

**INTEGRACIÓN LABORAL DE EGRESADOS EN SITUACIÓN DE
DISCAPACIDAD DE LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER, EN EL
MARCO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**

**DANIELLA MURALLAS SÁNCHEZ
CATALINA ORTEGA ZAMBRANO**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL
BUCARAMANGA**

2016

**INTEGRACIÓN LABORAL DE EGRESADOS EN SITUACIÓN DE
DISCAPACIDAD DE LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER, EN EL
MARCO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**

**DANIELLA MURALLAS SÁNCHEZ
CATALINA ORTEGA ZAMBRANO**

**Trabajo de Grado para optar al título de
Trabajadora Social**

**Directora
RUTH ZÁRATE RUEDA
Mg. En Evaluación En Educación**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL
BUCARAMANGA**

2016

Dedicatoria

A Dios, mi familia y todas las personas que han logrado sus sueños, al comprender que la diversidad funcional también es una manera de llegar a la cima.

Daniella Murallas Sánchez

Agradecimientos

¡Gracias Dios!, por permitirme llegar hasta aquí. Por guiarme con brazos de amor en esta etapa de mi vida y por tu Presencia incondicional. Me asombra tu fidelidad.

A mi familia, en especial a mi mamá y mi hermano, por estar ahí siempre y acompañarme en este proceso. Por todos sus esfuerzos y palabras de apoyo, sin ustedes esta etapa no hubiera sido la misma. Estoy muy agradecida por todas sus atenciones, sus consejos, su cariño, los momentos de risas y sus oraciones.

A mis compañeras, por los momentos de encuentro y aprendizaje. Desde los primeros semestres supe que son grandes mujeres y futuras profesionales dedicadas a transformar la realidad y construir paz. Fue muy grato conocerlas.

A los profesores que en el transcurrir de los semestres se convirtieron en un ejemplo de inspiración para ejercer el Trabajo Social como una forma de vida.

A cada uno de los egresados que facilitaron la realización de este proyecto de grado, su participación fue esencial para plantear esta propuesta. Gracias por su disposición y por el interés de mejorar la calidad de vida de los estudiantes y egresados que están en situación de discapacidad y forman parte de la universidad.

A la Universidad Industrial de Santander, por los aprendizajes adquiridos y por cada una de las experiencias vividas. Ha sido un honor interactuar en los espacios del campus, realmente me siento muy orgullosa de ser una egresada UIS, así como lo lograron algunos de mis familiares hace varios años. Recordaré con mucha alegría y satisfacción esta etapa de mi vida.

Daniella Murallas Sánchez

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	14
LA INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD	17
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
1.2 JUSTIFICACIÓN	21
1.3 OBJETIVOS	23
1.3.1 Objetivo General	23
1.3.2 Objetivos Específicos	23
¿QUÉ SE ESTÁ HACIENDO PARA FACILITAR LA INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD?	24
2.1 CONTEXTUALIZACIÓN	24
2.1.1 Contexto Internacional	24
2.1.2 Contexto Nacional	31
2.1.3 Contexto Institucional	42
2.2 REFERENTE TEÓRICO - CONCEPTUAL	49
2.2.1 Referente conceptual	49
2.2.2 Referente teórico	61
2.2.3 Referente Legal	74
DISEÑO METODOLÓGICO DEL PROCESO	92
3.1 METODOLOGÍA	92
3.2 VALIDEZ	100
3.3 HALLAZGOS	101

APORTES PARA TRANSFORMAR LA REALIDAD	136
4.1 PROPUESTA DE MEJORAMIENTO	136
4.1.1 Estudiantes	136
4.1.2 Egresados.....	145
CONCLUSIONES	154
BIBLIOGRAFÍA.....	157

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Según nivel educativo	31
Tabla 2. Según actividad económica	32
Tabla 3. Según la causa de la discapacidad.....	32
Tabla 4. Tipo de discapacidad, profesión y cohorte de ingreso y egreso, de acuerdo a cada participante.....	98
Tabla 5. Experiencias académicas, laborales y personales.....	103
Tabla 6. Acciones de la UIS para con sus estudiantes y egresados en situación de discapacidad	127
Tabla 7. Propuestas de los egresados.....	134

RESUMEN

TÍTULO: INTEGRACIÓN LABORAL DE EGRESADOS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD DE LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER, EN EL MARCO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA*

AUTORAS: DANIELLA MURALLAS SÁNCHEZ**
CATALINA ORTEGA ZAMBRANO

PALABRAS CLAVE: integración laboral, educación inclusiva, enfoque de las capacidades, responsabilidad social universitaria

DESCRIPCIÓN:

Al momento de desarrollar un proyecto de vida, las personas en situación de discapacidad, constantemente deben enfrentar escenarios de discriminación y vulneración; pero, si cada uno decide potenciar sus capacidades, sin importar cuál sea su condición física, sensorial, intelectual o cognitiva, deberá contar con la inclusión social. Un partícipe de esa inclusión debe ser la Universidad, entendiendo que si sus acciones son socialmente responsables con este colectivo específico, se podrán proveer mayores y mejores oportunidades laborales a personas profesionales con alguna discapacidad, que son en lo absoluto, merecedoras de un empleo digno, con garantías y equidad.

El presente Trabajo de Grado, tiene como objetivo identificar las acciones socialmente responsables que debería emprender la Universidad Industrial de Santander, en el marco de la Responsabilidad Social Universitaria, para facilitar la integración laboral de los egresados que están en situación de discapacidad; a través de la descripción de las acciones que lleva a cabo la universidad para facilitar la inclusión de este grupo de personas y el análisis de las experiencias de vida de egresados que están en situación de discapacidad. Además, se plantea una propuesta de mejoramiento a los programas, proyectos y planes que tiene la institución, relacionados con procesos de inclusión; a partir de los aportes que los profesionales propusieron y los hallazgos encontrados en el estudio.

* Trabajo de Grado

** Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Trabajo Social. Directora: Ruth Zárate Rueda.

ABSTRACT

TITLE: LABOR INTEGRATION OF GRADUATES WITH DISABILITIES OF INDUSTRIAL UNIVERSITY OF SANTANDER, IN THE FRAMEWORK UNIVERSITY SOCIAL RESPONSIBILITY*

AUTHORS: DANIELLA MURALLAS SÁNCHEZ**
CATALINA ORTEGA ZAMBRANO

KEYWORDS: labor insertion, inclusive education, capabilities approach, university social responsibility

At the moment to developing a project of life, people with disabilities must constantly face discrimination and violation scenarios. But if everyone decides upgrade their abilities, no matter what their physical, sensory, intellectual or cognitive condition, you must have social inclusion. A principal actor of such inclusion should be the University, meaning that if their actions are socially responsible with this specific group, is able to provide more and better job opportunities for professional people with disabilities, who are all, worthy of a decent job guarantees and equity.

This graduation project, aims to identify socially responsible actions to be undertaken by the Industrial University of Santander, in the framework of university social responsibility to facilitate the employment of graduates who are with disabilities; through the description of the actions carried out by the university to facilitate the inclusion of this group of people and analysis of the experiences of life are graduates with disabilities. In addition, a proposal to improve the programs, projects and plans of the institution, including processes related to arise; contributions from professionals and proposed findings in the study.

* Thesis

** Faculty of Humanities. School of Social Work. Advisor: Ruth Zárate Rueda

INTRODUCCIÓN

La población en situación de discapacidad tradicionalmente ha sido estigmatizada y subestimada por sus condiciones físicas, sensoriales, intelectuales y cognitivas; por consiguiente, la sociedad ha limitado el desarrollo de sus capacidades, que son diferenciales respecto al resto de personas que no poseen una discapacidad, esperando que sus acciones respondan a lo que se reconoce como 'normal', sin evidenciar que todos los seres humanos son diversos en las formas de ser, actuar y pensar.

Con procesos educativos, se ha buscado incluir a la población en situación de discapacidad, atendiendo a sus necesidades diferenciales y sus derechos. Sin embargo, en el ámbito laboral, son mínimas las acciones para promover el empleo de personas profesionales en situación de discapacidad; es decir, se requiere manejar un equilibrio entre las oportunidades educativas y laborales ofrecidas a este grupo de personas, debido a que si por ejemplo, ingresan a la educación superior, como consecuencia, aspirarán a ejercer sus respectivos roles en las áreas de desempeño para las cuales se formaron.

Esta investigación, tienen como propósito identificar las acciones socialmente responsables que en el marco de la Responsabilidad Social Universitaria (RSU), debería emprender la Universidad Industrial de Santander (UIS), para respaldar la integración laboral de los egresados en situación de discapacidad. No obstante, en los planteamientos y resultados del estudio, también se incluye a los estudiantes en situación de discapacidad y al resto de la comunidad universitaria.

En consecuencia, el presente documento se estructura de la siguiente forma. En el primer capítulo *La integración laboral de personas en situación de discapacidad*, se plantea el problema presentado junto con los objetivos que orientan la investigación.

En el segundo capítulo *¿Qué se está haciendo para facilitar la integración laboral de personas en situación de discapacidad?*, se hace una recopilación del contexto internacional, nacional e institucional, que comprende las acciones socialmente responsables que se llevan a cabo por iniciativas gubernamentales, institucionales y empresariales, que promueven la integración laboral de la población en situación de discapacidad en diferentes contextos. También se describe la labor realizada por la UIS, a partir del Programa de Inclusión a Estudiantes en Situación de Discapacidad (PIESD), adscrito a la División de Bienestar Universitario y del departamento de Relaciones Exteriores; éste último, tiene vínculo con los egresados.

Asimismo, se plantea el referente teórico-conceptual que describe la evolución del concepto discapacidad y la explicación de diferentes términos que se relacionan con el tema en cuestión; además, se presentan los modelos de la discapacidad y como eje teórico-conceptual, se exponen dos postulados del enfoque de las capacidades, el de Amartya Sen fundamentado en la economía y libertad, y el de Martha Nussbaum desde la filosofía política. Se contextualiza a su vez, el marco legal que orienta la normatividad internacional, nacional, local e institucional, con los parámetros que reafirman los Derechos Humanos de la población sujeto de estudio, las medidas tomadas para promover la integración laboral de este grupo de personas y algunas estrategias que se han planteado en universidades a nivel nacional, con políticas de discapacidad institucionales.

En el tercer capítulo *Diseño metodológico del proceso*, se presenta detalladamente la metodología utilizada, las técnicas de recolección de la información, el proceso de recolección de información, la descripción de los participantes y el proceso de análisis de los datos. Adicionalmente, se determina la validez interna del proceso de investigación y se exponen los hallazgos encontrados, a partir de las unidades de análisis que surgieron de la información seleccionada, para su posterior interpretación.

Finalmente, en el cuarto capítulo *Aportes para transformar la realidad*, se plantea una Propuesta de Mejoramiento por medio de los aportes que proponen los egresados en situación de discapacidad, con el fin que sea acogida por la universidad y sirva de base para el planteamiento y posterior ejecución de una Política de Discapacidad, que permita generar bienestar e independencia a la población en situación en situación de discapacidad que integra la Universidad Industrial de Santander.

El estudio se realizó en la línea Responsabilidad Social e Innovación Social del grupo de investigación Centro para la Gestión y la Innovación Tecnológica INNOTECH, a través de la modalidad pasantía. Lo anterior, dado que las integrantes del equipo investigador forman parte del grupo registrado en Colciencias.

LA INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

“No lo contrate sólo porque es discapacitado”

Egresado UIS - Trabajador Social

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Al hablar de educación, no sólo se hace referencia a la formación intelectual, sino también a las capacidades y habilidades sociales que se desarrollan al interactuar con otras personas; se puede decir entonces, que la educación es un complemento para los seres humanos, puesto que proporciona objetividad para comprender aspectos y situaciones que los individuos encuentran en su cotidianidad. En el caso particular de las personas en situación de discapacidad, la educación se convierte en una herramienta de empoderamiento, pues la formación en la academia posibilita un cambio de percepción, respecto a las capacidades diferenciales que pueden potenciar otras habilidades.

Por tal razón, se empieza a hablar de la educación inclusiva, no solo en los niveles educativos del preescolar, la básica y media; también en las etapas superiores de pregrado y postgrado. Entendiendo que las personas en situación de discapacidad, son garantes del derecho a la educación, tal como lo indica la Constitución Política de Colombia, en su artículo 67, al hacer mención sobre “la educación como un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social (...); por tanto, la educación formará al colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia; y en la práctica del trabajo y la recreación”¹.

¹ COLOMBIA. Constitución Política de Colombia. Bogotá: Cerquera, 1991. p, 27

Al comprender que la educación es un derecho para todos los colombianos, sin distinción alguna, la Educación Superior adquiere un papel preponderante, al ser entendida como “un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral”², y al ser inclusiva, permite que las personas en situación de discapacidad adquieran conocimiento en una disciplina específica, interacción con el otro, e independencia; al tener la oportunidad de ejercer en el medio laboral como profesionales en disciplinas específicas.

Aun así, para las personas en situación de discapacidad, el ingreso a la Educación Superior puede resultar complejo por las condiciones impuestas en los patrones socialmente aceptados, que se convierten en barreras y limitaciones al estar relacionadas con la infraestructura de los espacios, los modelos estandarizados de aprendizaje, las formas de comunicación con otras personas, entre otros. Es así como, la educación inclusiva en Colombia empieza a ser evidente con la Ley 115 de 1994, que hace énfasis en la integración del servicio educativo y las personas en situación de discapacidad, al instituir que “los establecimientos educativos organizarán directamente o mediante convenio, acciones pedagógicas y terapéuticas que permitan el proceso de integración académica y social de dichos educandos”³.

Si bien es cierto, que la Ley colombiana constata la posibilidad de inclusión a la Educación Superior para personas en situación de discapacidad, ésta debe contener elementos que le permitan al estudiante ser valorado desde su diversidad, teniendo al interior de las universidades, políticas específicas en las que prevalezca el interés por esta población. Por tanto, la universidad debe comprender que la Responsabilidad Social Universitaria (RSU), es una política

² COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 30. (28, diciembre, 1992). Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior. Diario Oficial. Bogotá, 1992.

³ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 115. (8, febrero, 1994). Ley General de Educación. Diario Oficial. Bogotá, 1994.

que se puede traducir en un modo de gestión institucional e interinstitucional que implica planificación estratégica y que se refiere a todas las dimensiones de la vida universitaria⁴, al involucrar a todas las dependencias de la institución, que puedan aportar a la construcción de alternativas de solución, respecto a situaciones específicas que están relacionadas interna y/o externamente con la universidad y la discapacidad.

Cabe resaltar que la Universidad Industrial de Santander (UIS), ha implementado algunas prácticas socialmente responsables*, que han sido aplicadas con el Programa de Inclusión de Estudiantes en Situación de Discapacidad (PIESD), que tiene como objetivo “establecer los lineamientos para la atención, apoyo y seguimiento a los estudiantes que presenten situación de discapacidad temporal o permanente”⁵. Asimismo, el Estatuto General de la UIS, estipula que “el mecanismo de admisión garantizará que exista igualdad de tratamiento para el acceso a la Universidad”⁶.

Aun así, es relevante enfatizar que las prácticas socialmente responsables de la UIS se han enfocado solamente en los estudiantes en situación de discapacidad, dando lugar a un enorme vacío en lo referido a egresados en situación de discapacidad que en algún momento ejercieron el rol de estudiantes y que ahora como profesionales, la universidad que acogió su proceso de formación, no ofrece orientación permanente para su integración laboral. Lo anterior, se relaciona directamente con el respaldo interinstitucional con el que cuentan las universidades y la atención diferencial, que desde la RSU, vincula a la institución

⁴ VALAREZO, Karina y TÚÑEZ, José. Responsabilidad Social Universitaria. Apuntes para un modelo de RSU. En: Revista de Comunicación. Junio, 2014. Vol. 13, p. 84-117.

* Las prácticas socialmente responsables se relacionan con los programas, proyectos y/o estatutos con los que la universidad promueve la inclusión de estudiantes en situación de discapacidad.

⁵ UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. Guía de Atención Programa de Inclusión de Estudiantes en Situación de Discapacidad (PIESD). Resolución N°593, 2010. 4p.

⁶ CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. Acuerdo 166 (22, diciembre, 1993). Estatuto General. Bucaramanga: División Editorial y de Publicaciones UIS, 2012.

con prácticas enfocadas a la promoción de los derechos de las personas en situación de discapacidad, en razón a lo establecido por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, como “la oportunidad que tienen de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles”⁷.

Si se habla de educación inclusiva, también es conveniente pensar en la integración laboral de la población en situación de discapacidad, entendiendo que al darse el ingreso a la Educación Superior, necesariamente requieren la continuidad de su proyecto de vida en el área laboral. Lo anterior, no únicamente con la inclusión en un puesto de trabajo determinado con unos criterios de selección, sino con la total integración al mismo, que supone la relación con sus compañeros y compañeras de trabajo sin alguna discapacidad y su situación de empleo (ingreso y permanencia) en igualdad de condiciones que los demás⁸.

Son diversos los obstáculos que tiene una persona en situación de discapacidad para ser vinculado a un empleo que realmente sea digno, y que ante todo, sea congruente con la profesión que estudió en su pregrado universitario. La creciente competitividad del mercado laboral tiende a marginar a los colectivos que se ‘supone’ tienen menos capacidad productiva, entre ellos, las personas en situación de discapacidad⁹, que han potenciado sus habilidades durante su estadía en la universidad y el desarrollo de sus estudios profesionales, pero que deben estar preparados para enfrentar las barreras visibles e invisibles que se presentan al momento de postularse a un cargo laboral. De esta manera, tal como lo indican

⁷ NACIONES UNIDAS. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. (13, diciembre, 2007). Nueva York, 2007.

⁸ VILLA, Nuria. La inclusión progresiva de las personas con discapacidad intelectual en el mundo laboral. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2007.

⁹ FULLANA, Judit.; PALLISERA, María y VILÁ, Montserrat. La investigación sobre los procesos de integración laboral de personas con discapacidad en entornos ordinarios. Un estudio de casos cualitativo. En: Revista de Investigación Educativa. 2003. Vol. 21, nº 2, p. 305-321.

Fullana et.al.¹⁰, la integración laboral continúa siendo una realidad lejana, que requiere acciones específicas para incidir de forma real y efectiva en la inclusión de la población en situación de discapacidad en el mercado laboral.

Es así como la inclusión de personas en situación de discapacidad en la educación superior, sobre la que ha actuado la UIS, puede desvanecerse al intentar acceder al ámbito laboral; por esto, a partir de las experiencias vividas y sentidas de los egresados en situación de discapacidad, surge la pregunta orientada a identificar ¿cuáles son las acciones socialmente responsables que debería emprender la Universidad Industrial de Santander, en el marco de la Responsabilidad Social Universitaria, para facilitar la integración laboral de los egresados que están en situación de discapacidad?

1.2 JUSTIFICACIÓN

La integración laboral de la población en situación de discapacidad, habitualmente no es un motivo de investigación para analizar las necesidades que tiene este grupo de personas; por tanto, es oportuno identificar qué aspectos se deben fortalecer o qué hace falta para que cada uno de ellos(as) puedan acceder sin limitaciones al ámbito laboral. Además, es necesario considerar el estudio de esta problemática, como un punto de partida para promover la inclusión de las personas en situación de discapacidad, desde la Universidad Industrial de Santander (UIS), como institución de Educación Superior y las acciones que ha adelantado con los estudiantes, a través del programa PIESD.

A partir de lo anterior, la investigación se centra en plantear una propuesta de mejoramiento que provea las bases para el diseño y posterior ejecución de una política de discapacidad en la UIS, a partir de las propuestas de egresados que están en situación de discapacidad. Lo anterior, permitirá mejorar las condiciones

¹⁰ Ibíd., p. 307.

de vida, no solo de los egresados como grupo que aún integra la institución, sino también de los estudiantes en situación de discapacidad, que son el eje principal de formación en la universidad.

A partir de la Responsabilidad Social Universitaria y la propuesta de los egresados, la UIS podrá aplicar acciones socialmente responsables en un grupo de población, que tradicionalmente, ha sido afectado por la discriminación y exclusión en diversos escenarios que forman parte de la cotidianidad; específicamente, en el mercado laboral. De igual manera, la universidad tiene las facultades formativas, administrativas, logísticas, de infraestructura, de comunicación e influencia en el medio social, que permiten estructurar acciones fundamentadas en facilitar la integración de la población en situación de discapacidad.

Es relevante lo que se quiere impulsar con esta investigación, entendiendo que se propone trascender en los programas y proyectos que lleva a cabo la UIS, para con este grupo de personas; y así mismo, destacar las opiniones, experiencias y aportes de los egresados que han enfrentado situaciones adversas tanto en su proceso de pregrado, como al intentar acceder al mercado laboral. Es decir, el presente estudio se proyecta a sugerir cambios oportunos en el marco de las acciones institucionales, entendiendo que la universidad debe formar parte de la deconstrucción de imaginarios que la sociedad ha cimentado y un medio para que los egresados, y por tanto, los estudiantes que están en situación de discapacidad, puedan acceder y disfrutar de una auténtica educación inclusiva e integración laboral.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo General

Identificar las acciones socialmente responsables que debería emprender la Universidad Industrial de Santander, en el marco de la Responsabilidad Social Universitaria, para facilitar la integración laboral de los egresados que están en situación de discapacidad.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Analizar las experiencias de vida de los profesionales egresados en situación de discapacidad de la Universidad Industrial de Santander.

- Describir las acciones socialmente responsables que emprende la Universidad Industrial de Santander, respecto a la inclusión educativa e integración laboral.

- Generar una propuesta que contribuya al mejoramiento de las acciones socialmente responsables que ha realizado la Universidad Industrial de Santander, dirigidas a egresados en situación de discapacidad.

¿QUÉ SE ESTÁ HACIENDO PARA FACILITAR LA INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD?

“Había una infinidad de personas con discapacidad y estábamos en la UIS, pero estábamos desperdigados, no estábamos congregados, no sabíamos que existíamos todos”

Egresada UIS - Filósofa y Magister en Filosofía

2.1 CONTEXTUALIZACIÓN

2.1.1 Contexto Internacional

España se ha destacado por sistematizar experiencias que son un referente para identificar las diferentes propuestas que se han realizado, en torno a la integración laboral de personas en situación de discapacidad. Inicialmente, se destaca lo planeado con la intervención de las Naciones Unidas por decenios, con lo que se denomina el Plan de Acción del Consejo de Europa sobre la Discapacidad (2006-2015), que “tiene por objeto promover los derechos y la plena participación de las personas con discapacidad en la sociedad y mejorar su calidad de vida”¹¹.

De acuerdo a los planes, programas y proyectos que son propuestos en España para las personas en situación de discapacidad, estas pueden ser incluidas en el mercado laboral ordinario, integrando a la población que está activa, o en puestos de trabajo sujetos a una legislación específica¹². En este punto, se resalta la diferencia en la dependencia y la discapacidad de una persona, debido a que se

¹¹ ALBARRÁN, Irene y ALONSO, Pablo. Participación en el mercado laboral español de las personas con discapacidad y en situación de dependencia. En: Papeles de Población. Junio, 2010. Vol.16, n°.64, p, 219.

¹² Ibíd., p. 220.

puede tener una discapacidad, pero estar activo para desempeñar un trabajo, sin que se dependa de otra(s) persona(s) para realizar una labor puntual; es por esta razón que en los años 90' surgen los proyectos o servicios de trabajo con apoyo¹³, para personas que tienen alguna discapacidad y/o dependen de otros para hacer determinadas labores.

El *trabajo con apoyo* se enfoca en la formación para la inserción laboral, que consiste en ofrecer acciones formativas a colectivos que tienen dificultades para integrarse a un puesto de trabajo, determinando las alternativas de empleo, el posterior establecimiento en el mismo y el seguimiento en el lugar de trabajo; todo lo anterior, lo realizan profesionales de los centros de trabajo con apoyo sobre todo con jóvenes que llevan procesos de tránsito a la vida adulta¹⁴.

Las autoras Valls, et.al.¹⁵, señalan que la integración laboral está sujeta a las dimensiones familiar, laboral, formativa y personal; sin embargo, resaltan la importancia de la familia en estos procesos, en la medida en que es posible reorientar las dinámicas familiares para que puedan ser posibilitadoras y no limiten la integración laboral.

Se deduce lo anterior, a partir de las entrevistas realizadas a profesionales de los centros de apoyo; y a partir de ello, concluyen en primer lugar, que desde el ámbito académico se debe potenciar la actuación de la familia con la persona que presenta la discapacidad, con el objetivo de asumir los retos que se deriven de la inserción socio/laboral; en segundo lugar, esa integración de la familia puede generar exceso de expectativas, porque las familias tienden a pensar que hay una relación directa con la formación realizada y el puesto de trabajo que se va a

¹³ VALLS, Josep.; VILÁ, Montserrat. y PALLISERA, María. La inserción de las personas con discapacidad en el trabajo ordinario. El papel de la familia. En: Revista de Educación. 2004. N°, 334, p. 99-117

¹⁴ *Ibíd.*, p. 100.

¹⁵ *Ibíd.*, p. 102-103.

ocupar, entendiendo que en la realidad, el hecho de que una persona en situación de discapacidad se integre realmente a un puesto de trabajo es bastante complejo y es por esto que proponen cultivar expectativas realistas. Por último, fomentar desde el ámbito familiar la autonomía de la persona en situación de discapacidad, adquiriendo todo tipo de habilidades desde el hogar, que proporcionen independencia en los diversos espacios de desarrollo personal¹⁶.

Además de los centros de trabajo con apoyo, en España existen los *Programas de Calificación Profesional Inicial* para población general, que están dirigidos a estudiantes a partir de los 16 años que no han superado la educación secundaria obligatoria y ofrecen un año de formación en habilidades personales y laborales, que posibilitan al joven el regreso a la formación académica si no quisiera/pudiera incorporarse al mundo laboral.

Del anterior programa se desprenden los *Planes de Transición al Trabajo (PTT)*, dirigidos a población en riesgo de exclusión social, valorando la formación laboral y dejando de lado el asistencialismo¹⁷. Estas autoras consideran que los PTT, se convierten en una opción para que las personas en situación de discapacidad, que han terminado la Educación Secundaria Obligatoria, se empiecen a relacionar con el mercado laboral; aun así, en su investigación proponen criterios de evaluación para estos planes, en aspectos relacionados con la inclusión permanente desde su diseño, hasta su ejecución¹⁸.

En España existen tres modalidades de acceso al empleo, el primero se constituye como el *empleo ordinario*, en el que es preferente la contratación de personas en situación de discapacidad en una relación laboral común, por empresas ordinarias,

¹⁶ *Ibíd.*, p.105-109.

¹⁷ CASTRO, Montserrat y VILÁ, Montserrat. Los planes de transición al trabajo: una opción formativa inclusiva para personas con discapacidad. *En*: Revista Española de Orientación y Psicopedagogía. 2014. Vol. 25, nº2, p. 24-39.

¹⁸ *Ibíd.*, p. 26

mediante un contrato de trabajo ordinario, con singularidades precisas para garantizar su protección e impulsado mediante tres vías:¹⁹

- Empleo selectivo: Mediante la fijación de medidas de preferencia para el trabajador que ha visto disminuida su capacidad laboral o que la ha recuperado una vez perdida.
- Empleo incentivado: Mediante medidas de fomento consistentes en ayudas para la promoción de la contratación de trabajadores discapacitados.
- Empleo reservado: Mediante el establecimiento de una cuota de puestos de trabajo en la empresa reservados a personas con discapacidad.

El segundo es el *empleo protegido*, que trata la relación laboral especial de personas situación de discapacidad en Centros Especiales de Empleo que son:²⁰

Empresas cuyo objetivo es realizar una actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente de las operaciones del mercado, y tienen como finalidad asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad; a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario.

Los Centros Especiales de Empleo, también realizan contratación de ‘enclave laboral’ con empresas del mercado ordinario, llamadas también empresas colaboradoras, que permiten el incremento de oportunidades laborales de personas en situación de discapacidad en el empleo ordinario y facilitan el cumplimiento de la cuota de reserva exigida por Ley²¹.

El *empleo autónomo* es la tercera modalidad de empleo para la población en situación de discapacidad en España, que permite a la persona desempleada o como trabajador por cuenta propia, tener “reducciones en los préstamos

¹⁹ ALMENDROS, Miguel. Trabajo y discapacidad: El derecho al empleo de las personas discapacitadas. En: Foro Jurídico. 2015. N°. 14, p, 190-191

²⁰ *Ibíd.*, p. 192.

²¹ *Ibíd.*, p. 186.

solicitados para financiar inversiones para la creación o puesta en marcha de la empresa; para asistencia técnica; para financiación de cursos de formación relacionados con la dirección y gestión empresarial y nuevas tecnologías de la información”²².

A partir de las diferentes medidas que ha tomado el Estado español para facilitar la integración laboral de su población en situación de discapacidad y por tanto, su participación en el mercado laboral y participación social, surge en el año 2005 el Foro de Vida Independiente, que se constituye en un movimiento que promueve la Vida Independiente de las personas en situación de discapacidad.

Este colectivo se fortalece con la movilización política, dejando de lado el concepto rehabilitador/médico y mostrando sus inconformidades respecto a las diversas leyes que se han establecido para la población en situación de discapacidad en España, que para cada uno de ellos(as) se convirtió en lo que denomina Maraña como “un caudal de expectativas excesivamente alto en un ordenamiento legal que paliase las desigualdades derivadas de la discapacidad, sobre una sociedad que culturalmente no está dispuesta a recibir pautas para la reordenación de su mundo”²³.

El Movimiento Vida Independiente es un modelo desde el que la persona con discapacidad ejerce su plena capacidad de elección como ser humano y ciudadano en plenitud de condiciones, en libertad, de modo individual, controlando todos y cada uno de los aspectos de su vida para acceder al mismo rango de igualdad de derechos y deberes que sus conciudadanos sin discapacidad²⁴.

²² *Ibíd.*, p. 193.

²³ MARAÑA, Juan. *Vida independiente. Nuevos modelos organizativos*. Santiago de Compostela: Asociación Iniciativas y Estudios Sociales, 2004. 165p.

²⁴ *Ibíd.*, p. 23.

Desde la conformación del movimiento, Vida Independiente reacciona ante las diversas situaciones precarias a las que se deben enfrentar las personas con discapacidad, teniendo como objetivo “difundir otra visión de la discapacidad que influya sobre las organizaciones tradicionales de personas con limitaciones funcionales, que están reconocidas y reciben fondos para ello”²⁵ y “favorecer la disponibilidad de recursos de todo orden para que las personas con discapacidad adquieran la responsabilidad y el orgullo de desarrollar una vida independiente y auto-determinada en el mismo grado que sus conciudadanos”²⁶.

Este tipo de acciones se constituyen en un modo activo de articular fuerzas para modificar y evidenciar la realidad de la población en situación de discapacidad en el contexto de salud, laboral, económico, político y familiar que perpetúa la condición de dependencia a través de medidas legales que se impulsan todos los años en España. Por esto, de acuerdo a los testimonios de vida de diversas personas que poseen discapacidad y tienen una vida independiente, se busca generar desde el colectivo, una nueva concepción de vida que desarraigue a los sujetos de la dependencia y planteando, como lo explican Rodríguez y Ferreira²⁷, medidas prácticas desde la reconfiguración de los esquemas de pensamiento tradicionales y potenciando capacidades de decisión y participación en la vida colectiva.

Uno de los referentes internacionales de inclusión educativa es la Universidad de Playa Ancha en Chile²⁸, debido a que a través de diversas estrategias, busca promover la inclusión de sus estudiantes en situación de discapacidad. Para ello, cuenta con el Centro de Atención a la Diversidad, conformado por un equipo

²⁵ BASCONES, Luis, *et.al.* Ideas para una vida activa en igualdad de oportunidades. El futuro de la inDependencia. Agosto, 2004. Versión, 1.7. p, 8.

²⁶ MARAÑA. Op.cit., p. 15.

²⁷ RODRÍGUEZ, Susana.; FERREIRA, Miguel. Desde la dis-capacidad hacia la diversidad funcional. Un ejercicio de Dis-Normalización. En: Revista Internacional de Sociología. Agosto, 2010. Vol. 68, nº 2, p, 295.

²⁸ Ver página web: <http://www.upla.cl/inclusion/>

interdisciplinario que “orienta, asesora y coordina interna o externamente acciones que permitan apoyar la estadia del estudiante en situación de discapacidad durante su permanencia en la Universidad de Playa Ancha”²⁹.

Esta universidad se destaca por sus estrategias pedagógicas y educativas que se enfocan en incluir a todas las personas que integran la institución, con el objetivo de fomentar cambios en las formas de concebir a la población en situación de discapacidad. Algunos ejemplos de sus acciones se presentan a continuación³⁰:

- La elaboración de ‘Rutas Inclusivas’ con toda la comunidad universitaria, para identificar las rutas de acceso a estudiantes en situación de discapacidad
- Los cursos pre-laborales para la inclusión, con los que se empodera a los estudiantes para enfrentar el mundo del trabajo, con competencias laborales, personales y de emprendimiento
- Talleres de Lengua de Señas a toda la comunidad universitaria que esté interesada
- La Feria de iniciativas inclusivas de educación superior, para dar a conocer lo que se está dando en otras universidades en beneficio de las personas en situación de discapacidad

Entre otras acciones, que resultan ser innovadoras y que incluyen a personas que poseen una discapacidad y a las que no, intentando fomentar constantemente la educación inclusiva.

²⁹ UNIVERSIDAD DE PLAYA ANCHA. Centro de Recursos de Apoyo a la Diversidad. [En Línea]. <http://www.upla.cl/inclusion/> [Citado en 9 de noviembre de 2015]

³⁰ *Ibíd.*

2.1.2 Contexto Nacional

En Colombia, según en el Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD), hasta el año 2013 se han registrado 1'062.917 personas en situación de discapacidad, de estos, 545.876 son mujeres y 516.030 son hombres con alguna discapacidad³¹.

En el año 2002, el DANE y el Ministerio de Educación Nacional acordaron una estrategia para la recolección continua de datos de personas en situación de discapacidad, a través del Registro RLCPD, que forma parte del Sistema de Información Básica a nivel nacional. Para recopilar la información, se tienen las siguientes variables: localización y vivienda, identificación personal, caracterización y origen de la discapacidad, educación, participación y trabajo³².

Se destacan a continuación, los siguientes datos registrados hasta marzo del año 2010, relacionados con la población en situación de discapacidad en Colombia³³:

Tabla 1. Según nivel educativo³⁴

Nivel educativo	N° de personas
Población menor de tres años	10.497
Preescolar	33.343
Primaria	368.482
Secundaria	134.708
Técnico o tecnológico	10.696
Universitario	10.394
Postgrado	1.929
Ninguno	258.427
Sin información	28.656

³¹ MINISTERIO DE SALUD. Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad. 2013. [En Línea]. https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/Paginas/DisCapacidad_RLCPD.aspx [Citado en 14 de mayo de 2015]

³² DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. Ficha Metodológica. Registro para la localización y caracterización de las personas con discapacidad. Febrero, 2010.

