Visibilizar oportunidades para generar inclusión en discapacidad visual.

Análisis de estrategias de comunicación en organizaciones que desarrollan prácticas inclusivas con personas con discapacidad visual (PCDV) en Cali (Colombia), para generar criterios de diseño comunicacional sobre inclusión laboral.

María Camila Isaacs Acero

Proyecto de Grado

Director

Ricardo Rodríguez Quintero

Pontificia Universidad Javeriana de Cali

Facultad De Humanidades y Ciencias Sociales

Programa de Comunicación

Santiago de Cali, agosto de 2024

Tabla de contenido

Resumen ***6***

1. Planteamiento del tema ***7***

2. Objetivos ***14***

Objetivo General **14**

Objetivos Específicos **14**

3. Justificación ***15***

4. Antecedentes ***17***

5. Enfoque Conceptual ***22***

5.1. Estrategias de comunicación **22**

5.2. Diagnóstico comunicacional **25**

5.3. Discapacidad visual **25**

5.4. Inclusión laboral **26**

5.5 Empleo digno **27**

5.6. Barreras en la inclusión laboral **28**

Tabla 2 29

Tabla 3 30

5.7. Beneficios de la inclusión laboral **31**

6. Metodología ***34***

6.1. Tipo de estudio **34**

6.2. Criterios de selección de las organizaciones, corpus a analizar y personas participantes. **35**

6.2.1. Criterios de selección de las organizaciones. 35

6.2.2. Corpus. 35

6.2.3. Participantes. 35

6.3. Categorías de análisis **36**

Tabla 5 37

Categorías de análisis como instrumento de recolección de información 37

6.4. Técnicas de recolección de información e instrumentos **40**

6.5. Consideraciones éticas **40**

6.6. Fases **41**

6.6.1. Fase 1. Preparatoria 42

6.6.2. Fase 2. Diagnóstico sobre políticas de inclusión laboral en las organizaciones seleccionadas y estrategias de comunicación para la inclusión 43

6.6.3. Fase 3. Caracterización y comparación de las estrategias de comunicación para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad visual desde una perspectiva de plan estratégico de comunicación 44

6.6.4. Fase 4. Generación de criterios de diseño de estrategias de comunicación inclusivas para PCDV 44

6.6.5. Fase 5. Estrategia de socialización de resultados y conclusiones 44

7. Resultados ***46***

Tabla 5 **47**

7.1. Las estrategias de comunicación como un camino hacia la inclusión laboral **50**

7.2. Propuesta de tácticas de comunicación para Fundación SIDOC **52**

7.3. Propuesta de tácticas de comunicación para Comfandi **55**

8. Conclusiones ***58***

Sobre las categorías teóricas **58**
Estrategias de comunicación 58
Diagnóstico comunicacional 59
Discapacidad visual 60
Inclusión laboral 60
Empleo digno 61
Barreras en la inclusión laboral 61
Beneficios de la inclusión laboral 62

Algunos aspectos de las organizaciones **63**

Aspectos generales **64**

Referencias ***66***

Anexos ***73***

Anexo 1 **73**

Descripción detallada de hallazgos en las organizaciones COMFANDI y Fundación SIDOC para la derivación de criterios de diseño estratégico de comunicación inclusiva. **73**

La comunicación interna como herramienta para la inclusión laboral. **73**

Estrategias laborales inclusivas y de comunicación **90**
Análisis situacional 105
Objetivos 112
Públicos 113
Mensajes 114
Tácticas 130
Canales 135
Validación 136
Monitoreo y evaluación 139
Logros y limitaciones 141

Anexo 2 **146**

Consentimiento Informado para los entrevistados de Fundación SIDOC **146**

Anexo 3 **147**

Consentimiento Informado para los entrevistados de Comfandi **147**

Anexo 4 **148**

Instrumento Nro. 1 **148**

Preguntas entrevista semiestructurada para TDVFS (Fundación SIDOC) **148**

Anexo 5 **149**

Instrumento Nro. 2 **149**

Preguntas entrevista semiestructurada para A.P. (Fundación SIDOC) **149**

Anexo 6 **150**

Instrumento Nro. 3 **150**

Preguntas entrevista semiestructurada para TDVC (Comfandi) **150**

Anexo 7 **151**

Instrumento Nro. 4 **151**

Preguntas entrevista semiestructurada para C.C. (Comfandi) **151**

Anexo 8 **152**

Propuesta de estrategias de comunicación para Fundación SIDOC (Formato cuadro gráfico) por María Camila Isaacs Acero **152**

Anexo 9 **153**

Propuesta de estrategias de comunicación para Fundación SIDOC (Formato Word) por María Camila Isaacs Acero **153**

Anexo 10 **155**

Propuestas de estrategias de comunicación para Comfandi (Formato cuadro gráfico) por María Camila Isaacs Acero **155**

Anexo 11 **156**

Propuestas de estrategias de comunicación para Comfandi (Formato Word) por María Camila Isaacs Acero **156**

Tabla 1

Glosario

Glosario	
DANE	Departamento Administrativo Nacional de Estadística.
DV	Discapacidad visual.
INCI	Instituto Nacional de Ciegos.
MEN	Ministerio de Educación Nacional
Minsalud - MSPS	Ministerio de Salud Y Protección Social.
MinTIC	Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones de Colombia.
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
OMS	Organización Mundial de la Salud.
PCD	Persona con discapacidad.
PCDV	Persona con discapacidad visual.
PEC	Plan Estratégico de Comunicación.
RLCPD	Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad.
Sispro	Sistema Integral de Información.

Resumen

Se realizó un análisis de las estrategias de comunicación y de la inclusión laboral que llevan a cabo dos organizaciones de la ciudad de Cali para las personas con discapacidad visual (PCDV) por medio de una investigación teórico-conceptual sobre los procesos que se han realizado para la inserción y permanencia laboral de las PCDV en la Fundación SIDOC y en Caja de Compensación familiar, Comfandi. Se recolectaron datos a partir de entrevistas semiestructuradas aplicadas en cada organización: con un trabajador con discapacidad visual y con un funcionario(a) relacionado(a) con las prácticas inclusivas en cada organización. En total se desarrollaron cuatro (4) entrevistas.

Los referentes fundamentales fueron las estrategias de comunicación internas y externas que poseyeran las organizaciones orientadas a la inclusión laboral de PCDV, analizadas desde las variables de un Plan Estratégico de Comunicación (PEC), según Aljure (2015). Así, fue posible conocer las posibilidades, ventajas y desventajas, barreras u oportunidades que existen al contratar e incluir en sus espacios de trabajo a dicha población.

Se evidencian áreas por mejorar en estos temas. Pues, aunque existen proyectos o mensajes a comunicar hacia las PCDV, resultan insuficientes. Sin embargo, se logró mostrar que la condición de las PCDV no es un limitante para trabajar.

Gracias a los resultados obtenidos tanto en el trabajo de campo como en el análisis, se proponen criterios de diseño comunicacional y estrategias de comunicación orientadas a la inclusión laboral de PCDV. Ambas soluciones permiten destacar la importancia de una comunicación inclusiva en las organizaciones. Al adoptarlas, las empresas no solo mejoran sus capacidades de integración y accesibilidad, sino que promueven un entorno de trabajo más equitativo.

Palabras clave: Estrategias de comunicación, personas con discapacidad visual, diagnóstico comunicacional, inclusión laboral, organizaciones.

1. Planteamiento del tema

La discapacidad es un concepto que, históricamente y según el contexto donde se adopte, conduce invariablemente a la inferencia de que se trata de una condición que lleva consigo rasgos diferenciales fuera de lo normal. Es una caracterización que, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), cambia según la interrelación entre la población en condición de discapacidad y el entorno, así como las barreras interpuestas por este último en su aprendizaje y por la actitud que se toma frente al mismo, por lo que limitan la igualdad para las Personas con Discapacidad (PCD) e impiden una participación igualitaria dentro de la sociedad. Así, la caracterización de la persona con algún tipo de discapacidad, sea mental, física, intelectual o sensorial, como alguien defectuoso, anormal y/o imperfecto permite que sea objeto de rechazo en diferentes contextos por su condición (Lombo et al., 2021).

En el marco general e internacional de las discapacidades, respecto a lo mencionado por la OMS en su informe sobre discapacidad y salud del año 2021, alrededor del 15 % de la población mundial, más de mil millones de personas en todo el mundo, padecen o experimentaron alguna discapacidad, y que en el grupo de población de 15 años de edad o más un 3,8 % de las personas tienen problemas funcionales que demandan atención sanitaria.

La OMS (2023) en su informe sobre la ceguera y la discapacidad visual menciona que, a nivel mundial, al menos 2.200 millones de personas tienen discapacidades visuales, refiriéndose al deterioro de la visión cercana y distante, y en casi la mitad de los casos (por lo menos 1.000 millones de personas) su condición pudo haberse evitado o aún no se ha tratado. En la mitad de los casos, las causas primarias de la baja visión y la ceguera son los errores de refracción no corregidos y las cataratas.

El mencionado informe tiene como fuente la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-1) (OMS, 2018), en la que el deterioro de la visión se categoriza en dos grupos: *1)*Deterioro de la visión distante, la cual incluye leve (agudeza visual inferior a 6/12 o

igual o superior a 6/18), moderado (agudeza visual inferior a 6/18 o igual o superior a 6/60), grave (agudeza visual inferior a 6/60 o igual o superior a 3/60), ceguera (agudeza visual inferior a 3/60), y *2)* Deterioro de la visión cercana (agudeza visual cercana inferior a N6 o M.08 a 40 cm con la corrección existente). Además, se recalca que las clasificaciones varían según intervenciones, tratamientos, acceso a rehabilitaciones, ayudas técnicas e inaccesibilidad del individuo con discapacidad visual en el contexto de movilidad, de información, sociodemográfico, de asequibilidad, entre otros.

Lo expuesto es clave no solo para el presente trabajo sino también para los avances en la terminología y definición de las discapacidades visuales, así como de quienes las padecen, puesto que ayudan a desdibujar los estigmas relativos a que se trata de afecciones que hacen que una persona no sea normal, y que por ello se les impida una participación en los marcos y contextos sociales, laborales, educativos, legales, y demás. De igual manera, se calcula que las cifras de PCD van en aumento con el pasar de los años debido a enfermedades crónicas y al envejecimiento de la población.

En el contexto colombiano, según el estudio desarrollado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) titulado “Panorama general de la discapacidad en Colombia” (2020) y que se referenciaron con los resultados obtenidos del Censo Nacional de la Población y Vivienda (CNPV-DANE, 2018) por medio de la escala de medición de la discapacidad planteada por el Washington Group on Disability Statistics (*cf.* DANE, 2018), se afirma que el 7,1% de la población colombiana presentaban algún tipo de dificultad para realizar actividades básicas diarias, es decir, presentaba algún tipo de discapacidad.

En cuanto a las personas con discapacidades visuales (o como la denomina el mencionado estudio del DANE (2020) como discapacidad para “ver de cerca, de lejos o alrededor”) el mayor porcentaje se trata de mujeres (57,4%), mientras el 42,7% correspondía

a los hombres. También se evidenció que dentro de las causas de discapacidades visuales de la población colombiana el 48,61% fue es debido a una enfermedad, el 23,51% por la edad avanzada y el 12,54% porque se nació con alguna deficiencia visual. Además, el 73,38% de las personas con discapacidad visual utilizan ayudas técnicas como gafas, lentes, lupas, bastones, entre otros. El 86,14% de esta población no reciben o no tienen ayuda de otras personas, el 68,08% no tienen ayudas de medicamentos o terapias, y solo el 3,45% obtienen ayuda para su discapacidad visual por medio de prácticas de medicina ancestral.

