ejemplo; barreras psicológicas o de prejuicios, que están en relación a las actitudes propias del sujeto frente a su discapacidad y a las actitudes de las personas que lo rodean, que incluyen la familia, los jefes y los compañeros de trabajo; finalmente, barreras legales y socioeconómicas (7,22).

La inclusión laboral se da cuando la persona con discapacidad participa en la vida corriente de una comunidad a través de una actividad productiva que quiera, pueda y tenga la oportunidad de desempeñar, que le permita generar ingresos y medios de subsistencia (17). La argumentación de la inclusión laboral de las personas con discapacidad debe pasar por una perspectiva económica y otra de derechos humanos. Debe considerarse la inclusión social y laboral, dejando de enfatizar exclusivamente su importancia en lo estrictamente económico; debe reconocerse como un factor de desarrollo y bienestar, como determinante de la autoestima, identidad social, calidad de vida, capacidad humana y como contribución a la productividad y desarrollo de la comunidad (17). El cambio en las tendencias productivas llegadas con el desarrollo tecnológico, con la información



como nueva mercancía y con las nuevas las formas de relaciones laborales, representa una oportunidad para los discapacitados en la medida que se plantean nuevas competencias y la tecnología sirve de apoyo para el alcance de los objetivos propuestos (17).

#### **4.5. DISCAPACIDAD VISUAL**

El órgano receptor de la visión es el globo ocular, cuyas estructuras favorecen la formación de las imágenes en la retina a través de los nervios ópticos y de las conexiones intracerebrales. El conocimiento de las estructuras y la anatomía del ojo son fundamentales para entender las enfermedades que afectan la visión.

##### **4.5.1. Consideraciones anatómicas**

El ojo humano es el equivalente óptico a una cámara fotográfica, formado por un sistema de lentes, un sistema regulador de la luz y un sistema receptor que equivale a la película. Tiene por función captar los estímulos luminosos y transformarlos en impulsos eléctricos, que son conducidos a sitios específicos del cerebro en donde serán interpretados como imágenes.

Las estructuras que componen el ojo son la esclerótica, la córnea, la coroides, la retina, el cristalino, el cuerpo ciliar, el iris, el humor acuoso y el humor vítreo.

La esclerótica es una cobertura fibrótica que tiene una función protectora del ojo. En su porción anterior, la esclerótica está modificada en una estructura transparente llamada córnea, a través de la cual entran los rayos de luz al ojo. La coroides es una capa pigmentada, que se adosa a la cara interna de la esclerótica; contiene la mayoría de los vasos sanguíneos que nutren las estructuras del ojo y regula su temperatura. Pegada a las dos terceras partes de la coroides está la retina, que es el tejido nervioso que contiene las células receptoras de la luz conocidas como conos y bastones (13,23).

El cristalino es una estructura transparente en forma de lente biconvexa, que se encuentra situado detrás del iris y delante del humor acuoso; tiene la propiedad de aumentar o disminuir su diámetro gracias a las fibras musculares del cuerpo ciliar, con el fin de enfocar objetos a diferentes distancias. El iris es una extensión del cuerpo ciliar que constituye la porción colorida del ojo; es una estructura plana con una abertura redondeada en su centro conocida como pupila. El iris contiene fibras musculares circulares que producen contracción o dilatación de la pupila para regular la entrada de luz que llega a la retina. El espacio entre el cristalino y la retina está lleno por un material claro gelatinoso conocido como humor vítreo, el

cual ocupa cuatro quintas partes del volumen del total del ojo. Entre el cristalino y la córnea se encuentra el humor acuoso, que es un líquido claro producido por el cuerpo ciliar, de menor densidad que el humor vítreo, el cual circula hacia la cámara anterior a través de la pupila (13,23).

El ojo es movido en todas las direcciones por la acción coordinada y combinada de seis músculos extraoculares, cuatro rectos y dos oblicuos, que además tienen la propiedad de realizar los movimientos consensualmente en relación con el ojo contralateral (13).

El nervio y la cintilla óptica están formados por axones de células ganglionares de la retina, que se dirigen hacia los cuerpos geniculados laterales. Algunas fibras de la porción nasal de la retina, de cada lado, se cruzan en una estructura conocida como quiasma óptico, que es responsable de la visión binocular. En los cuerpos geniculados, las fibras hacen sinapsis con neuronas que se dirigen a la corteza del lóbulo occipital (23).

#### **4.5.2. Definiciones**

La agudeza visual es una medida de la capacidad para detectar detalles espaciales. Para expresar la medida de la agudeza visual se dispone de diferentes escalas, según se esté midiendo en visión de lejos o visión de cerca (24). Las escalas para la medición en visión de lejos son la escala decimal y la escala de Snellen, que tienen en cuenta la distancia del observador al objeto y el tamaño del objeto.

El campo visual es la porción del espacio en la cual los objetos pueden ser percibidos simultáneamente al mirar un objeto fijo. El campo visual es un factor determinante de la calidad visual de una persona y su medición da cuenta del estado de toda la vía óptica, desde la retina hasta la corteza en el lóbulo occipital. La medición se determina en grados, los cuales son diferentes debido a obstáculos naturales como el dorso nasal o el arco ciliar (25).