³³ DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. Población con Registro para la Localización y la Caracterización de las Personas con Discapacidad. Marzo, 2010.

³⁴ Ibíd.

Total de la muestra: 857.132 personas en situación de discapacidad

Tabla 2. Según actividad económica³⁵

Actividad principal realizada	N° de personas
Trabajando	120.083
Buscando trabajo	34.025
Incapacitado permanente para trabajar - sin pensión	233.072
Incapacitado permanente para trabajar - con pensión	27.042
Estudiando	57.223
Realizando oficios del hogar	183.955
Recibiendo renta	5.754
Pensionado - jubilado	13.118
Realizando actividades de autoconsumo	23.295
Otra actividad	67.656
Sin información	25.815

Total de la muestra: 791.038 personas en situación de discapacidad

Tabla 3. Según la causa de la discapacidad³⁶

Origen de la discapacidad	N° de personas
No sabe cual	295.921
Condiciones de salud de la madre durante el embarazo	42.364
Complicaciones en el parto	25.122
Enfermedad general	235.580
Alteración genética	88.652
Lesión auto-infligida	4.415
Enfermedad profesional	11.649
Consumo de psicoactivos	5.541
Desastre natural	1.023
Accidente	91.843
Víctima de violencia	12.520
Conflicto armado	3.448
Dificultades en la prestación de servicios de salud	9.743
Otra causa	29.301
Sin información de origen	10

Total de la muestra: 857.132 personas en situación de discapacidad

³⁵ Ibíd.

³⁶ Ibíd.

Son pocos los estudios que se han realizado en Colombia, en torno a las personas profesionales en situación de discapacidad que tienen acceso al mercado laboral; encontrando que la mayoría de acciones que se han emprendido en el país para que esta población sea incluida laboralmente, han sido consignadas en leyes, decretos y/o resoluciones que reglamentan a las universidades e instituciones públicas y privadas; pero, para el caso puntual de esta investigación, esa legislación estará documentada en el marco referencial.

La población en situación de discapacidad en Colombia, cuenta con ciertos apoyos e intervenciones de entidades que promueven la integración laboral de estas personas, encontrando las siguientes:

- El Instituto Nacional para Ciegos (INCI): El Instituto tiene como objetivo “la organización, planeación y ejecución de las políticas orientadas a obtener la rehabilitación, integración educativa, laboral y social de los Limitados Visuales, el bienestar social y cultural de los mismos; y la prevención de la ceguera”³⁷ (Instituto Nacional para Ciegos, 2015).

Por otra parte, el proyecto de integración laboral del INCI, ofrece a los empresarios que estén interesados en vincular a personas con discapacidad visual, los siguientes servicios:

La identificación de perfiles ocupacionales de personas ciegas o con baja visión, apoyo en el análisis de los puestos de trabajo y adaptación de los mismos en el caso que se requiera, información sobre beneficios de ley a empresas que vinculen laboralmente a personas con discapacidad, apoyo en el proceso de inducción del trabajador con limitación visual, capacitación a compañeros de trabajo y empleadores en el tema de abordaje de la persona con discapacidad visual, y por último, el

³⁷ INSTITUTO NACIONAL PARA CIEGOS. [En Línea]. <http://www.inci.gov.co/acerca-del-inci/objetivos-y-funciones> [Citado en 4 de diciembre de 2015]

seguimiento y acompañamiento tanto al trabajador con limitación visual como al empleador en caso de requerirlo³⁸.

En el año 2014, el Gobierno Nacional lanzó el programa informático ConverTIC a través del Plan Vive Digital, que consiste en un software lector de pantalla y un software magnificador que transforma la información de los sistemas operativos y las aplicaciones de sonido; a su vez, el magnificador permite aumentar hasta 16 veces las letras. El Ministerio de Tecnología de la Información y la Comunicación (TIC) y el INCI, con el propósito de presentar el programa a la ciudadanía, realizaron encuentros con empresarios, la academia y el sector solidario, con el fin de generar conciencia sobre la necesidad de abrir espacios para la participación e inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad³⁹. La creación de estrategias tecnológicas que permiten la inclusión, brindan la posibilidad de ofrecer empleos en los que, sin este tipo de herramientas, resultaba complejo ejercer determinado rol o labor al tener una discapacidad visual.

- El Instituto Nacional para Sordos (INSOR): En el año 2007, el Instituto inició la 'Estrategia Interna de Inserción Laboral Incluyente para la Población Sorda del Instituto Nacional para Sordos', con el fin de incorporar a personas sordas en la planta de personal del INSOR como servidores públicos. El Instituto ha vinculado a profesionales, técnicos y auxiliares sordos a procesos de investigación, estudios, desarrollo de TIC, asesorías y asistencias técnicas con procesos incluyentes que promueven la integración laboral⁴⁰.

³⁸ INSTITUTO NACIONAL PARA CIEGOS. [En Línea].

http://www.inci.colnodo.apc.org/preguntas_frecuentes.shtml?apc=d1q2--&x=133 [Citado en 4 de diciembre de 2015]

³⁹ COLOMBIA DIGITAL. Gobierno nacional promueve la inclusión laboral de personas con discapacidad visual. [En Línea]. <http://www.colombiadigital.net/actualidad/noticias/item/6626-gobierno-nacional-promueve-la-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad-visual.html> [Citado en 4 de diciembre de 2015]

⁴⁰ INSTITUTO NACIONAL PARA SORDOS. Informe Especial. Inserción laboral incluyente en el Instituto Nacional para Sordos. Octubre, 2014. 9p.

Como experiencia, se encuentra el Convenio de Cooperación entre las entidades públicas Canal Capital y el INSOR, que permite la ejecución de un programa de corte informativo presentado por personas sordas usuarias de la Lengua de Señas Colombiana –LSC y que cumple tres años al aire, siendo el primer programa de televisión pensado y producido por y para la Comunidad Sorda de Colombia; a su vez, conformado por cuatro personas con discapacidad auditiva que son Comunicadores Sociales o en formación⁴¹.

- Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA): Esta Institución a nivel nacional, es la encargada de fortalecer los procesos de formación profesional integral que contribuyan al desarrollo comunitario a nivel urbano y rural; sin embargo, en lo que refiere al acceso al trabajo, el SENA diseña estrategias y desarrolla acciones a partir de sus ejes de trabajo que facilitan la inclusión social, empleo y emprendimiento, a través de intermediación laboral, orientación ocupacional e investigación de mercados laborales⁴².

Respecto a los programas del SENA para la atención de poblaciones vulnerables que forman parte del grupo de Empleabilidad de la Dirección de Empleo, Trabajo y Emprendimiento, se incluye a la población en situación de discapacidad, ofreciendo mejores oportunidades de trabajo e inserción laboral, por medio de alianzas, convenios y programas especiales del Gobierno Nacional. Lo anterior, mediante acciones de formación para el trabajo en las que se reconoce la diferencia, se promueve la equidad y se apoyan sus capacidades emprendedoras para que obtengan sus propios ingresos⁴³.

⁴¹ *Ibíd.*

⁴² SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE. El SENA, herramienta para una intermediación laboral exitosa. [En Línea]. <http://www.sena.edu.co/oportunidades/trabajo/Paginas/Trabajo.aspx> [Citado en 7 de diciembre de 2015]

⁴³ SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE. Empleabilidad. [En Línea] <http://www.sena.edu.co/oportunidades/trabajo/Paginas/Empleabilidad.aspx> [Citado en 7 de diciembre de 2015]

Desde el año 2009, más de 16.000 aprendices en situación de discapacidad pertenecientes al SENA y de diversos departamentos del país, han logrado obtener su titulación complementaria y ser vinculados laboralmente por medio de convenios establecidos con diferentes empresas y la estrategia SENA Incluyente⁴⁴; alternativa que la institución resalta, a partir del testimonio de un joven del Quindío con discapacidad auditiva, para quien este espacio,

Es una oportunidad de salir adelante, ya que en muchas instituciones de educación no contó con las herramientas necesarias para comprender los temas de su formación. El aprendiz destacó que su formación como técnico en logística empresarial le ha permitido conocer cómo se manejan las empresas a nivel logístico y ser un profesional íntegro⁴⁵.

Este tipo de acciones permiten que la población en situación de discapacidad reciba formación gratuita en el área que escoja y tenga la oportunidad de realizar prácticas que más adelante, podrán facilitar su ingreso al mercado laboral, ejerciendo roles relacionados con aquello para lo cual se prepararon como técnicos o tecnólogos.

Así mismo, el 4 de diciembre de 2015, el INSOR y el SENA realizaron la primera microrueda empresarial dirigida a personas con discapacidad auditiva, los asistentes debían estar previamente registrados en la base de datos de inclusión laboral del INSOR e inscritos a los programas de formación que ofrece el SENA. A la microrueda empresarial asistieron seis empresas que recibieron un acompañamiento para el proceso de inclusión de personas con este tipo de discapacidad que ocuparán los 121 cargos que fueron ofertados; además, los

⁴⁴ SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE. La discapacidad no es una barrera para formarse ni emplearse. [En Línea] <http://www.sena.edu.co/sala-de-prensa/escrita/Paginas/Noticias/La-discapacidad-no-es-una-barrera-para-formarse-ni-emplearse.aspx> [Citado en 7 de diciembre de 2015]

⁴⁵ *Ibíd.*

participantes durante el evento recibieron talleres de orientación y preparación de sus hojas de vida⁴⁶.

- Fundación Institución de Adaptación Laboral (IDEAL): Fue creada en el año 1965, teniendo como misión contribuir con la autodeterminación, independencia, inclusión educativa, laboral y social de las personas en situación de discapacidad, propiciando su desarrollo integral en los campos físico, mental, intelectual y social⁴⁷. En esta institución se brinda a las personas servicios de apoyo para que desplieguen sus habilidades con el propósito de ser ejecutadas en actividades de la vida diaria, empezando a valerse por sí mismas y teniendo en cuenta sus preferencias personales⁴⁸.

A partir de un análisis que Arango, Santander y Correa⁴⁹ realizaron a las personas que desarrollan una actividad laboral, en los talleres productivos de la Fundación IDEAL, encontraron que el enfoque vocacional hace énfasis en el ámbito productivo-laboral, en la medida en que se busca que los beneficiarios del programa aprendan un arte u oficio como opción de empleo; es por esta razón, que los autores consideran determinante la opinión e intereses de las personas que ejecutarán la actividad, puesto que así se promoverá su motivación y la opción de llevar a cabo un proyecto de vida.

- Best Buddies Colombia: Es una organización internacional que promueve la integración social y laboral de personas con discapacidad intelectual, facilitando su inclusión para que se conviertan en miembros productivos de la sociedad, a partir

⁴⁶ INSTITUTO NACIONAL PARA SORDOS. El INSOR y el SENA realizarán Microrueda Empresarial Para Personas Sordas. [En Línea] <http://www.insor.gov.co/el-insor-y-el-sena-realizaran-microrueda-empresarial-para-personas-sordas/> [Citado en 7 de diciembre de 2015]

⁴⁷ FUNDACIÓN INSTITUCIÓN DE ADAPTACIÓN LABORAL. [En Línea] <http://www.idealistas.org/view/nonprofit/ddb9FdN4jpFP/> [Citado en 7 de diciembre de 2015]

⁴⁸ ARANGO, Juan.; SANTANDER, Johann. y CORREA, Yerson. Programa de orientación vocacional laboral para personas con discapacidad de la fundación de adaptación laboral-IDEAL. En: Revista Salud Pública. Julio, 2012. Vol. 14, n°5.

⁴⁹ *Ibíd.*, p. 849-851.

de la generación de vínculos con diversas fundaciones e instituciones que trabajan con la discapacidad intelectual a nivel nacional. La organización brinda la oportunidad de establecer relaciones de amistad con personas sin discapacidad, para que así los jóvenes con discapacidad intelectual, desarrollen las herramientas necesarias para integrarse a la sociedad y sostener un empleo productivo⁵⁰.

Existen otro tipo de iniciativas que impulsan la integración laboral de la población en situación de discapacidad en Colombia, que están orientadas por programas o estrategias que cuentan con el apoyo de empresas privadas y públicas. Uno de los programas que a nivel nacional ha venido apoyando este proceso de inclusión al mercado laboral, es el Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad, que comúnmente recibe el nombre de ‘Pacto por la Productividad’.

El programa busca fortalecer la capacidad de los actores institucionales que integran el Ecosistema de la Inclusión Laboral. Para tal efecto, promueve el trabajo en conjunto de dichos actores con el fin de garantizar que las poblaciones con discapacidad accedan al mercado laboral de manera sostenida, productiva y satisfactoria para todas las partes. Esta visión sistémica se materializó en la estructuración de un Modelo de Inclusión Laboral basado en la Convención de los Derechos de las Personas con discapacidad de la ONU⁵¹.

El programa contiene cuatro componentes⁵²:

1. La movilización del sector empresarial: En el que se intenta persuadir al sector empresarial para que reconozca y crea en las potencialidades de la población en situación de discapacidad y les brinde la oportunidad de vincularse como

⁵⁰ BEST BUDDIES COLOMBIA. [En Línea] <http://www.bestbuddies.com.co/> [Citado en 7 de diciembre de 2015]

⁵¹ PACTO POR LA PRODUCTIVIDAD. Informe Pacto de la Productividad. Promoviendo la Inclusión Laboral de personas con discapacidad. Bogotá: Puntoaparte, 2015. 107p.

⁵² PACTO POR LA PRODUCTIVIDAD. Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad. [En Línea] http://www.pactodeproductividad.com/s_programa.html [Citado en 7 de diciembre de 2015]

trabajadores formales con las garantías estipuladas por ley; lo anterior, se busca por medio de la articulación entre las empresas y los actores que trabajan por la inclusión laboral en el país.

2. El fortalecimiento de instituciones de inclusión: En este componente están vinculadas las instituciones que promueven la inclusión laboral que se han inscrito a través de la convocatoria abierta del programa. Lo que se busca en este componente, es cualificar técnicamente los procesos de inclusión laboral que llevan a cabo organizaciones legalmente constituidas con recursos técnicos, económicos y profesionales.
3. La capacitación para la inclusión laboral: Tiene como propósito la creación de condiciones que permitan la formación para el trabajo de personas en situación de discapacidad, basándose en sus conocimientos, sus destrezas, la demanda laboral y las competencias laborales que requiere el sector empresarial a nivel nacional.
4. Articulación y difusión del programa: Este componente integra las instituciones que promueven la inclusión laboral, el sector empresarial, la población en situación de discapacidad y la sociedad en general.

Aproximadamente 1.700 personas han sido beneficiarias del programa entre los años 2009 y 2014, por medio de la formación en programas para el trabajo que ofrece el SENA, participando en procesos de selección o al lograr la vinculación laboral en empresas⁵³.

En el último informe generado por el Pacto por la Productividad, se resalta que para las empresas, la vinculación de aprendices SENA se convierte en el primer paso de los procesos de inclusión, identificando que la práctica académica exigida

⁵³ PACTO POR LA PRODUCTIVIDAD. Informe Pacto de la Productividad. Op. cit. p, 30.

por la institución, da paso a su primera experiencia en el sector empresarial y por tanto, les permite enfrentarse a las exigencias que demanda el mundo laboral, encontrando que para los empresarios, este tipo de acciones se convierte en ejemplo para que sus pares implementen esta clase de iniciativas en sus empresas⁵⁴.

Desde el Programa, se plantea que para las personas en situación de discapacidad, el seguimiento que realiza el SENA a sus aprendices, se convierte en un elemento importante que brinda la posibilidad de saber cómo van con el proceso, tanto las personas como las empresas; por esto, consta de tres momentos: durante de la formación, en la fase de práctica empresarial y al inicio de la vinculación laboral. Para las empresas, es indispensable llevar a cabo un proceso de capacitación, que está relacionado con los beneficios tributarios recibidos al vincular a la población en situación de discapacidad en sus empresas, los riesgos que implica contratarles y lograr a su vez, la erradicación de imaginarios equivocados respecto a esta población⁵⁵.

El proceso de las empresas empieza con el acercamiento a las mismas, la firma de pactos simbólicos de compromiso, la realización del diagnóstico del estado de su infraestructura física u otro tipo de barreras que impidan la inclusión, se analizan los puestos de trabajo que se identificaron en el diagnóstico, se emprenden actividades de preparación en todos los niveles de la organización para recibir a sus empleados en situación de discapacidad (cultura de inclusión) con herramientas que faciliten la experiencia; por último, se hace acompañamiento a las oportunidades ofrecidas y a las vinculaciones generadas⁵⁶.

El trabajo por la integración laboral debe estar basado en la corresponsabilidad, debido a los diversos apoyos que debe recibir la población en situación de

⁵⁴ *Ibíd.*, p. 30-31.

⁵⁵ *Ibíd.*, p. 32-33.

⁵⁶ *Ibíd.*, p. 40-41

discapacidad por parte de las empresas e instituciones que promueven la inclusión, pero también del compromiso de las personas beneficiarias en el desarrollo de sus habilidades y destrezas, por medio del proceso de formación para el trabajo en el área de su interés.

Una de las estrategias que también ha generado empleo a la población en situación de discapacidad en Colombia, es el Teletrabajo, que consiste en:

Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo⁵⁷.

El Ministerio del Trabajo, creó la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, que tiene como propósito principal, la promoción de la Política Pública del Teletrabajo que integra en su Comisión Técnica de Población Vulnerable, al Consejo Nacional de Discapacidad, con el fin de promover esta modalidad de empleo a favor de la población en situación de discapacidad⁵⁸.

El Teletrabajo brinda óptimas opciones de trabajo en las que la persona no se tiene que trasladar de su casa; sin embargo, “se debe buscar un punto de equilibrio, pues no se puede aislar completamente a las personas en situación de discapacidad, teniendo en cuenta que somos sociales por naturaleza, y debemos interactuar con otros semejantes”⁵⁹. Por esto, se piensa en la posibilidad de ofrecer este tipo de oportunidades laborales a personas que tienen una discapacidad que les impide desplazarse y que su movilidad quizá implique

⁵⁷ COLOMBIA. CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 1221. (16, julio, 2008). Se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo. Diario Oficial. Bogotá, 2008.

⁵⁸ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Resolución 2886. (21, noviembre, 2012). Se definen las entidades que harán parte de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo. Diario Oficial. Bogotá, 2012.

⁵⁹ BEST BUDDIES COLOMBIA. Oportunidades Incluyentes. Un reconocimiento de la diversidad. Bogotá: Ministerio del Trabajo, 2015. 39p.

afectaciones en su salud, sus relaciones sociales, la comunicación, entre otros factores.

2.1.3 Contexto Institucional

En el marco de lo institucional, se desatacan a continuación, las acciones socialmente responsables que ha emprendido la Universidad Industrial de Santander (UIS) con los estudiantes y egresados que se encuentran en situación de discapacidad.

Programa de Inclusión de Estudiantes en Situación de Discapacidad (PIESD)

El programa PIESD está adscrito al Bienestar Universitario de la Universidad Industrial de Santander (UIS), aplicando acciones de atención, apoyo y seguimiento a estudiantes en situación de discapacidad física o sensorial, por parte de los profesionales que integran los Programas Educativo Preventivos de la sección de Servicios Integrales de Salud y Desarrollo Psicosocial⁶⁰. El programa solo incluye a estudiantes que estén en su proceso de pregrado, es de carácter educativo-preventivo e inició su funcionamiento en el año 2010.

Para realizar la verificación de los resultados del programa, el Bienestar Universitario⁶¹ ha establecido los siguientes elementos:

- Disponibilidad de todos los elementos para realizar detección, atención y acompañamiento profesional a la población estudiantil en situación de discapacidad.
- Oferta de los diferentes programas y servicios de Bienestar Universitario que permita la participación y accesibilidad oportuna de los estudiantes.

⁶⁰ UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. Guía de Atención Programa de Inclusión de Estudiantes en Situación de Discapacidad (PIESD). Op. Cit. p. 1.

⁶¹ Ibíd. p. 2.

- Actualización periódica del censo de personas en situación de discapacidad.
- Satisfacción de los usuarios frente al servicio y atención ofrecida por el PIESD.

✓ *Proceso emprendido en el programa PIESD:*

El proceso desarrollado por el programa PIESD, está conformado por⁶²:

1. La identificación y vinculación de los estudiantes al programa: En esta fase, se identifica a los estudiantes en situación de discapacidad que ingresan, mediante la valoración integral de salud, realizada por el programa MANSA (Mantenimiento de la Salud), a través de cuestionarios multifactoriales y valoraciones médicas, con el fin de clasificar el tipo de discapacidad e incluirlos en el *Censo de Estudiantes en Situación de Discapacidad*. Se realiza el registro y la vinculación de los estudiantes, por medio de la consulta del profesional de Trabajo Social y se efectúa una actualización periódica del censo de estudiantes en situación de discapacidad, de acuerdo a cada nueva cohorte.

2. Atención y seguimiento: El estudiante recibe seguimiento y atención individualizada mínimo dos veces al semestre; para esto, si es necesario, el estudiante será remitido a los distintos programas y servicios que ofrece el Bienestar Universitario. El acuerdo establece que el programa propiciará en lo posible, el contacto con el grupo familiar del estudiante, con el fin de tener una valoración integral.

3. Apoyo académico: El estudiante que requiera apoyo académico, será remitido al programa PAMRA (Asesoría para el Mejoramiento del Rendimiento Académico) y con el respaldo de las direcciones de escuela de cada estudiante, se propiciarán las acciones para facilitar la accesibilidad a información y los diferentes espacios de interacción que brinda el campus universitario. También se coordinará “la consecución, adjudicación y evaluación de elementos y ayudas

⁶² *Ibíd.*, p. 3-4.

especiales necesarios para la inclusión, acordes con la discapacidad que presente el estudiante, como: intérpretes de lengua de señas, estrategia préstame tus ojos, entre otros”⁶³.

4. Coordinación e interacción con otras dependencias de la institución: El programa funciona en conjunto con dependencias como: Biblioteca, Dirección de Admisiones y Registro Académico, Vicerrectoría Académica, Vicerrectoría Administrativa, División de Planta Física, División de Mantenimiento Tecnológico, División de Recursos Humanos y con instituciones que brindan atención y apoyo a las personas en situación de discapacidad, tales como INCI (Instituto Nacional para Ciegos) e INSOR (Instituto Nacional para Sordos). Además, el programa desarrolla una estrategia edu-comunicativa que busca informar, sensibilizar y propiciar una cultura que favorezca la inclusión de las personas en situación de discapacidad en la UIS.

Con el objetivo de conocer aún más el programa PIESD, el equipo investigador realizó una corta entrevista a la Trabajadora Social Karen Nevado*, quien actualmente dirige el mismo, con el fin de tener mayor claridad del proceso y conocer algunos datos específicos sobre su accionar. La información que se presenta a continuación, fue mencionada por la profesional.

✓ *Formas de reconocimiento del programa, por parte de la comunidad universitaria:*

Como plataforma para el reconocimiento del programa dentro de la universidad, se cuenta con la presentación del mismo, en la semana de inducción que dirige el programa PIVU (Programa de Inducción a la Vida Universitaria), a los estudiantes que ingresan a primer semestre. Otro medio de divulgación es la página

⁶³ *Ibíd.*, p. 4.

* NEVADO, Karen. Bienestar Universitario de la Universidad Industrial de Santander. Entrevista, 2015.

institucional de la UIS, que permite conocer cada uno de los programas que ofrece el Bienestar Universitario.

Dentro de las actividades que se llevan a cabo, para visibilizar a la población en situación de discapacidad que integra la comunidad universitaria se encuentran las siguientes:

- En el marco del Día Internacional de la Discapacidad a nivel mundial, se realizó el primer conversatorio del programa el día 3 de diciembre del año 2014; pero, solo asistieron los ponentes y muy pocos estudiantes, pese a la divulgación que se hizo a través de los medios institucionales de la universidad. La idea que tiene la Trabajadora Social, es seguir realizando el conversatorio cada año en el día mencionado.

- Una vez al semestre se realiza en Cine PIESD, presentando una película relacionada con la temática de discapacidad.

✓ *Funciones que desempeña la Trabajadora Social:*

- Acompañamiento académico a los estudiantes: Esto se emprende a través de llamados telefónicos, en donde se dialoga con el estudiante acerca de cómo va, si ha tenido dificultades, si requiere de algún tutor, entre otras cuestiones. El acompañamiento se realiza de manera permanente y es únicamente de carácter académico. La profesional manifiesta no haber presentado dificultades en el proceso, con los alumnos que actualmente se encuentran vinculados al programa.

- Actualización del Censo de acuerdo a cada cohorte: Esta estrategia también permite saber qué tipo de apoyos requiere el estudiante, en lo académico y psicosocial. Aun así, la Trabajadora Social expresa que en su práctica, percibe que los estudiantes llegan a la universidad prácticamente empoderados por todos los procesos de resiliencia que han tenido que afrontar a lo largo de su niñez y

adolescencia, cuestión por la cual, la profesional considera que la persona asume su proceso de manera individual.

- Seguimiento al estudiante en su proceso de permanencia: De acuerdo a las falencias que se encuentren y el apoyo que proveen los programas de Bienestar Universitario, se ejecuta un seguimiento a cada estudiante para que permanezca en el desarrollo de sus estudios.

✓ *Acceso al programa PIESD*

La profesional comentó que normalmente quienes se acercan a preguntar alguna cuestión relacionada con el programa, se vinculan al mismo, por personas que los han referido o remitido, como por ejemplo: los docentes, las unidades académicas o administrativas.

Además, expresó que ninguna persona en situación de discapacidad ha llegado de forma voluntaria al programa, considerando que aún existen variados estigmas sobre la discapacidad, que llevan a la exclusión e impide el reconocimiento de manera equitativa y diferencial. La Trabajadora Social también aclaró que ningún estudiante es obligado a participar en PIESD, es una decisión voluntaria, debido a que cada persona asume su discapacidad con autonomía.

✓ Actualmente el programa PIESD:

- Cuenta con nueve estudiantes en situación de discapacidad adscritos al proceso.
- No se han tenido acercamientos con personas egresadas en situación de discapacidad.
- No hay una base de datos de egresados que en su proceso de pregrado como estudiantes, tenían alguna discapacidad o la adquirieron.
- La Trabajadora Social que dirige el programa no maneja un presupuesto independiente y único. PIESD cuenta con los fondos que las unidades administrativas proveen al Bienestar Universitario; es decir, el dinero requerido

para actividades y demás, es filtrado a través de los proyectos que formule la dependencia de Bienestar.

Programa de Egresados

El programa de egresados es dirigido por la Dirección de Relaciones Exteriores de la UIS, a través del cual se gestionan las actividades destinadas a consolidar y desarrollar la Política Institucional de Egresados del Acuerdo Superior 091 de 2008⁶⁴ (Universidad Industrial de Santander, 2015).

A junio de 2013, tenía 63.172 egresados, distribuidos en 54.217 de pregrado y 8.955 de posgrado⁶⁵.

Así mismo, en el Proyecto Institucional de la UIS, se hace referencia a la relación de la institución con los egresados, resaltando que la integración laboral de los mismos se centra en “realizar alianzas con los profesionales para generar negocios que le signifiquen fuentes alternas de ingresos a la universidad y la creación de nuevas empresas de egresados, en los cuales la Institución aporte conocimiento e infraestructura”⁶⁶. En el siguiente ítem se retomará el Programa de Egresados que tiene la UIS, exponiendo con mayor detenimiento las acciones socialmente responsables que realiza continuamente la universidad con sus egresados.

⁶⁴ CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. Acuerdo No. 091. (12, diciembre, 2008). Por el cual se establece la Política de Egresados de la Universidad Industrial de Santander. Bucaramanga, 2008.

⁶⁵ UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. Informe de Autoevaluación Institucional. Bucaramanga, 2013.

⁶⁶ UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. Proyecto Institucional. Bucaramanga: División Editorial y de Publicaciones – UIS, 2000. p, 41.

La universidad ofrece a sus egresados los siguientes servicios⁶⁷:

- El Portal de Ofertas de Trabajo UIS (Bolsa de Empleo): Le permite a la universidad constituirse como interlocutor en áreas de desempeño profesional y laboral, entre las fuerzas productivas y el conocimiento científico social de sus egresados.

- Los ciclos semestrales de conferencias, “Fortalezca sus competencias para el mercado laboral y el emprendimiento empresarial”: Ofrecen a los egresados cinco conferencias por ciclo, enfocadas a mejorar las oportunidades profesionales y laborales del entorno.

- El programa de Egresados Destacados: Desarrolla iniciativas para el reconocimiento público de los egresados que por sus valores y logros profesionales, hayan alcanzado el éxito en los ámbitos académico, productivo y cultural.

- Permitir a las Escuelas reestablecer contacto con sus egresados: Para esto, el programa asume parcial o totalmente los gastos de traslado y/o permanencia en la ciudad de Bucaramanga

La UIS en su Autoevaluación Institucional, publicada en el año 2013, sustentó que ofrece apoyo para la inserción laboral de los egresados, mediante un programa llamado ‘Preparación para el ingreso a la vida laboral’, en el que se orienta al estudiante que aún no ha egresado, pero que está próximo a hacerlo, para afrontar de manera asertiva el proceso de ingreso a su vida laboral. Por otra parte, se destaca el programa ‘Emprendedores: Gestando iniciativas empresariales’, en

⁶⁷ UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. Presentación Programa de Egresados UIS. [En Línea] <http://www.uis.edu.co/webUIS/es/egresados/presentacion.html> [Citado en 14 de diciembre de 2015]

el que se promueve junto con egresados de programas en la modalidad a distancia y el desarrollo de habilidades empresariales⁶⁸.

2.2 REFERENTE TEÓRICO - CONCEPTUAL

2.2.1 Referente conceptual

Evolución del concepto Discapacidad

La Organización Mundial de la Salud (OMS), ha definido una clasificación estándar respecto a la discapacidad. La primera, es la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM) de 1980; la segunda, es la Clasificación Internacional del Funcionamiento, las Discapacidades y la Salud (CIF) de 2001.

La Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías tenía por objeto, “ofrecer un marco conceptual para la información relativa a las consecuencias a largo plazo de las enfermedades, los traumatismos y otros trastornos”⁶⁹. En el año 1980 fueron incluidos los siguientes conceptos⁷⁰:

⁶⁸ UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. Informe de Autoevaluación Institucional. Op. Cit. p. 147.

⁶⁹ INSTITUTO DE MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES. Programa docente y de difusión de la CIF. Unidad 3 La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud. Introducción. 2003. [En Línea] <http://usuarios.discapnet.es/disweb2000/cif/materiales.htm> [Citado en 16 de octubre de 2015] p, 2.

⁷⁰ CÁCERES, Celsa. Sobre el concepto de discapacidad. Una revisión de las propuestas de la OMS. En: Revista Electrónica de Audiología. Noviembre, 2004. Vol. 2, n°3, p. 74-77.

- Deficiencia: Es la pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica.
- Discapacidad: Consiste en toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para cualquier ser humano.
- Minusvalía: Considerada como toda situación desventajosa para una persona concreta, producto de una deficiencia o de una discapacidad que supone una limitación o un impedimento en el desempeño de un determinado rol en función de su edad, sexo y factores sociales y culturales⁷¹.

Los tres conceptos anteriores se constituyen en los diversos niveles de percibir la discapacidad, desde la perspectiva de la enfermedad o el trastorno (Ilustración 1), desde lo micro a lo macro, empezando por la deficiencia existente en una parte del cuerpo de una persona, las limitaciones que tiene para desempeñar una actividad y la desventaja que genera, respecto a las demás personas que no tienen una situación particular con el funcionamiento de su organismo.

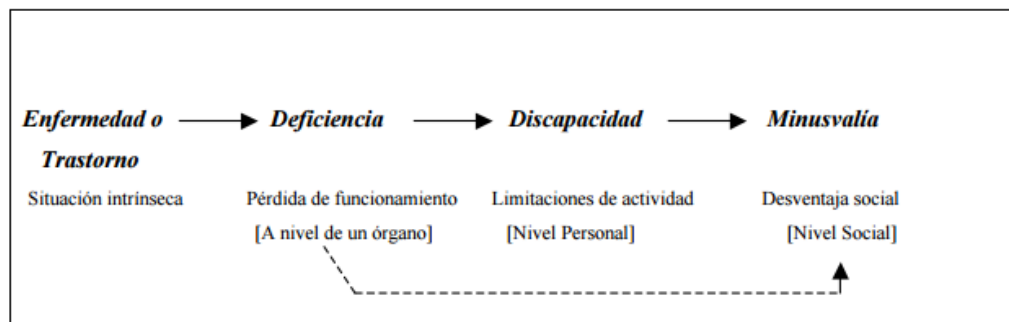


Ilustración 1. Modelo adoptado en la Clasificación Internacional de Discapacidades⁷²

Por otra parte, con la Clasificación Internacional del Funcionamiento, las Discapacidades y la Salud, se evidencian en el cambio de concepción acerca de la discapacidad, dejando de lado la idea de atribuir a las personas la mayor parte de

⁷¹ *Ibíd.*, p. 74-75

⁷² INSTITUTO DE MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES. Op. Cit. p. 3.

las causas por las cuales se da la discapacidad, empezando a incluir la relación que tiene el entorno físico y social en el cual se encuentra inmersa la persona⁷³.

Esta clasificación tiene dos componentes, que reemplazan a los anteriores (deficiencia, discapacidad y minusvalía):

1). Funcionamiento y Discapacidad: El concepto de funcionamiento hace referencia a todas las Funciones Corporales, Actividades y Participación; de manera similar, discapacidad engloba las deficiencias, limitaciones en la actividad, o restricciones en la participación⁷⁴.

2). Factores Contextuales: En los que se encuentran los Factores Ambientales que son entendidos como la influencia externa sobre el funcionamiento y la discapacidad⁷⁵; por otra parte, se encuentran los Factores Personales que constituyen el trasfondo particular de la vida de un individuo y de su estilo de vida, es decir, las maneras de enfrentarse a los problemas y tratar de resolverlos⁷⁶.

A través de las clasificaciones anteriores, se define la discapacidad de acuerdo al entorno en el que se desarrolla el individuo y su relación con el mismo. En medio de la evolución del concepto, surge el debate acerca del cómo referirse a las personas que tienen una limitación funcional; en este sentido, Cáceres considera que las expresiones más aceptadas serían “personas discapacitadas” o “personas con discapacidad”, pero entendiendo que todo parte del respeto al principio que estima que cada persona debe ser llamada como elija⁷⁷. La discapacidad no es neutra en su significado, ni se reduce a categorías o grados; por tanto, se

⁷³ *Ibíd.* p. 4.