En "*Boletines Poblacionales: Personas con Discapacidad*" (Oficina de Promoción Social, 2020, P.4; Ministerio de Salud y Protección social (MSPS), 2020), las entidades territoriales con mayor número de individuos con discapacidad se presentaban en Bogotá (18,3%), seguido de Antioquia (13,8%), Huila (5,1%), Santander (4,7%) y Cali (4,2%). Ahora bien, en las estadísticas de discapacidad más recientes del DANE (2022), los departamentos de Colombia con más presencia de PCD son Quindío, Norte de Santander, Nariño y Huila, donde al menos el 8,5% de la población son individuos con alguna discapacidad. En cuanto a la clasificación de PCD según edad y sexo predominan los grupos etarios de jóvenes, adultos y adultos mayores, en hombres y mujeres, entre los 15 y 59 años. Esto significa que, en su mayoría, las personas con discapacidades está en edad laboral.

En relación a la situación en el Valle del Cauca, según el MSPS (2020, p. 4), había 49.423 mil personas con discapacidades, y en Cali 55.454 mil personas con discapacidades (un 2,5% de la población de la ciudad). Entonces, con la información del Minsalud – MSPS (2018) realizada por medio del Sistema Integral de Información (Sispro) y del Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD), para el 2018 el Valle del Cauca era el tercer departamento con más PCD con un equivalente al 8,76%. Asimismo, se identificó que en el departamento residía la mayoría de personas con

discapacidades pertenecientes a grupos étnicos como el afrocolombiano, palenqueros y Rom (gitanos).

Al respecto, del total de la población el 49,9% eran mujeres con discapacidad y el 49,44% hombres, sin embargo, es una cifra que mencionan va aumentado a la par de la edad alcanzada, siendo más del 50% de las PCD mayores de 60 años. Se agrega que RLCPD había superado el 40% de cobertura en el Valle del Cauca con 125.187 personas con discapacidades registradas, siendo una de las más frecuentes la de tipo visual con el 5,1%. En los indicadores generales del departamento, Cali condensaba el mayor número de PCD con un 53,44% según refiere la Política Pública Departamental de Discapacidad del Valle del Cauca 2019-2029 a partir de la RLCPD (2018).

Se formula que la discapacidad lleva intrínsecamente problemas de derechos humanos, ya que las personas de dicha población son particularmente objeto de vulnerabilidad, prejuicios, falta de respeto y de estigmas como considerarlas incapaces de trabajar o estudiar, condicionados por su afectación (OMS, 2021). Debido a lo anterior, es necesario llegar al término de inclusión social que, como la define la Política Pública Departamental de Discapacidad del Valle del Cauca 2019-2029 es un proceso que promueve la equidad de oportunidades en donde se permite el desarrollo de las competencias humanas, así como el goce de libertades, derechos, recursos, bienes y servicios para proporcionar vidas dignas de ciudadano.

En cuanto al enfoque del trabajo, se llega a la inclusión laboral de personas con discapacidad a partir del principio de igualdad de condiciones, del poder acceder, participar y permanecer en un trabajo que fomente espacios inclusivos en donde se tenga en cuenta las necesidades que requiere cada persona de acuerdo con su discapacidad. Por lo tanto, la inclusión laboral es un determinante para lograr que cada vez sean menores los estigmas sobre las PCD, pues en el ámbito organizacional se tendrían aún posiciones hostiles frente a

estas personas, a través de opiniones sobre sus carencias de competencias laborales por su discapacidad (Castellanos y Quintana, 2019).

En cuanto al marco nacional de la problemática, la Encuesta Nacional de Calidad de Vida (ECV) realizada por el DANE (2019), el 46,3% de los hombres con discapacidades reportó estar trabajando, mientras que el reporte laboral de las mujeres fue de un 31,5%. Los resultados arrojaron que las PCD presentan inconvenientes en el acceso e inclusión laboral respecto a la población que no tienen discapacidades, pues de este último grupo el 69,3% de los hombres y el 41,7% de las mujeres trabajan.

También, en el reciente reporte de estadísticas de la discapacidad en Colombia del DANE (2022), de la población con discapacidad el 34,6% de los hombres y el 25,4% de las mujeres están incapacitados de manera permanente para trabajar. En cuanto al contexto de la inclusión laboral departamental, solo el 11,5% de PCD registradas están trabajando, por lo que es imprescindible hacer progresos en los proyectos para la inclusión laboral de PCD teniendo en cuenta sus singularidades, habilidades, intereses, así como sus antecedentes formativos y profesionales. Los datos y situaciones de las personas con discapacidad en el contexto laboral resultan alarmantes; por lo que deben considerarse en los programas de inclusión laboral para que reciban las adecuadas ayudas laborales, económicas, sociales, técnicas, entre otras, no solo las personas en situación de discapacidad sino también sus familias y/o cuidadores, de acuerdo con lo mencionado en la Política Pública Departamental de Discapacidad del Valle del Cauca (2019, p. 41).

Las consecuencias de la problemática que aborda la discapacidad y la falta de inclusión laboral, específicamente para las PCDV, son las barreras ligadas con el entorno del individuo. Aspectos como la movilidad desde su casa al trabajo o el espacio de trabajo no adaptado; los estigmas de las empresas que limitan las habilidades y capacidades en cuanto a la realización de tareas y, por ende, el desempeño; los factores económicos y de tiempo que

implica el capacitarles en el papel para el cual se les contrata, el mostrarles la empresa o el espacio donde trabajarán y la adecuación de los espacios de trabajo.

En cuanto a la discriminación no manifiesta, figuran los estereotipos o no aceptación laboral tanto de la organización como de los otros empleados; el estigma que tiene hacia sí misma la persona por su discapacidad; y la falta de conocimiento por parte de las empresas respecto a la contratación de dicha población, del no saber -o no querer saber- de qué manera puede ser posible trabajar con las PCD brindándoles las ayudas necesarias, así como desconocer las leyes y normas de inclusión laboral que respaldan a estas personas tanto en el marco internacional como el local.

De igual forma, se debe subrayar que las cifras de personas con discapacidades van en aumento, y aún no se han evidenciado mayores avances en la inclusión laboral de las mismas. De modo que la falta de investigación, de estrategias y la poca o nula visibilidad del tema ha generado un aumento de la problemática; además de la falta de conocimiento por parte de las empresas sobre la inclusión social de personas con discapacidad visual dificultando que puedan laborar.

Si bien, la discapacidad visual es una condición de salud imposible de erradicar desde un punto de vista estrictamente investigativo, sí es posible apoyar y aportar en mayor medida en la inclusión laboral mediante recursos o estrategias -entre ellas las de comunicación- que sirvan de soporte para que en las empresas se promueva una cultura de inclusión de PCD incluidas las PCDV, y que tras su incorporación laboral se desmonten los estigmas y se hagan visibles las grandes oportunidades que trae consigo el trabajo con esta población por los aportes que pueden ser de utilidad en un contexto laboral.

En ese orden de ideas, a pesar de que se evidencia en aspectos generales la población de personas con discapacidades tanto a nivel mundial como en Colombia, no se tiene mayor información de inclusión laboral de las personas con discapacidades visuales en la ciudad de

Cali. Además, no se encuentra un registro sistemático de recursos o estrategias de comunicación que divulguen información para que las empresas tengan conocimientos tanto de las necesidades y herramientas como de las políticas y adaptaciones que deben tener en cuenta para la inclusión laboral de las personas con discapacidades visuales, por lo que reitera que muchas organizaciones desconocen o se les hace más difícil disponer y/o adaptar puestos de trabajo para las mismas y por ende, no se generan puestos de trabajo para este tipo de personas.

En consecuencia, con base en la premisa de que los objetivos de comunicación estratégica de una organización deben contribuir a generar, preservar e incrementar los niveles de conocimiento, entendimiento, notoriedad e imagen de la organización (Aljure, 2015), los criterios de diseño de comunicación inclusiva, y las estrategias y las tácticas correspondientes, deben promover una cultura de la inclusión que incorpore las dimensiones financieras, legales, normativas, de visibilidad y prácticas adecuadas de gestión de la información y de interacción que impacten efectivamente la cultura organizacional.

Al respecto, este proyecto buscó dar respuesta a la siguiente pregunta: ¿Qué criterios de diseño de estrategias de comunicación para promocionar la inclusión laboral de personas con discapacidad visual en organizaciones de Cali podrían derivarse del análisis de estrategias de comunicación en dos empresas de Cali que hayan implementado políticas y prácticas inclusivas para PCDV entre 2022 y 2023?

2. Objetivos

Objetivo General

Analizar estrategias de comunicación en dos organizaciones de Cali que hayan implementado entre 2022 y 2023 prácticas inclusivas para personas con discapacidad visual (PCDV), con el propósito de generar criterios de diseño de estrategias de comunicación para promocionar la inclusión laboral de PCDV en otras organizaciones públicas y privadas similares de la ciudad.

Objetivos Específicos

1. Describir las políticas de inclusión laboral de las organizaciones seleccionadas, con énfasis en la función y el sentido general que cumplen las estrategias de comunicación interna en la inclusión laboral de PCDV en cada caso.
2. Caracterizar las estrategias de comunicación empleadas por las dos organizaciones para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad visual durante 2022 y 2023, desde una perspectiva de plan estratégico de comunicación.
3. Discutir los resultados del análisis de las estrategias de comunicación para la inclusión laboral en cada organización para generar criterios de diseño de estrategias de comunicación inclusivas para PCDV, y sugerir algunas tácticas comunicativas adecuadas en cada caso.

3. Justificación

Las personas con discapacidad visual tienen pocas posibilidades de acceder y participar en el entorno laboral debido a las barreras existentes en este mercado, lo que resulta siendo un factor limitante en los procesos de contratación y de permanencia laboral, tanto para las empresas como para los mencionados individuos. Por ejemplo, en el *Boletín técnico Gran Encuesta Integrada de Hogares* (GEIH) del DANE entre enero - diciembre 2023 mencionan que: "…la tasa global de participación (TGP) de la población con discapacidad fue de 24,8%, en comparación con la TGP de la población sin discapacidad de 66,4%, lo que significa una diferencia negativa de 41,7 puntos porcentuales entre ambas poblaciones" (DANE, 2023).

Asimismo, en la encuesta realizada por Castillo et al. (2015), efectuada en diferentes empresas de Bogotá, Medellín, Barranquilla, Popayán y Cali, muestran un porcentaje alto de organizaciones que no han entrevistado a personas con discapacidad visual para trabajar o han sido muy pocas. Pues dan cuenta de que Barranquilla y Cali son las ciudades con las cifras más altas de omisiones a este respecto (97.6% y 93.1%), siendo Cali la ciudad con el segundo porcentaje más alto en este aspecto (Castillo et al., 2015). También, en la encuesta se evidenció que, a nivel general, las empresas no tienen específicamente un tipo de estrategia para la inclusión laboral de personas con discapacidades visuales.

Respecto a lo anterior, razones como el desconocimiento de los planes, programas o recursos existentes, la carencia de infraestructura idónea, las actividades o tareas en el trabajo que la población objetivo de estudio no pueden ejercer por su condición, los costos que implica su incorporación laboral, y la poca demanda de personas con discapacidades visual que buscan trabajo, son algunas de las barreras que se presentan frente a la inclusión de estos individuos en los equipos de trabajo de las empresas y, por ende, son causas de que no se genere en las organizaciones una necesidad de tácticas laborales incluyentes.