El término ceguera hace referencia a la pérdida del sentido de la vista. Desde el punto de vista oftalmológico, ceguera es la ausencia total de percepción visual, incluyendo la percepción luminosa. Desde el punto de vista médico-legal, se homologa ceguera a la agudeza visual inferior a 20/200 o un campo visual de menos de 20° (26).

La OMS establece cinco categorías de trastorno visual determinadas por baja visión y ceguera. La baja visión comprende la categoría 1 o deterioro visual moderado, con agudeza visual de 20/80 a 20/160, y la categoría 2 o deterioro visual grave, con agudeza visual de 20/200 a 20/320. A su vez, la ceguera

comprende la categoría 3 o deterioro visual profundo, con agudeza visual de 20/500 en adelante, la categoría 4 o deterioro visual casi total, con percepción de movimiento de mano a 5 metros o menos, y categoría 5 o deterioro visual total, sin percepción de luz (13,26).

Las causas de ceguera difieren de acuerdo con el nivel de desarrollo social del área geográfica que se estudia. En los países en desarrollo, las principales causas son las cataratas seguidas por infecciones como el tracoma, la lepra, la oncocercosis, y finalmente la xeroftalmia, que conlleva a la producción de graves trastornos corneales como la ulceración. En países más desarrollados la ceguera tiene relación con el proceso de envejecimiento. Las cataratas son una causa importante a pesar de la disponibilidad de tratamiento, junto con la degeneración macular y el glaucoma relacionados con la edad. Hay otras causas como la retinopatía diabética, queratitis por herpes simple, desprendimiento de retina y trastornos degenerativos hereditarios de la retina (13).

De otro lado, el desarrollo de la industria trajo consigo una amenaza para la visión, pues en los diferentes procesos de producción, los ojos se ven expuestos factores de riesgo físicos y químicos que tienen la potencialidad de causar daños oculares graves e irreversibles.

La ceguera congénita no es una causa frecuente de discapacidad visual; no obstante, su presencia denota la precariedad que tienen los servicios de salud en una región determinada, pues son las enfermedades inmunoprevenibles como el sarampión y la rubeola padecidas por la madre durante la gestación, las causantes de ésta.

#### **4.5.3. Discapacidad visual y funcionalidad**

La etiología de la discapacidad visual es importante desde el punto de vista de la funcionalidad del discapacitado. La edad de origen, el mecanismo causante, si es accidente o por enfermedad, el modo de instalación agudo o progresivo, son factores determinantes en el estado funcional de una persona.

Dentro de las consideraciones funcionales deben tenerse en cuenta cinco aspectos fundamentales que involucran todos los ámbitos de una persona. El primero es la vida cotidiana, si la discapacidad le permite leer, coser, ver televisión; si puede arreglarse sin ayuda, desplazarse por la casa, preparar la comida, usar un teléfono; si puede salir y recorrer trayectos conocidos. Estos datos son de gran importancia para conocer el nivel exacto de autonomía y las circunstancias en las que es efectivamente necesario recurrir a la ayuda de una tercera persona (27). El segundo es la vida afectiva, si la discapacidad interfiere con ella y con la vida familiar. El tercero tiene que ver con las actividades

recreativas, si puede practicar un deporte o bricolaje o si se puede leer. El cuarto tiene que ver con las actividades escolares y educativas. Finalmente, el quinto aspecto tiene que ver con las actividades laborales, si es necesario cambiar el puesto de trabajo o si se requiere una capacitación especial para un cambio de ocupación (27).

Para determinar el estado funcional se debe realizar, además, una evaluación sistemática que no debe centrarse sólo en la lesión investigada. Hay que evaluar la agudeza visual en cada ojo con corrección y sin ella, los campos visuales, el sentido cromático, cuya alteración no es muy importante para los actos de la vida pero que pueden excluir de trabajos que requieren el reconocimiento de colores, la sensibilidad luminosa, la función óculo motora, el globo ocular y los anexos. Al final del examen es posible comparar las anomalías subjetivas manifestadas con las secuelas objetivas halladas por el examinador (27).

Las exploraciones complementarias se utilizan con frecuencia para valorar con mayor precisión la dimensión exacta de la discapacidad, las anomalías de la fase subclínica y evaluar las secuelas funcionales causantes de la discapacidad (27). Dentro de las exploraciones complementarias están la campimetría visual, útil en las lesiones de la vía sensorial; la angiografía fluoresceínica, que facilita imágenes fotográficas de la coriorretina y el nervio óptico; las exploraciones electrofisiológicas, que permiten estudiar objetivamente la vía sensorial, y los potenciales evocados visuales que permiten estudiar la continuidad de la vía óptica (27).

## **5. OBJETIVOS**

### **5.1. GENERAL**

Caracterizar variables socio demográficas y la participación laboral de un grupo de personas en situación de discapacidad visual de la ciudad de Medellín, con el fin de presentar propuestas que puedan potencializar el nivel de inclusión social y laboral de los partícipes.