⁷⁴ CÁCERES, Celsa. *Op. Cit.* p. 75.

⁷⁵ EGEA, Carlos. y SARABIA, Alicia. Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad. *En: Artículos y Notas.* Noviembre, 2001. p, 22.

⁷⁶ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. Clasificación Internacional del Funcionamiento, de Discapacidad y de la Salud. España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad. Instituto de Mayores y Servicios Sociales, 2001. p, 27.

⁷⁷ CÁCERES, Celsa. *Op. Cit.* p. 74.

caracteriza por ser extensa y de límites abiertos⁷⁸, eliminando todo estigma y/o definición apartada de su sentido colectivo y social que lleva a la exclusión y discriminación.

En medio de todas las etiquetas que han sido impuestas a las personas en situación de discapacidad (anormal, inválido, deficiente), hay una serie de consecuencias que se derivan de darle un nuevo significado a la discapacidad, al momento de superar la patologización de la discapacidad, de insertar factores contextuales en los que se entiende que tanto la mujer y el hombre pueden poseer una discapacidad y de comprender que la discapacidad surge en la interacción de la deficiencia individual con los componentes sociales en los que se relacionan los sujetos⁷⁹.

En los años 60, surge un discurso alternativo y crítico respecto a las concepciones que se tenían sobre la discapacidad e inició en Estados Unidos con la llamada 'Filosofía de la Vida Independiente'. A través de este movimiento, las personas con discapacidad se rebelan frente a las imposiciones médicas y rehabilitadoras, reivindicando su derecho a decidir sobre su propia vida, en lugar de seguir siendo direccionados por directrices médicas⁸⁰. En este sentido, la población en situación de discapacidad, desde su participación política, empieza a exigir un trato diferente, desde la perspectiva de la dignidad y libertad, por medio de un movimiento que se consolida y promueve la independencia como sujetos de derechos.

A partir de la perspectiva del colectivo Vida Independiente, el concepto *discapacidad* se ancla a la negación de la capacidad, vinculada a los discursos

⁷⁸ DÍAZ, Alicia. La inserción laboral de las personas con discapacidades en la provincia de A Coruña desde una perspectiva de género. Santiago de Compostela: Universidad Santiago de Compostela, 2009. p, 78.

⁷⁹ *Ibíd.*, p. 76-77.

⁸⁰ RODRÍGUEZ, Susana y FERREIRA, Miguel. *Op. Cit.* p, 292.

médico y social construidos en la práctica cotidiana. Por tanto, el movimiento propone la construcción de un nuevo discurso, el de la diversidad funcional, que “elude la problemática de las capacidades, conceptualiza el fenómeno en términos de una singularidad funcional, de desenvolvimiento, apunta a la riqueza de un universo social de lo humano crecientemente caracterizado por la diversidad”⁸¹.

Con el planteamiento de la diversidad, se busca potenciar las capacidades de la población en situación de discapacidad, resaltando la diferencia respecto a la ejecución de actividades habituales que se alejan de lo que es considerado ‘normal’ en el medio social. Es por esto que la diversidad funcional, “implica un cuerpo que pone en cuestión las lógicas normalizadoras que sobre los cuerpos ejercen su poderosa capacidad de disciplinamiento y regulación; es decir, por definición, un cuerpo no normalizable”⁸².

Enfoques

Dos de los enfoques esenciales para caracterizar la discapacidad, son el diferencial y el de derechos. El *enfoque diferencial*, “permite evidenciar las condiciones y/o situaciones de desigualdad que sustentan la necesidad de medidas y acciones positivas que disminuyan las condiciones de discriminación y modifiquen las circunstancias de vulneración”⁸³. En otras palabras, este enfoque propende por lograr una efectiva equidad entre los múltiples grupos poblacionales, con el reconocimiento de las necesidades específicas de cada comunidad⁸⁴.

⁸¹ *Ibíd.*, p. 305

⁸² *Ibíd.*, p. 306

⁸³ INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR. Lineamientos técnicos para la organización del Sistema de Atención para la Protección Integral. Julio, 2007. p, 6.

⁸⁴ GALLO, Nancy.; MENESES, Yeison y MINOTTA, Carlos. Caracterización poblacional vista desde la perspectiva del desarrollo humano y el enfoque diferencial. En: Investigación y Desarrollo. 2014. Vol. 22, N° 2. p, 370.

Para el caso particular de las personas en situación de discapacidad, cada una de las acciones que pretenden mejorar su calidad de vida, deberán ser aplicadas tras identificar cada una de las necesidades particulares que generan ‘desventaja’, respecto al resto de la población; así como la atención, el trato, las oportunidades y el espacio físico.

Con el *enfoque de derechos*, se “considera que el primer paso para otorgar poder a los sectores excluidos, es reconocer que ellos son titulares de derechos que obligan al Estado”⁸⁵. Uno de esos grupos excluidos ha sido la población en situación de discapacidad, a la que se le han ratificado sus derechos por medio de Convenciones especiales a nivel mundial, hecho que constituye un gran avance para su promoción y garantía. Sin embargo, los Derechos Humanos no pueden ser aplicados sin considerar la especificidad y la realidad social de esta población, debido a que contradice todo principio constitucional que garantice la igualdad y el trato preferente a personas con discapacidad⁸⁶.

Lo anterior, corrobora una vez más, la relación complementaria que existe entre los dos enfoques (diferencial y de derechos), para la garantía de equidad en la búsqueda del bienestar social, para la población en situación de discapacidad.

Integración laboral de personas en situación de discapacidad

Para los empresarios en diversos momentos, la contratación de una persona en situación de discapacidad, se convierte en una ‘carga’ para su empresa, que tradicionalmente ha estado asociada con la adquisición de más responsabilidades y lo que concierne a los niveles de productividad, eficacia, comunicación,

⁸⁵ ABRAMOVICH, Víctor. Una aproximación al enfoque de derechos en las estrategias y políticas de desarrollo. En: Revista de la CEPAL. Abril, 2006. N° 88, p, 36

⁸⁶ VICTORIA, Jorge. El modelo social de la discapacidad: una cuestión de derechos humanos. En: Boletín Mexicano de Derecho Comparado. Marzo, 2013. N°138, p, 1094

infraestructura y las relaciones asertivas entre compañeros de trabajo. Parra, Herrera, y Castañeda (2004), (Parra, y otros, 2004) consideran que ese tipo de prejuicios, generan actitudes de rechazo para el acceso a un empleo, en el que a partir de la normalización, una persona en situación de discapacidad puede acceder entendiendo que será exactamente igual y en las mismas condiciones que cualquier trabajador, alcanzando tasas de empleo similares a las del resto de la población sin ni siquiera tomar una medida de discriminación positiva⁸⁷.

En este sentido, la integración laboral es entendida como:

La participación social de la persona con discapacidad, por medio del desempeño de una actividad productiva, para la cual tiene capacidad, el interés y la motivación para ejercerla. Para esto, se requiere trabajar con las capacidades, habilidades, intereses, expectativas, y sobre todo, con sus necesidades⁸⁸.

La integración laboral debe ser entendida como el proceso por medio del cual, la persona con discapacidad logra ubicarse o reubicarse, según sus posibilidades, intereses y expectativas, en un cargo en condiciones de pre-requisitos y desempeño, con base en las garantías convencionales laborales para la población general y aquellas especiales según las características de discapacidad⁸⁹.

La persona en situación de discapacidad al integrarse laboralmente, debe ingresar a un empleo que esté relacionado con su quehacer y con lo que le gusta hacer, no se trata solamente de aumentar la oferta de vacantes en el mercado laboral, también es importante pensar en las habilidades que tienen; adicionando a esto, que son personas profesionales con conocimientos concretos en un área

⁸⁷ PARRA, Carlos. comp. Derechos Humanos y Discapacidad. Bogotá: Centro Editorial Universidad del Rosario, 2004. p, 31-32

⁸⁸ MONTERO, Catalina. Estrategias para facilitar la inserción laboral a personas con discapacidad. San José: EUNED, 2005. p, 12

⁸⁹ PARRA, Carlos. comp. Op. Cit. p. 32

determinada. Para Flórez⁹⁰, es fundamental resaltar los múltiples intereses económicos, sociales y de poder que se entremezclan cuando se habla de otorgar empleo a la población con discapacidad; razón por la cual, este asunto se convierte en una situación delicada y seria que afecta aspectos elementales de sus vidas en la medida en que las empresas tienen la tendencia a utilizar a las personas en situación de discapacidad como un instrumento de marketing social, beneficiándose de su situación para obtener ganancias.

El hecho de invisibilizar a las personas en situación de discapacidad, trae como consecuencia la discriminación y segregación laboral en dos vías⁹¹:

- La discriminación horizontal: Se basa en la construcción de roles y estereotipos sociales en los que se asocia a la persona en situación de discapacidad con labores tradicionales como, trabajos en talleres, empaques, vendedores ambulantes, vendedores de lotería, entre otros.
- La discriminación vertical: Según Jiménez⁹², pone a las personas en situación de discapacidad, en posiciones subordinadas y de sumisión.

Para Díaz⁹³, la posición socio-económica en la que se sitúen las personas en situación de discapacidad, determinará en mayor medida, su nivel de autonomía y participación social que el resto de la población. Esta autora analiza a su vez, el escenario de las mujeres que tienen una situación de discapacidad, en el que han sido ubicadas como un colectivo en riesgo de exclusión, con empleos de bajo nivel insuficientemente remunerados y a la par, estigmatizadas por su condición de discapacidad.

La socialización femenina en la dependencia y la pasividad, ha mantenido a las mujeres con discapacidad alejadas del espacio público. En esta socialización ha

⁹⁰ ADROHER, Salomé. comp. La inserción laboral: diversidad de problemas y de soluciones. En: Discapacidad e integración: familia, trabajo y sociedad. Madrid: Universidad Pontificia Comillas de Madrid, 2004. p, 239-240

⁹¹ MONTERO, Catalina. Op. Cit. p. 10

⁹² JIMÉNEZ, A. Citado por MONTERO, Catalina. Op cit. p. 10

⁹³ DÍAZ, Alicia. Op. Cit. p. 98-103

sido una constante su anecdótica presencia en el sector educativo, con niveles de cualificación menores que los atribuidos a los varones (...). La socialización centrada en el espacio doméstico y en la falta de autonomía personal, han contribuido a la escasa participación de las mujeres con discapacidad en los procesos formativos, lo que ha repercutido, desde luego, en su participación en los espacios de producción⁹⁴.

Esas situaciones de desventaja laboral, llevan a la población en situación de discapacidad a aceptar trabajos que mantienen o aumentan los niveles de vulnerabilidad en los que la sociedad les ha encasillado, accediendo a éstos por la necesidad latente de obtener ingresos y la posibilidad de mejorar su calidad de vida, pero que claramente no están promoviendo su participación, autonomía e independencia.

Inclusión educativa

Como se ha mencionado anteriormente, para que se pueda dar la integración laboral de la población en situación de discapacidad, es necesario trabajar en la inclusión educativa de estas personas. La fusión de estos dos elementos, brinda la posibilidad de potenciar habilidades, generar intereses y expectativas laborales que producen cambios estructurales en una persona que tenga discapacidad, con la proposición de metas y un proyecto de vida que fortalezcan su hacer y ser profesional.

La inclusión educativa se asume como una cuestión de derecho fundamental que, defiende el no segregar a ninguna persona de la educación, en razón de su discapacidad, y reconoce su participación en igualdad de oportunidades⁹⁵; es

⁹⁴ *Ibíd.*, p. 107.

⁹⁵ MOLINA, Rocío. Educación superior para estudiantes con discapacidad. *En*: Revista de Investigación. Agosto, 2010. Vol. 34, nº 70, p. 95-115.

decir, la persona en situación de discapacidad, debe ser percibida como un sujeto capaz de avanzar en un proceso educativo que le permita desarrollar y potenciar sus habilidades, poniéndolas al servicio de la sociedad en el medio laboral como profesional.

El derecho a obtener conocimiento por medio de la educación lo tienen todas las personas, sin excepción alguna, tal como lo indica la UNESCO⁹⁶, en el artículo 1 de la Convención relativa a la lucha con las discriminaciones en la esfera de la enseñanza, que prohíbe “destruir o alterar la igualdad de trato en la esfera de la enseñanza; limitar a un nivel inferior la educación de una persona o de un grupo; instituir o mantener sistemas o establecimientos de enseñanza separados para personas o grupos; o colocar a una persona o grupo de personas en una situación incompatible con la dignidad humana”.

Existe claridad que todos los seres humanos deben acceder a todo tipo de enseñanza, teniendo claro que ésta, al ser diferencial por las condiciones especiales de las personas en situación de discapacidad, de ninguna manera esté mediada o limitada por la discriminación, el aislamiento, la exclusión y la inequidad.

La enseñanza superior es más eficaz cuanto más inclusiva es la institución, donde la heterogeneidad del alumnado se convierte en algo habitual, deseable, positivo y que aporta un valor añadido para toda la comunidad universitaria y no exclusivamente para los estudiantes que tengan algún tipo de discapacidad⁹⁷.

⁹⁶ ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA (UNESCO). Convención relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza. (14, diciembre, 1960). [En Línea] http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=12949&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html [Citado en 12 de mayo de 2015]

⁹⁷ MUÑOZ, Jesús.; NOVO, Isabel y ESPÍNEIRA, Eva. La inclusión de los estudiantes universitarios con discapacidad en las universidades presenciales: actitudes e intención de apoyo por parte de sus compañeros. En: Estudios sobre educación. Junio, 2013. Vol. 1, p, 106

Aquello que fortalece la inclusión educativa que se da en la universidad, se centra en el hecho de involucrar a todas las personas que interactúan en el contexto de los estudiantes en situación de discapacidad que ingresen a la educación superior, entendiendo que las acciones específicas que ejecute la universidad para con ellos(as), debe fundamentarse en el respaldo que encuentren los alumnos en los espacios de comunicación, socialización, enseñanza y apoyo mutuo.

Responsabilidad Social Universitaria

La influencia que tiene la Universidad en la sociedad es determinante para promover la inclusión de la población en situación de discapacidad, teniendo como punto de partida una formación profesional diferencial, que puede aportar cambios estructurales, no solo en el medio externo con el que interactúa la academia (comunidad y empresa), también en la estructura interna de la misma (estudiantes, docentes, administrativos). En el interés de generar inclusión en los claustros universitarios, se ha pensado en la Responsabilidad Social Universitaria, como una estrategia para que las personas en situación de discapacidad puedan participar plenamente y en igualdad de condiciones⁹⁸.

Desde la empresa, la Responsabilidad Social se puede implementar con programas de integración laboral para la población en situación de discapacidad, a través de la adaptación de los escenarios a las condiciones de la población y con procesos productivos basados en iniciativas que sean visibilizadas en el mercado laboral; por otra parte, desde la universidad, la Responsabilidad Social Universitaria, se efectúa con el acceso a la educación en igualdad de

⁹⁸ UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CATALUÑA. La Responsabilidad Social Universitaria y Discapacidad (RSU-D). Barcelona: Observatorio Universidad y Discapacidad y la Cátedra de Accesibilidad de la Universidad Politécnica de Cataluña. p, 52

oportunidades para los estudiantes en situación de discapacidad⁹⁹ y con la presencia permanente en procesos educativos de sensibilización educativa a quienes componen la sociedad, como un elemento fundamental para propiciar la generación de empleo y por tanto, independencia.

En esta investigación, se resalta la importancia de la Responsabilidad Social Universitaria, encaminada a emprender acciones que se enfoquen en los estudiantes y egresados en situación de discapacidad que integran la universidad, dejando de lado la concepción de responsabilidad exclusiva en el proceso educativo de cada alumno y enfocándose en las diversas necesidades que surgen de su concepto universalista que trasciende lo académico para aportar a las problemáticas sociales, económicas, políticas, culturales y ambientales.

Lo anterior, debe estar basado en una “visión holística que articule diversas partes de la institución en un proyecto de promoción social, de principios éticos y de desarrollo social equitativo y sostenible, para la producción y transmisión de saberes responsables y la formación de profesionales ciudadanos igualmente responsables”¹⁰⁰.

La universidad en torno a la responsabilidad social universitaria, tiene grupos de interés identificados como los *stakeholders* (partes interesadas), que “se refiere a cualquier individuo o grupo que pueda afectar o ser afectado por las políticas, objetivos, decisiones y acciones de una organización, en este caso la universidad” y los más habituales pueden ser¹⁰¹:

- El Personal no docente

⁹⁹ ZÁRATE, Ruth. y RODRÍGUEZ, Diana. Los derechos de las personas en situación de discapacidad: una respuesta desde la Responsabilidad Social. En: Revista Eleuthera. Junio, 2014. Vol. 10, p, 39-41

¹⁰⁰ VALLAEYS, François. ¿Qué es la Responsabilidad Social Universitaria?. [En Línea] https://www.url.edu.gt/PortalURL/Archivos/09/Archivos/Responsabilidad_Social_Universitaria.pdf [Citado en 12 de mayo de 2015] p, 4

¹⁰¹ VALLAEYS, François.; DE LA CRUZ, Cristina. y SASIA, Pedro. Responsabilidad Social Universitaria. Manual de primeros pasos. México: McGraw-Hill, 2009. p, 10-11

- El Personal docente-investigador
- Autoridades
- Estudiantes
- Proveedores
- Egresados
- Empleadores
- Competidores
- Comunidades locales
- Organizaciones socias
- Estado

Entre estos grupos de interés están inmersos los estudiantes y los egresados, con los cuales la universidad debe estar involucrada desde el acceso a la educación superior, hasta el apoyo gradual o permanente que puede brindarle a sus egresados en el proceso de ingreso al mercado laboral y posteriores estudios.

2.2.2 Referente teórico

Modelos de discapacidad

Al hablar de discapacidad, existen diversos modelos que intentan abordarla, por medio de patrones que han incidido a lo largo del tiempo, al intentar dar una explicación de la misma y a partir de ello, constituir la forma en que se percibe la discapacidad. De esta manera, y teniendo en cuenta que las percepciones son dinámicas, han surgido enfoques teóricos que plantean diversas formas de percibir la discapacidad, como el modelo médico, el modelo social y el modelo biopsicosocial.

En primer lugar, está el *modelo médico*, con el que se evidencia que las causas para justificar la discapacidad son científicas, en la medida en que existe una diversidad funcional en términos de salud, y para esto requieren de la rehabilitación¹⁰²; lo anterior, es entendido desde la perspectiva de la diversidad funcional anteriormente expuesta.

Con el modelo médico, habitualmente se resalta que la discapacidad depende únicamente de la persona, que por motivos de enfermedad y/o accidente no puede desarrollarse física, sensorial o intelectualmente como el resto de los individuos, llegando a percibir que:

El individuo es el que debe cambiar, adaptando sus circunstancias personales al estándar social que le permitirá huir de la marginalidad y disfrutar de las oportunidades necesarias para integrarse plenamente en la vida social en igualdad de condiciones, respecto del resto de individuos¹⁰³.

Desde la percepción del modelo, la discapacidad se enmarca en la asistencia y la seguridad social; es decir, la atención sanitaria en este caso, es fundamental para mitigar las carencias en salud que tienen las personas en situación de discapacidad¹⁰⁴. Se pretende entonces, que los sujetos deben adaptarse al medio y hacer todos sus esfuerzos para lograr ‘encajar’ en todos los espacios de interacción.

En segundo lugar, con el *modelo social*, la discapacidad deja de ser percibida como una enfermedad asociada netamente a la salud, para ser comprendida “como una condición determinada por las interrelaciones entre las personas y el

¹⁰² PALACIOS, Agustina. El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Madrid: CINCA, 2008. p, 66

¹⁰³ PÉREZ, Jorge. Discapacidad y acción positiva: incentivación de la contratación laboral y cuotas de reserva de empleo. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona, 2014. p, 86

¹⁰⁴ PEREZ, Luis. Discapacidad, derecho y políticas de inclusión. Madrid: CINCA, 2010. p, 83

contexto social”¹⁰⁵. Este modelo, “desde la óptica social de la discapacidad, supone por una parte, la reivindicación de las personas con discapacidad como sujetos plenos de derechos y, por la otra, la comprensión de que es la sociedad la que impone barreras y discriminaciones discapacitantes”¹⁰⁶; por tanto, se deja de percibir que las personas en situación de discapacidad no pueden participar en los contextos en que se desarrolla la vida cotidiana, y se les empieza a valorar en el contexto social, como personas que tienen derechos inherentes.

La población en situación de discapacidad no debe permanecer invisible por causa de las barreras arquitectónicas y sociales a las que se enfrenta constantemente, para pasar a ser un colectivo de personas iguales y participativas, debido a la integración a la vida en comunidad¹⁰⁷, de acuerdo al vínculo que tiene la discapacidad con el medio en el que interactúa una persona, distinguiendo el nivel de desventaja respecto al resto de la sociedad.

A partir de lo anterior, se hacen evidentes los procesos sociales injustos que estructuran la discapacidad como un fenómeno social, en el que no se trata de ‘victimizar’ o que el medio social asuma la culpa, sino de considerar la dimensión social como un elemento negativo¹⁰⁸, sobre el cual debe pensarse para modificar la realidad social que afecta directamente a las personas en situación de discapacidad.

En tercer lugar, la CIF (Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la discapacidad y la salud) propone el *modelo bio-psicosocial*, a partir de la integración y el equilibrio entre el modelo médico y social, que proporciona una

¹⁰⁵ SANTÓRSOLA, María, *et.al.* Discapacidad e inclusión en el ámbito de la educación superior universitaria a partir del modelo social de la discapacidad. En: Didáctica y Educación. Junio, 2013. Vol. 4, nº 2, p, 2

¹⁰⁶ *Ibíd.*, p. 3

¹⁰⁷ VICTORIA, Jorge. Op. Cit. p. 1094-1095

¹⁰⁸ FERREIRA, Miguel. Una aproximación sociológica a la discapacidad desde el modelo social: apuntes caracteriológicos. En: Revista Española de Investigaciones Sociológicas. 2008. Nº 124. p, 149-150

visión coherente de la discapacidad con la perspectiva biológica, individual y social¹⁰⁹.

Por medio de este modelo, la intervención está enfocada en lo terapéutico, desde la esfera biológica, psicológica y social, debido a que se percibe al individuo en toda su dimensión, garantizando la recuperación de la deficiencia, el trastorno o la enfermedad¹¹⁰. La perspectiva psicosocial de los sujetos debe estar inmersa en todos los procesos de intervención, entendiendo que la población en situación de discapacidad, también interactúa en el medio familiar, ambiental, social, político, económico y cultural; del cual extrae constantes aprendizajes y formas de vida.

La discapacidad no debe atribuirse a un individuo, esta requiere estar integrada al contexto de interacción de la persona en situación de discapacidad; por esto, debe involucrar a la sociedad que finalmente es quien facilita la inclusión de acuerdo a las necesidades en salud, educativas, laborales, comunicativas y participativas. Vanegas & Gil, plantean que la experiencia de la discapacidad es única para cada individuo, debido a que su condición de salud está influida por factores como las experiencias personales, las bases emocionales, el contexto fisicosocial y las construcciones simbólicas e intelectuales; así como las percepciones y actitudes hacia la discapacidad, dependen de los valores, el contexto, el tiempo y el lugar de quien observa¹¹¹.

Este modelo brinda la posibilidad de ver la discapacidad como algo universal, donde no haya una manera exacta de percibirla y comprenderla, pero sobre la cual se trabaje para eliminar todo tipo de prejuicios, discriminación y exclusión; a

¹⁰⁹ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. Clasificación Internacional del Funcionamiento, de Discapacidad y de la Salud. Op. Cit. p, 33

¹¹⁰ VANEGAS, José. y GIL, Lida. La discapacidad, una mirada desde la teoría de sistemas y el modelo biopsicosocial. En: Hacia la Promoción de la Salud. Diciembre, 2007. Vol. 12. p, 58

¹¹¹ *Ibid.*, p. 58-59

través de la equidad entre quienes poseen la discapacidad y aquellos que deben proveer la accesibilidad en todas las dimensiones mencionadas.

Enfoque de las capacidades

El enfoque de las «capacidades» surge con Amartya Sen en el contexto del desarrollo y la libertad. Sen percibe el desarrollo “como un proceso de expansión de las libertades reales que disfrutan los individuos”¹¹²; por tanto, en este enfoque se considera que “la expansión de la libertad es el fin primordial y el medio principal del desarrollo”¹¹³. Aquello que constituye la libertad, son las libertades fundamentales que enriquecen la vida humana y cada una de esas libertades está constituida por *capacidades* elementales, como por ejemplo: poder evitar privaciones como la desnutrición, la mortalidad prematura, la morbilidad evitable, o algunas libertades relacionadas con la capacidad del leer, escribir, la participación política, la libertad de expresión, etc.¹¹⁴

Desde esa perspectiva, el enfoque surge por el interés de evaluar la calidad de vida y el bienestar de los individuos, incluyendo aspectos sociales, económicos y políticos. Lo anterior, se plantea a partir del desarrollo de las capacidades que poseen los seres humanos y la influencia que tienen con el objetivo de alcanzar la libertad, el bienestar, oportunidades, equidad* y el cumplimiento óptimo de sus derechos. Por tanto, en esta sección del referente teórico, se plantean los

¹¹² SEN, Amartya. Desarrollo y libertad. Barcelona: Planeta, 2000. p, 55

¹¹³ *Ibíd.*, p. 55.

¹¹⁴ *Ibíd.*, p. 55.

* Se tomará la equidad como la «igualdad en las diferencias», por medio de su relación directa con cuatro principios: la igualdad, la justicia, la universalidad y la diversidad (Maingon, 2008). Se optó por éste término, debido a que “las exigencias de la igualdad en los diferentes espacios, no coinciden las unas con las otras, precisamente porque los humanos son tan diferentes. La igualdad en un espacio, es acompañada por grandes desigualdades en otros” (Sen, 1999. p, 147). Sin embargo, al hacer referencia a los postulados de Rawls y Nussbaum, sí se hablará de igualdad como un vínculo con la justicia.

postulados de Amartya Sen, como pionero en la contextualización del concepto y los argumentos teóricos de Martha Nussbaum, quien ha trabajado en colaboración con Sen y ha sido promotora del enfoque de las capacidades.

Amartya Sen propone que el desarrollo debe concebirse más allá de lo instrumental (el crecimiento del PIB, procesos de industrialización, ingresos reales) y relacionado con el progreso económico, que también es importante; pero, la libertad como medio y fin para alcanzar el desarrollo, también debe tomar importancia¹¹⁵. A partir de la propuesta de Sen, es indispensable tomar en consideración las *capacidades* de las personas, debido a que se convierten en un modo de alcanzar la libertad, para llevar una vida que tienen razones para valorar¹¹⁶.

A partir del enfoque de las capacidades, inicialmente se hará claridad sobre lo que significan las capacidades del ser humano. Para Amartya Sen, las capacidades implican que,

Una persona sea capaz de hacer ciertas cosas básicas, como la habilidad del movimiento, la habilidad de satisfacer ciertas necesidades alimentarias, la capacidad de disponer de medios para vestirse y tener alojamiento, o la capacidad de participar en la vida social de la comunidad¹¹⁷.

Por otra parte, para Martha Nussbaum, “las capacidades humanas son aquello que las personas son efectivamente capaces de hacer y ser, según una idea intuitiva de lo que es una vida acorde con la dignidad del ser humano”¹¹⁸. Esta autora plantea el enfoque de las capacidades, como “una base filosófica para una teoría de los derechos básicos de los seres humanos, que deben ser respetados y

¹¹⁵ *Ibid.*, p. 56.

¹¹⁶ *Ibid.*, p. 112.

¹¹⁷ SEN, Amartya. 1982. Citado por URQUIJO, Martín. La libertad como capacidad. En enfoque de las capacidades de Amartya Sen y sus implicaciones en la ética social y política. Cali: Universidad del Valle, 2008. p, 28

¹¹⁸ NUSSBAUM, Martha. Las fronteras de la justicia. Consideraciones sobre la exclusión. Barcelona: Paidós, 2007. p, 83

aplicados por los gobiernos de todos los países, como requisito mínimo del respeto a la dignidad humana”¹¹⁹.

Existe a su vez, una distinción entre los funcionamientos y las capacidades de una persona. En este sentido, Sen explica que los funcionamientos consisten en los estados y las acciones que reflejan las cosas que la persona puede hacer o ser¹²⁰ y que son vistos como un logro para el individuo (Urquijo, 2008); así mismo, para Sen algunos funcionamientos pueden llegar a ser más complejos que otros, como lo es alcanzar la auto-dignidad o integrarse socialmente¹²¹. Por lo tanto, para una persona en situación de discapacidad es bastante significativo el hecho de sentirse parte de la sociedad en la que está inmersa y a su vez, valorada por lo que puede hacer y ser.

A partir de lo anterior, se entiende que una capacidad es “un conjunto de vectores de funcionamientos*”, o una suma de vectores de esos funcionamientos, que reflejan la libertad de la persona para alcanzar aquello que valora”¹²²; en otras palabras, “la capacidad es fundamentalmente un reflejo de la libertad para alcanzar funcionamientos valiosos”¹²³. Desde la perspectiva de las personas en situación de discapacidad, la posibilidad de funcionar (alimentarse bien o participar en la comunidad), le permitirá desarrollar sus capacidades, sintiéndose competente para llegar a ser lo que ha deseado, como por ejemplo, ser un profesional. La capacidad se constituye entonces, en la libertad para lograr funcionamientos valiosos y elegir posibles formas de vida¹²⁴, a partir de las oportunidades que se presenten a su alrededor¹²⁵.

¹¹⁹ *Ibíd.*, p. 83

¹²⁰ SEN, Amartya. 1985. Citado por URQUIJO, Martín. Op. Cit. p. 32

¹²¹ SEN, Amartya. 1993. Citado por URQUIJO, Martín. Op. Cit. p. 32

* Referido a *n*-múltiplos de funcionamientos o una cantidad variada de los mismos

¹²² URQUIJO, Martín. La libertad como capacidad. En enfoque de las capacidades de Amartya Sen y sus implicaciones en la ética social y política. Cali: Universidad del Valle, 2008. 305p.

¹²³ TOBOSO, Mario. y ARNAU, María. La discapacidad dentro del enfoque de capacidades y funcionamientos de Amartya Sen. *En*: Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades. 2008. Vol. 10, N° 20. p, 75

¹²⁴ ALKIRE, Sabina. 2002. Citado por URQUIJO, Martín. Op. Cit.

¹²⁵ TOBOSO, Mario. y ARNAU, María. Op. Cit. p. 92-93

Pero, ¿qué relación existe entre los funcionamientos y las capacidades? La relación es bidireccional, en la medida en que los funcionamientos constituyen una capacidad, y la ausencia de una capacidad refleja el deterioro de alguno de los funcionamientos de una persona; por tanto, de acuerdo al conjunto de funcionamientos, se expresan las capacidades, como las distintas combinaciones alternativas de ser y hacer, entendiendo que la combinación de esos funcionamientos refleja la capacidad y por consiguiente, los logros reales; en pocas palabras, el funcionamiento es un logro de la persona y la capacidad es el conjunto de tales logros¹²⁶. Es por esta razón, que para Nussbaum, “la ausencia de un funcionamiento es un signo claro que una capacidad ha sido vulnerada, ya que ésta demanda ciertos funcionamientos”¹²⁷.

Entendido lo anterior, se exponen a continuación dos de las perspectivas más importantes para comprender éste enfoque, en primer lugar, la de Martha Nussbaum desde la filosofía política y la dignidad humana; en segundo lugar, la de Amartya Sen desde la economía y la libertad como capacidad.

El enfoque de las capacidades se concibe para Nussbaum, como una alternativa a los enfoques económico-utilitaristas que dominaban, y siguen dominando, los debates sobre la calidad de vida en los se percibe la meta del desarrollo, en términos netamente económicos¹²⁸. Por medio de este enfoque, se han llegado a analizar los desequilibrios sociales, económicos, políticos y culturales que permanecen en la sociedad, relacionados con la falta de oportunidades y la inexistente equidad y justicia social.

Este enfoque está relacionado con la justicia y la manera en que todos los seres humanos tienen las mismas posibilidades de desempeñar sus capacidades. Bajo esta premisa, Rawls, plantea que “cada persona posee una inviolabilidad fundada

¹²⁶ URQUIJO, Martín. Op. Cit. p. 54

¹²⁷ NUSSBAUM, Martha. 2002. Citado por URQUIJO, Martín. Op. Cit. p. 55

¹²⁸ NUSSBAUM, Martha. Op. Cit. p. 84

en la justicia, que ni siquiera el bienestar de la sociedad en conjunto puede atropellar” y esa justicia, implica que en una sociedad justa las libertades de la igualdad de ciudadanía se den por establecidas¹²⁹.

La justicia también implica igualdad, lo que conlleva a identificar las libertades de los seres humanos como inherentes a los mismos, por su posibilidad de ser potenciadas como capacidades que llevan al bienestar individual, ejercidas de manera autónoma como un estilo de vida y con el mismo nivel de oportunidades para todos los individuos. Por este motivo, se debe identificar a la justicia como una de las cosas que las personas aman y persiguen por sí mismas, e indudablemente debe continuar siendo un bien para todos y un fin, en el que no debe predominar la idea del ‘beneficio mutuo’ como interpretación económica¹³⁰.

La premisa fundamental de éste enfoque es la dignidad humana, en la que los seres humanos vivan de acuerdo con esa dignidad, que incluye a su vez, un funcionamiento auténticamente humano¹³¹. Es por esto que la base de esta investigación, consiste en comprender y percibir a las personas en situación de discapacidad como un grupo de hombres y mujeres capaces de hacer y ser lo que se han propuesto y propusieron lograr a lo largo de sus vidas. Tradicionalmente han sido subestimados(as) por sus características físicas, mentales y/o biológicas; pero, a través de diversas acciones individuales y colectivas se ha buscado promover la justicia como garantía de equidad para el cumplimiento de sus derechos, y por tanto, el cambio de percepciones subjetivas que tiene la sociedad, respecto al desarrollo de sus capacidades.

Para Nussbaum, el enfoque de las capacidades es universal, debido a su directa relación con el enfoque de derechos humanos y su orientación al resultado,

¹²⁹ RAWLS, John. Teoría de la justicia. 2Ed. México: Fondo de Cultura Económica, 1995. p, 17

¹³⁰ NUSSBAUM, Martha. Op. Cit. p, 100

¹³¹ *Ibíd.*

analizando si es compatible con una vida acorde con la dignidad humana¹³². Para examinar la compatibilidad, la autora propone una *lista abierta* de capacidades, que se convierten en la idea básica para pensar en lo que sería una forma de vida digna:

- La vida: Vivir hasta el término de una vida humana de duración normal
- Salud física: Mantener una buena salud
- Integridad física: Poder moverse libremente de un lugar a otro
- Sentidos, imaginación y pensamiento: Poder sentir, imaginar y pensar de un modo auténticamente humano
- Emociones: Poder mantener relaciones afectivas con distintas personas o cosas
- Razón práctica: Poder formarse una concepción del bien y reflexionar críticamente sobre los propios planes de la vida
- Afiliación: Poder vivir con y para otros, interacción social, bases sociales para el autorrespeto y la no humillación, ser tratado con dignidad
- Juego: Disfrutar de actividades recreativas
- Otras especies: Relación con los animales, las plantas y el mundo natural
- Control sobre el propio entorno: (A) Político, participar en las elecciones políticas que gobiernan la propia vida y la participación política. (B) Material, poder disponer de propiedades, a buscar trabajo y poder trabajar, en el plano de la igualdad con los demás¹³³.