En consecuencia, resulta útil realizar el análisis de las estrategias de comunicaciones que utilizan las dos organizaciones objeto de estudio para la inclusión laboral de PCDV. Para que se cuente con información, estrategias y/o recursos que, además de ayudar a que dicha población tenga una participación laboral, también se logre instruir, apoyar y aportar a las empresas en sus procesos de inclusión y vinculación laboral de PCDV, teniendo en cuenta que, a pesar de existir procesos de selección estos no son ejecutados de manera formal respecto de las PCDV por la falta de herramientas de inclusión y de comunicación para estos.

El trabajo de grado se justifica a partir de la relación intrínseca entre los objetivos estratégicos de una organización, los cuales se asumen como principal sustento de la planeación organizacional periódica, y los objetivos de un plan estratégico de comunicación. Es decir, se reafirma aquí la premisa de que los objetivos de comunicación estratégica deben contribuir a generar, preservar e incrementar los niveles de conocimiento, entendimiento, notoriedad e imagen de la organización, y de sus resultados y metas (Aljure, 2015). De esta forma, este estudio representa un aporte al conocimiento sobre la relación entre culturas organizacionales inclusivas y la función y el sentido del diseño estratégico de comunicación en el caso específico de las PCDV en Cali y la región.

4. Antecedentes

La revisión bibliográfica es clave esencial del presente trabajo y se realizó dentro del contexto de las estrategias de comunicación en la inclusión laboral de personas con discapacidades visuales. Según Souza (2007), los antecedentes ofrecen bases teóricas, conceptuales y metodológicas para desarrollar una investigación, ya que para dar soporte al tema a abordar en un trabajo se necesita del conocimiento existente sobre él, lo cual contribuye a la generación de conocimientos respecto de los objetos de estudio.

A continuación, se mencionan investigaciones expuestas según el grado de pertinencia sobre el objeto de estudio de este trabajo de grado, las cuales sirvieron para establecer variables o parámetros a considerar en el análisis y diagnóstico realizado.

Como se puede evidenciar en el trabajo de grado titulado *Inclusión laboral en personas con discapacidad visual* realizado por Castillo et al. (2015), al realizar un estudio de caso dentro del paradigma hermenéutico interpretativo, entrevistaron a tres personas con discapacidad visual y a un representante del área de recursos humanos de una empresa del sector servicios en donde se hizo un análisis a los procesos de vinculación laborales de esta población. Los autores pretendían analizar y describir los procesos mencionados para evidenciar los beneficios para las PCDV que se contrataban y las oportunidades resultantes en las empresas de la ciudad de Bogotá.

Se evidenció que hay organizaciones gubernamentales y no gubernamentales que facilitan los procesos de inclusión y vinculación laboral de PCDV como el INCI, las cuales otorgan los recursos y herramientas necesarias para que logren no solo trabajar y funcionar correctamente en el cargo o rol sino crecer en su ámbito personal tengan una vida digna con igualdad de condiciones y oportunidades como cualquier otra persona. En cuanto a los resultados en las empresas empleadoras, se resalta que se ven favorecidas en cuanto al desempeño y rendimiento por parte de las PCDV ya que “sobrepasaron las expectativas

promedio" y son personas "dispuestas y receptivas al cambio" lo que permite que se acoplen al cargo facilitando los procesos laborales: las empresas también obtienen beneficios parafiscales específicos al contratar esta población. Las organizaciones deben hacer cambios en sus procesos para la adaptación y contratación de PCDV tanto en su cultura organizacional cono en avances de formación y tecnología. El mencionado antecedente fue relevante para el trabajo ya que se buscó hacer un diagnóstico sobre las estrategias de comunicación para la inclusión laboral de dicha población en Cali.

Asimismo, se tomó en cuenta la investigación de Godachevich et al. (2001-2005) nombrada *Capacitación e Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad Visual: buenas prácticas y lecciones aprendidas en el Programa Argentina*, el cual se ha implementado en Argentina, Chile y Uruguay, y en el cual se logra visibilizar la exclusión y estereotipos que hay respecto a la población de PCDV en el marco laboral, con el objetivo de aportar a la inserción laboral de PCDV para mejorar las condiciones de empleabilidad por medio de acciones formativas.

En este programa se tiene en cuenta la implementación de diferentes prácticas para lograr sus objetivos como cursos de formación pre-laboral e informática, capacitación laboral en cargos específicos, asesoramiento en creación de microemprendimientos, prácticas laborales y pasantías en organizaciones.

Además, se identificó en la investigación de Godachevich et al. (2001-2005, p.9) en el apartado *"Las personas con discapacidades visuales: haciendo visible la exclusión"* que los autores mencionan distintos factores que impulsan la exclusión tales como: primero, muchas de las empresas no hacen inserción laboral de los individuos con DV porque creen que no han accedido a una educación primaria o profesional, por lo que no están preparados para un trabajo formal; segundo, opinan que no tienen los recursos necesarios para incorporarlos en su organización, pues las leyes, políticas e infraestructuras no son accesibles para esas

personas dentro; y, tercero, que las empresas creen que la discapacidad visual limita las capacidades y el uso de otros sentidos, y que esto determina su desempeño laboral y civil. Este antecedente fue relevante para este proceso de investigación dado que algunas empresas no contratan a estas personas porque las condicionan por su discapacidad sin permitirles demostrar lo contrario.

Por otro lado, la tesis *Tecnologías de la información y la comunicación inclusivas: El caso de un "repositorio de objetos digitales educativos accesibles" para personas con discapacidad visual en la Universidad Nacional de Rosario* realizada por Sticconi (2019), aportó en al diagnóstico por su análisis entorno a las herramientas comunicacionales que existen para la personas con discapacidades visuales teniendo en cuenta el papel de las Tecnologías de la Comunicación y la Información en la educación inclusiva, obteniendo los datos a través de entrevistas semiestructuradas y de la consulta de fuentes documentales. Se concluyó que aunque logra aportar al estudiar el caso en la inclusión de las personas con discapacidad es necesario que la universidad que acompañó el estudio aporte con acompañamiento y una gestión integral y transversal para la institucionalización de la discapacidad. Este estudio aportó al proceso investigativo/bibliográfico de la presente investigación porque menciona variables en común como las normas vigentes sobre los derechos de la población y que permiten la accesibilidad web y adaptación de información escrita como texto digital, audio, braille y macro tipo, que son herramientas para tener en cuenta al plantear las estrategias de comunicación dentro de las organizaciones.

Otra fuente es la investigación *Inclusión laboral de personas en situación de discapacidad visual* realizado por Arango et al. (2012), en el cual buscaron ampliar e identificar factores personales demográficos, económicos, sociales, de capacitación, de accesibilidad física y los niveles de inclusión laboral de PCDV pertenecientes al programa *Conectando Sentidos*, de la Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia.

Evidenciaron factores que aportan a desmontar barreras en la accesibilidad y permanencia de dicha población en el contexto laboral, por medio del conocimiento sobre el contexto de las PCDV a través de una encuesta que abarcó dichos factores.

Para el diagnóstico de las estrategias de comunicación para la inclusión laboral de PCDV, se consideraron factores como leyes, normas, derechos que tiene esta población en los contextos laborales; las políticas que las empresas deben incluir y llevar a cabo para los mismos; los riesgos laborales a los cuales están expuestos las PCDV y que los hace más vulnerables que otros individuos; entre otros. Por ejemplo, en cuanto al factor de riesgo laboral, en la investigación descriptiva *Factores de riesgo laboral y vulnerabilidad en personas con discapacidad visual* escrito por Sánchez y Coromoto (2022), se develan factores de riesgo laboral a los que está más expuesta la población mencionada, de modo que al identificar las condiciones de riesgo se puedan evidenciar los retos y desafíos que han de enfrentarse en los espacios laborales, así como lo que los empleadores y demás empleados, especialmente los del área de recursos humanos, deben de tener en cuenta en sus procesos laborales, la cultura organizacional y la equidad.

Por otro lado, el manual del Instituto Nacional de Ciegos (INCI) *¿Cómo guiar y brindar ayuda a una persona con discapacidad visual?* y el del Ministerio de Educación Nacional (MEN) titulado *Material didáctico para Estudiantes con Discapacidad Visual* sirven como guía para las estrategias de comunicación que pueden o deben utilizar las empresas en sus procesos de inclusión laboral, así como para el trabajo diagnóstico realizado junto con las entrevistas.

De los antecedentes mencionados se pudo obtener variada información y conocimientos sobre herramientas o métodos que se pueden utilizar en la inclusión laboral y en las estrategias de comunicación de las organizaciones al respecto. Aunque son pocos los trabajos o investigaciones existentes que mencionen herramientas para la inclusión laboral de

personas con discapacidad visual, hay muchos otros relacionados con el ámbito de la discapacidad que se tuvieron en cuenta como guías.

5. Enfoque Conceptual

Para el enfoque conceptual se tomaron en cuenta siete categorías: *Estrategias de Comunicación, Diagnóstico Comunicacional, Discapacidad Visual, Inclusión Laboral, Empleo Digno, Barreras en la inclusión laboral, y Beneficios de la inclusión laboral*. Estos conceptos fueron importantes para lograr los resultados pues giraron en torno a generar, fortalecer y hacer permanente las estrategias de comunicación para la inclusión laboral de PCDV en organizaciones de distintos sectores; teniendo como fin no solo el promover la inclusión laboral y así mejorar aspectos de la vida de esta población, sino también el sensibilizar sobre esta problemática a quienes no consideran conveniente o pertinente contratar a personas con discapacidad.

5.1. Estrategias de comunicación

Toda organización o empresa del ámbito público, privado, mixto o fundacional, necesita de un proceso de gestión de comunicación organizacional orientada a sus distintos grupos focales para alcanzar sus metas y objetivos a nivel empresarial. Es así como se empieza a hablar de un Plan Estratégico de Comunicación (PEC) como una estrategia comunicacional que sirve para estructurar dicho proceso mencionado con lógica, teniendo claro los objetivos, de cada organización, con congruencia y con efectividad Aljure (2015). Un PEC, además de ser un documento escrito con funciones orientadoras, es una estrategia de planificación que le sirve a las empresas para obtener información detallada de cómo o de qué manera planean utilizar la comunicación para lograr los objetivos y metas trazados. En la mayoría de los PEC, se encuentran componentes generales que incluyen: análisis situacional, objetivos, públicos, mensajes, plan táctico, entre otros.

Las estrategias de Comunicación son esenciales en las organizaciones para promover la inclusión, pues permiten el entendimiento mutuo y fomentan un entorno laboral más equitativo y empático. Paul Capriotti (2019) en su trabajo titulado “DircomMAP: Dirección

Estratégica de Comunicación", subraya la importancia de la comunicación estratégica como un medio que no solo informe, sino que también genere un diálogo continuo y constructivo entre los distintos colaboradores de la empresa para que sea algo crucial, que rompa barreras y estigmas para que todos sin importar su condición y se les permita participar en un ambiente organizacional, teniendo en cuenta que cada estrategia debe estar alineada con la misión, visión y objetivos de la empresa.

Para la inclusión laboral, las estrategias de comunicación deben ser más que solo políticas inclusivas que se deban cumplir porque existen o se divulguen sin un propósito. Capriotti (2009) menciona que la comunicación debe ser proactiva y bidireccional, donde se incentive a hacer el feedback, donde se tengan constantes cambios en las estrategias de acuerdo a las necesidades que vayan surgiendo en la organización así como los públicos que tengan y, que se complemente con capacitaciones a jefes y empleados en inclusión laboral, así como con el uso de canales y creación de mensajes que sean medios que reflejen un entorno inclusivo para fortalecer la identidad organizacional.