### **5.2. ESPECÍFICOS**

- Caracterizar la población en situación de discapacidad visual que asisten al programa Conectando Sentidos, de la biblioteca pública Héctor González Mejía de Comfenalco Antioquia, determinando los factores socio

demográficos, individuales , económicos y los niveles de inclusión laboral de las personas que pertenecen al mismo y que están en edad de laborar.

- Identificar la percepción que las personas en situación de discapacidad visual tienen sobre sus capacidades laborales.

## **6. METODOLOGÍA**

### **6.1. TIPO DE ESTUDIO**

Se realizó un estudio descriptivo observacional en el que se describieron una serie de variables en un grupo de personas en situación de discapacidad visual de la ciudad de Medellín.

### **6.2. POBLACIÓN**

La población de estudio fueron las personas en situación de discapacidad visual que forman parte del programa Conectando Sentidos, de la biblioteca pública Héctor González Mejía de la Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia.

### **6.3. MUESTRA**

No hubo muestra. Se tomaron todas las personas que cumplían los criterios de inclusión, que para tal efecto fueron:

- Hacer parte de la base de datos del programa Conectando Sentidos, de la biblioteca pública Héctor González Mejía de Comfenalco Antioquia.
- Querer participar en el estudio y aceptar responder la encuesta.
- Residir en la ciudad de Medellín.
- Tener entre 15 y 59 años de edad.
- No tener otro tipo de discapacidad.

#### 6.4. DESCRIPCIÓN DE VARIABLES

NÚMERO	VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	TIPO	CÓDIGO
1	Género	Género de la persona encuestada	Cualitativa Nominal	1 Masculino 2 Femenino
2	Edad	Edad en años de la persona encuestada	Cuantitativa de Razón	
3	Estado civil	Situación del encuestado determinado por su relación conyugal	Cualitativa Nominal	1 Soltero 2 Casado 3 Viudo 4 Separado 5 Unión libre
4	Barrio de procedencia	Lugar de residencia del encuestado	Cualitativa Nominal	
5	Tipo de vivienda	Calidad del encuestado en relación con el lugar en que habita	Cualitativa Nominal	1 Propia 2 Alquilada 3 Familiar 4 Otro
6	Estrato	Nivel socioeconómico del lugar donde reside el encuestado	Cuantitativa Ordinal	1 Estrato I 2 Estrato II 3 Estrato III 4 Estrato IV 5 Estrato V 6 Estrato VI
7	Servicios públicos	Abastecimiento de los servicios públicos en la vivienda del encuestado	Cualitativa Nominal	1 Sí 2 No
8	Cabeza de hogar	Condición de responsabilidad económica que tiene el encuestado en el hogar	Cualitativa Nominal	1 Sí 2 No
9	Dependencia económica	Número de personas que dependen económicamente del encuestado	Cuantitativa de Razón	
10	Transporte	Medio por el cual se moviliza el encuestado	Cuantitativa nominal	1 Bus 2 Taxi 3 Metro 4 Servicio especial 5 Vehículo particular
11	Seguridad social	Régimen de salud en el que se encuentra afiliado el	Cualitativa Nominal	1 Contributivo 2 Subsidiado 3 Vinculado

		encuestado		4 Ninguno
12	Escolaridad	Nivel de capacitación que ha alcanzado el encuestado	Cualitativa Nominal	1 Analfabeta 2 Primaria incompleta 3 Primaria completa 4 Secundaria incompleta 5 Secundaria completa 6 Técnico 7 tecnólogo 8 Universitario 9 Postgrado 10 Educación informal
13	Capacitación en sistemas	Habilidad que tenga el encuestado con los sistemas informáticos	Cualitativa Nominal	1 Sí 2 No
14	Capacitación en sistema Braille	Habilidad que tenga el encuestado con el sistema de lecto-escritura Braille	Cualitativa Nominal	1 Sí 2 No
15	Idioma	Dominio que tenga el encuestado de otros idiomas	Cualitativa Nominal	1 Sí 2 No
16	Tiempo de invidencia	Tiempo de evolución de la discapacidad	Cuantitativa de Razón	
17	Calificación de invalidez	Aplicación de un baremo para determinar la pérdida de la capacidad laboral del encuestado	Cualitativa Nominal	1 Sí 2 No
18	Instancia de calificación	Entidad encargada de calificar la pérdida de la capacidad laboral según la afiliación del encuestado	Cualitativa Nominal	1 EPS 2 ARP 3 AFP 4 Caja de compensación 5 Otra 6 No aplica
19	Calificación de invalidez	Nivel de pérdida de la capacidad laboral del encuestado	Cuantitativa de razón	1 No sabe 2 No aplica
20	Percepción de discriminación laboral	Percepción que tiene el encuestado sobre la discriminación para laborar debido a su discapacidad	Cualitativa Nominal	1 Sí 2 No
21	Percepción de capacidad laboral	Percepción que tiene el encuestado	Cualitativa Nominal	1 Sí 2 No