Por último, Nussbaum considera que todos los seres humanos tienen un umbral mínimo para el desarrollo de sus capacidades (*umbral para cada capacidad*), pero si éstas se encuentran por debajo de ese umbral, se puede identificar una carencia de justicia básica; por esta razón, la autora plantea que cada una de las capacidades deben ser potenciadas al brindar oportunidades, por medio de la asistencia y educación adecuadas, en la medida en que se constituyen como un conjunto de derechos sociales innegociables, percibiendo la importancia que tiene para los individuos el desarrollo de sus capacidades centrales y la justificación de

¹³² *Ibíd.*, p. 98

¹³³ *Ibíd.*, p. 88-89

los gastos necesarios en los que debe invertir un país, para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad¹³⁴. La sociedad debe trabajar para que ésta población despliegue todas sus capacidades, sin importar cuáles sean las circunstancias presentes para llevar a cabo los funcionamientos físicos, sensoriales, cognitivos, sociales, etc.

La segunda perspectiva es la de Amartya Sen, quien hace una distinción entre la realización de objetivos y la libertad; la primera, es entendida como aquello que el ser humano se ingenia por conseguir, la segunda, está referida a la oportunidad real que tiene para alcanzar aquello que valora¹³⁵. Por tanto, el enfoque de capacidades “demuestra la necesidad de examinar la libertad de realizar y realizarse en general, y las capacidades de funcionar en particular”¹³⁶.

El enfoque utilitarista, se orienta a la igualdad de recursos o la posesión de bienes básicos* como una manera de lograr que todos accedan a las libertades fundamentales; sin embargo, Sen enfatiza que lo anterior no garantiza la libertad, debido a las variaciones en la transformación de los recursos y los bienes básicos en los niveles superiores de libertades¹³⁷. Por tanto, para el autor los conceptos tradicionales como: bienes elementales, recursos e ingreso real, son entendidos como *instrumentos* para alcanzar el bien-estar y como los medios para la libertad, pero están en notoria contraposición con el enfoque de las capacidades; por el contrario, los funcionamientos forman parte de los elementos constitutivos del

¹³⁴ *Ibíd.*, p. 171-177

¹³⁵ SEN, Amartya. *Nuevo examen de la desigualdad*. Madrid: Alianza, 1999. p, 45

¹³⁶ *Ibíd.*, p. 148

* Los bienes básicos o primarios a disposición de la sociedad, son los derechos, las libertades, las oportunidades, el ingreso y la riqueza (RAWLS, J. 1995. p, 69). Rawls propone “formular las exigencias de la justicia en términos de bienes primarios, que representan las bases para que las personas se realicen como agentes morales: como personas con capacidad de un sentido de lo recto y de la justicia; y como personas con capacidad de revisar y perseguir racionalmente una concepción del bien” (RAWLS, J. 1986. Citado por HERNÁNDEZ, A. 2006, p. 142). A razón de estos argumentos, Nussbaum y Sen difieren de algunos de los razonamientos de Rawls respecto a la forma de percibir la justicia y su significado de bienes primarios.

¹³⁷ *Ibíd.*, p. 47

bien-estar y la capacidad refleja la libertad para buscar esos elementos constitutivos, por medio de la decisión y la elección¹³⁸. Lo anterior, es justificado a partir del siguiente ejemplo:

La libertad de un pobre para no morir de hambre, dependerá no solo de los recursos y de sus bienes básicos (por ejemplo, el efecto de los ingresos para poder comprar comida), sino también de sus niveles metabólicos, su sexo, el embarazo, la exposición a enfermedades parasitarias y así sucesivamente. Entre dos personas con ingresos semejantes y los mismos bienes básicos y recursos, una puede estar en situación de evitar la inanición y otra ser completamente incapaz de liberarse a ella¹³⁹.

Cada individuo debe llegar a poseer la libertad de elegir si quiere hacer o ser una cosa u otra, tomando decisiones para funcionar como le parezca más adecuado; en este sentido, la libertad debe ser vista en dos sentidos, negativo y positivo. Según Berlín (2002. Citado por Urquijo, 2008), la libertad negativa es “la ausencia de interferencias por parte de otros, y responde a la pregunta ¿cuál es el ámbito en que al sujeto se le deja o se le debe dejar hacer o ser lo que es capaz, sin que interfieran otros?”¹⁴⁰; por otra parte, la libertad positiva consiste en ser ‘libre para algo’, para llevar determinada forma de vida, elegir y perseguir las propias metas¹⁴¹.

Si una persona decide vivir de una manera particular, debe pensarse si posee la suficiente libertad de hacerlo, es decir, las capacidades que corresponden para alcanzarlo y las diferentes alternativas que tiene para elegir¹⁴². No se trata de tener una u otra capacidad, pero sí de la forma en la que los sujetos pueden desarrollarlas en los entornos de su propio desempeño, sin que nadie decida por

¹³⁸ *Ibid.*, p. 56

¹³⁹ *Ibid.*, p. 47-48

¹⁴⁰ BERLÍN, Isaiah. 2002. Citado por URQUIJO, Martín. *Op. Cit.* p. 72

¹⁴¹ URQUIJO, Martín. *Op. Cit.* p. 73

¹⁴² SEN, Amartya. *The Philosophy of Economics*. New York: Cambridge University Press, 2008. p. 274

ellos o limite sus alcances para lograr un objetivo. Lo anterior, resalta la importancia de la autonomía en una persona en situación de discapacidad, debido a que debe considerarse como un espacio reservado de la misma y una forma de autodeterminación que impulsa al ejercicio de la libertad positiva.

Finalmente, para Sen, también existe una relación entre los derechos y el enfoque de las capacidades, al plantear que los derechos tienen que ver con la libertad para llevar a cabo una acción sin impedimentos u obstáculos, porque existe un derecho que lo legitima; por tanto, en éste enfoque, deben tener relevancia las capacidades con que cuentan las personas para ejercer sus derechos¹⁴³. Sin embargo, aparece una dicotomía entre la lista de derechos humanos que se encuentran consignados y constituidos como legítimos para todas las personas, y las respectivas capacidades para poder ejercer esos derechos¹⁴⁴, situación que en la realidad se puede asociar al problema en cuestión (derecho al trabajo sin ninguna distinción, pero no se tienen garantías de equidad para que una persona en situación de discapacidad pueda trabajar).

El enfoque de las capacidades habitualmente se centra en el análisis de la desigualdad¹⁴⁵, fundamentado en la justicia social como referente para alcanzar la igualdad en todos los ámbitos de desarrollo del ser humano. A partir de lo anterior, se identifican diferentes concepciones como punto de partida para definir esa igualdad, y por tanto, fundamentos teóricos que una vez más reafirman la necesidad que tienen todos los seres humanos de poseer las mismas oportunidades para lograr aquello que se han propuesto como forma de vida. Por consiguiente, vale la pena pensar en “¿cuál sería el trato justo para las personas con discapacidad?”, una sociedad justa no estigmatizaría a estas personas, ni

¹⁴³ SEN, Amartya. 1984. Citado por URQUIJO, Martín. Op. Cit.

¹⁴⁴ URQUIJO, Martín. Op. Cit. p. 176

¹⁴⁵ *Ibíd.*, p. 120

bloquearía su desarrollo; promovería su salud, su educación, su plena participación en la vida social, e incluso, en la vida política”¹⁴⁶.

2.2.3 Referente Legal

Internacional

Desde el ámbito internacional, existe un amplio marco normativo sobre la discapacidad, que explica claramente, cada uno de los derechos que tienen las personas en situación de discapacidad, respecto al trabajo y la promoción del mismo, en diferentes ámbitos. Estos derechos son estipulados por organismos internacionales como la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Organización de Estados Americanos (OEA); a su vez, son ratificados por los países interesados en su cumplimiento.

La *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, resalta que todas las personas, sin importar distinción alguna, tienen derecho a tener una libre elección de su trabajo, con condiciones de salario equitativas y satisfactorias, sin discriminación alguna y a la protección contra el desempleo¹⁴⁷. En este sentido, la población en situación de discapacidad, tiene el derecho a desempeñarse en un sitio de trabajo y con las condiciones necesarias para integrarse laboralmente.

En el artículo 27 de la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, se dictan medidas como: permitir que las personas en situación de discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales en igualdad de condiciones con las demás personas, permitir que tengan acceso efectivo a programas de

¹⁴⁶ NUSSBAUM, Martha. Op. Cit. p. 111

¹⁴⁷ NACIONES UNIDAS. Declaración Universal de los Derechos Humanos. (10, diciembre, 1948) [En Línea] <http://www.un.org/es/documents/udhr/> [Citado en 18 de septiembre de 2015]

orientación técnica y vocacional, fortalecer las oportunidades de empleo y la promoción profesional en el mercado laboral, promover el empleo en el sector privado y público y proveer la adquisición de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto¹⁴⁸. En Colombia se ratificó esta Convención en el año 2011, y entró en funcionamiento el 10 de Junio de 2011¹⁴⁹.

Por otra parte, la *Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad*, establece catorce artículos en los que se promueve la plena integración de la población en situación de discapacidad en la sociedad, por medio de la supresión de toda forma de discriminación de los diferentes contextos de interacción del ser humano¹⁵⁰. Colombia es parte de esta Convención desde el año 2002¹⁵¹.

Respecto a las *Normas Uniformes sobre Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad*, se presenta en los artículos 7 y 8, aspectos relacionados con el empleo y mantenimiento de los ingresos de las personas en situación de discapacidad, por medio de la promulgación de aspectos en los que se otorga a los Estados la adopción de medidas como¹⁵²:

1. El apoyo activo a la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo.

¹⁴⁸ NACIONES UNIDAS. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. (30, marzo, 2007).

¹⁴⁹ NACIONES UNIDAS. Conferencia de los Estados Parte. Cuarta Sesión. (7-9, 09, 2011, Nueva York). 5p.

¹⁵⁰ ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS. Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. (8, junio, 1999). [En Línea] <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html> [Citado en 18 de septiembre de 2015]

¹⁵¹ NACIONES UNIDAS. Conferencia de los Estados Parte. Op. Cit.

¹⁵² NACIONES UNIDAS. Normas Uniformes sobre Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. (4, marzo, 1994). Nueva York: Asamblea General. p, 18-19

2. Las disposiciones normativas y reglamentarias no deben discriminar a la población en situación de discapacidad, ni interponer obstáculos para la búsqueda de empleo.

3. En los programas estatales, se debe promover el acceso de la población en situación de discapacidad al ser arquitectónicamente accesibles, con servicios de formación, impulsar campañas de sensibilización al público que logren superar las actitudes negativas y prejuicios hacia las personas que tienen alguna discapacidad, políticas de contratación y ascenso, condiciones de empleo, tasas de remuneración, entre otras.

4. Los Sistemas de Seguridad Social, deben proporcionar apoyo económico y de bienestar social a la persona en situación de discapacidad, a partir del apoyo en ingresos si la persona no tiene empleo temporalmente, reciban un ingreso reducido o no tengan oportunidades de empleo. Lo anterior, se puede proveer a través de la formación profesional o contribuir a su organización, desarrollo y financiación.

Si los Estados estuvieran realmente interesados en adoptar las medidas que se sugieren en las Convenciones y Normas Uniformes, la población en situación de discapacidad realmente estaría integrada al mercado laboral, desarrollando sus capacidades y con óptimas garantías de protección, que estén respaldadas con el pago de salarios equivalentes a sus necesidades diferenciales, sus conocimientos y experiencia; así mismo, con apoyos y asistencia, en caso de estar desempleados.

Nacional

En Colombia, la Constitución Política de 1991, desde el modelo de Estado Social de Derecho, hace mención a los derechos de las personas en situación de discapacidad en materia de acceso a empleo, mencionando sus garantías de protección especial. En el *artículo 47*, señala que “el Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para las personas en situación de discapacidad”¹⁵³; de igual manera, en el *artículo 54*, declara que “el Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a las personas en situación de discapacidad, el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”¹⁵⁴.

El Estado constitucionalmente se compromete a garantizar que la población en situación de discapacidad se ubique laboralmente y se integre socialmente, lo que conlleva a instaurar políticas que faciliten la inclusión de este grupo de personas; es decir, debe mediar para que en la realidad, efectivamente se otorguen oportunidades laborales sin distinción por condiciones físicas, sensoriales, cognitivas e intelectuales.

Respecto a las principales leyes colombianas que direccionan la atención diferencial de la población en situación de discapacidad, se encuentran las siguientes:

Con la *Ley 1145 de 2007*, se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad (SND), que tiene como objetivo impulsar la formulación e implementación de la Política Pública en Discapacidad, con el fin de promocionar y garantizar los derechos fundamentales de la población en situación en discapacidad, en el marco de los derechos humanos. Así mismo, el ministerio de Protección Social

¹⁵³ COLOMBIA. Constitución Política de Colombia. Op. Cit. p. 21

¹⁵⁴ *Ibid.*, p, 24

será el organismo rector, seguido del Consejo Nacional de Discapacidad, los Comités Departamentales y Distritales de Discapacidad y los Comités Municipales y Locales de Discapacidad¹⁵⁵. El SND debe realizar el respectivo seguimiento a la ejecución de las políticas públicas generales y sectoriales que se formulen respecto a la discapacidad, con el fin de lograr que efectivamente se cumplan todos parámetros allí establecidos.

A través del *Conpes Social 166 de 2013*, se establece la Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social, que tiene como objetivo general, garantizar el goce pleno, y en condiciones de igualdad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas en situación de discapacidad (PSD), con el fortalecimiento e implementación de esta política pública¹⁵⁶. Con la política, se determinaron cinco estrategias, constituidas con la participación de población en situación de discapacidad y sus cuidadores, que les permitirán llevar a la acción cada uno de los objetivos propuestos. Las estrategias son presentadas a continuación¹⁵⁷

1). Estrategia para la transformación de lo público: Las entidades del orden nacional definirán los mecanismos para mejorar la calidad de la información sobre discapacidad ampliando la cobertura del RLCPD.

2). Estrategia para la garantía jurídica: Se establecerán los mecanismos para asegurar que las PSD, tengan los apoyos que puedan necesitar en el ejercicio de su capacidad jurídica.

¹⁵⁵ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1145. (10, julio, 2007). Por la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad. Diario Oficial 46.685. Bogotá, 1992.

¹⁵⁶ COLOMBIA. Consejo Nacional de Política Económica y Social. Conpes 166. (9, diciembre, 2013). Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social. 61p.

¹⁵⁷ *Ibíd.*, p, 32-35

3). Estrategia para la participación en la vida política y pública: Se promoverá la organización, articulación, movilización e incidencia política de las PSD, incluyendo la participación en la dirección de los asuntos públicos, en las organizaciones y asociaciones no gubernamentales relacionadas con la vida pública y política del país.

4). Estrategia para el desarrollo de la capacidad: Estas acciones se orientan a generar y fortalecer las capacidades humanas de las personas en situación de discapacidad, sus familias y cuidadores, en aspectos como:

- El acceso a servicios de salud con planes de beneficios para la rehabilitación y con indicadores de discapacidad en las auditorias para el mejoramiento de la calidad de la atención en salud.
- El acceso a la educación, modificando los currículos para propiciar la inclusión, garantizar la accesibilidad física, comunicacional e informativa y empleando el Programa Nacional de Alfabetización para PSD, incluyendo también a los docentes.
- Para la inserción laboral, se definirán los mecanismos para el acompañamiento en la fase inicial de inserción laboral y para el acceso a la formación para el trabajo de jóvenes adultos con discapacidad.

5). Estrategia para el reconocimiento de la diversidad: Impulsa la modificación de los imaginarios sociales frente al reconocimiento de las personas en situación de discapacidad como parte de la diversidad humana y su dignidad inherente.

Son muy pocas las acciones que en la realidad se han materializado y han contribuido al mejoramiento de la calidad de vida de las personas en situación de discapacidad en Colombia, entendiendo que cada una de esas estrategias pretenden la promoción de derechos innatos a todo ser humano (salud, educación y trabajo); sin embargo, por estructuras políticas y sociales que se rigen en el país, se deben documentar este tipo de estrategias, que se convierten en un insumo y

un punto de partida para exigir los derechos de la población en situación de discapacidad en diversos ámbitos

La *Ley Estatutaria 1618 de 2013*, establece las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad; lo anterior, tomando medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad. Se constituye a su vez, como una obligación del Estado y la sociedad, propender para que la población en situación de discapacidad goce del ejercicio efectivo de sus derechos en salud, trabajo, educación, participación política, vivienda, etc.¹⁵⁸. Los derechos de todos los seres humanos son inherentes a los mismos, por tanto, no deberían existir normas para ‘garantizar’ el cumplimiento de estos, debido a que la sociedad en conjunto, debe entender que no son exclusivos para un grupo de personas u otras; sin embargo, se hace necesario tomar medidas normativas como esta.

Existen dos Leyes decretadas en los años 90’, que aun rigen las determinaciones relacionadas con la integración laboral de la población en situación de discapacidad. La primera, es la *Ley 361 de 1997* y en el Capítulo IV, establece mecanismos para promoverla. A continuación se presentan algunos artículos¹⁵⁹:

- Artículo 22: El Gobierno dentro de la política nacional de empleo adoptará las medidas pertinentes dirigidas a la creación y fomento de las fuentes de trabajo para las personas en situación de discapacidad, para lo cual utilizará todos los mecanismos adecuados a través de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, Salud Pública, Educación Nacional y otras entidades gubernamentales, organizaciones de personas en situación de discapacidad que se dediquen a la

¹⁵⁸ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley Estatutaria 1618. (27, febrero, 2013). Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. 21p.

¹⁵⁹ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 361. (11, febrero, 1997). Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad. Diario Oficial 42.978. Bogotá, 1997

educación, a la educación especial, a la capacitación, a la habilitación y rehabilitación.

- Artículo 24: Hace alusión a las garantías que tienen los empleadores al contratar personas en situación de discapacidad, a partir de tres puntos:

a) A que sean preferidos en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, sean estos públicos o privados si estos tienen en sus nóminas por lo menos un mínimo del 10% de sus empleados en las condiciones de discapacidad, certificadas por la oficina de trabajo de la respectiva zona y contratados por lo menos con anterioridad de un año; igualmente deberán mantenerse por un lapso igual al de la contratación.

b) Prelación en el otorgamiento de créditos subvenciones de organismos estatales, siempre y cuando estos se orienten al desarrollo de planes y programas que impliquen la participación activa y permanente de personas en situación de discapacidad.

c) El Gobierno fijará las tasas arancelarias a la importación de maquinaria y equipos especialmente adoptados o destinados al manejo de personas en situación de discapacidad.

- Artículo 26: En ningún caso, la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

- Artículo 31: Los empleadores que ocupen trabajadores en situación de discapacidad no inferior al 25% comprobada y que estén obligados a presentar

declaración de renta y complementario, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a los trabajadores en situación de discapacidad, mientras esta subsista.

La segunda, es la *Ley 82 de 1988*, por medio de la cual se aprobó en Colombia, el Convenio 159 de la OIT, sobre la readaptación profesional y el empleo de personas en situación de discapacidad. Para esto, se establece que la política de readaptación debe promover oportunidades de empleo para las personas en situación de discapacidad en el mercado de trabajo regular, así como el principio de igualdad de oportunidades, conservación del empleo y progreso en el mismo¹⁶⁰.

Así mismo, la *Ley 1429 de 2010*, declara en el Parágrafo 5º del Artículo 3, que los programas de formación y capacitación en los programas de desarrollo empresarial, tendrán prioridad para los jóvenes en situación de discapacidad. A su vez, contempla en su Artículo 10, un descuento en el Impuesto sobre la renta y complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina para los empleadores que contraten personas en situación de desplazamiento, en proceso de reintegración o en condición de discapacidad¹⁶¹.

Se considera que deberían existir Leyes más eficaces y que promuevan realmente la *integración laboral* de la población en situación de discapacidad en el mercado laboral, debido a que el Gobierno Nacional, ha optado por tomar medidas que se relacionan con las exenciones tributarias y demás beneficios a empleadores; pero, no se han incentivado estrategias pedagógicas y de sensibilización en las que se

¹⁶⁰ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 82. (23, diciembre, 1988). Por la cual se aprueba el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas. Diario Oficial 38.626. Bogotá, 1988.

¹⁶¹ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1429. (29, diciembre, 2010). Por la cual se expide la ley de formalización y generación de empleo. Diario Oficial 47.937. Bogotá, 2010.

anteponga el interés por promover el desarrollo de sus capacidades y bienestar, sin tener como prioridad exclusiva, la contratación de este grupo de personas por razones orientadas a los beneficios de reducción en tarifas o impuestos.

En cuanto a la educación inclusiva, el *Decreto 366 de 2009*, reglamenta la organización del servicio de apoyo pedagógico para la atención de los estudiantes con discapacidad y con capacidades o con talentos excepcionales, en el marco de la educación inclusiva. Este Decreto se aplica a las entidades territoriales certificadas para la organización del servicio de apoyo pedagógico, para la oferta de educación inclusiva a los estudiantes que encuentran barreras para el aprendizaje y la participación, por su condición de discapacidad; por consiguiente, establece proporcionar los apoyos que cada individuo requiera para que sus derechos a la educación y a la participación social se desarrollen plenamente¹⁶². Para lograrlo, se organiza la prestación del servicio educativo en la atención diferencial de acuerdo con el tipo de discapacidad de cada estudiante, las responsabilidades y contratación del personal de apoyo pedagógico y la formación de los docentes.

Es necesario que la educación a la que acceden las personas en situación de discapacidad sea realmente diferencial e inclusiva, al ofertar oportunidades en instituciones que cuenten con un personal docente idóneo y capacitado para enseñar a partir de estrategias pedagógicas. Por tal razón, es indispensable que esas entidades territoriales certificadas para la organización del servicio de apoyo pedagógico, otorguen calidad, inclusión y pertinencia con las necesidades diferenciales de este colectivo de personas.

¹⁶² COLOMBIA. MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Decreto 366. (9, febrero, 2009). Por el cual se reglamenta la organización del servicio de apoyo pedagógico para la atención de los estudiantes con discapacidad y con capacidades o con talentos excepcionales, en el marco de la educación inclusiva. Bogotá, 2009. 7p.

Finalmente, respecto a la educación superior y los egresados, en el *Decreto 2566 de 2003*, se establecen las condiciones mínimas de calidad y demás requisitos para el ofrecimiento y desarrollo de programas académicos de educación superior. En su Artículo 14, habla sobre las políticas y estrategias de seguimiento a egresados, de acuerdo a la cual las instituciones de educación deben¹⁶³:

1. Valorar el impacto social del programa y el desempeño laboral de sus egresados, para su revisión y reestructuración, cuando sea necesario.
2. Facilitar el aprovechamiento de los desarrollos académicos en el área del conocimiento por parte de los egresados.
3. Estimular el intercambio de experiencias profesionales e investigativas.

Este Decreto respalda la importancia de mantener un seguimiento con los egresados, promoviendo su formación, el desempeño laboral, programas que se enfoquen en brindar apoyo, entre otras alternativas. Las universidades deben incluir a sus egresados, entendiendo que en algún momento fueron parte de la institución y que aún pueden promover la construcción de conocimiento de acuerdo a sus experiencias laborales y contribuir al mejoramiento de los procesos que se llevan a cabo con los estudiantes, los docentes, las áreas de investigación, etc.

Por otra parte, dos universidades a nivel nacional, tienen una política de discapacidad. La primera es la Universidad Nacional de Colombia, que por medio del *Acuerdo 036 de 2012*, establece la Política institucional para la inclusión educativa de las personas con discapacidad. La política tiene por objeto:

Reconocer los alcances y limitaciones institucionales y determinar la forma progresiva y sostenible, como se harán los ajustes razonables y se acopiarán los

¹⁶³ COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Decreto 2566. (10, septiembre, 2003). Por el cual se establecen las condiciones mínimas de calidad y demás requisitos para el ofrecimiento y desarrollo de programas académicos de educación. Bogotá, 2003.

elementos de diseño universal en la docencia, la investigación, la extensión, las labores administrativas, el bienestar universitario, la movilidad, y la accesibilidad¹⁶⁴.

Asimismo, la universidad promoverá la cultura de inclusión educativas de las personas en situación de discapacidad, a través de la política y de acciones como: la adaptación universal de la prueba de admisión, la accesibilidad física, adquisición y uso de tecnologías de la información y la comunicación, preparación pedagógica, entre otras. Específicamente en el punto H del artículo 3, se plantea en la acción *Egreso y preparación para el cambio* lo siguiente:

La universidad establecerá alianzas estratégicas con fundaciones, empresas y demás entidades, con el fin de orientar en parámetros de accesibilidad e inclusión que faciliten la inserción laboral de profesionales con discapacidad. Igualmente, fomentará el emprendimiento, materializado en proyectos, unidades productivas, negocios, empresas y asociaciones, que propendan por la movilidad social y el desarrollo del país, con el aporte de profesionales con discapacidad¹⁶⁵.

La Universidad del Valle, también cuenta con la Política Institucional de Discapacidad e Inclusión, establecida con el *Acuerdo 004 de 2013* y para su ejecución y seguimiento, la universidad cuenta con el Comité Institucional de Discapacidad. La política tiene un carácter transversal e integrar, respecto a todos los procesos que lleva a cabo la universidad; para esto, la institución se compromete a construir una cultura institucional de reconocimiento de la discapacidad, informar y divulgar las acciones relacionadas con la construcción de un entorno incluyente, accesibilidad arquitectónica, investigación que se vincule con la discapacidad y el acceso, permanencia y preparación para el egreso, que permitirá:

¹⁶⁴ CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL. Acuerdo 036. (21, febrero, 2012). Por el cual se establece la política institucional para la inclusión educativa de las personas con discapacidad en la Universidad Nacional de Colombia. Bogotá, 2012.

¹⁶⁵ *Ibíd.*

Poner en marcha un programa de apoyo para aspirantes y estudiantes con discapacidad con el fin de brindar respuestas a sus particularidades funcionales en el proceso de ingreso, de formación profesional, preparación para la vida laboral y titulación bajo el principio de equiparación de oportunidades¹⁶⁶.

Las dos universidades, de carácter público, han logrado formular respectivamente, la política de discapacidad enmarcada en la inclusión de personas en situación de discapacidad que las integran. Las estrategias planteadas son similares en las dos políticas, lo que demuestra los cambios específicos que se requieren, para promover la inclusión en las instituciones de educación superior.

Además, se hace énfasis en la propuesta de la Universidad Nacional, relacionada con establecer alianzas para facilitar la inclusión de sus egresados al medio laboral; así mismo, las acciones de la Universidad del Valle, para preparar a sus estudiantes en situación de discapacidad para la vida laboral. Las dos políticas, son ejemplos clave de los procesos que se pueden llevar a cabo en las universidades públicas y privadas, con el objetivo de impulsar la inclusión educativa e integración laboral de la comunidad universitaria.

Local

El Municipio de Bucaramanga, a través de la Política Pública de Discapacidad del Municipio, consignada en el Acuerdo N°053 de 2010 y parcialmente modificada por el Acuerdo N°039 de 2011¹⁶⁷, contiene el componente de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad. Allí se estableció que “el Municipio impulsará, desarrollará acciones y convenios intersectoriales, que faciliten la

¹⁶⁶ CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE. Acuerdo 004. (12, julio, 2013). Por el cual se adopta la Política Institucional de Discapacidad e Inclusión de la Universidad del Valle. Santiago de Cali, 2013.

¹⁶⁷ COLOMBIA. CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA. Acuerdo 039. (29, diciembre, 2011). Por el cual se modifica parcialmente el Acuerdo Municipal No. 053 de 2010 que estableció la Política de discapacidad en el Municipio de Bucaramanga. Bucaramanga, 2011.

integración socio ocupacional de las personas en condición de discapacidad remuneradas de acuerdo a la ley laboral, para contribuir al reconocimiento de sus capacidades y de sus condiciones de ciudadano”¹⁶⁸.

Esta Política Pública, considera el derecho que tiene la persona en situación de discapacidad de “ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado y un entorno laboral que sea abierto, inclusivo y accesible, incluso para las personas que adquieren una discapacidad durante el empleo”¹⁶⁹.

En el Acuerdo Municipal, se establecen Líneas de Acción (artículo 3) que permitan la aplicación y efectivo cumplimiento de la Política; por tal razón, en la Línea 6 llamada: ‘Capacitación, formación, creación y fomento de unidades productivas generadoras de empleo e inclusión laboral de personas con discapacidad’, se formulan acciones relevantes como¹⁷⁰:

- El Registro del 100% de las personas en situación de discapacidad que residan en el Municipio de Bucaramanga.
- El diagnóstico del mercado laboral en Bucaramanga.
- Creación de convenios interinstitucionales, las ayudas técnicas y tecnológicas.
- Formación para el empleo.
- Implementar una estrategia de Información, Educación y Comunicación (IEC) para incentivar la vinculación laboral de personas con discapacidad
- Créditos para la creación de empresas y microempresas, entre otras estrategias.

Actualmente, el Comité Municipal de Discapacidad y la Red Santandereana de Personas con discapacidad, han respaldado el planteamiento de la política y el seguimiento a la misma, promoviendo la participación de la población en situación de discapacidad y propiciando estrategias para generar modificaciones en las

¹⁶⁸ *Ibíd.*, p. 2

¹⁶⁹ *Ibíd.*

¹⁷⁰ *Ibíd.*, p. 8

infraestructuras arquitectónicas de la ciudad, la inclusión educativa, la integración laboral, la atención en salud y demás ejes. Es indispensable que la ejecución de la política, no esté negativamente afectada por los cambios de mandato en el Municipio; es decir, que sin importar cuál sea el Alcalde o equipo de Concejales que estén a cargo, la política avance en su cumplimiento y se puedan lograr los propósitos que han sido consignados en el Acuerdo.

Institucional

En primer lugar, se presenta a continuación el vínculo entre la Universidad Industrial de Santander (UIS) y los egresados. Para esto, se destaca la Política de Egresados expedida en el *Acuerdo N°091 de 2008*, que busca reconocer a sus egresados como miembros activos de la comunidad universitaria.

En el Artículo 6, se propone el contacto, la comunicación y el seguimiento a los egresados, manteniendo actualizados los datos, sosteniendo dispositivos de comunicación que faciliten la interacción y ejecutando procedimientos de seguimiento y evaluación al impacto de los egresados en los entornos en los que ejerzan su actividad profesional. Además, en el Artículo 7, se estipula que la formulación, ejecución, cumplimiento y seguimiento de los programas que desarrolle la Política de egresados, están a cargo del Departamento de Relaciones Exteriores¹⁷¹.

Es política de la universidad reconocer a sus egresados como miembros activos de la comunidad universitaria, respetando su autonomía y confiando en su capacidad para apoyar su desarrollo y el fortalecimiento de la institución. Así mismo, su contribución al progreso nacional. Parte de esta política, es la

¹⁷¹ COLOMBIA. CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. Acuerdo 091. (12, diciembre, 2012). Por el cual se establece la Política de Egresados de la Universidad Industrial de Santander. Bucaramanga, 2012.

organización de la oferta de educación permanente para este sector de la comunidad universitaria y la invitación a su participación en todas las actividades institucionales¹⁷².

A partir de la Política de Egresados, se determinan en el Artículo 1, los términos para “orientar, coordinar y desarrollar la relación de la Universidad con los egresados, en el marco del Plan de Desarrollo Institucional 2008-2018”¹⁷³.

Teniendo en cuenta la Política de Egresados mencionada, se puede concluir que la UIS también debería brindar apoyo a los egresados que están en situación de discapacidad, en torno al acceso de estos profesionales al mercado laboral. Lo anterior, debido a las condiciones de vida diferenciales que se han justificado en capítulos anteriores del presente informe y la inexistencia de una política institucional que se enfoque en la población en situación de discapacidad. Se debe aclarar que no se trata de sostener un apoyo permanente e ilimitado, pero sí de acciones en las que la universidad pueda mediar para contribuir a la obtención de empleos, en un grupo de profesionales que formó y que poseen las capacidades para laborar.

Respecto al acceso de los estudiantes a la universidad, el *Estatuto General de la UIS*, estipula en el Artículo 90, que “será accesible a los Estudiantes que demuestren poseer las capacidades y calidades requeridas y cumplan con las condiciones académicas exigidas; sin discriminación de sexo, raza, etnia, condición económica, política y social”¹⁷⁴.

¹⁷² *Ibíd.*, p. 1

¹⁷³ UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. Plan de Desarrollo Institucional 2008-2018. Acuerdo 080. (17, diciembre, 2007). Por el cual se aprueba el Plan de Desarrollo Institucional. Bucaramanga, 2007.

¹⁷⁴ CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. Acuerdo 166. Op. Cit. p. 38.

Asimismo, es relevante evidenciar dos de las estrategias que ha planteado la UIS para un lapso de 10 años, en las que se incluyen aspectos relacionados con los estudiantes en situación de discapacidad y sus egresados, a través del *Plan de Desarrollo Institucional 2008-2018*. En este plan, cada una de las estrategias formuladas, permiten la mejora y el fortalecimiento de la UIS a nivel regional, nacional e internacional; a partir de diversas dimensiones e incluyendo a toda la comunidad universitaria. Los aspectos destacados son los siguientes¹⁷⁵:

- Dimensión Bienestar Universitario: Se encuentra en el objetivo estratégico 2. Allí se plantea la “implementación de estrategias para la construcción de programas de apoyo que permitan el desarrollo integral del personal discapacitado de la comunidad universitaria”¹⁷⁶. En esta dimensión se encuentra adscrito el Programa de Inclusión de Estudiantes en Situación de Discapacidad (PIESD).

- La universidad frente a la comunidad regional, nacional e internacional: Se encuentra en el objetivo estratégico 3 y busca consolidar la interacción de la universidad con los egresados, a partir de estrategias como:

1. Cooperación de los egresados con la universidad.
2. Fortalecer mecanismos de comunicación e información entre la universidad y egresados.
3. Hacer seguimiento y monitoreo de la trayectoria académica y laboral de los egresados.
4. Promover que los egresados se vinculen a proyectos de emprendimiento y a prácticas académicas de los estudiantes.
5. Fortalecer los programas de formación y capacitación a los egresados.
6. Mantener el intercambio de conocimientos y experiencias con los egresados¹⁷⁷.