Así también, existen estrategias de comunicación implementadas en el sector empresarial y que son de apoyo para las estrategias de inclusión laboral para PCDV. Se destaca la Metodología F.A.P. (Focalizar, Apreciar y Proponer), la cual es una herramienta utilizada en la metodología del artículo de Solano, H., Camelo, F. y Rodríguez, L. (2017*),* basado en la ergonomía participativa para plantear, implementar y acceder a los puestos de trabajo para PCD elaborando una herramienta inclusiva para el campo laboral con estos individuos. De igual manera, en el artículo de Arcos, L., Martínez, L. y Restrepo, J. (2018) los autores analizan los modelos implementados en diversos trabajos científicos con el fin complementar su modelo para la vinculación laboral de la población con discapacidad en diferentes organizaciones. La metodología busca centrarse en un problema, un grupo de personas u otro elemento en el que se debe tener foco, para así apreciar qué falta, qué

elementos tienen, lo que sucede y como se está desarrollando para proponer mejoras, herramientas u otro tipo de ayudas.

Cabe mencionar que, aunque existan estrategias de comunicación que puedan ser utilizadas como herramientas para la inclusión laboral de PCD, se deben tener en cuenta los ajustes razonables de acuerdo con las necesidades de cada discapacidad, cono en el caso de las PCDV.

Por ejemplo, en el documento *Guía para el proceso de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad* del Ministerio de Trabajo y Best Buddies Colombia (s.f) se encuentran ajustes razonables para PCDV tales como evaluar los obstáculos de desplazamiento en el espacio de trabajo que podrían desencadenar en accidentes; tener mapas, dibujos e imágenes táctiles en sistema braille; así como software de lector de pantalla como JAWS o ZoomText en los medios tecnológicos de la empresa que son herramientas tecnológicas gratuitas que proporciona el Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones de Colombia (MinTIC) para que las PCDV hagan uso autónomo de computadores y dispositivos móviles); luces de emergencia con sonido para que se tenga una respuesta efectiva por parte de las PCDV en caso de incendio, terremoto o algún suceso que desencadene alarmas; que se les indique durante el proceso de inducción o en cualquier momento de permanencia que lo requiera, por medio de un recorrido dentro de la empresa, dónde están ubicados y que hay a su alrededor para que conozcan su espacio y logren tener puntos de referencia para ser poco a poco autónomos en su desplazamiento, entre otros.

Existen otros tipos de ajustes razonables que implican directamente a los empleadores, empleados, compañeros de trabajo, y en general todo el personal de la empresa en cuanto que se sugiere inducciones para saber y aprender a cómo tratar y acercarse a una persona ciega o con baja visión. En el caso de un trabajador con baja visión es importante que haya señalizaciones preventivas ya sea con cintas de color, y marcas, superficiales de color

mate en pisos y muebles, entre otros, para que se facilite su desplazamiento y el que puedan discriminar la existencia de objetos. En sí, los ajustes razonables velan por la accesibilidad y participación activa de las PcD en un ambiente de igualdad de condiciones como el resto de los empleados.

Las mencionadas estrategias sirven como claves fundamentales para incluir en las estrategias de comunicación para la inclusión laboral de PCDV en las organizaciones, tanto las que quieren aplicar o las que ya implementan una cultura organizacional inclusiva.

5.2. Diagnóstico comunicacional

El diagnóstico comunicacional es un procedimiento que conduce a describir y analizar en perspectiva crítica las estrategias de comunicación que han sido de utilidad para el logro de los objetivos de la organización, con énfasis en aquellas que se han implementado en el marco de la inclusión laboral. Aquí se deben considerar los aspectos o experiencias de los actores involucrados en torno a las estrategias y su funcionamiento en la inclusión y permanencia laboral de PCDV.

Este tipo de diagnóstico habla de las vivencias, resultados, interacciones, trabajo en equipo y los aportes a corto, mediano y largo plazo que se obtienen entre sujetos trabajando y ayudándose recíprocamente. Según Bruno (2009) “el diagnóstico es una estrategia de producción de conocimiento acerca de determinada realidad con la particularidad de estar orientada por la voluntad consiente de modificar esa realidad”. Entonces, estos sujetos se relacionan en una realidad de espacios laborales, donde prima la igualdad, la equidad, el buen trato y una cultura de inclusión, entre otras cualidades, sin importar las diferencias existentes entre una persona u otra.

5.3. Discapacidad visual

Entendiéndose la discapacidad como un modelo social en el que interactúa el entorno donde se desarrollan, con la persona con alguna deficiencia o condición permanente ya sea

física, intelectual, sensorial, o mental, las cuales impiden una eficaz y activa participación en la sociedad y el ejercicio pleno de los derechos humanos en igualdad/equidad de condiciones (Quintana y Rosas, 2020); la discapacidad visual es una condición de carácter sensorial que difiere de otras por tener una disminución en la visión, de manera parcial o total.

Era relevante que se conociera este tipo de discapacidad dentro del contexto y la problemática, ya que es un enfoque diferencial, pues en el ámbito laboral las PCDV deben tener herramientas específicas para suplir sus necesidades de acuerdo a su discapacidad, las cuales les permitan un mejor desarrollo y de producción en el rol que estén desempeñando. Estas herramientas, ya sea el sistema braille, la tipografía grande, material sonoro o softwares, son un tipo de herramientas que deben implementar las organizaciones como uno de los pasos fundamentales para la contratación de este tipo de personas y para tener en cuenta en sus estrategias de comunicación, para así contribuir a su inclusión laboral al adaptarse ellos a las PCDV y sus necesidades, y no al contrario.

5.4. Inclusión laboral

La inclusión se manifiesta como un proceso que determina que todos los individuos tengan las mismas oportunidades y posibilidades para acceder, intervenir, interactuar, gozar y utilizar de manera efectiva recursos, bienes, beneficios, ocupaciones del entorno, junto con las demás personas, sin ningún tipo de discriminación, obstáculo o inconveniente por razón de discapacidad, por medio de acciones puntuales que apoyen y favorezcan a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad (basado en la Ley Estatutaria 1618 de 2013 Título II Art. 2º). En consecuencia, la inclusión laboral es el proceso que se lleva a cabo en el contexto laboral para que esta población tenga los mismos derechos, oportunidades y posibilidades de inserción y permanencia laboral en un trabajo digno como otras personas, sin ser condicionada por su tipo de discapacidad.

Poco a poco en Colombia se han ido generando iniciativas o procesos en las empresas para apoyar y ayudar a que las PCD accedan al mercado laboral, con el fin de mejorar su desarrollo personal y profesional dentro de las organizaciones. La inclusión laboral es una estrategia que permite a las PCD dar cuenta de otras habilidades o talentos que tienen, dejando de lado su condición, y permitiéndoles ejercer su derecho al empleo e ingresos dignos, así como a sus deberes por cumplir, de los cuales se despliegan otros derechos y deberes como individuos pertenecientes a una sociedad.

5.5 Empleo digno

El empleo digno se establece en el Artículo 13 de la Ley Estatutaria 1618 del 2013, en el que se menciona que todas las PcD tienen derecho a trabajar en términos de igualdad y equidad de oportunidades e inclusión, así como los demás civiles, y que para garantizar que el derecho sea efectivo y se lleve al cabo, el Estado debe establecer medidas que aseguren y promuevan el derecho al trabajo para esta población, apartando toda discriminación que pueda existir por motivos de su discapacidad. Igualmente, de las medidas que se despliegan, cabe entrar a resaltar aspectos importantes: el Estado tiene el deber de garantizarles a las PCD ingresos dignos por medio de estrategias asistidas de generación de ingresos o empleo; a que se les garantice tanto a ellos como a sus familias la capacitación y formación al trabajo; a fomentar e incentivar la creación y fortalecimiento de unidades productivas así como del desarrollo de negocios y emprendimientos inclusivos para el crecimiento empresarial de la población con discapacidad; y, el Estado debe asegurarse de vincular un porcentaje de personas con discapacidad dentro de los cargos existentes en diferentes organismos y entidades a niveles nacional, departamental, distrital y municipal en los sectores central y descentralizado.

Un empleo digno significa un trabajo en el cual la PCD tenga los mismos beneficios que obtienen otros empleados sin importar su condición, un trabajo en el cual se sienta parte

de la empresa o del equipo de trabajo, en donde pueda tener un ambiente y una cultura organizacional en la que no se le discrimine o no sea objeto de rechazo por su discapacidad, teniendo en cuenta que la PCD debe tener espacios de trabajo adecuados y adaptados a sus necesidades y que por ello tampoco se le debe tratar diferente, sino reconocer que tienen diferentes cualidades y habilidades que requieren de un manejo específico.

5.6. Barreras en la inclusión laboral

La OMS en el año 2001 determinó que las barreras son aquellas circunstancias en el entorno de una persona las cuales imposibilitan su funcionamiento y originan la discapacidad. Asimismo, de acuerdo con la Ley Estatutaria 1618 de 2013, una barrera es cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad.

Existen las barreras Actitudinales, las cuales son aquellas palabras, sentimientos, estigmas, que son impedimento para el acceso en igualdad de condiciones de las PCD a los espacios, servicios y demás posibilidades que otorga la sociedad; las Comunicativas, que son aquellos obstáculos que dificultan el acceso a la información, al conocimiento, o, en general, que afectan el desarrollo igualitario del proceso comunicativo de las PCD, incluyendo los impedimentos en la interacción comunicativa de las personas, por medio de cualquier medio o forma de comunicación; y, las Físicas, en los que sus obstáculos son de carácter material, tangibles o construidos que dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las PCD.

Las PCD pasan por un proceso o camino lleno de obstáculos por el cual se van encontrando con barreras que interactúan entre sí y con distintos actores, y que tienen que confrontan o afrontar para acceder al empleo digno. Sin embargo, como mencionan Quintana y Rosas en el Estudio sobre las barreras que limitan el acceso al empleo de las personas con discapacidad “Es a partir de las condiciones del entorno que se generan obstáculos o

facilitadores para el encuentro o desencuentro entre la persona y el empleo" (2020, p. 20). Es decir, las barreras como tal no son originadas o atribuibles a la discapacidad, ni como consecuencia o que sea culpa de la persona con discapacidad, sino que son generadas desde el entorno.

De igual manera, las autoras en su estudio mencionan barreras de inclusión laboral que afrontan las PCD, de las cuales algunas fueron de apoyo para tener en cuenta en este diagnóstico. En la tabla 2 se organizan las principales barreras según las autoras.

Tabla 2

Barreras en la inclusión laboral		
Barrera		Definición
1	Estigma y discriminación.	Percepción de la discapacidad como incapacidad en donde se estigmatiza a ellos como sujetos enfermos y no como personas que puedan participar y dar validación a sus derechos en el mercado laboral, o los mensajes invalidantes existentes hacia los mismos.
2	Restricciones a la autonomía.	Anulaciones o habilidades limitadas propias y de socialización
3	Entorno familiar limitante.	Se habla sobre el cuidado, sobreprotección, apoyo y temores en torno a la inclusión laboral proveniente de los familiares o acompañantes de las PCDV.
4	Deficiente acceso a educación, salud e inaccesibilidad.	Factores como la exclusión educativa, el escaso acceso a servicios de salud o la inaccesibilidad de la infraestructura, la ciudad, transporte, tecnología y la comunicación, entre otros.
5	Estrategias de inserción laboral ineficaces.	Intervienen algunos factores como lo son la poca oferta de capacitación laboral o la ausencia e inexistencia de normatividad que estructure los programas de intermediación laboral para PCD.
6	Entornos laborales poco inclusivos.	Temas, por ejemplo, como la actitud negativa y rechazo por parte de la PCD hacia el trabajo, los procesos de contratación, los obstáculos en la convocatoria para la inclusión laboral de esta población y su ubicación laboral, el incumplimiento y desconocimiento del marco legal, entre otros.
7	Costos adicionales para el acceso al empleo.	Involucra aspectos sobre costos adicionales asociados al desplazamiento, a la tecnología de asistencia y a la cobertura de salud y los incrementos en sus gastos derivados del apoyo familiar, los cuales impiden la inserción y permanencia laboral.