		sobre su capacidad para desempeñar una labor		
22	Percepción de habilidad	Percepción que tiene el encuestado sobre sus habilidades para desempeñar una labor	Cualitativa Nominal	
23	Auxilio	Subsidio que recibe el encuestado en razón de su discapacidad	Cualitativa Nominal	1 Sí 2 No
24	Oficio	Conocimiento y capacitación en una actividad productiva	Cualitativa Nominal	
25	Trabajo	Condición laboral del encuestado	Cualitativa Nominal	1 Sí 2 No
26	Tiempo laboral actual	Tiempo que lleva el encuestado laborando o no	Cuantitativa Nominal	
27	Formalidad laboral	Situación de vinculación que tiene el encuestado en el medio laboral	Cualitativa Nominal	1 Sí 2 No
28	Formalidad laboral	Situación de vinculación que tiene el encuestado en el medio laboral	Cualitativa Nominal	1 Sí 2 No
29	Cualificación del trabajo	La labor que desempeña el encuestado está relacionada con su profesión	Cualitativa Nominal	1 Sí 2 No 3 No aplica
30	Remuneración	Retribución económica del encuestado por su labor	Cualitativa Nominal	1 Sí 2 No 3 No aplica
31	Ingresos	Aproximación de ingresos económicos con los que cuenta el encuestado	Cuantitativa de razón	
32	Sistema pensional	Condición de aportante del encuestado al sistema pensional	Cualitativa Nominal	1 Sí 2 No



## **6.5. FUENTE DE LOS DATOS**

La fuente de datos fue el registro de las respuestas de una encuesta que se le realizó a cada uno de los participantes en el estudio.

## **6.6. RECOLECCIÓN DE LOS DATOS**

La biblioteca pública Héctor González Mejía de la Caja de Compensación Familiar, Comfenalco Antioquia, conduce desde 1996 un programa de capacitación en el manejo de equipos tecnológicos para personas con discapacidad visual. En dicho programa han participado 182 personas que conforman la base de datos que la biblioteca tiene, y que fue la población que sirvió para el presente trabajo. Luego de seleccionar a los participantes, con base en los criterios de inclusión arriba mencionados, la población participante en el estudio fue de 60 personas. Este grupo de personas guarda para el programa la denominación de invidentes por el alto nivel de discapacidad visual, así esta no esté previamente calificada.

Se le aplicó una encuesta a cada uno de las personas en situación de discapacidad visual que participaron en el estudio, que contiene preguntas con cada una de las variables de interés. Luego, utilizando un formulario diseñado en MS-Excel, se registraron cada una de las respuestas de dicha encuesta.

## **6.7. PRUEBA PILOTO**

El pasado 18 y 19 de marzo de 2012 cada investigador aplicó la encuesta a 3 personas diferentes con el fin de verificar la comprensión de cada una de las preguntas. Como resultado de esta prueba piloto se definió, finalmente, la encuesta que a continuación se presenta:

Encuesta N° \_\_\_\_\_

### **IDENTIFICACIÓN**

1. Género: Masculino: \_\_\_\_\_ Femenino: \_\_\_\_\_
2. Edad: \_\_\_\_\_ años
3. Estado civil: Soltero: \_\_\_\_\_ Casado: \_\_\_\_\_ Viudo: \_\_\_\_\_ Separado: \_\_\_\_\_  
Unión libre: \_\_\_\_\_

## CONDICIÓN SOCIO DEMOGRÁFICA

4. Barrio de procedencia: \_\_\_\_\_
5. Tipo de vivienda: Propia: \_\_\_\_ Alquilada: \_\_\_\_ Familiar: \_\_\_\_ Otro: \_\_\_\_  
Cuál: \_\_\_\_\_
6. Estrato socioeconómico: \_\_\_\_
7. Tiene la vivienda todos los servicios públicos: Sí: \_\_\_\_ No: \_\_\_\_ Cuál Falta:  
\_\_\_\_\_
8. Es usted cabeza de hogar: Sí: \_\_\_\_ No: \_\_\_\_
9. Cuántas personas dependen económicamente de usted: \_\_\_\_
10. Qué medio utiliza para transportarse: Bus: \_\_\_\_ Taxi: \_\_\_\_ Metro: \_\_\_\_  
Servicio especial: \_\_\_\_ Particular: \_\_\_\_
11. Sistema de Seguridad Social: Contributivo: \_\_\_\_ Subsidiado: \_\_\_\_  
Vinculado: \_\_\_\_ Ninguno: \_\_\_\_

## CAPACITACIÓN

12. Escolaridad: Analfabeta: \_\_\_\_ Primaria incompleta: \_\_\_\_ Primaria completa: \_\_\_\_  
Secundaria incompleta: \_\_\_\_ Secundaria completa: \_\_\_\_ Técnico: \_\_\_\_  
Tecnológico: \_\_\_\_ Universitario: \_\_\_\_ Postgrado: \_\_\_\_ Educación informal: \_\_\_\_ Cuál: \_\_\_\_\_
13. Sabe usted de sistemas: Sí: \_\_\_\_ No: \_\_\_\_
14. Domina usted el sistema Braille: Sí: \_\_\_\_ No: \_\_\_\_
15. Domina usted otro idioma: Sí: \_\_\_\_ No: \_\_\_\_