¹⁷⁵ UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. Plan de Desarrollo Institucional 2008-2018. Op. Cit.

¹⁷⁶ *Ibíd.*, p. 53

¹⁷⁷ *Ibíd.*, p. 56-57

A partir de las dos estrategias mencionadas, se observa que a la universidad le ha faltado tener mayor incidencia en las acciones que se ha propuesto para el periodo (2008-2018); sin embargo, se destaca el interés por mejorar algunos procesos ejecutados y por incluir a la comunidad universitaria (estudiantes y egresados). Aun así, es importante resaltar la incidencia que tendría la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de una política de discapacidad en la UIS, que involucre a la población en situación de discapacidad que integra la institución y enfocada en promover su calidad de vida y bienestar.

DISEÑO METODOLÓGICO DEL PROCESO

*“Usted entra a la universidad y esa mano de gradas que hay, de cosas que uno como
invidente se pierde”*

Egresado UIS – Tecnólogo en Administración Empresarial

3.1 METODOLOGÍA

La metodología que se utilizó para llevar a cabo el proceso de investigación, fue la cualitativa, donde a partir de los relatos de los participantes*, se logró analizar e interpretar sus significados y percepciones.

En los métodos cualitativos, se explora el contexto estudiado para lograr las descripciones más detalladas y completas posibles de la situación, con el fin de explicar la realidad subjetiva que subyace a la acción de los miembros de la sociedad¹⁷⁸.

A partir de las experiencias descritas por los egresados en situación de discapacidad, se analizó el problema de investigación, dando lugar a un acercamiento al contexto en el que se desarrollan los participantes y la descripción de las acciones que emprende y ha emprendido la UIS a partir de la Responsabilidad Social Universitaria y sus objetivos misionales; lo anterior, entendiendo que el proceso de investigación estuvo orientado por las experiencias de vida de los sujetos de estudio. Con esa finalidad, se tuvo como fundamento el

* Egresados de la Universidad Industrial de Santander, que están en situación de discapacidad.

¹⁷⁸ BONILLA, Elssy y RODRÍGUEZ, Penélope. La investigación en ciencias sociales: Más allá del dilema de los métodos. 2Ed. Bogotá: Norma, 2000. p, 31

paradigma interpretativo, que busca comprender e interpretar la realidad, los significados de las personas, sus percepciones e intenciones¹⁷⁹.

La investigación tiene un enfoque fenomenológico, cuyo “propósito principal es explorar, describir y comprender las experiencias de las personas, respecto a un fenómeno y describir los elementos en común de esas experiencias”¹⁸⁰, que como se ha explicado anteriormente, buscan resaltar la *esencia del ser* que le distingue de los demás seres humanos, indagando sobre el cómo y qué hay detrás de cada uno de los relatos que enmarcan las experiencias de vida¹⁸¹.

Existen cuatro “existenciales” básicos para el análisis antes mencionado: el espacio vivido (espacialidad), el cuerpo vivido (corporeidad), el tiempo vivido (temporalidad) y las relaciones humanas vividas (relacionabilidad o comunalidad)¹⁸². Para el análisis, se aclara que durante el proceso, solo se tomaron las relaciones humanas vividas, a partir de las experiencias personales, académicas y laborales que los egresados en situación de discapacidad de la UIS, han tenido con sus familias, sus compañeros de trabajo, sus colegas, integrantes del claustro universitario y la comunidad en general.

Técnicas de recolección de la información

La recolección de la información se realizó mediante entrevistas semi-estructuradas que pretenden recoger o corroborar una información determinada sobre ciertos aspectos muy concretos, por medio de preguntas bien estructuradas

¹⁷⁹ SANDÍN, M^a Paz. Investigación Cualitativa en Educación. Fundamentos y tradiciones. Madrid: McGraw. Hill, 2003.

¹⁸⁰ HERNÁNDEZ, Roberto. comp. Metodología de la Investigación. 6Ed. México: McGraw-Hill, 2014. p, 493.

¹⁸¹ MURCIA, Napoleón y JARAMILLO, Luis. Investigación cualitativa. Una guía para abordar estudios sociales. Armenia: Kinesis, 2000.

¹⁸² VAN MANNEN, Max. 1990. Citado por SANDOVAL, Carlos. Investigación Cualitativa. Bogotá: ARFO, 2002. p, 59.

y otras más abiertas, centradas en el problema de investigación y que permitan ir delimitando las categorías de análisis¹⁸³. Las entrevistas fueron elaboradas por el equipo investigador, integrado por las estudiantes de Trabajo Social y realizadas a los sujetos de estudio. El diálogo con los egresados, estuvo orientado por ocho preguntas, sin un orden específico para el desarrollo del mismo y con la posibilidad de hacer otros cuestionamientos, en la medida en que se daba la interacción con los participantes.

A su vez, antes de dar inicio a la entrevista, se habló a los participantes acerca del consentimiento informado, que “implica explicar a los sujetos de la investigación, el propósito general de ésta y las características principales de los riesgos y beneficios de su participación en el proyecto; lo anterior, supone además conseguir la participación voluntaria”¹⁸⁴, así como de hacer público algunos de sus comentarios y respuestas; situación en la cual, todos los egresados dieron su consentimiento de aprobación. A su vez, como instrumento de recolección de la información de las entrevistas, se hizo uso de dispositivos electrónicos para la grabación de voz y/o de video.

Además de las entrevistas semi-estructuradas, se empleó la observación participante en cada una de las entrevistas que se realizaron. Esta consiste en “estudiar *in situ*, desde dentro, involucrando al investigador e informantes en la interacción social, en el espacio natural de estos mismos”¹⁸⁵, acción que requiere de un sujeto que observa, un sujeto que es observado y también observa, y un registro de la observación¹⁸⁶.

¹⁸³ LUCIO-VILEGAS, Emilio. comp. Investigación y práctica en la educación de personas adultas. Valencia: Nau Llibres, 2004.

¹⁸⁴ KVALE, Steinar. Las entrevistas en Investigación Cualitativa. Madrid: Morata, 2011. p, 51-52

¹⁸⁵ CAIS, Jordi.; FOLGUERA, Laia. y FORMOSO, Climent. Investigación Cualitativa Longitudinal. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas, 2014. p, 70

¹⁸⁶ HURTADO, Iván. y TORO, Josefina. Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambios. Caracas: CEC, 2007.

Se hizo uso de esta técnica, entendiendo que la información no solo se recolecta por medio de preguntas a los participantes, también es necesario evidenciar sus actitudes, sus posturas, su lenguaje verbal y no verbal, el entorno físico en el que se encontraban, las personas que les acompañaban y su capacidad de resiliencia. La observación participante se trata de una actividad que combina dos cosas: la forma de interrelacionar la investigación, y por otra parte, conocer directamente toda la información que poseen los sujetos de estudio, sobre su propia realidad¹⁸⁷. Las observaciones fueron clave, puesto que solo se había tenido contacto telefónico con las personas y no se conocía específicamente qué tipo de discapacidad tenía cada participante; es decir, ese acercamiento permitió evidenciar directamente, la realidad en la que está inmerso cada egresado

Para el proceso de análisis, se incluyeron los relatos de cada uno de los participantes, debido a que es una forma de discurso que se emplea en la interacción cotidiana y se convierte en una forma 'obvia', para los sujetos, de hablar con los investigadores para contar sus experiencias y acontecimientos importantes¹⁸⁸. Esto, hace énfasis a la relevancia que tienen los relatos de los egresados, que finalmente son quienes permiten al grupo investigador tener un acercamiento más claro a su realidad en el contexto académico y laboral como personas en situación de discapacidad. Coffey & Atkinson, consideran que los datos textuales cualitativos, permiten que quien analice la información, pueda percibir cómo los actores ordenan y cuentan las experiencias, por qué las recuerdan y cómo vuelven a contarlas, incluyendo los significados y motivos que estructuran ese relato¹⁸⁹.

Para la selección de la muestra poblacional, se utilizó el muestreo homogéneo y en cadena (bola de nieve), puesto que las personas seleccionadas poseen un

¹⁸⁷ PEÑA, Beatriz. Métodos científicos de observación en educación. Madrid: Visión Libros, 2011.

¹⁸⁸ COFFEY, Amanda y ATKINSON, Paul. Encontrar el sentido a los datos cualitativos. Estrategias complementarias de investigación. Medellín: Universidad de Antioquia, 2003.

¹⁸⁹ *Ibíd.*

mismo perfil o características, al centrarse en los episodios de un grupo social específico que represente a un segmento de población¹⁹⁰; adicionalmente, se identificaron participantes clave y se les preguntaba si conocían otros egresados en situación de discapacidad, que pudieran proporcionar la información de interés¹⁹¹.

La perspectiva teórica también se tuvo en cuenta al haber recolectado la información, debido a que se pudo generar un análisis objetivo de interpretación de la realidad, que se convirtió en un complemento para formular la propuesta de mejoramiento, desde las experiencias y perspectivas de los egresados, tal como se evidencia en cada una de las categorías que se extrajeron de las entrevistas y observaciones.

Proceso de recolección de información

En la dependencia llamada Centro para el Desarrollo de la Docencia de la UIS (CEDEDUIS), se obtuvo un apoyo a partir del contacto con una persona que en su proyecto de grado para obtener el título de pregrado, había trabajado con estudiantes en situación de discapacidad de la UIS. Este informante suministró los contactos telefónicos y las direcciones de correo electrónico de quienes ya habían egresado de la universidad; sin embargo, la mayoría de ellos y ellas tenían sus datos desactualizados, situación que se constituyó en una limitante para poder realizar un alto porcentaje de entrevistas.

En el primer llamado que se hizo, solo dos personas confirmaron un encuentro para realizar la entrevista; posteriormente, la convocatoria a otros participantes empezó a efectuarse a través de los contactos telefónicos de las redes de amigos

¹⁹⁰ HERNÁNDEZ, Roberto. comp. Op. Cit. p. 388

¹⁹¹ MORGAN, David. 2008. Citado por HERNÁNDEZ, Roberto. comp. Op. Cit. p. 388

y/o excompañeros de los egresados, que fueron suministrados en la medida en que se desarrollaba el diálogo. La mayoría de las entrevistas fueron realizadas en las viviendas de cada uno de los participantes, solo dos egresados citaron al equipo investigador a sus sitios de trabajo y una persona programó el encuentro en las instalaciones de la universidad.

Se presentó el espacio para hacer preguntas alternas a las que se tenían planteadas, de acuerdo con la apertura al diálogo que ofrecieron algunos de los egresados. Se encontró saturación de la información aproximadamente en la tercera entrevista que se realizó; lo anterior se evidenció en la medida en que las experiencias de vida, las necesidades y el contexto de los participantes fueron similares en la mayoría de los aspectos tratados.

Descripción de los participantes

Las personas que participaron de las entrevistas, se constituyen como egresados de la Universidad Industrial de Santander, de los diferentes programas académicos que ofrece la institución y todos realizaron sus estudios de pregrado en el campus central de la institución. Debido a que la universidad no cuenta con una base de datos de egresados que tienen una discapacidad o la adquirieron mientras eran estudiantes en su proceso de pregrado, le correspondió al equipo investigador dirigirse a diversas dependencias administrativas y académicas de la institución, que tenían alguna probabilidad de ofrecer información al respecto.

Para escoger a los sujetos de estudio, no se definió un tipo de discapacidad de manera específica, ni una cohorte de ingreso o egreso del participante. En total participaron siete egresados de la Universidad Industrial de Santander (Véase Tabla 5).

Tabla 4. Tipo de discapacidad, profesión y cohorte de ingreso y egreso, de acuerdo a cada participante

Tipo de Discapacidad	Descripción	Cohorte de ingreso y egreso	Profesión
Sensorial	Ceguera total	2004 – 2014	Tecnólogo en Administración Empresarial
Física	Hemiparesia espástica en miembro superior derecho	2004 – 2009	Filósofa y Magister en Filosofía
Física	Cuadriparesia (A causa de accidente)	2001 – 2007	Ingeniero Mecánico
Física	Cuadriparesia (A causa de accidente)	1999 2009	Geólogo
Física	Hemiparesia izquierda con disartria en el habla	1991 – 1997	Trabajador Social
Física	Hemiplejía Izquierda	2000 – 2006	Artista Plástica y Especialista en Gerencia en Gestión Cultural
Física	No tiene un diagnóstico médico sobre su discapacidad. Su patología tiene su origen en una parálisis cerebral	1997 - 2010	Ingeniero Industrial

Proceso de análisis de los datos

Para el análisis de la información recolectada, se tuvieron en cuenta los relatos de cada una de las personas entrevistadas y los aspectos teóricos y/o conceptuales que le dan fundamento a la descripción e interpretación de cada una de las categorías y subcategorías. En esta fase, se aplicó el método de la triangulación, que consiste en “la combinación de dos o más teorías, fuentes de datos o métodos de investigación en el estudio de un fenómeno singular”¹⁹². Ésta estrategia permite la objetividad en esta etapa de la investigación cualitativa y brinda la posibilidad de evidenciar el problema de estudio desde diversas perspectivas, con el fin de comprenderlo a profundidad.

Asimismo, la triangulación de datos permitió obtener “la verificación y comparación de la información obtenida en diversos momentos, mediante los diferentes

¹⁹² DENZIN, Norman. 1970. Citado por ARIAS, María. La triangulación metodológica: sus principios, alcances y limitaciones. En: Revista Investigación y Educación en Enfermería. Marzo, 2000. Vol. 18, N°. 1. p, 3

métodos utilizados para la recolección de la información”¹⁹³. Lo anterior, dio lugar a la representación de las diferentes experiencias humanas vividas que se relacionaron con el problema de investigación, identificando aspectos en común o los que diferían con las unidades de análisis¹⁹⁴; para así, poder formular la propuesta de mejoramiento que se basó en las propuestas que los participantes propusieron como acciones socialmente responsables que debe plantear y ejecutar la Universidad Industrial de Santander, para con sus egresados en situación de discapacidad.

Cisterna (2005), propone un procedimiento práctico para aplicar la triangulación, que incluye la selección de la información que se obtuvo en el trabajo de campo, la triangulación de la información por cada categoría, entre categorías, entre las diversas fuentes de información y con el marco teórico¹⁹⁵. Para esta investigación, el proceso inició con la selección y categorización de la información recolectada en las entrevistas realizadas, seguida de la triangulación por categorías que permitió interpretar los datos recolectados, y finalmente se dio paso a la triangulación con el marco teórico, que incluye las perspectivas teóricas del enfoque de capacidades, propuestas por Martha Nussbaum y Amartya Sen.

El proceso completo de triangulación, se efectuó con la categoría *propuestas de los egresados*, a razón de la importancia que tenía esta unidad de análisis para el producto final que se planteó y el propósito de ésta investigación (Propuesta de Mejoramiento); a partir de lo cual, se incluyeron los objetivos de investigación, el referente teórico propuesto y la interpretación de las demás categorías de análisis.

¹⁹³ DENZIN, Norman. 2000. Citado por OKUDA, Mayumi. y GÓMEZ, Carlos. Métodos en investigación cualitativa: triangulación. En: Revista Colombiana de Psiquiatría. 2005. Vol. 34, No. p, 121

¹⁹⁴ ARIAS, María. Op. Cit.

¹⁹⁵ CISTERNA, Francisco. Categorización y triangulación como procesos de validación del conocimiento en investigación cualitativa. En: Theoria. 2005. Vol. 14, N°, 001. p, 68-69

3.2 VALIDEZ

La validez del estudio, se enfoca en un rigor que permite hacer visible los distintos puntos de vista en la interpretación¹⁹⁶. Por tanto, los criterios de rigor en esta validez como autenticidad, incluyen los siguientes elementos:

- Justicia e imparcialidad: busca que todos los puntos de vista de los participantes en el problema que se estudia, sus perspectivas, argumentos, y voces, aparezcan en el texto cualitativo; y por consiguiente, la omisión de algún participante en el estudio o de alguna voz, es una forma de sesgo.
- Acción y Práctica: busca desarrollar la capacidad para fomentar la acción, la habilidad para implicar a los que han participado en la investigación en alguna acción dirigida al cambio y la mejora.
- Apertura y publicidad: pretende clarificar y detallar el proceso que se ha seguido en la construcción de las categorías¹⁹⁷.

Para el equipo investigador, es importante resaltar los relatos de los participantes e incluir sus experiencias, opiniones y aportes a la construcción de la propuesta final. Por tanto, no se obvian u omiten elementos constitutivos en el proceso de análisis, adquiriendo rigurosidad al momento de ser interpretados.

La validez interna se obtuvo por medio de la triangulación, a través del contraste de información entre: los relatos de los participantes (egresados en situación de discapacidad y de la Trabajadora Social del programa PIESD), las técnicas de recolección de información (entrevistas, observación participante, registro de audio/video) y el análisis de documentos. La triangulación que generó la interpretación de los hallazgos se complementó con el referente teórico presentado.

¹⁹⁶ HODDER, Ian. 2000. y DENZIN, Norman. 1998. Citado por MORAL, Cristina. Criterios de validez en la investigación cualitativa actual. En: Revista de Investigación Educativa. 2006. Vol. 24, Nº 1. p, 158

¹⁹⁷ MORAL, Cristina. Op. Cit. p, 159

Lo anterior, provee rigurosidad al planteamiento de la propuesta que se formuló a través del proceso de investigación, traspasando el límite de la descripción y siendo lógico con la interpretación de los resultados encontrados¹⁹⁸. La propuesta se fundamenta en las experiencias vividas de los egresados y está justificada a partir de los fundamentos teóricos enunciados; es decir, se resaltan los criterios subjetivos de los participantes y a su vez, se otorga objetividad con la triangulación.

3.3 HALLAZGOS

A continuación, se presentan los hallazgos encontrados, producto del análisis generado a partir de las categorías seleccionadas y su triangulación. Las categorías y subcategorías fueron el referente para describir e interpretar la información recolectada en las entrevistas, así como en la observación participante y el marco referencial.

Para garantizar la confidencialidad en esta fase del proceso, cada uno de los participantes fue identificado a través de un código compuesto por la letra 'E', que significa egresado, seguido de un número del 1 al 7; teniendo así E1, E2, E3, E4, E5, E6 y E7.

E1: Ingeniero Industrial

E2: Ingeniero Metalúrgico y aspirante al título de Especialización en Necesidades Educativas e Inclusión

E3: Tecnólogo Empresarial y aspirante al título Profesional de Gestión Empresarial, del programa de formación a distancia (IPRED)

E4: Geólogo y aspirante a título de Maestría

¹⁹⁸ STAKE, Robert. Investigación con estudio de casos. Madrid: Morata, 2007.

E5: Filósofa, Magister en Filosofía y Técnica Laboral en Primera Infancia

E6: Artista plástica del programa de formación a distancia (IPRED) y Especialista en Gerencia en Gestión Cultural

E7: Trabajador Social y aspirante al título de Maestría en Pedagogía

Eje 1: Experiencias

Este eje comprende las experiencias académicas, laborales y personales (Ver Tabla 5), de los participantes cuando ejercían su rol de estudiantes, actualmente como egresados y las percepciones personales relacionadas con las situaciones que se presentan en su cotidianidad como personas en situación de discapacidad.

Tabla 5. Experiencias académicas, laborales y personales

EJE	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	ATRIBUTOS	DESCRIPTORES
EXPERIENCIAS	ACADÉMICAS	<ul style="list-style-type: none"> - Barreras arquitectónicas - Apoyo docente/estudiante - Apoyo compañeros 	<ul style="list-style-type: none"> - Modos de evaluar los contenidos de las asignaturas - Acceso a la planta física - Acompañamiento de las dependencias de la universidad - Desarrollo de habilidades - Episodios de exclusión 	<ul style="list-style-type: none"> - “Pues en algunas materias no me querían colaborar, por ejemplo en física, física fue la materia con la que más bregué (sic)” (E1). - “Entonces no había una vez al semestre en que no hiciera un evento de pensamiento reflexivo, y así nos dio la oportunidad de saber las habilidades que cada uno tenía” (E5) - “...y me lanzó una papa en el ascensor, el ascensor se abrió, él lanzó la papa, yo salté hacia afuera y sonó amplificado, cuando suena amplificado, el oído derecho empieza a supurar” (E5) - “Mucha gente me hizo muchas propuestas de que yo me saliera de ahí” (E5) - “Yo mismo fui, averigüé el programa y me gustó” (E3) - “A veces tomaba clases aparte, pero en su mayoría no” (E3) - “Afortunadamente siempre habían personas que ayudaban, compañeros de universidad” (E6) - “El ponerme a la par en competencias con mis compañeras y ser eficiente en cada materia y pues, responder con esa carga académica que implicaba estudiar en la UIS” (E7)

EJE	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	ATRIBUTOS	DESCRIPTORES
EXPERIENCIAS	LABORALES	<ul style="list-style-type: none"> - Tiempo laborado - Cargos desempeñados - Conexiones laborales 	<ul style="list-style-type: none"> - Relación del cargo desempeñado con su profesión - Formas de acceso a los empleos - Ofertas laborales - Periodos de prueba previos a la vinculación laboral 	<ul style="list-style-type: none"> - “El trabajo que yo tengo es manejando una orquesta... La orquesta se quiere convertir en una empresa, pero yo no estoy aplicando labores de mi profesión” (E3). - “Muy grave, muy grave porque no...he pasado 142 hojas de vida y no ha habido ninguna empresa que me llame” (E1). - “La primera oportunidad laboral que yo tuve, fue gracias a un compañero de filosofía que trabajaba en una ONG y me conectó con ellos” (E5). - “Él era profesor también de planta de la universidad, entonces él me dijo que cuando ya estuviera recuperado, que lo llamara a ver si me podía colaborar en algo” (E4). - “Entonces pues siempre es difícil que los directivos de algunas empresas vean un poquitico más allá, que lo vean a uno sin discriminación y que lo traten de igual” (E6) - “Todos mis trabajos han sido porque julano (sic) me conoce y...el man (sic) es como bueno, démosle la oportunidad”(E7)
	PERSONALES	<ul style="list-style-type: none"> - Contexto familiar - Percepciones construidas a partir de las experiencias vividas y sentidas 	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo de la red primaria - Construcción de su reconocimiento como sujeto - Resiliencia 	<ul style="list-style-type: none"> - “La universidad ni siquiera tiene sensibilidad” (E3) - “Yo no pedía que me regalaran nota, sino que tuvieran compasión por la discapacidad que yo tengo, no más” (E1) - “Había una infinidad de personas con discapacidad y estábamos en la UIS, pero estábamos desperdigados, no estábamos congregados, no sabíamos que existíamos todos” (E5) - “A mí casi me generan otra discapacidad, aparte de la que ya tengo” (E5) - “En mi primer año de egresada, contacté una Fundación en Medellín, y participé como artista plástica que tiene una discapacidad en una bienal de arte para personas con discapacidad y me la gané” (E6) - “Ese grupo de pares me permitió, tranquilo, este es otro ambiente, hagamos otras cosas, pruébese usted en otras cosas” E7

Categoría 1: Experiencias académicas

En esta categoría, se muestran las experiencias académicas que los egresados tuvieron en la universidad, ejerciendo un rol de estudiantes, en aspectos relacionados con los modos de evaluar los contenidos de sus asignaturas, el acceso a la planta física de la universidad, el acompañamiento de las dependencias de Bienestar Universitario y administrativas, el desarrollo de habilidades y los episodios de exclusión que experimentaron en este proceso. A su vez, para describir cada uno de esos aspectos, la categoría contiene cuatro subcategorías: aspectos negativos del proceso, aspectos positivos del proceso, apoyo docente/estudiante y apoyo de los compañeros.

“Recuerdo que me caí varias veces en la universidad”

Para el acceso a la planta física de la universidad, los participantes que utilizan silla de ruedas, tuvieron diversos inconvenientes al momento de acceder todos los días a tomar las clases en el campus, el participante E2 expresa que “solamente tenía acceso por la parte de abajo, ahí en la entrada el celador llegaba, abría la reja y tenía acceso a diferentes laboratorios que tenían ahí”. En algunos momentos sus compañeros le ayudaban a subir las escaleras, porque no había rampas o ascensores que le permitieran el ingreso a ciertos laboratorios que quedaban en los niveles superiores de los edificios. Por otra parte, E5 narró su experiencia física dentro de la universidad como un proceso complejo, en el que sufrió afectaciones por las explosiones de ‘papas bomba’*, los paros académicos y la falta de ascensores para acceder con mayor facilidad a los salones de clase de los diferentes edificios del campus universitario.

* Son un artefacto casero o artesanal, con una forma esférica y elaboradas a partir de materiales como clorato de potasio, azufre, aluminio en polvo, papel aluminio, entre otros elementos; que al ser explotadas pueden causar graves heridas o hasta la muerte.

Los estudiantes en situación de discapacidad que ingresan a la universidad, deben enfrentar diferentes barreras arquitectónicas que afectan de manera directa su movilidad por las instalaciones de la institución, y por consiguiente, les lleva a tener limitaciones para acceder a ciertos espacios. Por tal razón, la universidad debe facilitar la plena accesibilidad arquitectónica, a partir de la cual, se alcancen niveles de equilibrio con los demás estudiantes que no tienen estas dificultades, cumpliendo con los principios de igualdad de oportunidades y reduciendo la discapacidad con la máxima accesibilidad¹⁹⁹.

El participante E7 se cayó en varias ocasiones dentro del campus universitario, debido a la deteriorada infraestructura de las escaleras de algunos edificios; así mismo, la participante E6 habitualmente debía desplazarse hasta el último edificio de la universidad, situación que le implicaba tener que caminar largas distancias y mayores dificultades por su discapacidad física. Respecto a este tipo de dificultades, Cortés y Moriña concluyen en su investigación, la importancia que tienen los avances que han implementado las universidades para eliminar las barreras arquitectónicas, pero es preciso dar pasos determinantes en garantizar el diseño de espacios más inclusivos y basados en el diseño universal, analizando previamente con detenimiento, cada una de las barreras e infraestructuras que están presentes en la universidad e impiden la inclusión integral²⁰⁰.

¹⁹⁹ LUQUE, Diego.; RODRÍGUEZ, Gemma y ROMERO, Juan. Accesibilidad y Universidad. Un estudio descriptivo. En: Intervención Psicosocial. 2005. Vol. 14, nº 2.

²⁰⁰ CORTÉS, M^a Dolores y MORIÑA, Anabel. Luces y sombras en la Enseñanza Superior desde la perspectiva del alumnado con discapacidad en el área de Ciencias de la Salud. En: Revista de Investigación en Educación. 2014. Vol. 2, nº12, p, 172

“...y así nos dio la oportunidad de saber las habilidades que cada uno tenía”

“Me topé con profesores que no quisieron bajar a dar las clases a una planta que fuera accesible”

El apoyo *docente/estudiante* fue vital para los egresados, para algunos el proceso fue positivo debido a que se les permitió potenciar sus capacidades. Según el relato de E5, fue muy significativo que su director de escuela le tuviera en cuenta para tomar unos cursos especiales de alemán, de acuerdo a sus altos puntajes en otros idiomas y la posibilidad de realizar un evento internacional de pensamiento reflexivo en el que, “se nos dio la oportunidad de saber las habilidades que cada uno tenía”; además el participante E2 expresa, “la experiencia, en primera instancia, con la escuela* fue espectacular porque yo volví a mi vida universitaria”. Para las dos personas, el apoyo de las dependencias administrativas de sus facultades, fue indispensable para desarrollar sus estudios profesionales y ser incluidos en otros espacios académicos.

En este sentido, la participación de la comunidad universitaria en los procesos de inclusión es clave para promover la autonomía de los estudiantes y reflexionar sobre las estrategias educativas que promuevan la enseñanza-aprendizaje, con el objetivo orientado a dotarlos de herramientas para que valoren su diversidad y exijan su derecho de ser educados²⁰¹. El apoyo de la universidad tiene un valor indispensable para la persona en situación de discapacidad, entendiendo que si encuentra respaldo en la institución que está aportando a la construcción de aprendizajes, logrará empoderarse e identificar las alternativas de inclusión con las que cuenta; así como descubrir sus habilidades y desarrollarlas desde su etapa de pregrado.

* Las escuelas son las unidades académicas de las diversas facultades con las que cuenta la Universidad Industrial de Santander y están establecidas de acuerdo a cada uno de los programas académicos que ofrece la institución.

²⁰¹ ECHEITA, Gerardo y SANDOVAL, Marta. Educación inclusiva o educación sin exclusiones. En: Revista de Educación. 2002. N°327

Sin embargo, se deben reconocer algunos inconvenientes que tuvieron participantes como E2, que se encontró con docentes que, “no quisieron bajar a dar las clases a una planta que fuera accesible”, situación que dificultó su acceso a los salones de clase por la falta de rampas y ascensores, tomando como medida, que sus compañeros lo alzarán y llevarán hasta el respectivo salón. El egresado E1, tuvo dificultades al momento de presentar su proyecto de grado en la aprobación del plan de trabajo para dar inicio a su proyecto; es decir, no contó con el apoyo de su escuela y docentes para tomar una práctica académica que facilitara la terminación de su proceso académico. Asimismo, la participante E6, relata:

Si yo necesitaba algo tenía que hablar con el profesor y pedirle que me hiciera la calificación de pronto en un salón o en un edificio más cercano a la portería porque el acceso en ese momento era complicado, pero eran permisos que yo misma me gestionaba, que yo buscaba, pero no más (Participante E6).

Moriña, et.al., argumentan que el estudiante en situación de discapacidad, por sus necesidades especiales tiene mayor contacto e interacción con sus docentes, que el resto de sus compañeros; por tanto, cuando la actitud del profesor es positiva, dicho factor se convierte en una ayuda y adquiere más valor el proceso de aprendizaje²⁰². No obstante, las actitudes positivas se pueden contruir en los docentes y en la comunidad universitaria, a través de procesos pedagógicos de sensibilización, en los cuales el profesor persiva la discapacidad como el desarrollo de otras capacidades, dejando de lado conceptos del modelo médico, relacionados con la limitación, exclusión e incapacidad.

Se evidenciaron dificultades al momento de evaluar las asignaturas, no se adoptaron modelos diferenciales para valorar cuantitativamente los aprendizajes adquiridos por los estudiantes que tenían una discapacidad

²⁰² MORIÑA, Anabel, *et.al.* El profesorado en la universidad ante el alumnado con discapacidad: ¿Tendiendo puentes o levantando muros? En: Revista de Docencia Universitaria. 2013. Vol.11, N°, 3. p, 148

motriz, y que por tanto, no se les facilitaba escribir en los parciales. El participante E1 expresa, “física fue la materia con la que más luché, porque no me querían colaborar con los previos especiales ni nada de eso”, a partir de esta situación, él proponía que se le hicieran parciales con opciones de selección múltiple, pero nunca fue posible; es decir, se le seguía evaluando como a sus demás compañeros sin discapacidad, llegando a repetir en varias ocasiones esta materia, sin que la universidad o su docente tomaran alguna medida respecto a su necesidad puntual.

Un docente universitario que enseña a alumnos con una discapacidad, debe atender las necesidades de tipo académico del estudiante, alusivas a suplir los materiales adaptados, facilitar su integración a partir de la dinámica de las clases y mediar en la resolución de los problemas que el estudiante pueda tener²⁰³. Es indispensable que la universidad cuente con docentes que orienten una asignatura con estrategias pedagógicas asertivas para todos sus alumnos, y si se trata de una persona con discapacidad, ésta debe aprender con metodologías diferenciales, en las que el profesor se convierta en un tutor que pueda “contribuir al desarrollo integral de las personas en su paso por la universidad, potenciando los aspectos positivos o puntos fuertes y, al mismo tiempo, superando los negativos o puntos débiles”²⁰⁴.

“Nos reunimos y quisimos construir el ascensor, nos tocó a punta de mochilazo”*

Contar con el *apoyo de los compañeros de clase* también es un aspecto fundamental para desarrollar un óptimo proceso de formación académica. En

²⁰³ ÁLVAREZ, Pedro y LÓPEZ, David. Atención del profesorado universitario a estudiantes con necesidades educativas específicas. En: Educación y educadores. 2015. Vol. 18, n°2.

²⁰⁴ CANO, Rufino. Tutoría universitaria y aprendizaje por competencias ¿Cómo lograrlo? En: Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado. 2009. Vol.12, n°1, p, 184

* Recaudar dinero para un fin específico y utilizando una mochila (bolsa tejida con lana o fique) para su recolección.

este caso, E5 tuvo diversos inconvenientes con compañeros de clase que le llevaron a experimentar episodios de exclusión. “Nos reunimos y quisimos construir el ascensor, nos tocó a punta de mochilazo (sic), otros compañeros, quisieron robarse una mochila para que no construyéramos el ascensor...pero, para mí sí era muy justo que un edificio de cinco pisos tuviera ascensor”. Sus compañeros no fueron conscientes de la importancia que tenía para los estudiantes en situación de discapacidad, el hecho de evitar subir gran cantidad de escalones para recibir sus clases, porque al tener una discapacidad motriz, se hace demasiado complejo realizar constantemente esta actividad, que podía evitarse a través de la construcción de un ascensor.

Sin embargo, esta no fue la única vez en la que sus compañeros, propiciaron exclusión a la participante E5, debido a que uno de ellos le preguntó un día acerca de su opinión sobre las protestas presentadas en ese momento en la universidad, ella respondió a su compañero, “las protestas de los años 80’ eran buenas, pero ahora han cambiado las motivaciones e intenciones para realizarlas”, e inmediatamente sucede lo siguiente:

Con tan mala suerte que al día siguiente, hubo un tropel* (sic) y me lanzaron una papa (sic) directa, yo iba bajando en el ascensor de humanas y una personita a la cual conozco, me vio a los ojos, a pesar de la capucha yo le veía los ojos, y era la misma persona con la que había hablado el día anterior, y me lanzó una papa en el ascensor; el ascensor se abrió, él lanzó la papa, yo salté hacia afuera y sonó amplificado, cuando suena amplificado, el oído derecho empieza a supurar...a mí casi me generan otra discapacidad, aparte de la que ya tengo (Participante E5).

Lo anterior, representa a su vez, un acto de exclusión, hacia una persona que no tiene las mismas capacidades para defenderse de este tipo de situaciones, por el hecho de expresar una idea subjetiva frente a un tema de opinión.

* Muchedumbre que se mueve en desorden ruidoso. REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. [En Línea] <http://dle.rae.es/?id=anY54RO> [Citado en 30 de noviembre de 2015]

Los acontecimientos presentados anteriormente, se pueden constituir en los factores de riesgo que se experimentan en el entorno universitario, hacia los estudiantes que tienen una discapacidad. Para Alcantud, Ávila y Asensi, la comunidad universitaria no posee habilidades sociales para interactuar con la población en situación de discapacidad, específicamente con el caso de los profesores que suelen sentirse incómodos cuando tienen que tratar con estudiantes que tienen una discapacidad y al pensar erróneamente que la presencia en el aula de un estudiante con discapacidad conlleva una carga de trabajo adicional negativa para él como docente y para el resto de estudiantes²⁰⁵.