Elaboración propia. Basado en Quintana y Rosas, 2020.

Por otra parte, se evidenciaron otros tipos de barreras en el resumen ejecutivo del *Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad* realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2013), a través de entrevistas a funcionarios de diferentes empresas con y sin experiencia de contratación de PCD, en la que como resultado encuentran barreras de entrada relacionadas con las empresas, otras atribuidas a la

persona con discapacidad, y otras a nivel familiar de éstas. En la tabla 3 se evidencia las barreras respectivamente.

Tabla 3

Barreras en la inclusión laboral		
Barreras		Definición
1	Proveniente de las empresas.	a. La falta de experiencia por parte de las PCD. b. La ausencia de una política inclusiva en la empresa para la inclusión de esta población. c. No hay cultura inclusiva o no le dan prioridad en las empresas. d. Falta de capacidades organizacionales como infraestructura o espacios, capacitación y comunicación que se adapten a las PCD. e. Los mitos que giran en torno a la discapacidad como base emocional de la empresa frente a las conductas inclusivas.
2	Asignadas a la propia persona con discapacidad.	a. Pensamientos interpuestos por algunas empresas de que ellos "no pueden" desarrollar algunos quehaceres por su condición. b. Falsa creencia de que en el entorno de la discapacidad sean pocos quienes estén técnicamente bien calificados por la falta de formación educativa que han recibido. c. La falta de habilidades blandas que tienen las PCD que se requieren para competir en igualdad de condiciones con otros trabajadores. d. Falsa creencia de que las PCD faltan al trabajo, se accidentan o se enferman e incapacitan más comparado con otros empleados sin discapacidad.
3	Asociadas a las familias de PCD.	a. Tipo de familia sobreprotectora, la cual evitaría que su pariente que tiene alguna condición de discapacidad se exponga a situaciones que impliquen un riesgo para su vida. b. Tipo de familia discriminatoria, opinan que la discapacidad es un defecto, por lo que evitan la interacción social y en la sociedad a la PCD.

Elaboración propia. Basado en el *Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad* realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 2013.

Añadiendo que, de acuerdo a Mareño (2015, pp 430-431) existen barreras culturales denominadas como barreras invisibles siendo el conjunto de representaciones sociales, fundamentadas en estereotipos, prejuicios, mitos, entre otros, sobre lo que abarca la discapacidad y la empleabilidad, siendo guía para la construcción y fortalecimiento de otras barreras como las actitudinales, en la tecnología, académico/pedagógicas, en los entornos virtuales, en la comunicación.

Para concluir, toda barrera es aquella que imposibilita o limita la participación plena y activa de las PCD en la sociedad y en el marco laboral. Sin embargo, así como existe un lado

no tan positivo, se encuentran también beneficios que trae consigo la inclusión laboral de PCD tanto para ellos como para su entorno, sus familias y para las mismas empresas.

5.7. Beneficios de la inclusión laboral

La implementación de la inclusión como un nuevo modelo organizacional para la empleabilidad de las PCD, es un modelo de innovación que trae consigo impactos positivos para todas las partes actoras: la persona con discapacidad, sus familias, la sociedad y las empresas y organizaciones.

Por ejemplo, en el estudio de Cortés y Cisterna (2016) y en el estudio de la OIT (2013), se mencionan impactos positivos de la inclusión laboral para la PcD en cuanto a la economía familiar al aportar ingresos en el hogar y a la personal al autofinanciarse; también, se evidencia mayores grados de autonomía en las PCD al ingresar al marco laboral lo que disminuye la dependencia de estos a instituciones o familiares, así como mejoran su calidad de vida social y económica. Otro beneficio para las PCD es que hay liberación de energía, se recupera o gana tiempo y recursos dentro del núcleo familiar ya que pueden destinar y manejar mejor estos aspectos los cuales antes de la inclusión laboral se enfocaban solo en el sujeto con discapacidad. Asimismo, se ve una mejora o aumento en la autovaloración personal propia de las PcD mientras que ingresan a un empleo y se van adaptando y haciendo parte del mismo.

De igual forma, en los estudios se destacan los beneficios que lograrían las empresas que incluyan en sus equipos de trabajo a PCD, como lo es la mayor motivación de los otros empleados al sentirse orgullosos de que la empresa sea incluyente laboralmente. Por ende, el resultado es un mejor clima laboral al obtenerse efectos positivos en las relaciones internas del equipo de trabajo o la organización en cuanto que se hacen modificaciones para adaptarse a la diversidad; por consiguiente, se generara una mejora en su capital simbólico, y en la reputación de las empresas que son inclusivas al incrementar el nivel de aprobación que

reciben tanto interno como externo. Los casos de algunas empresas que tienen mayor experiencia de inclusión laboral, determinan que el trabajar activamente con las PCD en sus equipos de trabajo da como resultado una mayor productividad puesto que "Estos trabajadores serían especialmente hábiles para la ejecución de ciertas tareas y/o especialmente comprometidos con la empresa tras acceder a un puesto de trabajo" (OIT, 2013), factor que influye, además, en un mayor compromiso en las labores por parte de los otros trabajadores.

Cabe mencionar otros beneficios obtenidos de la inclusión laboral para PCD, como los beneficios sociales dentro de un marco cultural, ya que se muestra que la inclusión modifica y renueva la base emocional de la exclusión en cuanto a los estigmas, mitos y demás; pone en el ojo público y como centro de atención la discapacidad; se incrementa la estimación social en el tema de la diversidad; y estos beneficios sociales permiten una mejora en la convivencia, en lo intercultural y en las relaciones interpersonales entre personas con y sin discapacidad.

Por otro lado, es importante recalcar que también se encuentran beneficios legales y tributarios, como se evidencian en el Artículo 24 de la Ley 361 de 1997 el cual dicta que hay "Preferencia a empresarios en licitaciones, adjudicación y celebración de contrataciones públicas y privadas, cuando está en igualdad de condiciones con otras empresas, si por lo menos el 10% de sus empleados son PCD" (1997); y, en su Artículo 31, se dicta que los beneficios son: "Deducción en el impuesto de renta del 200% del valor de los salarios pagados durante el año o período gravable a los trabajadores con más del 25% de pérdida de capacidad laboral, mientras su vinculación laboral sea vigente" (1997). En otro punto, existen los beneficios que otorga la Ley 1429 de 2010 que en su Artículo 10 menciona que "Se contemplan descuentos 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 discapacidad" (2010). Cabe aclarar que estos beneficios están ligados a unas condiciones y requisitos que determinan y están reglamentadas para garantizar si la empresa es apta o no para recibir u obtener estos aspectos tributarios; por ejemplo, algunos beneficios se obtienen cada año, siempre y cuando la PCD este aun trabajando y tenga contrato.

Así pues, a las PCD se les da un nuevo sentido de vida gracias a la inclusión laboral, donde se les permite que puedan pensar en un futuro en el que desarrollen, incrementen o descubran otras habilidades de carácter comunicacional y de participación en la sociedad como resultado de las metas que ven posibles, tanto a corto como a largo plazo, en los ámbitos personales, culturales, económicos, sociales, familiares y demás. Por ende, se genera un nuevo enfoque en los grupos o fuerzas de trabajo, así como el mejoramiento del Estado, de los marcos legales y de la sociedad civil. Los diferentes beneficios son referentes y contenidos para mensajes y tácticas dentro de las estrategias de comunicación para la inclusión laboral de PCD que las empresas pueden incluir en sus modelos organizacionales y culturales.

6. Metodología

Para analizar las estrategias de comunicación en dos organizaciones de Cali que hayan implementado entre el año 2022 y el año 2023 prácticas inclusivas para PCDV, se hizo un proceso de diagnóstico de las actividades que han realizado las organizaciones seleccionadas para promover la inclusión laboral centrándose en las estrategias de comunicación.

6.1. Tipo de estudio

El estudio posee una perspectiva cualitativa e interpretativa orientada a la comparación de estrategias de comunicación dentro de las políticas de inclusión laboral en dos organizaciones de la ciudad de Cali, para que se puedan establecer valoraciones sobre la incidencia de los factores característicos de cada caso, tanto en el éxito como el fracaso de las estrategias y así derivar criterios de diseño comunicacional replicables en otras organizaciones.

El trabajo permitió dar a conocer qué ha funcionado o no, qué ha dado buenos resultados o qué desventajas o impedimentos se han tenido. El diagnóstico tiene un enfoque cualitativo para las entrevistas a los funcionarios y a las PCDV que trabajan en las dos organizaciones: la Fundación Siderúrgica del Occidente (SIDOC) y la Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca Comfamiliar ANDI (COMFANDI).

Se exploraron las experiencias de los sujetos frente al fenómeno de las estrategias de comunicación implementadas en sus procesos y la inclusión laboral que han tenido en cada organización. Al tratarse de un trabajo comparativo de tipo cualitativo basado en el contraste de dos experiencias durante un periodo concreto de tiempo, la replicabilidad de los resultados es relativa y deberán tenerse en cuenta aspectos específicos de los casos, es decir, las organizaciones y sus prácticas inclusivas reales o potenciales, al considerar la aplicación de los criterios de diseño de estrategias de comunicación derivados del propio estudio.

6.2. Criterios de selección de las organizaciones, corpus a analizar y personas participantes.

6.2.1. Criterios de selección de las organizaciones.

Se seleccionaron dos organizaciones de la ciudad de Cali que incluyen programas de inclusión laboral y que han trabajado dentro de sus equipos de trabajo con PCDV durante los años 2022 y 2023. Se adoptó este marco temporal porque se consideró suficiente para verificar contenidos y eventos concretos que dieran cuenta del proceso diagnosticado, así como para analizar que las estrategias de comunicación pudieran constituirse como medios de verificación de las políticas inclusivas en las empresas de referencia.

6.2.2. Corpus.

En cuanto al corpus, se examinaron textos que tuvieran como variables estrategias de comunicación, inclusión laboral y personas con discapacidad visual que fueron haciéndose notorios en cada fase metodológica. También, se revisaron fuentes secundarias tales como documentos institucionales, leyes y artículos de investigación.

6.2.3. Participantes.

Se hizo un muestreo propositivo ya que el proyecto se basó en un fenómeno dinámico, en un estudio único y propio de esta investigación cualitativa. En consecuencia, se seleccionaron sujetos a partir de las categorías teóricas ya establecidas en el trabajo. La población de estudio se delimitó de la siguiente forma: primero, sujetos con discapacidad visual, lo cual cumplía con los criterios de inclusión al tener esa particularidad específica para ser considerados en la investigación; segundo, se tuvo en cuenta a los funcionarios de las empresas seleccionadas que tuvieran conocimiento y estuvieran relacionados con el tema que se abordó. La tabla 4 muestra el perfil de las personas participantes:

Tabla 4

Perfil de las personas participantes

Perfil de las personas participantes		
Organización	Cargo de la persona informante	Descripción de la persona informante
Fundación SIDOC	Asesora psicosocial (A.P.)	Desempeña el rol de asesora psicosocial y se encarga de uno de los programas socio-comunitarios que tiene la Fundación que es la Orquesta Sinfónica de Siloé.
	Trabajador con Discapacidad Visual de la Fundación SIDOC (TDVFS)	Estudiante de Psicología de la Universidad Icesi de Cali, e ingresó como practicante en la parte de intervención social. Acompaña los procesos y propuestas de intervención con los niños y jóvenes de la Fundación. En el año 2023, su cargo se formalizó.
COMFANDI	Comunicadora de Comfandi (C.C.)	Comunicadora social trabajando en el área de comunicación de la empresa.
	Trabajador con Discapacidad Visual de Comfandi (TDVC)	Gestor de inclusión de la empresa. Trabaja en el área de empleabilidad desde hace 8 años.