## FACTORES PERSONALES RELACIONADOS CON LA DISCAPACIDAD

16. Hace cuánto tiempo es invidente: \_\_\_\_ años
17. Ha sido calificada alguna vez su pérdida de capacidad laboral: Sí: \_\_\_\_ No: \_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
18. Qué entidad calificó su pérdida de capacidad laboral: EPS: \_\_\_\_ ARP: \_\_\_\_  
AFP: \_\_\_\_ Caja de compensación: \_\_\_\_ Otra: \_\_\_\_ Cuál: \_\_\_\_\_  
No aplica: \_\_\_\_
19. Qué porcentaje de pérdida de la capacidad laboral tiene: \_\_\_\_ No sabe: \_\_\_\_  
No aplica: \_\_\_\_
20. Considera que su estado de discapacidad visual le ha ocasionado falta de oportunidades laborales: Sí: \_\_\_\_ No: \_\_\_\_ Por qué: \_\_\_\_\_
21. Considera usted que está en capacidad de trabajar: Sí: \_\_\_\_ No: \_\_\_\_ Por qué: \_\_\_\_\_
22. En qué cree que puede trabajar: \_\_\_\_\_
23. Recibe algún auxilio por su estado de discapacidad: Sí: \_\_\_\_ No: \_\_\_\_

## SITUACIÓN LABORAL

24. Profesión u oficio: \_\_\_\_\_
25. Trabaja actualmente: Sí: \_\_\_\_ No: \_\_\_\_ Por qué: \_\_\_\_\_
26. Desde hace cuánto tiempo: \_\_\_\_ años
27. Ha tenido alguna vez contrato laboral a término indefinido: Sí: \_\_\_\_ No: \_\_\_\_\_
28. Ha tenido alguna vez contrato laboral a término definido: Sí: \_\_\_\_ No: \_\_\_\_
29. Su actividad actual tiene relación con su profesión: Sí: \_\_\_\_ No: \_\_\_\_ No aplica: \_\_\_\_
30. Recibe remuneración económica por su trabajo: Sí: \_\_\_\_ No: \_\_\_\_ No aplica: \_\_\_\_
31. Ingresos mensuales: \_\_\_\_\_
32. Aporta a pensiones: Sí: \_\_\_\_ No: \_\_\_\_

### 6.8. CONTROL DE SEGOS

Los investigadores se pusieron de acuerdo previamente, mediante una prueba piloto, para la interpretación adecuada de las variables registradas en la encuesta. Si durante el proceso de recolección y registro de información hubiese discrepancias en la interpretación del valor de una o más variables, se deliberaría y decidiría por consenso cuál debe ser el valor a registrarse. Si persistiese la divergencia de opiniones, se recurriría al asesor metodológico del proyecto.

No se esperaba que hubiera sesgos de selección dado que no hubo procedimiento de muestreo, pero sí se tuvo en cuenta que sólo se tomarían los datos de una sola fuente de información, lo cual impediría hacer inferencias posteriormente.

## 7. CONSIDERACIONES ÉTICAS

A cada uno de las personas que participaron en el estudio se le explicó la naturaleza del mismo, se le resolvieron las dudas y se le garantizó la reserva de la confidencialidad sobre la información particular que suministraron. Por tanto, ninguna de las personas participantes puede ser identificada en el estudio ni en la divulgación que se haga de los resultados de este. La información obtenida como resultado se presenta en forma de medidas de resumen y no de caracterización individual de personas o instituciones.

Como testimonio de participación libre y espontánea, cada entrevistado firmó el Consentimiento Informado que se le leyó antes de contestar la encuesta.

## 8. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La población objeto de estudio fue de 60 personas, todas participantes del programa Conectando Sentidos de La biblioteca pública Héctor González Mejía de la Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia, en el cual se capacitan en el manejo de equipos tecnológicos para personas con discapacidad visual. El grupo de estudio está conformado por 35 hombres y 25 mujeres. El rango de edad tenido en cuenta como criterio de inclusión fue de los 15 a los 59 años de edad, considerado como el rango en edad laboral (Tabla 1). En este trabajo, el participante más joven tiene 16 años y el mayor 59. Vistos en conjunto, el 71.6% de estas personas tienen menos de 45 años, lo cual es muy significativo si se considera la expectativa de vida de la población colombiana y el carácter irreversible de esta discapacidad.

Tabla 1. Edad

EDAD	FRECUENCIA	%
15-25	11	18,30%
26-35	22	36,60%
36-45	10	16,70%
46-55	16	26,70%
56-59	1	1,70%
TOTAL	60	100%

De todos los encuestados, 42 son solteros, 7 están separados y los 11 restantes viven en unión estable. El 30% de los encuestados, es decir 18 personas, manifestó ser cabeza de hogar. De ellos, 11 encuestados tienen una persona a su cargo, 4 tienen a 2 personas a su cargo, 2 tienen a 3 personas y uno afirmó que tenía a 4 personas bajo su responsabilidad.