Por otra parte, las actitudes que se generan respecto a las personas en situación de discapacidad, se convierten en barreras de tipo psicológico que se pueden configurar en las actitudes de sus profesores y compañeros²⁰⁶. Un ejemplo de esto, son las formas de proceder de los compañeros de la egresada E5, respecto a situaciones en las que existía desacuerdo en puntos de vista diversos; pero, también se puede evidenciar el apoyo que recibía el participante E2, al necesitar la colaboración de sus pares para el traslado a ciertos lugares. Una u otra, determinaron las experiencias positivas o negativas vividas durante el proceso de formación académica de los egresados.

Respeto a la inclusión educativa, el informante E3 manifestó que “la universidad no tiene sensibilidad”, haciendo referencia a la inexistencia de escenarios donde a partir de las experiencias de vida de estudiantes y egresados en situación de discapacidad, se logren modificar los imaginarios que se tienen acerca de la misma, empezando por acciones sencillas; pero que se conviertan en el punto de partida para que las empresas y la comunidad universitaria, se motiven a integrar social y laboralmente a la población en

²⁰⁵ ALCANTUD, Francisco.; ÁVILA, Vicenta y ASENSI, M^a Celeste. La Integración de Estudiantes con Discapacidad en los Estudios Superiores. Valencia: Universitat de València Estudi General, 2000.

²⁰⁶ POLO, M^a Tamara y LÓPEZ, M^a Dolores. Actitudes hacia las personas con discapacidad de estudiantes de la Universidad de Granada. En: Revista Española de Orientación y Psicopedagogía. 2006. Vol. 17, n^o2.

situación de discapacidad, eliminando gradualmente actitudes como las que relató el participante E4:

Una vez que iba entrando al edificio de humanidades, iba a subir el ascensor estaba al frente del ascensor y se abrió la puerta y todos de una entraron al ascensor, nadie se quiso salir; y después llegó una secretaria, yo no sé quién, y empezó a gritarlos a todos que se bajaran y todos eran estudiantes (Participante E4).

Polo y López, concluyen que aún falta generar procesos de concientización en los que se tome conciencia de las necesidades y posibilidades que tiene la población en situación de discapacidad; por esto, al igual que las intervenciones que debe emprender la universidad con los docentes, también lo debe hacer con el alumnado que no tiene una discapacidad, mediante la realización y colaboración en actividades formativas de intercambio de experiencias²⁰⁷. Por tanto, si se da una interacción constante entre pares, los estudiantes en situación de discapacidad no estarán aislados del contexto universitario y podrán encontrar el respaldo necesario para que su proceso de formación esté permeado por la normalización y la participación.

Categoría 2: Experiencia Laboral

La categoría experiencia laboral, está relacionada con el acercamiento que han tenido los egresados en situación de discapacidad al área laboral y cómo ha sido el proceso para acceder a un empleo. A ésta categoría se le atribuye la conexión que tiene la profesión de los egresados, con los cargos que han desempeñado; y por tanto, las ofertas laborales que reciben estos profesionales y a las que pueden acceder como personas con una condición de discapacidad; además, los periodos de prueba, previos a su vinculación en un empleo específico. La mayoría de los egresados en situación de discapacidad que fueron entrevistados, comentan que tener una experiencia laboral

²⁰⁷ *Ibíd.*, p. 206.

relevante ha demandado enormes esfuerzos, entendiendo que para ellos(as) ha resultado muy complejo acceder a un empleo.

Esta categoría incluye subcategorías como: el tiempo en el que han laborado, los cargos que han desempeñado y las conexiones laborales que han facilitado, de determinada manera, el acceso al mercado laboral.

**“Yo ya tenía 4 años trabajando en la ONG”
“No ha habido ninguna empresa que me llame”**

Respecto a las subcategorías mencionadas, en cuanto al *tiempo laborado*, el participante E1 nunca ha tenido empleo desde que egresó como profesional, “he pasado 142 hojas de vida y no ha habido ninguna empresa que me llame”; sin embargo, el caso de E4 es positivo, debido a que ha laborado aproximadamente seis años desde que adquirió la discapacidad que tiene actualmente, además de estar desempeñando labores de su profesión en el campo de los sistemas de información geográfica.

Por su parte, el egresado E7 manifiesta que ha trabajado todo el tiempo, “yo no he dejado de trabajar desde que me gradúe” y la participante E5 estuvo trabajando cuatro años seguidos en una Organización No Gubernamental. Para algunos participantes no ha sido fácil mantenerse en un cargo por varios años, debido a la incertidumbre que genera para ellos(as) los cambios que se presenten en las funciones que deban desempeñar, los periodos de prueba, los tipos de contrato con los que ingresan a la empresa, los cambios del personal, los factores discriminatorios que enfrentan a diario y los riesgos laborales a los que están expuestos.

“Tengo las bases teóricas de lo que vi en el ciclo básico para lo que ustedes requieren, me he desempeñado durante mi vida de estudiante como asesor de matemáticas”

Los *cargos que han desempeñado* o desempeñan las personas entrevistadas, en algunos casos, difieren de la profesión que han estudiado; por ejemplo el participante E2, quien siendo ingeniero, dicta clases que tienen relación con las ciencias exactas (matemáticas y física) en un colegio de la ciudad. Es necesario aclarar que en esta subcategoría no se pretende subestimar ningún tipo de empleo, pero de acuerdo con los criterios que han sido analizados a lo largo de esta investigación, se debe pensar en las acciones que podrían estar desarrollando estas personas que se han preparado para ser profesionales en un área específica, llevando a cabo labores que se relacionen directamente con su quehacer y perfil profesional.

Cabe señalar, que tener un contrato de trabajo implica gozar de las garantías en las prestaciones sociales legales y de bienestar social que debe poseer todo individuo, como lo expone el egresado E2 al decir, “hoy por hoy, pues estoy vinculado por contrato a un año, pero tengo todas mis prestaciones laborales”. No obstante, si una persona profesional en condición de discapacidad, está supliendo sus necesidades básicas a partir del trabajo informal, es indispensable repensar la calidad de vida que tiene.

La informante E5 se ha desempeñado como docente, pero como egresada con estudios de maestría, nunca ha tenido un empleo que le permita aplicar sus conocimientos en los diversos campos de desempeño de su profesión. Por otra parte, el participante E3 hace acompañamiento a una orquesta conformada por estudiantes de música de la UIS, ésta actividad no está directamente relacionada con la profesión que estudió, pero tiene ciertos proyectos empresariales con esa labor que está emprendiendo, al expresar, “la orquesta se quiere convertir en una empresa, pero yo no estoy aplicando labores de mi profesión”. Es decir, algunos egresados que han sido empleados en una

organización o están laborando actualmente, no desempeñan labores propias de su profesión, quizá estén relacionadas con determinados conocimientos adquiridos en su paso por la universidad, pero no son equivalentes a los cargos que podrían estar ejerciendo al tener un título de pregrado universitario y adicional a esto, poseer y/o aspirar a uno de postgrado.

Si bien es cierto, en Colombia se han desarrollado diversas estrategias y programas que facilitan la integración laboral de personas en situación de discapacidad, pero la mayoría de las oportunidades que se ofrecen en el mercado laboral para esta población, están orientadas por la formación para el trabajo que ofrecen entidades como el SENA. Se debe tener en cuenta que los sujetos de estudio para la presente investigación, son personas profesionales con estudios de postgrado o aspirantes a los mismos; y que por tanto, deben ser contratados(as) en cargos que sean proporcionales a sus niveles de formación académica, ejecutando funciones relacionadas con sus conocimientos y con los salarios que justamente debe recibir un profesional.

La formación para el trabajo se centra en las demandas que tiene el mercado laboral, por esto, la población en situación de discapacidad que accede a este tipo de formación, es capacitada para ocupar los cargos inmediatos que se requieran en determinados espacios de trabajo. Sin embargo, éstas estrategias deberían estar más enfocadas en las personas que tengan una discapacidad compleja en la que factores como la comunicación e interacción impidan el desempeño de roles que impliquen un alto nivel de responsabilidad o relaciones sociales con el entorno, como por ejemplo para las personas que tienen una discapacidad intelectual*, “promoviendo alternativas de generación de ingresos que garanticen la inclusión productiva de estas personas, sus

* Es necesario aclarar que se reconoce la capacidad que tienen las personas con discapacidad intelectual para desempeñar funciones en un sitio de trabajo y tampoco se desconoce la importancia de promover opciones de empleo en las que se dé acceso abierto a personas en situación de discapacidad que tengan formación técnica o tecnológica, en espacios en los que puedan tener contratos legales de tipo indefinido, dejando de lado los empleos mediáticos que en variadas ocasiones fomentan la exclusión y etiquetas de “incapacidad” para ejecutar determinadas labores.

familias y cuidadores, especialmente en los casos en los cuales no acceden a empleos formales”²⁰⁸.

Resulta significativo destacar las acciones que se llevan a cabo en Colombia para promover empleo a éste grupo de personas; no obstante, para los profesionales que poseen una discapacidad se les debe ofertar mejores opciones en el mercado laboral, debido a su formación de pregrado y postgrado, sus capacidades en el área específica de su desempeño y las garantías de equidad respecto al resto de profesionales.

Según De Lorenzo (2004), la población en situación de discapacidad que trabaja, frecuentemente lo hace en empleos en los que tienen muy pocas probabilidades de ser promovidos profesionalmente, lo que conlleva a desaprovechar el potencial que posee cada uno de ellos(as)²⁰⁹; situación que plantea la falta de experiencia laboral de los egresados, en la medida en que el tiempo laborado y los cargos desempeñados dependen de las oportunidades que encuentren las personas en situación de discapacidad, en entornos en los que no se subestimen sus capacidades, conocimientos, esfuerzos y el mérito a ocupar cargos relevantes y de influencia en la sociedad.

“Todos mis trabajos han sido porque fulano (sic) me conoce y...el man (sic) es como bueno, démosle la oportunidad”

Son pocas las ofertas laborales que llegan a los egresados entrevistados, y es por ello que al tener *conexiones* con: los docentes que les dictaron asignaturas en el pregrado o postgrado, con familiares, con excompañeros y/o colegas; han sido referenciados por estas personas para llevar hojas de vida a

²⁰⁸ BEST BUDDIES COLOMBIA. Op. Cit. p. 17.

²⁰⁹ DE LORENZO, Rafael. El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión. En: Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2004. p, 74-75

organizaciones que lo demanden o recibiendo un llamado para presentar una entrevista de trabajo.

Para cada uno de los egresados su experiencia de ingreso a un empleo ha sido diferencial, algunos se han dotado de más oportunidades que otros, a partir de las diversas conexiones familiares, académicas o laborales que han ido estableciendo, tal como se ha justificado anteriormente. El participante E2, se contactó con un colegio que ha incluido a docentes que tienen alguna discapacidad:

Yo le dije: pues nada mi desempeño es...tengo como las bases teóricas de lo que vi en el ciclo básico para lo que ustedes requieren, me he desempeñado durante mi vida de estudiante como asesor de matemáticas (...) empecé a trabajar, me designaron un tiempo semanal de dos días y yo dije: bueno, empezamos por algo, ya después vieron mis capacidades y me empezaron a asignar más gente; y hoy por hoy, pues estoy vinculado por contrato a un año, pero tengo todas mis prestaciones laborales (Participante E2).

Es evidente que la institución a la que ingresó el participante E2, le puso en periodo de prueba y le terminó asignando mayores responsabilidades, dándole la oportunidad de demostrar sus aptitudes y permitiendo potenciarlas aún más.

La egresada E5 tuvo una experiencia similar en un empleo, en el que su jefe la puso en periodo de prueba dictando clase a niños de escasos recursos del barrio Regadero Norte; previo a esta prueba que fue superada con éxito, su jefe le dijo de nuevo: “vaya en periodo de prueba esta semana otra vez”, en esa ocasión era para un pueblo llamado la Belleza. De nuevo la prueba fue superada, a pesar de todo el recorrido que ella tuvo que sobrellevar para llegar hasta el pueblo, teniendo una condición de discapacidad. Finalmente, la egresada comenta, “llegué a Bucaramanga, y ¿cómo le fue en La Belleza?, bien, quiero volver a ir, mi jefe abrió los ojos, dijo: ¿enserio quiere volver a ir?, sí, enserio quiero volver a ir mañana, la otra semana, y me contrató”. En este caso, también es clara la manera en la que brindaron la oportunidad de mostrar

las habilidades de una persona profesional en situación de discapacidad, que sin importar cuál sea su situación física, pudo corroborar que sí es posible desarrollarse en un empleo.

El caso del informante E4 difiere un poco de los dos anteriores, porque esta persona adquiere la condición de discapacidad un año después de haberse graduado como profesional. Es decir, E4 ya tenía un año de experiencia laboral, tiempo en el que tuvo acercamientos con docentes que trabajaban con algunos de los proyectos con los que él laboraba antes de su accidente. El participante explica:

Él era profesor también de planta de la universidad, entonces él me dijo que cuando ya estuviera recuperado, que lo llamara a ver si me podía colaborar en algo, en lo que fuera; yo lo llamé cuando pude, y entonces él me comentó que habían unas horas cátedra libres allí en la universidad, obviamente yo tenía la práctica, pero no tenía las bases teóricas”; por esto, en el proceso de recuperación estuvo estudiando ese nuevo énfasis en su carrera (los sistemas de información). “La verdad hay pocos geólogos que trabajan con sistemas de información y me siguen contratando; después en Ecopetrol ICP, necesitaban un perfil muy parecido al mío, con alguien que supiera manejar sistemas de información geográfica o cartografía, y me recomendaron (Participante E4).

Lo anterior, demuestra que una de las ventajas que ha tenido el egresado E4, se relaciona con los conocimientos que tiene en ésta área específica de su profesión, que propicia ventajas porque el cumplimiento de sus funciones no requiere movilidad en espacios abiertos o traslados a lugares que no son de fácil acceso para personas en situación de discapacidad.

Dos de los participantes entrevistados, han constituido sus propias organizaciones. La egresada E6, creó su propia corporación artística y el egresado E7, constituyó una fundación sin ánimo de lucro. Este tipo de escenarios se convierten en una forma de desarrollar las capacidades que de alguna manera, el medio laboral no ha abierto la oportunidad de demostrar en diversas empresas e instituciones del país. Para ninguno de los dos ha sido

fácil constituirse como organización, pero también ha sido un reto que puedan dirigir su propia entidad y al mismo tiempo, brindar oportunidades a otros y transformar diferentes contextos.

Integrar socialmente a una persona con discapacidad, implica integrarle laboralmente en el mercado laboral normalizado, cambiando las percepciones del pasado en las que solían primar las políticas asistenciales y de mantenimiento de ingresos²¹⁰. Esto se logrará cuando el profesional pueda hacer uso de sus destrezas y habilidades ejerciendo un empleo que esté acorde con su profesión y con los conocimientos que ha adquirido y potenciado por sus experiencias académicas y laborales; además de la posibilidad que tenga el profesional, de mostrar su potencial en un lugar de trabajo, sin que previamente se estén aplicando juicios de valor o imponiendo limitaciones, desconociendo su desempeño en las funciones que deba realizar.

El participante E4 comenta, “me conocieron y vieron en qué me especializaba y de ahí me siguieron contratando”, seguidamente contó que está haciendo una maestría, con la que busca obtener mayores conocimientos en el campo en que se desarrolla; por otra parte, el informante E2, está realizando una especialización e hizo un curso de acreditación docente. Es indispensable analizar la manera en la que adquirir un título o títulos de postgrado dan la posibilidad de tener mejores ingresos; tal como lo afirma E2, “al hacer la especialización, hay beneficios económicos en un porcentaje considerable”, pueden acceder a mejores empleos en el mercado laboral y obtener conocimientos en un área específica. Esta es una meta de la mayoría de egresados que fueron entrevistados, debido a que dos personas ya obtuvieron títulos de postgrado, tres de ellos están en ese proceso y el participante E3 es tecnólogo, pero solo le falta cursar un semestre para obtener su título profesional.

²¹⁰ MALO, Miguel. Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español. En: Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2002.

Novo, Becerra y López, comprobaron en una de sus investigaciones, que “la tasa de actividad de la población de personas con discapacidad aumenta con el nivel de formación, lo que se convierte en una herramienta imprescindible para recortar diferencias respecto a las personas sin discapacidad”²¹¹. A partir de esta afirmación, se resalta la importancia que tiene la formación en pregrado y postgrado para los egresados en situación de discapacidad; si bien, no ha sido fácil para uno de ellos acceder a un empleo teniendo un título de maestría, pero es indispensable que no se detengan en la búsqueda por obtener mejores oportunidades en el mercado laboral, fortaleciendo su currículum de formación profesional.

Categoría 3: Experiencias Personales

La categoría está relacionada con el apoyo de la red primaria de los participantes, su reconocimiento como sujetos y la resiliencia ante las situaciones adversas que han enfrentado.

Las subcategorías son: el contexto familiar y las percepciones construidas a partir de experiencias vividas y sentidas, puesto que estas personas han pasado por episodios particulares que han marcado los diversos contextos en los que han construido diversos imaginarios y concepciones de la realidad, que se originan marcadamente en la subjetividad.

“Mi familia también me proporcionaba esa colaboración”

Para varios de los participantes, el *contexto familiar* ha sido de vital importancia en sus procesos de formación académica y de rehabilitación, dado que en el caso particular de E2, el apoyo de su familia ha sido fundamental al manifestar que, “después de un proceso de rehabilitación, era un poco lo que yo pudiera

²¹¹ NOVO, Isabel.; BECERRA, Patricia y LÓPEZ, M^a Dolores. Efectividad de las políticas públicas y actitudes. Análisis a través de la predisposición a participar en programas inclusivos en el entorno laboral. En: Revista Española de Discapacidad. 2014. Vol. 2, n^o2, p, 210

hacer y mi familia, que también me proporcionaba esa colaboración, esa ayuda de acompañamiento”. El respaldo de su núcleo familiar fue esencial, debido a que este participante adquirió la discapacidad durante su proceso de formación académica y cuando decidió retomar sus estudios universitarios tenía que aprender a desplazarse con su silla de ruedas. En ese momento, sus hermanas cuando podían, lo ayudaban a desplazarse de su lugar de residencia hasta el campus universitario.

De igual manera, la participante E5 resalta el apoyo de su familia, dado que su padre siendo funcionario de la UIS, le comunica cuándo hay disponible alguna vacante que ofrece la misma universidad; pero, esta acción de su padre ha generado comentarios negativos por parte del personal docente y administrativo al momento de optar a esos puestos de trabajo. Ella relata lo siguiente:

A mí me han dicho varias veces: es que su papito le ayuda, es que su papito...sí, mi papá me dice: hay una oferta en tal, o tal dependencia de la universidad, pero él no presenta las entrevistas y él no pasa los planes de trabajo que yo paso, él no va allá a decirle dele trabajo a mi niña que está discapacitada, ¡no!, mi papá busca que abran las puertas (Participante E5).

A partir de este referente, queda manifiesta la importancia que tiene la red primaria en los procesos que han afrontado los participantes a lo largo de sus experiencias de vida, como los procesos que afrontaron los egresados E2 y E4, quienes no nacieron con una discapacidad y tuvieron que enfrentar de manera diferente sus procesos de rehabilitación y resiliencia, sobreponiéndose de manera progresiva y constante, a esos acontecimientos. El informante E4, comenta que “enfrentarse a una situación con unas limitaciones es un choque psicológico bastante grande al que uno tiene que enfrentarse”. He ahí que la mayoría de las personas entrevistadas han encontrado respaldo en sus familiares y por consiguiente, se hace necesario impulsar ese apoyo desde el momento en que la persona se encuentra en la universidad, porque su familia (padre, hermanos y otros) hará una distribución de sus roles familiares,

comprendiendo lo que puede suponer una discapacidad en la vida de una persona y en la dinámica de una familia (La inserción de las personas con discapacidad en el trabajo ordinario. El papel de la familia., 2004).

“Me quiero superar y quiero superar las expectativas que las personas tienen de mí”

En torno a las *percepciones construidas a partir de las experiencias vividas y sentidas*, el participante E1 considera que, “no hay inclusión laboral para los discapacitados”, puesto que él ha pasado un sinnúmero de hojas de vida y solo en algunas ocasiones lo han llamado; pero como él relata, “al momento de presentar la entrevista me mandan a un rincón”. Todas las personas que fueron entrevistadas han tenido que afrontar situaciones de discriminación y exclusión al realizar una entrevista de trabajo, a través de palabras o gestos que demarcan un lenguaje verbal y no verbal hiriente, ofensivo y por tanto, no inclusivo. A la egresada E5, un entrevistador le dijo: “eso que usted tiene ¿cómo es que se dice?”; una situación similar le sucedió al informante E7, donde la persona que le iba a entrevistar, ve la foto de su hoja de vida y comenta, “pero no se le nota”.

A partir de lo anterior, se demuestra que, desde la perspectiva de las interacciones cotidianas entre sujetos, la persona en situación de discapacidad es habitualmente señalada como inferior y disminuida, empezando a heredar socialmente, que ser un sujeto con una discapacidad es algo indeseable y sórdido²¹², llegando al límite de generar discriminación en espacios en los que ‘se supone’ hay personas que tienen experiencia en la relación directa con el personal de una organización que está ofreciendo vacantes para ocupar sus cargos, pero en los que es más importante la estética, los estereotipos e imaginarios tradicionales, que las capacidades que posee cada persona; lo anterior, justificado con argumentos como los que narra la egresada E6:

²¹² FERREIRA, Miguel. La construcción social de la discapacidad: habitus, estereotipos y exclusión social. En: Nómadas. 2008. n°17. 12p.

Entonces como que todo lo que me pedían se los pude certificar, se los pude comprobar, y lo que no se podía comprobar, ellos se encargaron de hacerme los exámenes y ya cuando llegué a la última etapa de la entrevista para ver si me contrataban o no, fui con la rectora dueña del colegio (...) y de pronto, ella solamente me dijo que sólo tenía una duda, que ella no podía confiar en mi porque si algún niño en clase se caía qué yo ¿qué iba a hacer?, que no lo podía alzar porque no puedo mover un brazo y no podía salir a pedir ayuda corriendo porque no puedo correr , entonces que para ella era un riesgo muy alto y que eso implicaba para ella quedarle mal a los padres de familia, que ella no estaba dispuesta y que con el dolor de su alma ella prefería no contratarme, a pesar de todo lo que ya le había demostrado, y simplemente me dijo que no (Participante E6).

Otro factor encontrado, es la superación que éste grupo de personas ha buscado para enfrentar su discapacidad, así como sus miedos, frustraciones, comentarios discriminatorios y humillantes, entre otros; que se convierten en aspectos que permiten observar la capacidad de resiliencia* que poseen. Esto fue evidenciado por medio de la observación participante y por los relatos de algunos participantes; a su vez, justificado por su lenguaje verbal y no verbal.

Respeto a su lenguaje verbal, algunos utilizaban palabras relacionadas con la permanente motivación para encontrar las mejores oportunidades, el ánimo por descubrir experiencias nuevas y el valor al apoyo recibido en los diferentes contextos en los que han interactuado a lo largo de su vida. Por otra parte, también fueron evidentes sus miedos al entrar a la universidad, las expectativas permanentes sobre la estabilidad en su trabajo y los retos que

* La resiliencia se constituye como «un proceso dinámico que abarca la adaptación positiva dentro del contexto de una adversidad significativa» (LUTHAR, CICHETTI Y BECKER. Citado por BECOÑA, E. 2006. p. 127). También es entendida como «la capacidad de una persona de sobreponerse a la adversidad, recuperarse y salir fortalecido de ella, permitiendo desarrollar competencias sociales, académicas y vocacionales, pese a estar expuesto a situaciones de estrés y dificultad grave» (GROTBERG. 1995. Citado por SURIÁ, GARCÍA y ORTIGOSA. 2015. p. 36). Fue importante observar este componente en las entrevistas realizadas y los acercamientos con los participantes, debido a la relevancia que tiene para una persona en situación de discapacidad, el hecho de 'adaptarse' a una sociedad que no es incluyente e ir sobreponiéndose a las experiencias que han afectado su integridad y dignidad.

enfrentaron al momento de tomar decisiones importantes como escoger su carrera profesional, en la medida en que para ellos(as) esa decisión implicó pensar en todas las barreras físicas y sociales a las que se iban a enfrentar, el respaldo de sus familias, su movilidad diaria hasta el campus universitario, la relación con sus compañeros y profesores, los resultados académicos que se reflejarían en sus notas y en el cumplimiento completo del plan de estudios respectivo. Lo anterior se evidencia con relatos como los siguientes:

“La verdad me preocupaba el tener que estudiar en una universidad como la UIS, donde el campus es grande, donde siempre iba a haber problemas de desplazamiento” (Participante E6)

“Para mí entrar a la UIS era una cosa muy significativa como persona, por una serie de factores, como que por ejemplo todos mis amigos conocidos estaban estudiando allí, yo los veía a todos como muy unidos y yo decía, ¡ay!, que chévere estar en la UIS” (Participante E7)

“Aparte de toda la formación académica, fue un entrenamiento personal, un entrenamiento físico en el que yo me retaba todos los días y eso me hizo ser muy exigente con lo que soy y con lo que hago en mi trabajo diario” (Participante E7)

“Yo no pedía que me regalaran nota, sino que tuvieran compasión por la discapacidad que yo tengo, no más” (Participante E1)

“Además uno entiende que es a distancia, además en una universidad usted tiene que mirar también de qué manera supe eso (refiriéndose a la forma en que los docentes manejaban las asignaturas)” (Participante E3)

“Uno busca proyectarse laboralmente para subir un poco de nivel, mi enfoque es estar dando clases en universidad, quiero llegar a ese nivel” (Participante E2)

El lenguaje no verbal de los participantes, transmitía confianza y seguridad en la comunicación y formas de expresión. Sin embargo, fue difícil abordar a uno de los participantes, debido a que sus respuestas se constituían en su mayoría,

por un 'sí' o un 'no'; aunque, en la medida en que se realizó la conversación y se iban proponiendo diversas preguntas, el participante fue compartiendo sus experiencias y apreciaciones. Es necesario aclarar que tuvo una buena actitud al disponerse a la entrevista, a los diálogos por medios electrónicos y al espacio de su hogar, pero se considera que pudo ir más allá en sus respuestas, mejorando su comunicación e interacción.

Los egresados se mantuvieron dispuestos al diálogo, mostraron interés por la investigación y por los alcances que pueden tener sus propuestas de mejoramiento, para con los estudiantes y egresados de la UIS en situación de discapacidad; además, mostraron apoyo al proceso que la universidad adelante, en caso de aplicar acciones que contribuyan a generar cambios estructurales para ésta población, a partir de los aportes desde sus experiencias de vida y habilidades profesionales. La mayoría de ellos no tuvo inconvenientes en contar sus relatos, algunos fueron más expresivos (movimientos, gestos, sentimientos) y extensivos con la duración de las entrevistas que otros, al narrar sus historias académicas, laborales, familiares o personales.

Se considera que las personas entrevistadas, han sido resilientes respecto a las experiencias negativas y positivas que han vivido en diferentes escenarios. Lo anterior, se identifica porque las personas resilientes son socialmente competentes, toman decisiones, establecen metas y satisfacen sus necesidades básicas de afecto, relación y respeto²¹³. En esta investigación, los participantes han logrado llevar a cabo las metas profesionales que se han trazado y a pesar de los impedimentos para ingresar al mercado laboral, han persistido en seguir postulándose a diferentes empleos, capacitándose académicamente, propiciando todo tipo de estrategias para obtener sus propios ingresos, ejerciendo laboralmente y desarrollando al máximo sus capacidades en todos los espacios de interacción.

²¹³ SURIÁ, Raquel.; GARCÍA, José y ORTIGOSA, Juan. Perfiles resilientes y su relación con las habilidades sociales en personas con discapacidad motora. En: Psicología conductual. 2015. Vol. 23, nº 1.

Han prevalecido, han sido fuertes y han triunfado por encima de las adversidades²¹⁴, eso significa ser resiliente y capaz de avanzar en medio de una sociedad que no ve más allá de las apariencias y donde la equidad se percibe distante en la realidad.

Enfrentarse a una situación con unas limitaciones es un choque psicológico bastante grande al que uno tiene que enfrentarse. Una característica de los discapacitados es que asumen bien los retos, yo desde mi trabajo siempre he tratado de dar lo mejor de mí (...), mejor dicho, me quiero superar y quiero superar las expectativas que las personas tienen de mí (Participante E4).

²¹⁴ SALGADO, Ana. Métodos e instrumentos para medir la resiliencia: una alternativa peruana. En: Liberabit. Octubre, 2005. Vol. 11, n°11.

Eje 2: Acciones de la UIS (Ver Tabla 6)

Este eje contiene las acciones que la UIS realiza con sus estudiantes y egresados en situación de discapacidad; para esto, se incluyen las categorías acciones positivas y acciones negativas, en las que se evidencian las percepciones que tienen los participantes sobre los seguimientos y apoyos de los programas instituidos por la universidad; así como los apoyos con los que contribuye la dependencia de Bienestar Universitario a los estudiantes y la falta de acciones por parte de la institución, desde el departamento de Relaciones Exteriores, para facilitar la vinculación laboral de sus egresados en situación de discapacidad.

Tabla 6. Acciones de la UIS para con sus estudiantes y egresados en situación de discapacidad

EJES	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	ATRIBUTOS	DESCRIPTORES
ACCIONES DE LA UIS	ACCIONES POSITIVAS	Estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> - Programas de apoyo y seguimiento - Políticas inclusivas - Estrategias de vinculación con la academia y el contexto laboral 	<ul style="list-style-type: none"> - “Eso de PIEDS, eso está bien, pero y ¿qué?” (E3) - “Yo tenía comedores, residencias, apoyo psicológico, moral, todo eso” (E1) - “Pues el PIEDS llegó a mí cuando iba de séptimo/octavo” (E5)
	ACCIONES NEGATIVAS	Estudiantes Egresados	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones que no ha emprendido la UIS con estudiantes y egresados 	<ul style="list-style-type: none"> - “La escuela como tal, voluntad, todos los profesores estuvieron, así no supieran de inclusión educativa” (E2) - “Pero habían bastantes baches y cosas... Sí, hay que hacer muchas cosas” (E2) - “Malas edificaciones, ha ido mejorando, pero si en algún momento llego a ser muy complicado el acceso” (E6) - “...pero que yo diga la universidad ha estado abierta, nada, para nada” (E7)

Categoría 1: Acciones positivas

“Me acerqué a Bienestar Universitario, hablé con fisioterapia (...) me asistieron con terapia para mejorar mi condición física”

En cuanto al seguimiento que proporcionó la UIS a los egresados entrevistados en su rol como *estudiantes*, se encontró en los aspectos positivos, que a lo largo de su proceso académico hubo un respaldo significativo por parte de Bienestar Universitario, puesto que a partir de los programas que allí se ofrecen, el participante E2 recibió apoyo en su rehabilitación física, comentando que:

Después de ese primer semestre me acerqué a bienestar universitario y allá me proporcionaron, odontología, y allá como pude me metí, hablé con fisioterapia, para mejorar mi condición física y mejorar en algunas cosas, pues que se requieren para el uso de la silla, el manejo, relajación (Participante E2).

Lo anterior, es reafirmado por el egresado E1 al relatar lo siguiente: “pues apoyo sí, de bienestar, de bienestar sobre todo. El apoyo era, por ejemplo yo tenía comedores, residencias. Esto...apoyo psicológico, moral, todo eso”; no obstante, el participante E1, sostiene que “faltó más cobertura”, porque considera que Bienestar Universitario y en general la universidad, debió apoyarle aún más en su situación académica con las asignaturas y su proyecto de grado.

“Las ganas que yo tenía de entrar a la escuela de filosofía, pudieron más que todo lo que me pasó posteriormente”

El participante E2, adquirió la discapacidad siendo estudiante, tiempo después de haber ingresado a la universidad; y a causa de esto, tuvo que dirigirse a su escuela para manifestar su decisión de retomar sus estudios, buscando apoyo de las diferentes dependencias de la universidad, debido a que su situación requería especial atención. En este punto, se resaltan aspectos positivos de la

universidad, como la respuesta que dio el Consejo de Escuela al aprobar el retorno de esta persona la institución, facilitando a su vez, que el egresado E2 contara con “la adecuación de uno de los salones para que no tuviera solamente un salón, porque estaba complicada la cuestión para que tuviera clases ahí con una rampa”.

Los apoyos recibidos por parte de la universidad, realmente fueron significativos para uno de los participantes (E2), debido a la facilidad de acceso a terapias físicas que facilitaron su movilidad y el manejo de su silla de ruedas, además de la oportunidad que su escuela le brindó para reintegrarse de nuevo a sus estudios de pregrado, después del accidente que ocasionó su discapacidad. Lo anterior se justifica porque para el egresado E2, volver a la universidad significó tomar una decisión compleja por sus condiciones de salud y los cambios que requería para poder ‘acoplarse’ a un nuevo estilo de vida. Para los demás participantes, no hubo ningún tipo de apoyo y si lo tuvieron, como en el caso del egresado E1, actualmente concluyen que ese respaldo, también debió estar direccionado por la interdisciplinariedad, el trabajo en equipo entre docentes, estudiantes, unidades académico-administrativas y el elemento principal, la educación inclusiva.

Categoría 2: Acciones negativas

“En la UIS toqué puertas para hacer la especialización en educación superior, pero se reservaron el derecho de admisión porque no me ofrecían un espacio en primera planta”

Como aspectos negativos, se descubrió que los servicios recibidos por los egresados mientras eran *estudiantes*, no llegaron a ellos por intermedio o por parte del programa PIESD, debido a que no existía todavía. Por ejemplo, en el caso del participante E1, durante su proceso de formación académica el

programa estaba emergiendo, al expresar que, “PIEDS no se había estacionado aún”. Según el relato del egresado E2, PIEDS lo contactó cuando ya había egresado, en ese momento se enteró de la existencia de dicho programa, “sí me llamaron en algún momento de PIEDS, pero yo ya me había graduado. Me tenían en una base de datos, pero estaba como desactualizada o algo así, porque yo ya no era estudiante”. Es aquí donde se evidencia la necesidad de realizar un seguimiento desde el momento en que ingresa el estudiante en situación de discapacidad a la universidad, puesto que ninguno de los entrevistados fue contactado por alguna base de datos específica y/o actualizada.