Cabe resaltar que los participantes permitieron dar a conocer desde su perspectiva la forma en que se vive o experimenta la inclusión laboral y los tratos, relaciones o herramientas laborales que las empresas seleccionadas brindan a partir de entrevistas semiestructuradas. Asimismo, para referirse a los participantes, como se ve en la tabla 4, se les asignó unas siglas para proteger su identidad. A la asesora psicosocial de la Fundación SIDOC: A.P. y al trabajador con discapacidad visual de la Fundación SIDOC: TDVFS; a la comunicadora de Comfandi: C.C. y al trabajador con discapacidad visual de Comfandi: TDVC.

6.3. Categorías de análisis

Los conceptos o categorías a partir de los cuales se diseñaron los instrumentos de recolección de la información para el análisis de los resultados, posibilitan la coherencia o relación con los objetivos. Las categorías de análisis se presentan en la Tabla 5.

Tabla 5

Categorías de análisis como instrumento de recolección de información

Objetivos y categorías			
Objetivo general	**Categoría**	**Objetivos específicos**	**Categorías**
Analizar estrategias de comunicación en dos organizaciones de Cali que hayan implementado entre 2022 y 2023 prácticas inclusivas para personas con discapacidad visual (PCDV), con el propósito de generar criterios de diseño de estrategias de comunicación para promocionar la inclusión laboral de PCDV en otras organizaciones públicas y privadas similares de la ciudad.	**Estrategias de comunicación** Conjunto de acciones del campo comunicativo que se llevan a cabo en entornos o situaciones que lo requieran. Así como son tácticas o herramientas que vinculan necesidades o intereses en espacios sociales donde hay interrelaciones. Desde esta perspectiva, las estrategias de comunicación laborales se implementan con el objetivo de alcanzar los objetivos planteados por la empresa ya sea en cuanto a la imagen organizacional, la cultura empresarial, las ventas, la reputación, las relaciones laborales o con otras empresas, entre otras; estas deben velar no solo por la empresa sino también por los intereses, necesidades y objetivos propios, y dependiendo del caso de cada uno de los funcionarios o trabajadores de sus empresas. En el caso de las PCDV se deben tener estrategias de comunicación basadas en la inclusión laboral para dicha población.	1. Describir las políticas de inclusión laboral de las organizaciones seleccionadas, con énfasis en la función y el sentido general que cumplen las estrategias de comunicación interna en la inclusión laboral de PCDV en cada caso.	**Inclusión laboral** Es lo que permite valorar los aportes, los esfuerzos, la productividad y demás cualidades que pueden ofrecer las personas con discapacidad sin que se les excluya laboralmente. La inclusión laboral permite una mejor calidad de vida de la población con Discapacidad al permitirles un trabajo, al hacerlos pertenecer a una comunidad, que se sientan parte de la sociedad, mejorando su economía y la de su familia, permitiéndoles ser más independientes. La inclusión laboral tiene como intención brindar oportunidades a personas que, por su condición, la sociedad y las empresas las juzgan, ponen por encima estereotipos y creen que su discapacidad los limita de otras habilidades, porque desconocen o les da miedo el trabajar con ellos. Se analizó esto desde las estrategias de comunicación de carácter inclusivo que tiene cada empresa seleccionada para la inserción y permanencia laboral de PCDV. **Empleo digno** El empleo digno se establece en el Artículo 13 de la Ley Estatutaria 1618 del 2013, en el que se menciona que todas las Personas con Discapacidad (PCV) tienen derecho a trabajar en términos de igualdad y equidad de oportunidades e inclusión, así como los demás civiles, y que para garantizar que el derecho sea efectivo y se lleve al cabo, el Estado debe establecer medidas que aseguren y promuevan el derecho al trabajo para esta población, apartando toda discriminación que pueda existir por motivos de su discapacidad. La inclusión laboral se relaciona directamente con el enfoque de empleo digno, pues para hablar de inclusión se requiere de adaptar el entorno laboral y de brindar oportunidades que le permitan a la PCDV ser un sujeto con derecho de trabajar al otorgarle todos lo necesario para hacer eso posible, y de validar sus necesidades. La PCDV debe tener espacios de trabajo adecuados y adaptados a sus necesidades, en los que por ello no se le tenga un trato diferente, sino reconociendo que tienen diferentes cualidades y habilidades que requieren de un manejo específico.
		2. Caracterizar las estrategias de comunicación empleadas por las dos organizaciones para promover la inclusión laboral de personas	**Plan Estratégico de Comunicación (PEC)** Las variables o temas en que se divide un PEC aportó en el trabajo y en las entrevistas, al ser una guía para seguir unos lineamientos de análisis, caracterización y comparación en este objetivo, de acuerdo a cada empresa y los datos recolectados tanto de los entrevistados como de sus redes sociales, eventos

		con discapacidad visual durante 2022 y 2023, desde una perspectiva de plan estratégico de comunicación.	y página web. Esta fue una estrategia de comunicación bastante útil para poder caracterizar la información recolectada, pues es una base que permite saber la manera, el cómo, el por qué, el para qué, y demás, de lo que están realizando, ofreciendo y logrando en cada organización. **Diagnóstico comunicacional** En este se analiza y diagnostica la eficacia de las estrategias de comunicación, las que han sido de utilidad, así como las que no, y que se han implementado en el marco de la inclusión laboral. El diagnóstico comunicacional es lo que se necesita para realizar este objetivo, ya que aquí se deben considerar los aspectos o experiencias de los actores involucrados en torno a las estrategias y del funcionamiento de las mismas en la inclusión y permanencia laboral de PCDV. Se habla de las vivencias, los resultados, las interacciones, el trabajo en equipo, los aportes unos a otros tanto a corto como a mediano y largo plazo que se obtiene de sujetos trabajando y ayudándose recíprocamente. Así relacionándose en espacios laborales, donde prime la igualdad y la equidad, el buen trato, una cultura de inclusión, entre otras cualidades, sin importar las diferencias existentes entre una persona u otra. El diagnóstico comunicacional permitirá caracterizar las estrategias de comunicación en pro a la inclusión laboral, y aportará, según sus resultados, para generar criterios de diseño de estrategias de comunicación inclusivas en otras organizaciones. **Discapacidad visual** Entendiéndose Discapacidad como un modelo social en el que interactúa el entorno donde se desarrollan, con la persona con alguna deficiencia o condición permanente ya sea física, intelectual, sensorial, o mental, las cuales impiden una eficaz y activa participación en la sociedad y el ejercicio pleno de los derechos humanos en igualdad/equidad de condiciones según lo mencionado por Quintana y Rosas (2020). Es importante que se conozca este tipo de discapacidad en el contexto y la problemática, ya que es un enfoque diferencial, pues en el ámbito laboral las PCDV deben tener herramientas específicas para suplir sus necesidades según su discapacidad, que les permitan un mejor desarrollo y de producción en el papel que desempeñen. Estas herramientas, ya sea el sistema braille, la tipografía grande, material sonoro o softwares, son herramientas que deben considerarse al realizar el diagnóstico y el análisis comunicacional, y para diseñar estrategias; son pasos fundamentales para contratar este tipo de personas, para contribuir a la inclusión laboral al adaptarse a las PCDV y sus necesidades, y no al contrario.
		3. Discutir los resultados del análisis de las estrategias de comunicación para la inclusión laboral en cada organización para generar criterios de diseño de estrategias de comunicación inclusivas para PCDV, y sugerir	**Ventajas/beneficios de la inclusión laboral** Son los resultados positivos obtenidos por la inserción, permanencia e interacción laboral que ha traído consigo el trabajar con PCDV para la empresa, así como para ellos mismo. Son impactos positivos para todas las partes actoras: para la persona con discapacidad, para sus familias, para la sociedad y/o para las empresas. Y que trae beneficios en otros ámbitos como lo son lo social, lo cultural, lo económico. como resultado del laboral.

		algunas tácticas comunicativas adecuadas en cada caso.	**Desventajas/inconvenientes de la inclusión laboral** Son los resultados negativos o no tan buenos que se han obtenido al implementar la inclusión laboral para PCDV en las 2 empresas objeto de estudio. Pueden encontrarse o influir problemas de espacio, de accesibilidad, económicos, de relaciones, de estereotipos, de adaptabilidad, de herramientas o recursos pocos o nulos, entre otros, que se llevan a cabo dentro de la empresa. O, inconvenientes con la poca e ineficiente implementación de las políticas inclusivas, así como de las malas estrategias de comunicación que se han realizado para la inserción y permanencia laboral de PCDV. Es importante mencionar que son resultados positivos y negativos que se obtuvieron tanto de las entrevistas realizadas como de los resultados del análisis general con variables del PEC para cada empresa.

6.4. Técnicas de recolección de información e instrumentos

Teniendo en cuenta la coherencia existente con la pregunta de investigación y los objetivos del proyecto, se empleó como técnica o herramienta de recolección de datos la entrevista semiestructurada. También se desarrolló la revisión documental de documentos institucionales de ambas organizaciones, los referentes del marco legal colombiano y algunos artículos de investigación que se incorporaron como antecedentes del estudio. En particular, se hizo una revisión de las políticas de inclusión que implementan las dos organizaciones de referencia por su relevancia en la comprobación de su sensibilidad y su grado de aplicación según las necesidades de los trabajadores con DV.

Respecto a los instrumentos que se utilizaron para obtener la información pertinente, se elaboró un conjunto de preguntas para indagar y conocer la perspectiva laboral de los funcionarios con DV y los colaboradores como jefes o acompañantes de diferentes áreas de trabajo, con algunas variaciones en términos de pertinencia. Y se tuvo en cuenta la relación existente de la comunicación con la inclusión laboral, así como los resultados, beneficios o consecuencias que ha traído el trabajar con PCDV para la empresa, entre otras.

Se realizó la triangulación de los datos, para enunciar y describir los resultados obtenidos a partir de las entrevistas sobre la inclusión laboral de los funcionarios con DV, así como la experiencia laboral de los demás funcionarios u otros colaboradores relacionados, se tomaron en cuenta datos resultados de la exploración web; y las estrategias de comunicación que cada organización ha implementado para mejorar la inclusión laboral. Luego de la triangulación de los datos en cada organización se procedió a establecer los contrastes entre los aspectos susceptibles de comparación en cada organización.

6.5. Consideraciones éticas

Por último, fueron tenidas en cuenta las consideraciones éticas para el desarrollo del estudio. Se informó a los participantes con anterioridad para solicitar su consentimiento en el

uso y protección de sus datos y la forma en que se utilizarían en el análisis y en el informe final. Para ello se crearon consentimientos informados específicos para los diferentes actores. Cabe aclarar que algunos entrevistados solicitaron cartas formales de la Universidad, y solo después de ello autorizaron el uso de información.