En el 58.4% de los encuestados, la vivienda está ubicada en los estratos socioeconómicos I y II, que son los que habitan las personas con menos ingresos económicos y con menos acceso a la información, y donde supone que se concentra la mayor parte de ayuda estatal; además, se encuentran ubicados en las zonas periféricas de la ciudad, donde la accesibilidad es más difícil. Ninguno de los participantes pertenece a los estratos V y VI, en donde la población tiene unas condiciones económicas ventajosas (Tabla 2). El 46,7% vive en casa propia, el 23,4% en vivienda alquilada y el 28,3% en vivienda familiar.

Tabla 2. Estrato socioeconómico

ESTRATO SOCIOECONÓMICO	FRECUENCIA	%
ESTRATO I	8	13,40%
ESTRATO II	27	45%
ESTRATO III	16	26,60%
ESTRATO IV	9	15%
ESTRATO V	0	0
ESTRATO VI	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

En cuanto a la afiliación al Sistema de la Seguridad Social, 34 encuestados están en el régimen contributivo, sin diferenciar el carácter de cotizantes o beneficiarios; 21 están en el régimen subsidiado y 5 en el vinculado (Tabla 3). Del total de los encuestados, sólo 14 personas, que corresponde al 23,3%, cotizan al sistema de pensiones; los 46 restantes, que son el 76,7%, no lo hacen (Figura 1).

Tabla 3. Seguridad social

SEGURIDAD SOCIAL	FRECUENCIA	%
CONTRIBUTIVO	34	56,60%
SUBSIDIADO	21	35%
VINCULADO	5	8,40%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>



Figura 1. Cotización a pensiones

En relación con la escolaridad, 17 alcanzaron un nivel académico universitario y de ellos uno adelantó estudios de postgrado; el nivel tecnológico lo alcanzaron 4 personas, el nivel técnico 10, y 7 hicieron algún curso de educación informal. En total son 38 personas, de una población de 60, que hicieron algún estudio que los cualificó para desempeñar un oficio y que corresponde a una proporción alta, del 63.3% del grupo encuestado. De otro lado, de los 22 restantes sólo 7 alcanzaron

la secundaria completa; el resto tiene no tiene un nivel académico suficiente que les permita aplicar para un empleo cualificado (Tabla 4).

Tabla 4. Escolaridad

ESCOLARIDAD	FRECUENCIA	%
UNIVERSITARIO	16	26,70%
TÉCNICO	10	16,70%
SECUNDARIA INCOMPLETA	7	11,60%
SECUNDARIA COMPLETA	7	11,60%
EDUCACIÓN INFORMAL	7	11,60%
TECNOLÓGICO	4	6,60%
PRIMARIA COMPLETA	4	6,60%
PRIMARIA INCOMPLETA	2	3,40%
ANALFABETA	2	3,40%
POSTGRADO	1	1,70%
TOTAL	60	100%

De las 38 personas mencionadas en el párrafo anterior, 23 son hombres y 15 mujeres, lo que indica que, proporcionalmente, los hombres de este estudio están más cualificados para trabajar que las mujeres. Exceptuando el nivel profesional, en el que hay 9 hombres y 8 mujeres, en el resto de niveles académicos las mujeres son superadas por los hombres.

El 76,7% de los encuestados tiene dominio de los sistemas informáticos y de cómputo, el 73,3 % domina el sistema Braille y el 8,3% domina un segundo idioma.

En relación con el tiempo de padecer la discapacidad, el 40% de los encuestados son invidentes desde el nacimiento frente al 60% que adquirió la invidencia en otro momento de la vida. De estos últimos, el 30% tiene más de 10 años de invidencia y el otro 30% menos de 10 años (Figura 2).



Figura 2. Tiempo de invidencia

A 31 participantes en el estudio le han calificado la Pérdida de la Capacidad Laboral, todos con un porcentaje mayor del 50%; sin embargo, sólo 8 de ellos declararon recibir un auxilio, lo que indica la poca relevancia que ha tenido este parámetro en la asignación de beneficios en la población estudiada.

Al preguntar si percibían que había algún tipo de discriminación para la vinculación laboral debido a la discapacidad, 47 personas, que corresponden al 78,3%, contestaron que sí. De otro lado, 59 personas contestaron que tienen capacidades para desempeñar alguna labor a pesar de su discapacidad; sólo un encuestado contestó que no cree que tenga capacidades para trabajar.

Hay múltiples profesiones, oficios y actividades declarados entre los encuestados, dentro de los cuales sobresale por su frecuencia la de estudiante, la docencia y la de ama de casa. Dentro de las profesiones se encuentran el derecho, la psicología, el trabajo social, la licenciatura y la música entre otros. Al indagarse por las habilidades que tienen y en las que se podrían desempeñar, la mayoría de los profesionales coincidieron en que podrían laborar en el ejercicio de su profesión. Algunas habilidades mencionadas, dada la condición de invidentes, fueron la de auxiliar en central de llamadas, recepcionistas, empacadores, locución, servicio al cliente y oficios varios entre otros. Además, todos coincidieron en afirmar que son autónomos para su desplazamiento y para las actividades de la vida diaria a pesar de la limitación visual.