Por parte de la universidad, en ningún momento hubo un acompañamiento a la egresada E6, quien estudió Artes Plásticas y requería llevar implementos para el desarrollo de sus clases (tablas, bultos de arcilla, de arena, cemento), situación que complicaba su movilidad dentro del campus universitario. Ella expresa, “afortunadamente siempre habían personas que ayudaban, los compañeros de universidad”; por eventos como estos, la participante manifestó, “me preocupaba el tener que estudiar en una universidad como la UIS (...), donde siempre iba a haber problemas de desplazamiento”. Fue realmente un infortunio, que ésta egresada tuviera que pasar por este tipo de adversidades en su proceso de pregrado y que tampoco hubiera contado con el respaldo de sus docentes, su escuela o el programa de formación a distancia (IPRED), entendido como un caso que requiere inclusión e intervenciones diferenciales.

Los inicios de la estrategia PIEDS llegaron a la egresada E5 cuando cursaba su séptimo/octavo semestre, ella relata lo siguiente:

Pues yo llego a PIEDS por ella, por Sol Lucero*, que me convoca, que habla conmigo, me hace las mismas preguntas que ustedes me están haciendo y yo

* Egresada UIS y la persona que suministró los contactos telefónicos de los participantes al equipo investigador, tal como se explicó en la fase metodológica del proceso de investigación.

le contesté, en su momento, todo lo que había y lo que no había en la escuela, en los edificios, que han pasado casi 10 años en obras y sigue sin haber, entonces pues nada, por ella llego a PIESD, por nosotros mismos no hay mucha unidad, dicho de paso, había mucha comunidad con discapacidad cuando yo era estudiante, dentro de la Universidad Industrial, pero la verdad que no nos habíamos unido y no habíamos hecho nada...yo en ese momento tenía un poco más de movilidad, (...) pero ¿qué pasaba con la gente invidente o la gente en silla de ruedas?, ellos no podían acceder a ningún espacio como esos. Nos convocamos y formamos PIESD, había una infinidad de personas con discapacidad y estábamos en la UIS, pero estábamos desperdigados, no estábamos congregados, no sabíamos que existíamos todos (Participante E5).

Para reforzar la labor de los programas para los universitarios en situación de discapacidad, se deben crear equipos de trabajo interdisciplinarios en los que estén incluidos estos estudiantes, jugando un papel activo en cada uno de los planes que se ejecuten desde la universidad; partiendo de la participación activa en la que el alumno es protagonista de su propio proyecto educativo y/o programa de integración²¹⁵. No solo se trata de registrar a un estudiante en un programa determinado, es indispensable a su vez, identificar las necesidades educativas e individuales que requiere cada uno, debido a que el alumno ingresa con determinados niveles de desventaja respecto a sus demás compañeros sin discapacidad y sería un apoyo vital para el estudiante, saber que cuenta con un equipo y programa de apoyo que ofrecerá acompañamiento en su transcurso por la vida universitaria.

A partir de lo anterior, se deduce que los programas ofrecidos por la UIS a los estudiantes en situación de discapacidad, deben tener una visión holística, en donde se piense en el estudiante como un todo y no de manera fraccionada, visibilizando su reconocimiento a toda la comunidad que está inmersa en la universidad. Tal como lo dice la egresada E5, “además de implementar infraestructura inclusiva, deberíamos implementar mentalidad inclusiva,

²¹⁵ VILLA, Nuria y ARNAU, M^a Soledad. Las personas con discapacidad en la universidad. En: Antena de Telecomunicación. Septiembre, 2009.

deberíamos decirle a todos, al personal administrativo, a las secretarías, a los aseadores, a todo el personal académico, a los estudiantes, a los profesores”.

“¿Por qué no se crean políticas de inclusión en la UIS?”

La subcategoría *egresados*, está caracterizada por los aspectos negativos concernientes a la relación egresado/universidad, debido a que ésta no ha proporcionado un seguimiento a estos profesionales, específicamente los egresados en situación de discapacidad. El participante E1 narra que el seguimiento “fue nulo”, puesto que él se sintió sin apoyo por parte de la universidad al egresar, y al igual que la informante E5, consideran que la UIS tiene variadas y numerosas conexiones con las que se podría gestionar empleo para sus egresados en situación de discapacidad. En este punto, ella cuestiona lo siguiente: “...así como hay auxilias para estudiantes, ¿por qué no crean auxilias para egresados?, si podemos hacer incluso un mejor trabajo, porque estamos un poco más libres de materias y asignaturas”. Asimismo, el participante E1 se pregunta ¿por qué la UIS no hace conexiones con las empresas que favorezcan la integración laboral de sus egresados en situación de discapacidad?

Si bien es cierto, tal como lo expresa el egresado E2, “la universidad no debe hacerse responsable de esto, pero debe tener en cuenta y apoyar a la comunidad, nosotros somos producto de sus procesos y nosotros pues con cierta ética llegamos a hacer cambios y mejoras de nuestro entorno”. Desde una perspectiva ética y alusiva a la Responsabilidad Social Universitaria (RSU), de la que se ha hablado anteriormente, se debe hacer énfasis en la práctica de estrategias integradoras que involucren a la comunidad y al sector empresarial con la universidad, promoviendo la comunicación entre éstos, con el fin de contribuir al mejoramiento en la calidad de vida de las personas que están involucradas, tanto interna como externamente, con el campus universitario²¹⁶.

²¹⁶ AGUIRRE, René.; PELEKAIS, Cira y PAZ, Annherys. Responsabilidad social: compromiso u obligación universitaria. En: Telos. Enero-abril, 2012. Vol. 14, N°. 1.

No se debe desconocer que la UIS cuenta actualmente con una bolsa de empleo para sus egresados, dirigida por el departamento de Relaciones Exteriores. Respecto a esa estrategia, el egresado E2 expresa que se registró en el portal web que tiene la universidad y se encontró con que había un ítem que detalla si la persona tiene o no una discapacidad, “yo dije, esto es inclusión”; pero, inmediatamente reflexiona diciendo:

Tú crees que alguna empresa, de todas las que buscan a la UIS, ¿tienen en cuenta eso?, yo estando ahí, con mis tópicos de discapacidad física, con una preparación pues profesional idónea para ocupar cargos que tal vez ellos lo requieran, tal vez no les interesa, no...más bien dejemos la cosa ahí como en stand by (sic), la inclusión laboral es un tema.... (Participante E2).

En el Informe Mundial sobre Discapacidad, se documenta que a nivel mundial, las personas con discapacidad en edad de trabajar registran tasas de empleo considerablemente menores y tasas de desempleo muchísimo más altas que las personas sin discapacidad; situación que está enmarcada por factores sociales de discriminación, como por ejemplo, los empleadores que todavía piensan que las personas en situación de discapacidad no están calificadas o no son productivas²¹⁷. Realidad que afecta directamente a los egresados, llevándolos a experimentar reiteradamente, sucesos de discriminación y exclusión en las empresas o lugares de trabajo.

²¹⁷ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. Informe Mundial sobre la Discapacidad. Suiza: Organización Mundial de la Salud, 2011.

Eje 3: Propuestas de los egresados (Ver Tabla 7)

Este eje presenta los aportes de los participantes, desde sus experiencias vividas en lo académico y laboral, con el objetivo de contribuir al mejoramiento y/o reconstrucción de los programas y acciones que emprende la universidad. Están contenidas las categorías: Programa PIESD e integración laboral; la primera haciendo alusión al trabajo realizado con los estudiantes y la segunda, con los egresados.

Tabla 7. Propuestas de los egresados

EJES	CATEGORÍAS	SUBCATEGORIA	ATRIBUTOS	DESCRIPTORES
PROPUESTAS DE LOS EGRESADOS	PIESD	Educación inclusiva	<ul style="list-style-type: none"> - Seguimiento psicosocial y académico - Intervención Bienestar Universitario - Acompañamiento desde los primeros niveles - Identificación de habilidades - Garantizar el acceso a escenarios artísticos y deportivos - Vinculación de la comunidad universitaria 	<ul style="list-style-type: none"> - “Hay que mejorar eso, esa parte virtual de la UIS, es decir, cuando sea en plataformas, tiene que ser en plataformas HTML, para que las personas invidentes puedan ingresar” (E3). - “Realizar un estudio serio de lo que requieren las personas con sus diferentes discapacidades para poder estar en esa universidad” (E3) - “Que cuando uno ingresa a la universidad al docente se le informe quién tiene una discapacidad y quién no” (E6) - “El hecho de que las escuelas sepan las materias que está viendo un estudiante, por ejemplo con limitación física, para que siempre vea la clase en un primer piso, en un salón accesible” (E7) - “El trabajo de bienestar podría enfocarse en mejorar las políticas de la universidad” (E4)
	PROGRAMA DE EGRESADOS	Integración laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones de la dependencia de Relaciones Exteriores - Vinculación de la comunidad universitaria - Asignación de personal por habilidades - Garantías para competir equitativamente - Evaluación de competencias - Acompañamiento de Integración laboral desde programas como la bolsa de empleo 	<ul style="list-style-type: none"> - “Tratando de vincular a las empresas para que le den a uno la oportunidad a uno de estudiar en lo que ejerció” (E1) - “Tener empresas como pasantías, que podamos demostrar qué tan buenos somos” (E5) - “Que no sea porque es discapacitado” (E7) - “Que haya apoyos, no tan sólo de la universidad, sino de empresas de afuera” (E1) - “Se necesita hacer la discriminación de la población en datos, así digan que es discriminatorio” (E2)

Las dos categorías anteriores, permitieron evidenciar las acciones que ha emprendido la UIS con sus estudiantes y egresados en situación de discapacidad. Para esto, se partió de las experiencias humanas vividas por los egresados entrevistados, respecto a la realización de sus estudios de pregrado en la institución y las relaciones humanas en los diferentes ámbitos de interacción con otros. Los relatos fueron necesarios para poder comprender e interpretar las experiencias que este grupo de personas ha vivido en diversas etapas de su desarrollo; y por consiguiente, se dio paso a analizar las acciones que ha realizado la UIS, como parte de la Responsabilidad Social Universitaria (RSU), así como las falencias que se han convertido en un aspecto negativo para facilitar la inclusión de la población en situación de discapacidad, como parte de la comunidad universitaria.

En esta categoría, se exponen cada una de las propuestas de los egresados en situación de discapacidad, con el propósito de presentar a la institución una serie de mejoras que promueven la inclusión de sus estudiantes y egresados en situación de discapacidad. Solo la persona que ha experimentado la falta de acciones que perpetúan la inequidad, la injusticia y exclusión, tiene las facultades para saber qué es lo que necesita, con el fin de aportar al cambio y mejorar la calidad de vida de quienes experimentan a diario, su misma situación laboral y/o académica. Por otra parte, se incluyen las propuestas de la Trabajadora Social encargada del funcionamiento del programa PIESD, debido a la importancia que tiene la inclusión desde el proceso de pregrado y la importancia de incorporar otra perspectiva, desde lo institucional.

APORTES PARA TRANSFORMAR LA REALIDAD

“Apoyar, pienso que debería convocar, hacer convenios, mirar focos de entidades que puedan proporcionar una vinculación laboral para las personas con discapacidad”

Egresado UIS – Ingeniero Metalúrgico

4.1 PROPUESTA DE MEJORAMIENTO

La propuesta se presenta a continuación, a través de ejes temáticos, divididos por cada categoría:

4.1.1 Estudiantes

La categoría incluye los planteamientos de cada egresado, que aportan al proceso de pregrado de los estudiantes en situación de discapacidad que ingresan a la UIS. Lo anterior, es propuesto por los participantes, a partir de sus experiencias vividas como estudiantes y relacionado con las acciones socialmente responsables que debe emprender la universidad.

- *Procesos de sensibilización:* Es necesario tener claridad sobre la importancia de generar procesos de sensibilización en la comunidad universitaria, incluyendo a los estudiantes, docentes, personal administrativo y operativo. De ninguna manera, resulta productivo el hecho de ‘separar’ a los estudiantes en situación de discapacidad, del resto de la población que integra la institución, porque es ahí donde permanece la discriminación y aumentan los imaginarios o conceptos equivocados que la sociedad tradicionalmente ha mantenido sobre éste grupo de personas. Todos los estudiantes tienen el derecho a ser tratados en igualdad de condiciones, sin distinciones relacionadas con las cualidades físicas y sensoriales; así como es responsabilidad de la universidad, mantener en armonía las relaciones humanas que se dan entre los alumnos y las personas que acompañan su proceso académico.

Para el participante E3, antes de crear programas, se debe empezar por la base del proceso, la sensibilización. Cabe preguntarse a quién le corresponde trabajar por eliminar conceptos tradicionalistas y las acciones negativas que afectan la dignidad de las personas en situación de discapacidad; y así mismo, cabe responder que si todos los seres humanos tienen derechos, entonces “existe una obligación colectiva de proveer a todas las personas del mundo con aquello que necesitan”; por tanto, a todos los individuos les corresponde el deber y “la humanidad tiene una obligación colectiva de encontrar formas de vivir y cooperar conjuntamente para que todos los seres humanos puedan llevar vidas decentes”²¹⁸.

La Trabajadora Social del programa PIESD*, propone cuatro puntos clave, que pueden llegar a fortalecer la iniciativa de Bienestar Universitario y facilitar los procesos de sensibilización, respecto a la discapacidad:

1. Los procesos en ‘doble vía’: La Trabajadora Social ha percibido que se presentan diversas resistencias para tratar la temática de discapacidad en la universidad y es por esto que el accionar para cambiar esta realidad se basa en la corresponsabilidad de dos sujetos:
 - A. Los docentes, asumiendo procesos pedagógicos distintos, flexibilizando el ejercicio de la academia, que en diversas ocasiones está anclado a procedimientos rigurosos que tienen una tendencia de estandarizar las formas de evaluar y de direccionar una clase, sin tener en cuenta que para los estudiantes en situación de discapacidad, su condición física o sensorial demanda mayores esfuerzos, comparado con una persona que no tiene discapacidad.
 - B. Los estudiantes, que deben comunicar lo que les sucede en el aula de clase, si requieren una tutoría, el apoyo de alguien o su inconformidad respecto a algo o alguien.

²¹⁸ NUSSBAUM, Martha. Op. Cit. p. 279

* NEVADO, Karen. Bienestar Universitario de la Universidad Industrial de Santander. Entrevista, 2015.

2. Aceptar que la discapacidad es una condición universal: La profesional, desde su experiencia, considera que la discapacidad es multicausal y que por tanto, no debe estar anclada netamente al aspecto genético. En consecuencia, se debe asumir esa realidad, al comprender que cualquier persona puede adquirir una discapacidad desarrollando actividades cotidianas en espacios de ocio, recreativos, laborales, académicos, etc.
3. Asumir el trabajo colaborativo: No se trata que solo una persona dirija el programa PIESD, es indispensable que las demás unidades académicas y administrativas materialicen procesos como por ejemplo: las actualizaciones docentes respecto a lo pedagógico y metodológico, en el trato a los estudiantes en situación de discapacidad, el seguimiento que debe hacerse después de haber sido admitido a la profesión que cada persona escogió y la accesibilidad relacionada con lo arquitectónico. Es decir, la integración de los procesos académicos y administrativos que propicien la educación inclusiva en la UIS, para con sus estudiantes en situación de discapacidad.
4. Inclusión educativa para las prácticas y metodologías de enseñanza diferentes: La profesional considera que sin perder de vista la calidad académica de la UIS, la universidad debe estar dispuesta a asumir cambios en las formas de enseñanza para con los estudiantes en situación de discapacidad, entendiendo que hay formas de generar el mismo resultado, sin perder de vista el procedimiento diferencial con el que se evalúa al alumno.

Si la comunidad universitaria se sensibiliza respecto a la discapacidad, existirá realmente un trabajo conjunto con todos los niveles organizacionales que integran la institución. “En lugar de aislar el segmento de las personas con discapacidad, como si pertenecieran a otra especie (inferior), se debe insistir en que tienen igual derecho a los medios para llevar una buena vida”²¹⁹; lo anterior, se estima porque cuando la sociedad observa que una persona es

²¹⁹ *Ibíd.*, p. 195

situación de discapacidad, “realiza una acción perfectamente normal dentro de una vida humana, los ‘normales’ acostumbran a expresar sorpresa, como si estuvieran diciendo: ¡Fíjate! En algunos aspectos eres igual que un ser humano”²²⁰.

Es indispensable que TODOS comprendan que la población en situación de discapacidad también debe ser incluida en los campus universitarios de educación superior, dejando de lado, acciones y actitudes que se alejan del modelo social de la discapacidad; así como de la visión de diversidad funcional. Todos los seres humanos son capaces de ser y hacer, pero si no se percibe al otro como ‘capaz’, será complejo hablar de verdadera inclusión educativa.

- *Potenciar las capacidades de cada estudiante:*

La capacidad proporciona un punto de vista que permite valorar las condiciones sociales, políticas y económicas que viven las personas en sociedad. La ausencia o el deterioro de la capacidad individual, es una muestra fehaciente de desigualdad, ausencia de bienestar y una precaria calidad de vida en la sociedad²²¹.

Los egresados han propuesto la necesidad de potenciar las capacidades de los estudiantes en el proceso de pregrado, con el fin de estar preparado para competir laboralmente por un empleo y con personas que no poseen una discapacidad. El egresado E7, evidencia desde esta perspectiva la importancia de percibirse capaz de hacer aquello que se ha propuesto como profesional, debido a que no se trata de argumentar excusas por tener una discapacidad; es ahí donde resalta la importancia de la universidad en éste proceso.

Ese personaje (el estudiante en situación de discapacidad), tiene que estar conectado también a un grupo de pares, no sé, un grupo de investigación, un

²²⁰ GOFFMAN, Erving. 1963. Citado por NUSSBAUM, Martha. Op. Cit. p. 195.

²²¹ URQUIJO, Martín. Op. Cit. p. 51.

grupo que lo sostenga, porque solo... Es decir, que la universidad lo vincule desde el principio a un grupo de pares, siendo estudiante, lo que el grupo de pares puede hacer es que él también se entrene en la parte social, en la socialización de sus ideas, de ese lenguaje académico y profesional y que le den las oportunidades de mostrarse, que es importante, porque yo puedo ser Trabajador Social, y hacer este recorrido: mi casa, UIS, salgo de clase, mi casa y yo cumplí con todo mi proceso académico; pero si yo no tuve la oportunidad de estar en el grupo de teatro, en el grupo de danza, ¿cómo voy a saber que soy capaz de socializar mis ideas profesionales y debatirlas y defenderlas si yo no he tenido ese recorrido?, ¿me hago entender? O sea, para mí los grupos de referencia son importantes dentro del proceso, pero ahí sí específico, para una persona en situación de discapacidad (Participante E7).

Una manera útil de fomentar las capacidades de los estudiantes en situación de discapacidad, se conecta directamente con un diagnóstico o análisis de las aptitudes que posee, fundamentalmente relacionado con aquello que la persona se siente capaz de hacer y ser. Lo anterior, está vinculado con: la promoción del bienestar del estudiante y la posibilidad de elegir, como elemento para impulsar la toma de decisiones.

De acuerdo a la perspectiva de Amartya Sen, la capacidad no puede ser observada directamente, porque los datos que se necesitan para medir el conjunto de capacidades son muy extensos; pero, es más viable identificar los funcionamientos o los logros alcanzados²²². La atención primeramente se debe enfocar en percibir el logro de la persona, para luego percibir el conjunto de logros que alcanza; por consiguiente, la universidad debe facilitar que el estudiante en situación de discapacidad pueda obtener ese conjunto de logros, que le llevarán a tener la capacidad de participación, autodeterminación, independencia, libertad, etc.

“Si los funcionamientos alcanzados constituyen el bienestar de una persona, entonces la capacidad para alcanzar funcionamientos (todas las combinaciones

²²² *Ibíd.*, p. 60

alternativas de funcionamientos que una persona puede elegir), constituirá la libertad de esa persona y sus oportunidades reales para obtener bien-estar”²²³. Se promueve el bienestar del alumno en situación de discapacidad, cuando puede funcionar en el entorno en que se encuentra y puede disfrutar de la libertad real, que representa “la capacidad de conseguir varias combinaciones alternativas de funcionamientos”²²⁴; y a partir de la cual, se desprenden las apreciaciones de Sen en el enfoque de las capacidades.

Si se impulsa la libertad de elegir, la población en situación de discapacidad que integra la comunidad universitaria, tendrá mejor calidad de vida y se favorecerá su bienestar²²⁵, a través de la libertad de actuar libremente y de poder elegir²²⁶. Es indispensable que el alumno tenga diferentes opciones para escoger los grupos que quiera integrar, las personas con las que se quiera relacionar y la libertad para optar por la participación en los diferentes espacios. Por tanto, el proceso de pregrado no solo debe convertirse en tomar las clases de un pensum establecido, entendiendo que para todos los estudiantes, y fundamentalmente para los que poseen una discapacidad, se convierte en una necesidad contar con grupos de apoyo y potenciar las capacidades, como punto de partida para permanecer en la universidad y sentirse capaz de desarrollar ese conjunto de funcionamientos en otros ámbitos, como por ejemplo, en un sitio de trabajo.

Yo estuve en cuarto semestre a punto de decir no más, chao (sic) me voy (de la universidad), y fue mi grupo de apoyo en el que yo estaba (la pastoral), los que me dijeron ¿cómo?, respire, tranquilo. Es decir, ese personaje tiene que estar conectado también a un grupo de pares, no sé, un grupo de investigación... un grupo que lo sostenga (Participante E7).

La búsqueda de otras alternativas, por parte de los estudiantes, solo puede estar determinada por ellos(as) mismos(as); sin embargo, la universidad como

²²³ SEN, Amartya. Nuevo examen de la desigualdad. Op. Cit. p. 54

²²⁴ SEN, Amartya. 1992. Citado por URQUIJO, Martín. Op. Cit. p. 71

²²⁵ TOBOSO, Mario. y ARNAU, María. Op. Cit.

²²⁶ SEN, Amartya. Nuevo examen de la desigualdad. Op. Cit. p. 65

integrante del proceso de formación académica y desde la perspectiva de acciones socialmente responsables, debe respaldar a sus alumnos en situación de discapacidad, en aquellos “casos que suponen para la persona una situación de desventaja en el ámbito de la participación en la vida social, que dificultan o impiden la consecución efectiva de sus propios planes de vida en condiciones de igualdad de oportunidades con el resto de los individuos”²²⁷. No se trata de ofrecer apoyos mediáticos o fragmentados, se trata de ofrecer garantías de equidad, reconociendo la diversidad funcional.

- *Infraestructura inclusiva*: Para los egresados, la falta de adecuación en la infraestructura de la universidad fue un limitante y sigue siendo una barrera clara para el acceso completo al campus universitario, tal como lo relata el participante E4:

Hace falta mucho en la universidad, el edificio más supuestamente tecnológico y actualizado que es el edificio más inteligente de toda la UIS, el CENTIC*, no tiene una rampa de acceso...Yo no conozco la escuela de geología desde que entré a trabajar. Porque queda en el tercer piso y yo no puedo acceder a eso, la única vez que fui, pues me subieron tres personas, porque tenía que hacer un curso, pero obviamente, solo hablando de infraestructura, no está preparada para atender a PSD y las rampas que hay no son las adecuadas (Participante E4).

Para el egresado E2, las barreras arquitectónicas que tiene la universidad, limitaron la continuidad de su proceso de formación para realizar su especialización, él comenta:

En la UIS toqué puertas para hacer la especialización en educación superior, pero se reservaron el derecho de admisión porque no me ofrecían un espacio en primera planta, tenía que subir dos pisos y el edificio administrativo no estaba adaptado (Participante E2).

²²⁷ TOBOSO, Mario. y ARNAU, María. Op. Cit. p. 93

* Centro de Tecnologías de la Información y la Comunicación. Ubicado en el campus principal.

Es clara la necesidad que tiene la UIS de adecuar su planta física, como uno de los pasos para convertirse en una universidad incluyente con la población en situación de discapacidad; pues, tal como lo manifiestan los participantes, el campus no tiene senderos para personas con baja visión, ni con la señalización adecuada para que no se pierdan o tropiecen, no cuenta con espacios idóneos para que las personas con silla de ruedas o bastón se movilicen fácilmente; y tampoco está provisto con salones suficientes para que los estudiantes y profesores en situación de discapacidad tomen o puedan dictar sus clases.

Tal como se evidenció en el Eje 1, con las experiencias académicas de los egresados, se pudo demostrar que prácticamente todos enfrentaron caídas, resbalones y retrasos en la llegada a las aulas respectivas, hasta tener que ser alzados por sus compañeros de clase para poder asistir a las diferentes asignaturas. Estas situaciones fueron causadas por las barreras arquitectónicas que encontraban en su camino y que impedían un acceso inclusivo, a los diversos espacios de la universidad.

Para la Trabajadora Social de PIESD, el proceso de eliminación de las barreras arquitectónicas, lo asume una unidad administrativa de la UIS llamada División de Planta Física*, a través de proyectos que generen los cambios requeridos en el campus universitario. Por tanto, la profesional manifiesta que en este aspecto, no está a su alcance gestionar este tipo de procedimientos dentro de la institución.

En términos generales, la sociedad ha denigrado las competencias de la población en situación de discapacidad y las contribuciones que pueden

* Tiene como objeto mantener la Planta Física de la universidad en condiciones ambientales y de seguridad que permitan el correcto desarrollo de las actividades académicas, de investigación, de extensión y administrativas. Tiene como visión, que en el año 2018, la universidad facilite a toda la población el acceso a sus instalaciones, implementando estrategias de actualización en la infraestructura física, dando cumplimiento a los requisitos legales e institucionales. UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. División de Planta Física.[En Línea] <http://www.uis.edu.co/webUIS/es/administracion/plantaFisica/presentacion.jsp> [Citado en 14 de diciembre de 2015]

realizar. Nussbaum, explica que por el elevado coste de apoyar plenamente esas capacidades, se hace más fácil negar que a éste grupo de personas pueden alcanzar un elevado nivel de funcionamiento; por tal razón, se empiezan a usar términos que sugieren el carácter inevitable y ‘natural’ de las discapacidades, ocultando el rechazo existente al momento de invertir dinero para introducir cambios importantes en la población en situación de discapacidad²²⁸.

No hace mucho, se habría dado por sentado, que una persona con discapacidad visual o auditiva, no podía recibir una educación superior o participar en la vida pública, o que una persona que usa silla de ruedas no podía practicar deportes o realizar un amplio espectro de trabajos. De este modo, parecía posible evitar los elevados costes de rediseñar los espacios públicos para adecuarlos a las personas con discapacidad²²⁹.

Los estudiantes en situación de discapacidad tienen el derecho a ingresar a todos los espacios de la universidad; por tanto, resulta necesario implementar acciones prácticas y de inversión, que faciliten el acceso por los diferentes senderos de la institución. En la medida en que la UIS aumenta su cobertura y se centra en sus proyectos de investigación, de extensión y su Plan de Desarrollo Institucional 2008-2018 (mencionado en el marco legal); debe destinar un presupuesto para los cambios requeridos en aspectos como: la señalización, la implementación de rampas, las vías de circulación peatonal, la adecuación de baños y los demás medios que permitan el acceso seguro y equitativo.

Las propuestas mencionadas, se fundamentan en la necesidad de incorporar en la UIS, educación inclusiva de calidad y basada en los derechos de la población en situación de discapacidad que ha accedido a la educación superior. Se recalcan las acciones realizadas desde el Bienestar Universitario, algunas escuelas de la institución (descritas en la categoría *acciones positivas*)

²²⁸ NUSSBAUM, Martha. Op. Cit. p. 193

²²⁹ *Ibíd.*, p. 193

y las diferentes intenciones que destacan el interés por generar inclusión en el ámbito educativo.

Sin embargo, la universidad debe reconocer sus falencias, respecto a la deficiente implementación de acciones socialmente responsables que deben promover el reconocimiento y la dignificación de sus estudiantes en situación de discapacidad, impulsar la independencia por medio de las propuestas mencionadas, ofrecer diversas alternativas para que se integren socialmente con sus pares, sus docentes, los profesionales de apoyo, etc. Además, de fomentar el interés de los bachilleres en situación de discapacidad para acceder a la educación superior, porque habitualmente sucede lo que relata la egresada (E6): “ahí hay gente y hay diferentes grados de discapacidad, simplemente está tan impedida que ni siquiera se le mide teniendo la capacidad intelectual de estudiar. Piensan que van a sufrir y prefieren no hacerlo”; así mismo, se debe evidenciar que solo nueve estudiantes se encuentran adscritos al programa PIESD, lo cual indica que la población en situación de discapacidad no está accediendo a la universidad o no se vincula al programa, situación que genera a su vez, otra problemática.

4.1.2 Egresados

Los egresados plantean en ésta categoría, diversas alternativas de solución para facilitar la integración laboral de profesionales egresados de la UIS, en situación de discapacidad. Se resalta a su vez, la relación que tienen estas propuestas, con la Responsabilidad Social Universitaria de la institución para con la comunidad universitaria y su relación con las experiencias laborales, académicas y personales de los participantes.

- *Bolsa de empleo como ‘trampolín’*: Todos los egresados están de acuerdo con la bolsa de empleo que ha implementado la UIS en los últimos años y a partir de esta acción, opinan lo siguiente:

Para la egresada E6, la bolsa de empleo debe tener una distinción, entre: las personas con discapacidad y las personas en situación de discapacidad, esto facilitará un aval de la universidad para certificar que durante los cinco años en los que realizó el pregrado, la persona fue funcional; además, ella comenta:

Sé que para muchas personas con discapacidad es muy incómodo que los segreguen o que los discriminen, inclusive que hagan dos tipos de listas, las personas con discapacidad y las personas que no, pero es importante en la medida que uno empieza a trabajar o te estás postulando para trabajar en una empresa y tienes una discapacidad, siempre va a haber un pero... (Participante E6).

Por otra parte, el egresado E2 expresa una opinión contraria respecto a la distinción mencionada:

¿Tú crees que alguna empresa, de todas las que buscan a la UIS, tienen en cuenta eso? (que es una persona en situación de discapacidad), yo estando ahí, con mis tópicos de discapacidad física, con una preparación profesional idónea para ocupar cargos que tal vez ellos lo requieran, tal vez no les interesa, no...más bien dejemos la cosa ahí como en stand by; la inclusión laboral es un tema... (Participante E2).

El egresado E7, considera que la persona no debe ser contratada porque posee una discapacidad; por el contrario, propone que sea percibida como una característica más de todas las que tiene el ser humano y que así mismo, que el cargo que va a ocupar sea 'normalizado', refiriéndose a eliminar la distinción discapacidad/no discapacidad. En las propuestas relacionadas con los estudiantes, el participante sugirió potenciar las capacidades del estudiante desde su proceso de pregrado; por tanto, establece la necesidad que una persona en situación de discapacidad deba competir por el cargo ofertado y cumplir los requisitos académicos y profesionales que habitualmente son exigidos. "Lo de la bolsa de empleo está bien, pero con esas condiciones, que

pase por un proceso de selección, que sepa qué es un proceso de selección, que no es porque sea discapacitado” (Participante E7).

En la medida en que se ha propuesto potenciar las capacidades de los estudiantes, cada uno(a) de ellos(as), debe estar en función de pasar por procesos de prueba, como todos las personas que desean acceder a un empleo en el mercado laboral. Si se continúa generando esa distinción, la sociedad sigue percibiendo a la población en situación de discapacidad como vulnerable y persisten las opciones laborales relacionadas con empleos que no requieren perfiles profesionales o que demanden responsabilidades que impliquen complejidad.

El egresado E7 fue crítico en este aspecto, al considerar que la integración laboral no debe estar mediada por la reducción de impuestos que se otorga a las empresas que emplean a personas con discapacidad; por tanto, estima que la estrategia de la bolsa de empleo, debe mantener un margen en sus procedimientos, con el fin de evitar la *dependencia* de los egresados en situación de discapacidad con la universidad. Está de acuerdo con facilitar la experiencia, y una de las formas es dando paso a la potenciación de las capacidades en el proceso de pregrado, pero reflexiona diciendo que la participación de la universidad, debe detenerse en algún momento.

Yo me gradué, entonces la universidad me dice: venga deme su hoja de vida que yo le consigo trabajo, entonces yo me quedo sentado, esperando a que la universidad me consiga trabajo; listo, ya tengo trabajo, trabajé dos años,...venga es que me quedé sin trabajo. ¿Sí me hago entender?, la bolsa de empleo debe ser y debe concebirse en las acciones que ustedes están diseñando, como un trampolín, salta y se va, de ahí para delante ya... de alguna manera para un profesional es empezar a trabajar, después de que usted ya tiene experiencia...(Participante E7).

Se ha afirmado la necesidad de tener un trato diferencial con la población en situación de discapacidad, pero también se debe sostener un *equilibrio* entre la

equidad (que incluye los derechos, el reconocimiento de la diversidad funcional y las oportunidades) y la dependencia. Por esto, desde lo conceptual, Nussbaum resalta la asistencia que se puede dar a una persona en situación de discapacidad, en la medida en que va dotándose de capacidades; es decir, se debe empezar por observar a las personas con discapacidad como ciudadanos dotados de dignidad y con derecho a la propiedad, al trabajo, etc.; y posteriormente, se hará uso de la asistencia para reforzar las capacidades (elección, razonamiento, afiliación, etc.) en ellos(as), porque tradicionalmente han tenido menos oportunidades que el resto de personas y cada uno necesita potenciar diversas capacidades a razón de su discapacidad, entendiendo que tienen el riesgo de perder capacidades, que de otro modo se habrían disfrutado²³⁰.

“Las personas con discapacidades quieren ser respetadas como ciudadanos iguales con derecho a adoptar diferentes opciones y estilos de vida, comparables a las de otros ciudadanos”²³¹. Por tanto, si los egresados en situación de discapacidad han decidido ser profesionales y ejercer lo aprendido para aportar a la sociedad; ésta debe otorgar la libertad “como capacidad individual para hacer cosas que estima valorar”²³², y “la oportunidad real que se tiene para alcanzar aquello que se valora”²³³.

- *Política de Discapacidad*: Si bien, la UIS ya estableció una Política de Egresados, por medio del Acuerdo N° 091 de 2008, no existe una Política para la población en situación de discapacidad que integra la comunidad universitaria. Por tanto, los egresados han propuesto la necesidad de plantear y ejecutar la política, con el objetivo de establecer pautas específicas para la educación inclusiva y los apoyos a los egresados en integración laboral, tal como se ha mencionado anteriormente.

²³⁰ *Ibíd.*, p. 175-176

²³¹ *Ibíd.*, p. 193

²³² SEN, Amartya. 1999. Citado por URQUIJO, Martín. Op. Cit.

²³³ SEN, Amartya. Nuevo examen de la desigualdad. Op. Cit. p. 45

A partir del proceso de investigación, se arrojaron unos resultados clave que justifican la necesidad de implementar una Política de Discapacidad en la UIS; por tal razón, se proponen a continuación algunas pautas que surgen de los aportes de los egresados, que se convierten en un diagnóstico base, para identificar las necesidades y determinadas alternativas de solución para transformar la problemática analizada. Los egresados que participaron y el grupo investigador, esperan a su vez, que la universidad tenga en cuenta ésta propuesta como punto de partida para elaborar una política incluyente, propositiva y que pueda llegar a influir en otras universidades públicas y privadas.