Este fue un grupo poblacional determinado, de los cuales algunos -las PCDV- se encuentran en circunstancias especiales, por lo que se analizaron sus respectivos marcos legales, lineamientos y directrices. Los datos entregados por las y los participantes tuvieron usos y fines netamente educativos e informativos y permitieron conocer y avanzar aún más en la investigación de la inclusión laboral y las estrategias de comunicación que se implementan en las empresas, así como en la importancia laboral y social.

6.6. Fases

Las fases que se llevaron a cabo en el proyecto fueron fundamentales para la recolección de datos o información general, así como para el desarrollo del diagnóstico y del análisis mismo. Respectivamente, se inició seleccionando dos empresas de la ciudad de Cali que tuvieran criterios útiles para llevar a cabo el proyecto, es decir, que implementaran la inclusión laboral y que trabajen actualmente (año 2023) con PCDV; acto seguido, se diseñó un cuestionario para entrevistar a los funcionarios con DV, y para otros entes colaboradores que se relacionan con la población o con los procesos que se llevan a cabo respecto al tema, para la entrevista semiestructurada que incluyó preguntas relacionadas con las estrategias de comunicación, la inclusión laboral, su experiencia laboral, el trato que han recibido y las herramientas que les han brindado para su necesidad -en el caso de las PCDV- entre otros

Luego, se recolectó y clasificó de forma manual la información para hablar sobre los resultados obtenidos por cada empresa, y así se realizó el diagnóstico de estrategias de comunicación para la inclusión laboral; luego, gracias a la información recolectada, para así proceder a dialogar con las personas de las dos empresas que dispusieron de su conocimiento,

tiempo y experiencia; y, finalmente, se generaron criterios de diseño de estrategias de comunicación inclusivas para PCDV enfocadas en la cultura organizacional de las empresas de Cali.

6.6.1. Fase 1. Preparatoria

Para desglosar lo realizado en la fase inicial, se hizo una preparatoria sobre los temas a discutir en la cual se recolectó información bibliográfica proveniente de fuentes como trabajos de grado o de repositorios universitarios. Al tener los datos necesarios, se dio búsqueda a organizaciones o empresas de la ciudad, que fueran de cualquier sector laboral, privada o pública, podían ser fundaciones, clínicas, universidades, entre otras, pues los únicos requisitos a tener en cuenta para empezar el proceso del trabajo era que llevaran a cabo procesos de inclusión laboral, especialmente para personas con discapacidad visual, y que tuvieran a esta población trabajando en sus equipos de trabajo de cualquier área; asimismo, se tuvo en cuenta las estrategias o proyectos que llevaran a cabo. Se puso un tiempo estimado de un año (1), es decir, entre el 2022 y 2023, en que las empresas hubieran hecho la contratación de la PCDV, y que estas últimas llevaran más de seis (6) meses trabajando en la organización. De acuerdo a lo planteado, se seleccionaron dos empresas que tienen sede en Cali: la Fundación Siderúrgica del Occidente (SIDOC) y la Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca Comfamiliar ANDI (COMFANDI).

La Fundación SIDOC, es una organización del Grupo empresarial Inversiones de Occidente del Valle del Cauca que desde 1986 vela por la responsabilidad social, la cual "Direcciona y opera proyectos sociales en la región con comunidades y territorios en situación de exclusión y vulnerabilidad, comprometiéndose con el desarrollo integral, generación de oportunidades, prevención e intervención de violencia, construcción de paz y reconstrucción del tejido social" (Fundación Siderúrgica del Occidente [SIDOC], 2023).

Por otro lado, Comfandi es una empresa privada, y su razón de ser en el Valle del Cauca, y en otros departamentos aledaños, es que es una de las dos únicas Caja de Compensación Familiar. Ellos son una "Organización social, sostenible e incluyente, apasionada por la armonía de nuestras familias y la sostenibilidad de nuestras empresas" (Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca Comfamiliar ANDI [COMFANDI], 2023).

A los funcionarios entrevistados de cada empresa previamente se les enviaron unos documentos para que dieran permiso de usar los datos y la información recolectada que se necesitaran para el trabajo; a lo que cada uno respondió asertivamente y firmaron lo estipulado en los anexos 2 y 3. Además, en la tabla 4 se detallan quienes fueron los entrevistados.

6.6.2. Fase 2. Diagnóstico sobre políticas de inclusión laboral en las organizaciones seleccionadas y estrategias de comunicación para la inclusión

Para esta fase se realizaron las entrevistas semiestructuradas ya planteadas (Anexos 4,5, 6 y 7), en las cuales las preguntas, aunque abordaban temas en común suficientes para desarrollar la triangulación y hallar saturación, divergencias o especificidades, cambiaban ciertos aspectos de acuerdo al sujeto a entrevistar, según el rol que desempeñan en la organización, el área en el que trabajan o si eran las PCDV. Los temas en general fueron iguales para cada uno de los entrevistados ya que era fundamental el conocer sobre las políticas de inclusión laboral que llevan a cabo las empresas seleccionadas en sus procesos laborales para PCDV, así como el saber las estrategias de comunicación, proyectos o iniciativas que abordan para la inclusión.

6.6.3. Fase 3. Caracterización y comparación de las estrategias de comunicación para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad visual desde una perspectiva de plan estratégico de comunicación

En esta fase se hizo un análisis de lo recolectado en las entrevistas, de fuentes como la página web y las redes sociales de cada empresa, de sus informes, y de los eventos que han realizado. Para así poder caracterizar la información desde una visión de Plan Estratégico de Comunicación, para poder comparar los resultados de cada organización teniendo en cuenta las variables del PEC: análisis situacional, objetivos, públicos, mensajes, tácticas, canales, validación, monitoreo y evaluación, y logros y limitaciones que tiene cada empresa con el fin de generar y promover la inclusión laboral para PCDV.

6.6.4. Fase 4. Generación de criterios de diseño de estrategias de comunicación inclusivas para PCDV

Para la fase 4 se tomaron en cuenta los elementos de un PEC para generar criterios para diseñar estrategias de comunicación de inclusión laboral para PCDV, y se analizaron con base en cada organización, con énfasis en la comunicación interna. Asimismo, se plantearon tácticas de comunicación específicas para cada organización, para lo cual se tuvieron en cuenta variables como la sensibilización y formación, para que por medio de estas se pueda generar una cultura organizacional inclusiva permanente, donde se les enseñe y muestre a los funcionarios y empresas externas lo útiles que llegan a ser las PCDV y los beneficios que traen para las organizaciones que los contraten y observen el valor agregados que brindan.

6.6.5. Fase 5. Estrategia de socialización de resultados y conclusiones

Para la conclusión, se tomaron en cuenta los resultados obtenidos en las entrevistas aplicadas, así como la información recolectada de lo que hacen en sus medios de comunicación y de las estrategias de comunicación para así poder dar cuenta de los objetivos del proyecto. De igual manera, se hizo envío de la propuesta de tácticas de comunicación

inclusivas para PCVD que se proponen más adelante en el presente trabajo; uno para la Fundación SIDOC (Anexo 8) y otro para Comfandi (Anexo 10). Para las PCDV entrevistadas se les preguntó en qué formato preferían el envío de la información y de acuerdo a ello, se les envío un documento en formato Word (Anexos 9 y 11). La información fue la misma en cada formato independiente del diseño enviado. Y se enviaron con el fin de que evidenciaran los resultados de la investigación realizada y del aporte que brindaron a la misma.

7. Resultados

En el presente trabajo de grado se refleja la necesidad de comprender a fondo cómo las entidades en la ciudad de Cali están abordando la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual (PCDV). Cabe resaltar que a través de un enfoque metodológico que involucra la triangulación, saturación, divergencias y/o especificidades de entrevistas junto con la información secundaria, se buscó obtener una comprensión holística y precisa de cada uno de los objetivos del trabajo; lo que permitió un análisis profundo y contextualizado de las percepciones, experiencias y prácticas comunicativas e inclusivas dentro del entorno laboral de cada organización. Este análisis de resultados obtenidos no solo contribuye al conocimiento académico sobre la inclusión laboral de PCDV, sino que también proporciona insumos valiosos para el diseño futuro de estrategias de comunicación efectivas y adecuadas para fomentar un entorno laboral inclusivo en las organizaciones de la ciudad.

En la tabla 5, se organizan las palabras y expresiones clave que caracterizan los aspectos indagados en cada organización, los cuales son comparados en los ítems donde esto es posible, para generar criterios de diseño de comunicación estratégica inclusiva y, finalmente, para sugerir estrategias de comunicación inclusiva a cada organización. La descripción detallada derivada de las entrevistas a los informantes clave en las dos organizaciones se presenta en el Anexo 1.

Asimismo, se tuvo en cuenta tres referentes para llenar las celdas de la Tabla 5 sobre Fundación SIDOC, COMFANDI y los criterios:

1. Estrategias de comunicación inclusivas.
2. Las tácticas recomendadas.
3. Anexo 1.

Tabla 5

Tabla 5 ANÁLISIS COMPARATIVO DE ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN EN LAS DOS ORGANIZACIONES Y DERIVACIÓN DE CRITERIOS DE DISEÑO ESTRATÉGICO DE COMUNICACIÓN INCLUSIVO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL				
	ITEM O COMPONENTE ESTRATÉGICO	**SIDOC**	**COMFANDI**	**CRITERIOS PARA DISEÑO DE TÁCTICAS Y ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN INCLUSIVAS**
1	Comunicación interna	No es notoria	Bastante notoria	Entender la comunicación interna inclusiva como aquella que apoya a generar y hacer permanentes los espacios laborales inclusivos para PcD; aportes que van más allá de hacer mejoras a correos, y en donde el trabajo del área de comunicación se haga notorio. Asimismo, la comunicación interna inclusiva debe evidenciarse en los distintos medios de comunicación que maneja cada organización.
2	Estrategias laborales inclusivas y estrategias de comunicación	No es notoria	Bastante notoria	Las estrategias laborales inclusivas se deben caracterizar por ser herramientas adaptables y adecuadas a las PCDV, y no al contrario. Las cuales les permitan trabajar con lo necesario para que se evidencie lo positivo que pueden aportar a la empresa sin que se les limite o excluya por su condición de discapacidad. Y, por lo tanto, las estrategias de comunicación se deben caracterizar por ser aquellas que transmiten apoyo a los trabajadores con DV por medio de adecuaciones comunicativas con las personas de su entorno laboral y en los distintos medios de comunicación que tengan. Asimismo, estas estrategias deben hacerse valer formalmente para que sean notorias y que sigan siendo aplicables en el futuro de cada organización. Las estrategias deben hacerse pensando en cómo pueden mejorar y ser realmente una empresa inclusiva en todos los aspectos.
3	Análisis situacional	El descrito en el presente trabajo.	El descrito en el presente trabajo.	Este trabajo de grado representa un marco conceptual y metodológico para desarrollar análisis de la situación de prácticas de comunicación inclusive con PCVD en organizaciones.