En relación a la vinculación laboral, 17 personas, que corresponde al 28,3% del grupo encuestado, están trabajando actualmente (Figura 3). De esta población

trabajadora 14 son hombres y 3 son mujeres. Esta baja población femenina trabajadora podría indicar una discriminación de género adicional a la barrera de la discapacidad en el momento de buscar empleo. Esto fue constatado en el hecho de que de las 25 mujeres que forman parte de la población estudiada, todas se sienten capacitadas para trabajar y 11 se sienten discriminadas. Otra explicación pudiera ser por razones culturales, en la creencia de que la mujer debiera permanecer en la casa, encargada de las labores domésticas y el cuidado de la familia.



Figura 3. Vinculación laboral

El mayor número de personas trabajadoras está en el rango de edad de los 26 a los 45 años, en donde se concentran 11 de las 17 personas que trabajan. En los rangos extremos, es decir, entre los más jóvenes y los más viejos, es donde se presenta el mayor índice de desempleo, lo cual es consistente con lo que ocurre entre la población general.

De las 17 personas que están trabajando, 11 tienen algún nivel de formación académica, bien sea técnico, tecnológico, universitario o informal; de ellos, 9 se desempeñan en trabajos relacionados con su formación. Al mirar la proporción de empleo entre los que tienen alguna capacitación académica y los que no la tienen, las cifras son muy similares: para los primeros es del 29% y para los segundos del 27%. En relación a la capacitación en sistemas específicamente, la situación de trabajo varía: el 30% de los que están capacitados se encuentran trabajando, frente al 21% de los que no se han capacitado. Datos similares se presentan en relación al dominio del sistema Braille.

Del grupo de personas que se encuentran trabajando en este estudio, el 70% son de los estratos socioeconómicos I y II, frente al 30% de los estratos III y IV; esta



mayor proporción de trabajadores en los estratos socioeconómicos bajos, puede ser explicada por la necesidad que tienen de salir a buscar más ingresos para el sustento de las familias. De las 18 personas que declararon ser cabeza de hogar, se encuentran trabajando el 33.3%, con una persona a su cargo en promedio, frente al 66.7% que están desempleados y con una carga familiar mayor, lo que aumenta el nivel de pobreza de estas personas y las condiciones precarias de sus familias.

De la población trabajadora en este estudio, el 70.5% o son invidentes de nacimiento o tienen de más de 10 años de evolución de su invidencia, lo que les ha permitido desarrollar mecanismos de adaptación para su autonomía, el fortalecimiento de otros sentidos y el mejoramiento de procesos de aprendizaje en condición de invidentes.

En relación a la seguridad social de la población trabajadora, el 59% está en el régimen contributivo, el 29.5% está en el régimen subsidiado y el 11.5% está en el régimen vinculado. Por otro lado, al sistema pensional sólo cotizan el 53% de los encuestados que están trabajando. En cuanto a los ingresos de los encuestados que trabajan, 7 declararon recibir menos de 1 SMMLV, 6 reciben más de 1SMMLV y 4 no quisieron declarar cuánto se ganaban. Estos datos dan cuenta del grado de informalidad laboral en que se encuentran la población trabajadora de este estudio.

## **9. CONCLUSIONES**

Este estudio evidenció factores que podrían ser denominados como positivos para potencializar la inclusión laboral de las personas que pertenecen al programa: el promedio de edad de 36 años; la autonomía e independencia para el desplazamiento desarrollada por todos los participantes del programa, evidenciada en la forma como acceden a los cursos desde la vivienda hasta la sede Comfenalco, en cualquier medio de transporte público; el nivel de capacitación secundaria, técnica, tecnológica, informal y universitaria en el 75%; el nivel formativo en sistemas al igual que las nuevas herramientas tecnológicas para comunicarse en el 76.7%; la actitud de las personas frente a las posibilidades de realizar un oficio. Estos son aspectos que deberían promulgarse para que empresas e instituciones que estén interesadas en una política de Responsabilidad Social, generaran formas de participación efectiva de este grupo de personas, impactando variables de calidad de vida y de inclusión social y laboral.

De otro lado, se evidenciaron factores que podrían considerarse negativos y que no soportan una adecuada inclusión laboral: sólo el 28.3% de la población encuestada se encuentra laborando; dentro de las condiciones laborales de estas personas, la precariedad de acceso al sistema de seguridad social en el régimen

contributivo, la falta de cotización al sistema pensional y una remuneración por debajo del salario mínimo mensual legal vigente, son factores que interrogan el cumplimiento de una contratación en condiciones de un trabajo decente e indica un alto índice de informalidad laboral; un porcentaje alto de los encuestados no tendrá derecho a una vejez protegida por un sistema pensional al no cotizar al mismo, al igual que no tendrá posibilidades de una declaratoria de situación de invalidez con cobertura prestacional económica dentro de un régimen contributivo por no estar afiliados; la percepción de discriminación en el 78% de las personas entrevistadas; la baja empleabilidad a pesar de un nivel educativo alto, en una población joven, con una expectativa de sobrevivencia alta, que de no tener condiciones de inclusión presentarán limitaciones en su autonomía y para el sustento económico de sus familias, interfiriendo con el desarrollo de su dignidad humana en condición de discapacidad.