Inicialmente, se sugiere que las unidades académicas responsables del seguimiento al planteamiento y la ejecución de la política deben ser: Bienestar Universitario – PIESD, Relaciones Exteriores, la División de Planta Física, el Centro para el Desarrollo de la Docencia de la UIS (CEDEDUIS), el Instituto de Proyección Regional y Educación a Distancia (IPRED), las diferentes Escuelas y el Departamento de Admisiones.

La política debe incluir a los estudiantes, egresados y demás población en situación de discapacidad que forma parte de la universidad. Para los *estudiantes*, los participantes propusieron que en el pregrado:

A). Se vinculen empresas públicas y privadas, que permitan las prácticas empresariales o pasantías, como una forma de potenciar capacidades.

Que haya apoyos, no tan sólo de la Universidad, sino de empresas de afuera (Participante E1).

Que tengan la posibilidad uno de hacer una práctica en la empresa, que si se le presentó una práctica que tenga la facilidad de ir allá (Participante E1).

B). Promover la vinculación de los estudiantes en situación de discapacidad, a los diferentes grupos culturales, de investigación y demás alternativas de afiliación, que ofrece la universidad.

C). Realizar actividades lúdicas y pedagógicas en la que participe toda la comunidad universitaria, como estrategia de sensibilización respecto a la discapacidad.

D). Implementar herramientas pedagógicas y técnicas (plataformas HTML) para los métodos de enseñanza, por parte de los docentes. Así mismo, anunciar previamente a los profesores, si tendrán en sus asignaturas estudiantes que requieran apoyos particulares en movilidad, evaluación, enseñanza, etc.

Una estrategia donde los docentes sepan que va entrar (el estudiante), por ejemplo una persona con parálisis cerebral o limitación reducida que vaya a estudiar ingeniería y en primer semestre tiene que ver descriptiva, que tiene que hacer sólidos, ¿qué es lo importante para que él aprenda?, el sólido en sí, o el concepto a partir de lo que va a sacar con el sólido, que el docente también debe estar preparado. (Participante E7).

Hay que mejorar eso, esa parte virtual de la UIS, es decir, cuando sea en plataformas , tiene que ser en plataformas HTML, para que las personas invidentes puedan ingresar a esa plataforma (...), que la pagina sea una página accesible para que el sistema JAWS camine sobre esa plataforma. (Participante E3).

E). Establecer una base de datos específica para estudiantes en situación de discapacidad, que caracterice su situación de ingreso y egreso de la universidad, en aspectos académicos, de salud, de participación, actitudinales y demás criterios que señalen los avances obtenidos en el proceso de pregrado.

Se necesita hacer la discriminación de la población en datos, así digan que es discriminatorio, la gente tiene estar presente ahí para que ustedes por lo menos identifiquen el tipo de discapacidad, la edad, qué semestre está haciendo, si la adquirió o entró con la discapacidad; o sea, un estudio bien riguroso, exacto y que cuento de discriminación. (Participante E2).

Que las escuelas estén reportando que cuántos, qué ha pasado con los estudiantes, desde la misma deserción, por qué desertan los estudiantes o algo así; si pasa algún evento en el que la persona adquiriera una discapacidad, háganlo saber al Bienestar Universitario o al programa PIESD, ¿sí?; ¿con formatos discriminatorios?, no, no importa, llenen los formatos que ahí está la información de la gente. Desde ahí empieza el apoyo entonces del seguimiento del B.U hasta que se gradúe, y bueno, ¿qué pasó con él? Tenemos un egresado UIS. (Participante E2).

Para los *egresados*, los participantes propusieron alternativas en las se provea seguimiento y apoyo por parte de la UIS a los egresados en situación de discapacidad, en el marco de la Responsabilidad Universitaria que debe proporcionar toda institución educativa de educación superior, con acciones socialmente responsables hacia la población que la integra y lo requiere, tal como se explicó en anteriormente.

A). Fomentar la comunicación con los egresados, manteniendo actualizadas las bases de datos. No solo para apoyo en integración laboral, también para realizar convocatorias cuando la universidad necesite profesionales para los diferentes proyectos en los que interviene la institución.

Fomentar la comunicación entre los egresados y la universidad, porque normalmente esa comunicación se da es a través de correos, si es que se da. Si no hay conocimiento de quiénes salieron, o qué están haciendo, o dónde están, qué hacen; entonces obviamente va a ser más difícil manejar la política. (Participante E4).

B). Establecer la oportunidad de integrar a egresados UIS en situación de discapacidad, desde las unidades académicas, por ejemplo, con la docencia.

La UIS tiene muchísimas conexiones y podrían perfectamente dar la oportunidad de probarnos, de probar lo que valemos como profesionales y como personas. El empleo nos da las capacidades de probar nuestras habilidades profesionales (...), poder llegar a ascender como profesionales,

empezar como profesor, terminar como director de grupo de investigación... (Participante E5).

Pero pienso que desde las escuelas también se puede hacer algo, o sea hacer contrataciones donde no pueda estar un profesor en cualquier momento, no van a esperar a una convocatoria y el hueco no lo pueden dejar ahí, puede haber una vinculación. (Participante E2).

C). Mantener los convenios con las empresas públicas y privadas, para que a partir de la bolsa de empleo, estén interesadas en contratar profesionales en situación de discapacidad; a partir del proceso de selección que realiza cualquier persona, eliminando la idea tradicional de ofrecer oportunidades laborales como 'dádivas' o para eximir impuestos. A su vez, motivar a los egresados que son empresarios, a generar empleo para profesionales en situación de discapacidad que también han egresado de la UIS.

Pienso que debería convocar, hacer convenios, mirar focos de entidades que puedan proporcionar una vinculación laboral para las personas con discapacidad y que ellos sean eje y por qué no, ejemplo de otras universidades que también pase lo mismo, ¿sí?; sus mismos egresados hoy generan empleo y montan empresas y todo eso, desde la misma estancia, que ellos vean una inclusión laboral (Participante E2).

Cada una de las propuestas presentadas, resaltan los cambios estructurales que quieren los egresados entrevistados, para la inclusión educativa y la integración laboral que debe promover bienestar y autonomía en la población en situación de discapacidad que ingrese y egrese de la UIS. Es necesario actuar y permitir que muchas más personas en situación de discapacidad puedan llegar a ser profesionales que ejercen en el mercado laboral, sin ningún tipo de limitaciones.

No podemos ignorar ni posponer estos problemas con el argumento que solo afectan a un número reducido de personas. Ésa sería ya en sí misma una razón mala razón para posponer lo que supone un grave problema de

desigualdad, del mismo modo que estaría mal posponer las cuestiones de subordinación racial o religiosa sobre la base de que afectan únicamente a la minoría²³⁴.

²³⁴ NUSSBAUM, Martha. Op. Cit. p. 112

CONCLUSIONES

La Universidad Industrial de Santander (UIS) se ha enfocado en los estudiantes por medio del programa PIESD, pero no ha involucrado a los egresados que están en situación de discapacidad. Por tanto, es necesario que las acciones que se lleven a cabo integren a toda la comunidad universitaria, entendiendo la importancia de visibilizar a la población en situación de discapacidad que forma parte de la institución.

Se identificaron las acciones socialmente responsables que desarrolla la UIS, descritas en el contexto institucional y que hacen alusión al Programa para la Inclusión de Estudiantes en Situación de Discapacidad (PIESD) y el Portal de Ofertas de Trabajo (Bolsa de empleo); de igual forma, se hicieron evidentes las acciones negativas, alusivas a las debilidades del programa PIESD, la falta de políticas inclusivas, la deficiente comunicación y apoyo a los egresados. Los dos factores, han llevado a destacar la importancia de implementar mejoras en el programa institucional que ya se ha constituido, e incluir al resto de la comunidad universitaria, en ese proceso de cambio.

En la investigación también predominaron los referentes contextuales, normativos y teórico-conceptuales, que pasan a ser una guía para constituir oportunas transformaciones de la realidad. Es así como, a través del enfoque de las capacidades, se recalcó la necesidad de potenciar las capacidades de la población en situación de discapacidad, para que logren tener bienestar y libertad para realizar lo que han elegido ser y hacer; por consiguiente, se debe trabajar desde el proceso de pregrado, permitiendo que los estudiantes participen y tengan la oportunidad de elegir, como parte de su preparación para desarrollar capacidades laborales

El elemento fundamental, se constituye con los relatos y aportes de los egresados, debido a que a partir de sus experiencias de vida se analizaron las fortalezas y debilidades de las acciones que la UIS ha emprendido con los estudiantes y egresados que están en situación de discapacidad. A partir de las

experiencias académicas, laborales y personales, se logró plantear una propuesta de mejoramiento, que funciona como un diagnóstico base para empezar a diseñar nuevas estrategias; por tanto, la propuesta se convirtió en la voz de los egresados en situación de discapacidad, sus experiencias fueron esenciales para conocer sus aciertos y desaciertos en el ejercicio de sus profesiones, y una base de información para conocer lo que realmente necesitan.

Por medio de los acercamientos con ellos(as), se observaron sus potenciales, el propósito de persistir en mejorar sus condiciones laborales y su calidad de vida; además del interés, para que los estudiantes que han ingresado y que están por ingresar a la UIS, tengan las mejores oportunidades y eviten experimentar más sucesos de exclusión, como los que ellos(as) han tenido que enfrentar; por tanto, la propuesta se destaca por ser imparcial e incluir los argumentos de los participantes y el enfoque de las capacidades.

Una de las posibles alternativas de solución para transformar esta problemática, se basa en el planteamiento, ejecución y constante seguimiento de una Política Institucional de Discapacidad; en primera instancia, porque para los egresados, la política sería un eje transversal a todas las acciones socialmente responsables que realiza la UIS en diferentes áreas (formación, investigación, extensión).

En segundo lugar, resulta necesario trascender en los propósitos del programa PIESD; es decir, se desatacan las acciones realizadas con los estudiantes, pero basta con observar lo que se está haciendo en otras universidades a nivel nacional e internacional, como se planteó en el apartado Contexto Internacional y Nacional, para poder evidenciar las falencias y desaciertos que ha tenido el programa durante cinco años de funcionamiento. Como referencia, existen variados ejemplos de universidades con la Nacional de Colombia o la de Playa Ancha en Chile, que se han interesado en la población en situación de

discapacidad que forma parte de sus campus, y sus experiencias sirven de orientación para implementar ese tipo de estrategias en la UIS.

Por medio de lo anterior, se espera que la UIS empiece a integrar a los egresados que están en situación de discapacidad, estableciendo alianzas para que las empresas se interesen en contratar profesionales, sin establecer límites por condiciones físicas o sensoriales; asimismo, la universidad puede proveer oportunidades laborales a sus egresados, entendiendo que tienen capacidades y sus funcionamientos diversos*, no se convierten en una restricción para ejercer sus actividades profesionales en campos de desempeño accesibles y que no estén mediados por intereses económicos.

Finalmente, para lograr los cambios necesarios y analizados en el proceso de investigación, se requiere principalmente, del trabajo en equipo, el interés por incluir a la población en situación de discapacidad en todos los espacios de interacción que ofrece la universidad, establecer responsables del proceso, promover el acceso continuo y permanente de adolescentes y jóvenes que están en situación de discapacidad a la UIS, mantener la comunicación con los egresados, mediar por ellos(as) cuando sea necesario y facilitar su acceso a empleos en los que realmente ejerzan sus roles profesionales.

* De acuerdo a la concepción *diversidad funcional*, del colectivo Vida Independiente.

BIBLIOGRAFÍA

ABRAMOVICH, Víctor. Una aproximación al enfoque de derechos en las estrategias y políticas de desarrollo. En: Revista de la CEPAL. Abril, 2006. N° 88. p. 35-50

ADROHER, Salomé. comp. La inserción laboral: diversidad de problemas y de soluciones. En: Discapacidad e integración: familia, trabajo y sociedad. Madrid: Universidad Pontificia Comillas de Madrid, 2004. 409p. ISBN 84-8468-119-X

ALBARRÁN, Irene y ALONSO, Pablo. Participación en el mercado laboral español de las personas con discapacidad y en situación de dependencia. En: Papeles de Población. Junio, 2010. Vol.16, N°.64. p. 217-156

ALCANTUD, Francisco.; ÁVILA, Vicenta y ASENSI, M^a Celeste. La Integración de Estudiantes con Discapacidad en los Estudios Superiores. Valencia: Universitat de València Estudi General, 2000. 151p. ISBN: 84-370-3330-6

ALMENDROS, Miguel. Trabajo y discapacidad: El derecho al empleo de las personas discapacitadas. En: Foro Jurídico. 2015. N°14, p. 182-193

ÁLVAREZ, Pedro y LÓPEZ, David. Atención del profesorado universitario a estudiantes con necesidades educativas específicas. En: Educación y educadores. 2015. Vol. 18, n° 2, p. 193-208

AGUIRRE, René.; PELEKAIS, Cira. y PAZ, Annherys. Responsabilidad social: compromiso u obligación universitaria. En: Telos. Enero-abril, 2012. Vol. 14, n° 1, p. 11-20

ARANGO, Juan.; SANTANDER, Johann. y CORREA, Yerson. Programa de orientación vocacional laboral para personas con discapacidad de la fundación de adaptación laboral-IDEAL. En: Revista Salud Pública. Julio, 2012. Vol. 14, n° 5. p. 842-851.

ARIAS, María. La triangulación metodológica: sus principios, alcances y limitaciones. En: Revista Investigación y Educación en Enfermería. Marzo, 2000. Vol. 18, N°. 1. p. 13-26

BASCONES, Luis, *et.al.* Ideas para una vida activa en igualdad de oportunidades. El futuro de la inDependencia. Agosto, 2004. Versión, 1.7. 46p.

BECOÑA, Elisardo. Resiliencia: definición, características y utilidad del concepto. En: Revista de Psicopatología y psicología clínica. 2006. Vol. 11, nº 3, p. 125-146

BEST BUDDIES COLOMBIA. Oportunidades Incluyentes. Un reconocimiento de la diversidad. Bogotá: Ministerio del Trabajo, 2015. 39p.

BEST BUDDIES COLOMBIA. [En Línea] <http://www.bestbuddies.com.co/> [Citado en 7 de diciembre de 2015]

BONILLA, Elssy y RODRÍGUEZ, Penélope. La investigación en ciencias sociales: Más allá del dilema de los métodos. 2Ed. Bogotá: Norma, 2000. 220p. ISBN 958-9057-72-1

CÁCERES, Celsa. Sobre el concepto de discapacidad. Una revisión de las propuestas de la OMS. En: Revista Electrónica de Audiología. Noviembre, 2004. Vol. 2, nº3, p. 74-77

CAIS, Jordi.; FOLGUERA, Laia y FORMOSO, Climent. Investigación Cualitativa Longitudinal. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas, 2014. 148p. ISBN 978-84—7476-653-0

CANO, Rufino. Tutoría universitaria y aprendizaje por competencias ¿Cómo lograrlo? En: Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado. Vol.12, nº1, p.181-204

CASTRO, Montserrat y VILÁ, Montserrat. Los planes de transición al trabajo: una opción formativa inclusiva para personas con discapacidad. En: Revista Española de Orientación y Psicopedagogía. 2014. Vol. 25, nº2, p. 24-39.

CISTERNA, Francisco. Categorización y triangulación como procesos de validación del conocimiento en investigación cualitativa. En: Theoria. 2005. Vol. 14, nº001, p. 61-71

COFFEY, Amanda y ATKINSON, Paul. Encontrar el sentido a los datos cualitativos. Estrategias complementarias de investigación. Medellín: Universidad de Antioquia, 2003. 255p. ISBN 958-655-623-9

COLOMBIA. CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA. Acuerdo 039. (29, diciembre, 2011). Por el cual se modifica parcialmente el Acuerdo Municipal No. 053 de 2010 que estableció la Política de discapacidad en el Municipio de Bucaramanga. Bucaramanga, 2011.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley Estatutaria 1618. (27, febrero, 2013). Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. 21p.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1429. (29, diciembre, 2010). Por la cual se expide la ley de formalización y generación de empleo. Diario Oficial 47.937. Bogotá, 2010.

COLOMBIA. CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 1221. (16, julio, 2008). Se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo. Diario Oficial. Bogotá, 2008.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1145. (10, julio, 2007). Por la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad. Diario Oficial 46.685. Bogotá, 2007.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 361. (11, febrero, 1997). Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad. Diario Oficial 42.978. Bogotá, 1997.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 115. (8, febrero, 1994). Ley General de Educación. Diario Oficial. Bogotá, 1994.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 30. (28, diciembre, 1992). Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior. Diario Oficial. Bogotá, 1992.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 82. (23, diciembre, 1988). Por la cual se aprueba el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas. Diario Oficial 38.626. Bogotá, 1988.

COLOMBIA. CONSEJO NACIONAL DE POLÍTICA ECONÓMICA Y SOCIAL. Conpes 166. (9, diciembre, 2013). Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social. 61p.

COLOMBIA. Constitución Política de Colombia. Bogotá: Cerquera, 1991. 223p

COLOMBIA. MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Decreto 366. (9, febrero, 2009). Por el cual se reglamenta la organización del servicio de apoyo pedagógico para la atención de los estudiantes con discapacidad y con capacidades o con talentos excepcionales, en el marco de la educación inclusiva. Bogotá, 2009. 7p

COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Resolución 2886. (21, noviembre, 2012). Se definen las entidades que harán parte de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo. Diario Oficial. Bogotá, 2012.

COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Decreto 2566. (10, septiembre, 2003). Por el cual se establecen las condiciones mínimas de calidad y demás requisitos para el ofrecimiento y desarrollo de programas académicos de educación. Bogotá, 2003.

COLOMBIA DIGITAL. Gobierno nacional promueve la inclusión laboral de personas con discapacidad visual. [En Línea]. <http://www.colombiadigital.net/actualidad/noticias/item/6626-gobierno-nacional-promueve-la-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad-visual.html> [Citado en 4 de diciembre de 2015]

CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE. Acuerdo 004. (12, julio, 2013). Por el cual se adopta la Política Institucional de Discapacidad e Inclusión de la Universidad del Valle. Santiago de Cali, 2013.

CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. Acuerdo 166. (22, diciembre, 1993). Bucaramanga: División Editorial y de Publicaciones UIS, 2012. 42p.

CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. Acuerdo No. 091. (12, diciembre, 2008). Por el cual se establece la Política de Egresados de la Universidad Industrial de Santander. Bucaramanga, 2008.

CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. Acuerdo 091. (12, diciembre, 2012). Por el cual se establece la Política de Egresados de la Universidad Industrial de Santander. Bucaramanga, 2012.

COLOMBIA. CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL. Acuerdo 036. (21, febrero, 2012). Por el cual se establece la política institucional para la inclusión educativa de las personas con discapacidad en la Universidad Nacional de Colombia. Bogotá, 2012.

CORTÉS, M^a Dolores y MORIÑA, Anabel. Luces y sombras en la Enseñanza Superior desde la perspectiva del alumnado con discapacidad en el área de Ciencias de la Salud. En: Revista de Investigación en Educación. 2014. Vol. 2, n^o12, p. 164-175

DE LORENZO, Rafael. El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión. En: Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2004. p. 73-89

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. Ficha Metodológica. Registro para la localización y caracterización de las personas con discapacidad. Febrero, 2010.

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. Población con Registro para la Localización y la Caracterización de las Personas con Discapacidad. Marzo, 2010.

DÍAZ, Alicia. La inserción laboral de las personas con discapacidades en la provincia de A Coruña desde una perspectiva de género. Santiago de Compostela: Universidad Santiago de Compostela, 2009. 440p.

ECHEITA, Gerardo y SANDOVAL, Marta. Educación inclusiva o educación sin exclusiones. En: Revista de Educación. 2002. N^o327, p. 31-48

EGEA, Carlos. y SARABIA, Alicia. Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad. En: Artículos y Notas. Noviembre, 2001. p.15-30

FERREIRA, Miguel. La construcción social de la discapacidad: habitus, estereotipos y exclusión social. En: Nómadas. 2008. N^o17. 12p.

FERREIRA, Miguel. Una aproximación sociológica a la discapacidad desde el modelo social: apuntes caracteriológicos. En: Revista Española de Investigaciones Sociológicas. 2008. Nº 124. p. 141-174

FULLANA, Judit.; PALLISERA, María y VILÁ, Montserrat. La investigación sobre los procesos de integración laboral de personas con discapacidad en entornos ordinarios. Un estudio de casos cualitativo. En: Revista de Investigación Educativa. 2003. Vol. 21, nº 2. p. 305-321.

FUNDACIÓN INSTITUCIÓN DE ADAPTACIÓN LABORAL. [En Línea] <http://www.idealistas.org/view/nonprofit/ddb9FdN4jpFP/> [Citado en 7 de diciembre de 2015]

GALLO, Nancy.; MENESES, Yeison y MINOTTA, Carlos. Caracterización poblacional vista desde la perspectiva del desarrollo humano y el enfoque diferencial. En: Investigación y Desarrollo. 2014. Vol. 22, nº 2, p. 360-401

HERNÁNDEZ, Roberto. comp. Metodología de la Investigación. 6Ed. México: McGraw-Hill, 2014. 633p. ISBN 9781456232306

HERNÁNDEZ, Andrés. La teoría ética de Amartya Sen. Bogotá: Siglo del Hombre y Universidad de Los Andes, 2006. 259p. ISBN 958-665-087-1

HURTADO, Iván. y TORO, Josefina. Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambios. Caracas: CEC, 2007. 167p. ISBN 978-980-388-284-6

INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR. Lineamientos técnicos para la organización del Sistema de Atención para la Protección Integral. Julio, 2007. 56p.

INSTITUTO DE MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES. Programa docente y de difusión de la CIF. Unidad 3 La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud. Introducción. 2003. [En Línea] <http://usuarios.discapnet.es/disweb2000/cif/materiales.htm> [Citado en 16 de octubre de 2015]

INSTITUTO NACIONAL PARA CIEGOS. [En Línea]. <http://www.inci.gov.co/acerca-del-inc/objetivos-y-funciones> [Citado en 4 de diciembre de 2015]

INSTITUTO NACIONAL PARA CIEGOS. [En Línea].
http://www.inci.colnodo.apc.org/preguntas_frecuentes.shtml?apc=d1q2--&x=133 [Citado en 4 de diciembre de 2015]

INSTITUTO NACIONAL PARA SORDOS. Informe Especial. Inserción laboral incluyente en el Instituto Nacional para Sordos. Octubre, 2014. 9p.

INSTITUTO NACIONAL PARA SORDOS. El INSOR y el SENA realizarán Microrueda Empresarial Para Personas Sordas. [En Línea]
<http://www.insor.gov.co/el-insor-y-el-sena-realizaran-microrueda-empresarial-para-personas-sordas/> [Citado en 7 de diciembre de 2015]

KVALE, Steinar. Las entrevistas en Investigación Cualitativa. Madrid: Morata, 2011. 198p. ISBN 978-84-7112-688-7

LUCIO-VILEGAS, Emilio. comp. Investigación y práctica en la educación de personas adultas. Valencia: Nau Llibres, 2004. 207p. ISBN 978-84-7642-813-9

LUQUE, Diego.; RODRÍGUEZ, Gemma y ROMERO, Juan. Accesibilidad y Universidad. Un estudio descriptivo. En: Intervención Psicosocial. 2005. Vol. 14, nº2, p. 209-222

MALO, Miguel. Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español. En: Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2002. p. 99-126

MARAÑA, Juan. Vida independiente. Nuevos modelos organizativos. Santiago de Compostela: Asociación Iniciativas y Estudios Sociales, 2004. 165p.

MINISTERIO DE SALUD. Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad. 2013. [En Línea].
https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/Paginas/DisCapacidad_RLCPD.aspx [Citado en 14 de mayo de 2015]

MOLINA, Rocío. Educación superior para estudiantes con discapacidad. En: Revista de Investigación. Agosto, 2010. Vol. 34, nº 70, p. 95-115

MONTERO, Catalina. Estrategias para facilitar la inserción laboral a personas con discapacidad. San José: EUNED, 2005. 188p. ISBN 9968-31-281-9

MORAL, Cristina. Criterios de validez en la investigación cualitativa actual. En: Revista de Investigación Educativa. 2006. Vol. 24, nº 1, p. 147-164

MORIÑA, Anabel, *et.al.* El profesorado en la universidad ante el alumnado con discapacidad: ¿Tendiendo puentes o levantando muros? En: Revista de Docencia Universitaria. 2013. Vol.11, nº 3, p. 423-442

MUÑOZ, Jesús.; NOVO, Isabel y ESPÍNEIRA, Eva. La inclusión de los estudiantes universitarios con discapacidad en las universidades presenciales: actitudes e intención de apoyo por parte de sus compañeros. En: Estudios sobre educación. Junio, 2013. Vol. 14. p. 103-124

MURCIA, Napoleón y JARAMILLO, Luis. Investigación cualitativa. Una guía para abordar estudios sociales. Armenia: Kinesis, 2000. 235p. ISBN 978-958-9401-37-8

NACIONES UNIDAS. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. (30, marzo, 2007).

NACIONES UNIDAS. Conferencia de los Estados Parte. Cuarta Sesión. (7-9, 09, 2011, Nueva York). 5p.

NACIONES UNIDAS. Declaración Universal de los Derechos Humanos. (10, diciembre, 1948) [En Línea] <http://www.un.org/es/documents/udhr/> [Citado en 18 de septiembre de 2015]

NACIONES UNIDAS. Normas Uniformes sobre Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. (4, marzo, 1994). Nueva York: Asamblea General. p. 18-19

NOVO, Isabel.; BECERRA, Patricia y LÓPEZ, M^a Dolores. Efectividad de las políticas públicas y actitudes. Análisis a través de la predisposición a participar en programas inclusivos en el entorno laboral. En: Revista Española de Discapacidad. 2014. Vol. 2, nº2, p. 207-218

NUSSBAUM, Martha. Las fronteras de la justicia. Consideraciones sobre la exclusión. Barcelona: Paidós, 2007. 447p. ISBN 9788449319624

OKUDA, Mayumi y GÓMEZ, Carlos. Métodos en investigación cualitativa: triangulación. En: Revista Colombiana de Psiquiatría. 2005. Vol. 34, No. 1. pp. 118-124

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA (UNESCO). Convención relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza. (14, diciembre, 1960). [En Línea]

http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=12949&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html [Citado en 12 de mayo de 2015]

ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS. Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. (8, junio, 1999). [En Línea] <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html> [Citado en 18 de septiembre de 2015]

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. Clasificación Internacional del Funcionamiento, de Discapacidad y de la Salud. España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad. Instituto de Mayores y Servicios Sociales, 2001. 248p. ISBN 84-8446-077-0.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. Informe Mundial sobre la Discapacidad. Suiza: Organización Mundial de la Salud, 2011. 27p.

PACTO POR LA PRODUCTIVIDAD. Informe Pacto de la Productividad. Promoviendo la Inclusión Laboral de personas con discapacidad. Bogotá: Puntoaparte, 2015. 107p. ISBN 978-958-8575-73-5

PACTO POR LA PRODUCTIVIDAD. Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad. [En Línea] http://www.pactodeproductividad.com/s_programa.html [Citado en 7 de diciembre de 2015]

PALACIOS, Agustina. El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Madrid: CINCA, 2008. 523p. ISBN: 978-84-96889-33-0

PARRA, Carlos. comp. Derechos Humanos y Discapacidad. Bogotá: Centro Editorial Universidad del Rosario, 2004. 341p. ISBN 958-8225-25-6

PEÑA, Beatriz. Métodos científicos de observación en educación. Madrid: Visión Libros, 2011. 140p. ISBN 978-84-9983-843-4

PÉREZ, Jorge. Discapacidad y acción positiva: incentivación de la contratación laboral y cuotas de reserva de empleo. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona, 2014. 612p.

PÉREZ, Luis. Discapacidad, derecho y políticas de inclusión. Madrid: CINCA, 2010. 287p. ISBN 978-84-96889-66-8

POLO, M^a Tamara y LÓPEZ, M^a Dolores. Actitudes hacia las personas con discapacidad de estudiantes de la Universidad de Granada. En: Revista Española de Orientación y Psicopedagogía. 2006. Vol. 17, n^o2, p. 195-211

RAWLS, John. Teoría de la justicia. 2Ed. México: Fondo de Cultura Económica, 1995.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. [En Línea] <http://dle.rae.es/?id=anY54RO> [Citado en 30 de noviembre de 2015]

RODRÍGUEZ, Susana y FERREIRA, Miguel. Desde la dis-capacidad hacia la diversidad funcional. Un ejercicio de Dis-Normalización. En: Revista Internacional de Sociología. Agosto, 2010. Vol. 68, n^o2, p. 289-309.

SALGADO, Ana. Métodos e instrumentos para medir la resiliencia: una alternativa peruana. En: Liberabit. Octubre, 2005. Vol. 11, n^o11, p. 41-48

SANDÍN, M^a Paz. Investigación Cualitativa en Educación. Fundamentos y tradiciones. Madrid: McGraw. Hill, 2003. 280p. ISBN 9788448137793

SANDOVAL, Carlos. Investigación Cualitativa. Bogotá: ARFO, 2002. 313p. ISBN: 958-9329-18-7

SANTÓRSOLA, María, *et.al.* Discapacidad e inclusión en el ámbito de la educación superior universitaria a partir del modelo social de la discapacidad. En: Didáctica y Educación. Junio, 2013. Vol. 4, n^o2. 16p

SEN, Amartya. Nuevo examen de la desigualdad. Madrid: Alianza, 1999. 221p. ISBN 84-206-2951-0

SEN, Amartya. Desarrollo y libertad. Barcelona: Planeta, 2000. 440p.

SEN, Amartya. The Philosophy of Economics. New York: Cambridge University Press, 2007. 520p. ISBN-13 978-0-511-37141-7

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE. El SENA, herramienta para una intermediación laboral exitosa. [En Línea]. <http://www.sena.edu.co/oportunidades/trabajo/Paginas/Trabajo.aspx> [Citado en 7 de diciembre de 2015]

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE. Empleabilidad. [En Línea] <http://www.sena.edu.co/oportunidades/trabajo/Paginas/Empleabilidad.aspx> [Citado en 7 de diciembre de 2015]

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE. La discapacidad no es una barrera para formarse ni emplearse. [En Línea] <http://www.sena.edu.co/sala-de-prensa/escrita/Paginas/Noticias/La-discapacidad-no-es-una-barrera-para-formarse-ni-emplearse.aspx> [Citado en 7 de diciembre de 2015]

STAKE, Robert. Investigación con estudio de casos. Madrid: Morata, 2007. 159p. ISBN 978-847112-422-7

SURIÁ, Raquel.; GARCÍA, José y ORTIGOSA, Juan. Perfiles resilientes y su relación con las habilidades sociales en personas con discapacidad motora. En: Psicología conductual. 2015. Vol. 23, nº1, p. 35-50

TOBOSO, Mario. y ARNAU, María. La discapacidad dentro del enfoque de capacidades y funcionamientos de Amartya Sen. En: Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades. 2008. Vol. 10, nº20, p. 64-94

UNIVERSIDAD DE PLAYA ANCHA. Centro de Recursos de Apoyo a la Diversidad. [En Línea]. <http://www.upla.cl/inclusion/> [Citado en 9 de noviembre de 2015]

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. División de Planta Física. [En Línea]

<http://www.uis.edu.co/webUIS/es/administracion/plantaFisica/presentacion.jsp>
[Citado en 14 de diciembre de 2015]

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. Guía de Atención Programa de Inclusión de Estudiantes en Situación de Discapacidad (PIESD). Resolución N°593, 2010. 4p.

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. Informe de Autoevaluación Institucional. Bucaramanga, 2013.

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. Plan de Desarrollo Institucional 2008-2018. Acuerdo 080. (17, diciembre, 2007). Por el cual se aprueba el Plan de Desarrollo Institucional. Bucaramanga, 2007.

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. Presentación Programa de Egresados UIS. [En Línea]
<http://www.uis.edu.co/webUIS/es/egresados/presentacion.html> [Citado en 14 de diciembre de 2015]

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. Proyecto Institucional. Bucaramanga: División Editorial y de Publicaciones – UIS, 2000. 75p.

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CATALUÑA. La Responsabilidad Social Universitaria y Discapacidad (RSU-D). Barcelona: Observatorio Universidad y Discapacidad y la Cátedra de Accesibilidad de la Universidad Politécnica de Cataluña. 85p. ISBN 978-84-695-7123-1

URQUIJO, Martín. La libertad como capacidad. En enfoque de las capacidades de Amartya Sen y sus implicaciones en la ética social y política. Cali: Universidad del Valle, 2008. 305p. ISBN 958-670-660-5

VALAREZO, Karina y TÚÑEZ, José. Responsabilidad Social Universitaria. Apuntes para un modelo de RSU. En: Revista de Comunicación. Junio, 2014. Vol. 13. p. 84-117.

VALLAEYS, François. ¿Qué es la Responsabilidad Social Universitaria?. [En Línea]
https://www.url.edu.gt/PortalURL/Archivos/09/Archivos/Responsabilidad_Social_Universitaria.pdf [Citado en 12 de mayo de 2015] 18p.

VALLAEYS, François.; DE LA CRUZ, Cristina y SASIA, Pedro. Responsabilidad Social Universitaria. Manual de primeros pasos. México: McGraw-Hill, 2009. 83p. ISBN: 978-1-59782-082-0

VALLS, Josep.; VILÁ, Montserrat y PALLISERA, María. La inserción de las personas con discapacidad en el trabajo ordinario. El papel de la familia. En: Revista de Educación. 2004. N°334. p. 99-117

VANEGAS, José y GIL, Lida. La discapacidad, una mirada desde la teoría de sistemas y el modelo biopsicosocial. En: Hacia la Promoción de la Salud. Diciembre, 2007. Vol. 12. p. 51 - 61

VICTORIA, Jorge. El modelo social de la discapacidad: una cuestión de derechos humanos. En: Boletín Mexicano de Derecho Comparado. Marzo, 2013. N°. 138. p. 1093-1109

VILLA, Nuria. La inclusión progresiva de las personas con discapacidad intelectual en el mundo laboral. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2007. ISBN 978-84-8417-236-9

VILLA, Nuria y ARNAU, M^a Soledad. Las personas con discapacidad en la universidad. En: Antena de Telecomunicación. Septiembre, 2009.

ZÁRATE, Ruth. y RODRÍGUEZ, Diana. Los derechos de las personas en situación de discapacidad: una respuesta desde la Responsabilidad Social. En: Revista Eleuthera. Junio, 2014. Vol. 10, p. 38-57