Se resalta la labor adelantada por la Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia y se motiva a una mayor divulgación acerca de los programas que esta y otras instituciones ofrecen para las personas en situación de discapacidad en general y para los discapacitados visuales en particular.

Se alienta a la participación de redes sociales públicas y privadas en una mayor difusión de los resultados que las personas en situación de discapacidad logran, con el fin de que se les ofrezcan oportunidades de trabajo en condiciones de no discriminación, para lograr aumentar el empleo digno a personas que estando en esta situación, han desarrollado competencias técnicas y habilidades que les permiten desempeñar cualquier oficio y cumplir con un rol laboral que les dé la autonomía económica, que es fundamental para cualquiera. La divulgación ampliada de las características de las personas que hacen parte de este tipo de iniciativas, busca una mayor efectividad de las políticas planteadas para la inclusión social y laboral de estas personas.

Este estudio es punto de partida para otro tipo de investigaciones de tipo participación acción, en cuanto a reconocimiento de la calidad de oficio realizada, el ejercicio de la salud ocupacional en los casos en los cuales se ha logrado empleabilidad y los procesos de adaptación laboral desarrollados por las empresas en sus programas de inclusión laboral y discapacidad visual.

## **10. BIBLIOGRAFÍA**

1. Maciel de Balbinder PM. Discapacidad visual y esquema corporal [Internet]. Available a partir de: [www.integrando.org.ar/investigando/dis\\_visual.htm](http://www.integrando.org.ar/investigando/dis_visual.htm)
2. Mon F. Discapacidad visual, rehabilitación y trabajo. El cisne. Argentina; 1998 ago;

3. Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Marco legal de la discapacidad. 2002.
4. Organización Mundial de la Salud. Ceguera y discapacidad visual. 2011.
5. Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Censo general 2005. 2005.
6. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Decreto 917 de 1999. may 29, 1999.
7. Rodríguez C, Rico L. DISCAPACIDAD Y DERECHO AL TRABAJO. Bogotá D.C., Colombia: Universidad de los Andes;
8. Momm W, Geiecker O. Discapacidad: conceptos y definiciones. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; 1998.
9. Organización Mundial de la Salud. Resumen Informe Mundial sobre la Discapacidad. 2011.
10. Organización Mundial de la Salud. Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud. Ginebra: Organización Mundial de la Salud; 2001.
11. Azula Trajano W. Perspectivas para las personas en situación de discapacidad. Discapacidad e inclusión social: reflexiones desde la Universidad Nacional de Colombia. Bogotá, D.C.: Universidad Nacional de Colombia; 2005.
12. Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Identificación de las personas con discapacidad en los territorios desde el rediseño del registro. 2008.
13. Vaughan D, Asbury T, Riordan-Eva P, Whitcher J, Albiani DA. Oftalmología general de Vaughan y Asbury. México, D.F.: El manual moderno; 2009.
14. Arango Olaya M. El bloque de constitucionalidad en la jurisprudencia de la Corte Constitucional colombiana. Revista Precedente, Anuario Jurídico. 2004;
15. Asamblea Nacional Constituyente. Constitución Política de Colombia. 1991.
16. Kligman M. Capacidad y discapacidad. Un enfoque desde el trabajo, el juego y la cultura. Discapacidad visual hoy. 2000 jul; 8:19-22.
17. Peñas Felizzola OL. Trabajo y productividad en el escenario de la inclusión/exclusión social. Discapacidad e inclusión social: reflexiones desde la Universidad Nacional de Colombia. Bogotá, D.C.: Universidad Nacional de Colombia; 2005.
18. O'Reilly A. El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidad. Ginebra: OIT; 2003.
19. Organización Internacional del Trabajo. Información sobre Discapacidad y Trabajo Decente. OIT; 2009.
20. Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Mercado laboral. 2012.

21. Somavia J. Un trabajo decente para todos en una economía globalizada: Una perspectiva de la OIT [Internet]. 1999. Available a partir de: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/dgo/speeches/somavia/1999/seattle.htm#note1>
22. Mon F. Notas sobre una pregunta recurrente: ¿En qué puede trabajar una persona ciega? Discapacidad visual hoy. 1996 ago;2:8-13.
23. Ganong WF. Fisiología médica. México: El Manual Moderno; 1990.
24. Lorente Velázquez A. Agudeza visual. Instituto Alcon; 2007.
25. Medrano Muñoz SM. Fundamentos de campo visual. Ciencia y tecnología para la salud visual y ocular. 2007 jun;8:85-92.
26. Bueno Martín M. Definiciones y clasificación en torno a la deficiencia visual. La baja visión y la ceguera. Interedvisual; 1999.
27. Mélenec L. Valoración de las discapacidades y del daño corporal baremo internacional de invalideces. Barcelona: Masson; 1997.