	ITEM O COMPONENTE ESTRATÉGICO	SIDOC	COMFANDI	CRITERIOS PARA DISEÑO DE TÁCTICAS Y ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN INCLUSIVAS
4	Objetivos	Evidentes Pero no mencionan estrategias de comunicación inclusivas ni se enfocan hacia PCDV.	Evidentes Sus objetivos se enfocan en los servicios que ofrece la organización.	Los objetivos de una estrategia de comunicación inclusiva deben tener al menos los siguientes elementos: a. Ser diseñados para hacer más inclusivos y amenos los ambientes laborales. b. Ser adaptables a las PCDV, o a quienes quieran trabajar que tengan otro tipo de discapacidad. c. Deben contribuir no solo al desarrollo laboral de las PCDV, sino también al personal, familiar, económico, social, educativo, entre otros. d. Que puedan transmitirse en distintos canales o medios de comunicación, y que los mensajes sean claros y objetivos en cuanto a la inclusión que se quiere tener. e. Que se basen en mejorar la comunicación interna y externa de la organización.
5	Públicos	Evidentes	Evidentes	Aun cuando los públicos habituales de la comunicación interna y externa estén suficientemente claros, para adoptar una perspectiva inclusiva, se deben tener en cuenta elementos complementarios tales como: a. Crear estrategias para atraer público con DV. b. Sensibilizar y capacitar a los públicos que ya tienen para que contraten y sepan trabajar en ambientes con PCDV. c. Suplir las herramientas o necesidades laborales que requieren las PCDV para que sientan que pueden trabajar adecuadamente en las organizaciones sin sentirse excluidas.
6	Mensajes	Poco notorios	Bastante notorios	Los mensajes transmitidos deben ser inclusivos; basarse en la manera en que se comunican las PCDV para poder hacer adaptaciones en lenguajes y formatos tanto de comunicación interna como externa. Deben ser mensajes que puedan ser adaptables a todos los medios de comunicación que maneje cada organización, en los cuales se incluya contenido de valor para estas personas.
7	Tácticas	Página web: No son notorias. Medios de comunicación digitales (LinkedIn, Facebook, Instagram, Twitter): Poco notorias. Informe de gestión 2022: Evidentes.	Página web: Evidentes. Medios de comunicación digitales (LinkedIn, Facebook, Instagram, Twitter): Si son notorias. Informe de Sostenibilidad 2022: Evidentes.	1. Actualización permanente de contenidos web. 2. Conversión de texto a voz: se deben tener ajustes inclusivos y razonables a su condición. 2. Deben tener contenido de valor para las PCDV, para que se conozcan los proyectos laborales internos y externos que llevan a cabo para este público, y para facilitar el conocimiento de la información existente. 4. Deben hacerse contenidos audiovisuales y sonoros. 5. Secciones específicas para y sobre PCDV, con tonos y temas inclusivos. 6. Dar a conocer las competencias de las PCDV. 7. En redes sociales: contenidos inclusivos; incluir texto alternativo automático y que sean herramientas que les permitan encontrar ofertas de trabajo. 8. Que las empresas promuevan la comunicación interna inclusiva que permita la sensibilización hacia las PCDV. 9. Promover los recursos propios y externos con distintos aliados o empresas en pro de que las PCDV tengan un empleo digno, y que dé cuenta de los beneficios de contratar a esta población.

	ITEM O COMPONENTE ESTRATÉGICO	SIDOC	COMFANDI	CRITERIOS PARA DISEÑO DE TÁCTICAS Y ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN INCLUSIVAS
8	Canales	Evidentes	Evidentes	Deben ser canales que permitan hacer ajustes razonables sobre los mensajes a transmitir de acuerdo a la condición de las PCDV. Sus características técnicas y los lenguajes y formatos correspondientes deben estar al servicio de las necesidades de comunicación de las PCDV y sus roles dentro de la organización, y no a la inversa.
9	Validación	No se verifica	No se verifica	Tener en cuenta que los objetivos de cada organización para un adecuado marco de validación de contenidos para PCDV. Asimismo, como parte del diseño de las estrategias de comunicación inclusiva los planes tácticos deben poder ser validados mediante criterios de diseño de comunicación para PCDV, verificables, sencillos, evidentes y confiables. Los principales participantes en actividades de validación de prototipos deben las PCDV.
10	Monitoreo y evaluación	No se verifican	No se verifican	Tener en cuenta que los objetivos de cada organización son uno de los requisitos para un adecuado seguimiento. Asimismo, el impacto de las estrategias de comunicación inclusiva debe poder ser valorado periódicamente mediante datos verificables, sencillos, evidentes y confiables; entre los cuales deben figurar los propios testimonios de las PCDV donde entreguen sus percepciones y recomendaciones derivadas de la experiencia laboral con mensajes, formatos y canales para una óptima evaluación.

7.1. Las estrategias de comunicación como un camino hacia la inclusión laboral

Se discutieron los resultados del análisis comparativo de las estrategias de comunicación para la inclusión laboral que tiene cada empresa, incluyendo el análisis realizado a partir de las variables de un PEC, para así generar propuestas de diseño de estrategias de comunicación inclusivas para PCDV más adecuadas a la cultura organizacional de estas organizaciones, con potencial proyección a otras organizaciones similares.

Se puede evidenciar como cada empresa se diferencia en cuanto a sus **objetivos.** Es notable que la Fundación SIDOC plantea su foco hacia generar conciencia sobre lo importante que es tener territorios y comunidades en paz por medio de la inclusión social; mientras que Comfandi por medio de sus servicios ofrecidos velan para que las personas u otras empresas tenga un desarrollo adecuado y sostenible en diferentes ámbitos.

Respecto a los **públicos** de ambas organizaciones, se observa que se diferencian en sus públicos, no solo por la misión o los objetivos que tienen sino también por los servicios que ofrecen para las poblaciones según las necesidades que ven en el mercado laboral en que se desenvuelven. Sin embargo, se resalta que ambos velan por ayudar a personas o comunidades vulnerables, como lo son las PCDV; y, por promover tanto en sus funcionarios como en personas externas la inclusión social y laboral por medio de proyectos varios.

Así, según lo expuesto de ambas empresas, es clave mencionar que sus **mensajes** si se basan en sus objetivos y poblaciones que tienen. Sin embargo, solo en la Figura 6 de la cuenta de Instagram de la Fundación SIDOC se evidencia algo sobre la población con discapacidad visual. Realmente, en las redes sociales o medios digitales mencionados de la Fundación, no se encuentran más mensajes hacia la población con discapacidad visual o de otro tipo, ni hacen alusión a la inclusión laboral o el apoyo que brindan a estas personas. Se resalta que la organización no deja de lado su razón social y eso mismo lo expresan en sus mensajes. Vale

decir que la revisión de los mensajes referentes en los diferentes medios o canales de la Fundación se inició en el año 2022 y finalizó a comienzos del año 2024.

Por el contrario, en Comfandi si se encuentran variados mensajes y en diferentes medios hacia la población de personas con discapacidad visual y las iniciativas o proyectos en las que logran ayudarlos e incorporarlos a la organización; incluso hay referencias de años anteriores al 2022. Aunque Comfandi, muestra mayor información o mensajes a transmitir según lo observado, prioriza el contenido sobre sus servicios. Por ejemplo, en su cuenta de Instagram hay un número notable de publicaciones y *reels* (videos), igualmente en los mensajes subidos a Twitter y en sus demás canales, pero su contenido es principalmente en áreas de farmacia, subsidios, educación, emprendimiento o de sus supermercados en el Valle del Cauca.

Por otro lado, se evidencia que Comfandi sigue siendo pionera en la inclusión laboral y social de PCDV. No significa que en la Fundación SIDOC no haya inclusión, pues evidentemente la hay, pero enfocada a la inclusión social de personas de comunidades vulnerables, más no tienen su centro de atención hacia las PCD.

Entonces, aunque tienen en común la mayoría de sus canales, sus mensajes y poblaciones son muy diferentes, en Comfandi tienen canales con mayor movimiento y mayor audiencia (o seguidores) que la Fundación SIDOC. También, se resalta que Comfandi tiene en su página web un botón que al seleccionarlo permite traducir el texto a voz, lo que es una herramienta que le ayuda a las PCD a acceder a este canal y a la información. Realmente, los canales de Comfandi llegan a más personas y aplican distintos formatos y contenidos dependiendo del medio aunque, como se mencionó la Fundación SIDOC está buscando avanzar por medio de procesos de comunicación en los que se incluyen los diferentes canales de que disponen.

Es claro que ambas organizaciones están obteniendo los impactos positivos que esperaban al ofrecer sus servicios o sus proyectos sociales de acuerdo con cada población. Es esperable que la Fundación SIDOC se proponga en el futuro lograr un mayor impacto en la población con discapacidad, pues entra en correspondencia con el conjunto de públicos y grupos en condición de vulnerabilidad con los que desarrolla sus valiosos programas sociales en la ciudad y región.

Basados en las respuestas discutidas anteriormente sobre las *Estrategias laborales inclusivas y de comunicación* y en lo observado durante la comparación realizada, se propuso un conjunto de tácticas de comunicación para cada organización enfocadas en las personas con discapacidad visual, teniendo como propósito la promoción de la inclusión laboral de esta población desde los objetivos y actividades de comunicación institucionales.

7.2. Propuesta de tácticas de comunicación para Fundación SIDOC

Página web

Teniendo en cuenta solamente la página web se propone que:

a. Actualización permanente de contenidos web: para que la información mostrada sea actual y precisa en cuanto a las actividades que se llevan a cabo y los proyectos en pro de que las PCDV trabajen en su organización. Se deben visibilizar las oportunidades que han dado a otras personas con la misma condición, y de la posibilidad real de incluirlas en los grupos de trabajo. Es ideal que las estrategias de comunicación que implementen para la inclusión laboral de esta población sean suficientemente evidentes en una sección de la página web.

b. Conversión de texto a voz: para que la página web sea un medio accesible para las PCDV, y se puede lograr utilizando un software como el JAWS.

c. Información dirigida a PCDV: incluir información sobre noticias y tendencias respecto a la inclusión laboral, con secciones que incluyan testimonios de esta población que

trabajan gracias a la ayuda que la Fundación les ha brindado. Se pueden mencionar oportunidades laborales disponibles, notas sobre sobre las herramientas digitales, tecnológicas y de asistencia que existen para su movilidad, para conseguir trabajo.

Estrategias de comunicación para medios digitales

En cuanto a las estrategias de comunicación para medios digitales en general, la Fundación SIDOC puede:

a. Hacer una planeación mensual donde se organice y se lleve a cabo el contenido a transmitir. Los contenidos audiovisuales y sonoros pueden ser formatos más inclusivos, ajustados y fáciles para su DV.

b. Tonos y temas inclusivos: el contenido puede centrarse en temas que logren conectar y crear una comunidad inclusiva en la que se relacione el público general con las PCDV.

c. Las competencias de las PCDV: dar cuenta en sus mensajes de la variedad de habilidades que esta población tiene para destacarse, donde se demuestre que pueden trabajar en diferentes campos, empresas o áreas.

d. Sensibilización sobre las PCDV: hacer contenido dirigido a que otros conozcan sobre su discapacidad, para que las personas del común sepas como ayudar a alguien con baja visión o ceguera, pues esto último no es algo que enseñen en la formación académica o muchos no han estado en ambientes laborales inclusivos ni compartiendo con PCDV.

Redes sociales

Respecto a estrategias de comunicación enfocadas en sus redes sociales, a la Fundación SIDOC se le propone:

a. Contenidos en redes sociales más inclusivos: que en sus cuentas de Instagram, Facebook y YouTube promuevan el conocimiento en las personas que los siguen sobre las experiencias laborales de las PCDV. Puede hacerse por medio de videos o publicaciones

donde varíen información sobre el tema de la inclusión laboral y de contenido sobre las vivencias de las PCDV, su condición y/o el cómo ayudarlos.

b. "X" como espacio de colaboración e historias de éxito de PCDV: pueden tener publicaciones donde haya una apertura a su público para crear opiniones sobre el tema, y así encontrar más personas que incentive a propuestas, ventajas, mejoras y testimonios en pro de la inclusión laboral.

c. Texto alternativo automático: en las publicaciones o historias que publiquen en Instagram, que el contenido tenga activada la opción de "Texto alternativo automático" o el personalizado, para que la población con DV pueda escuchar una descripción de las fotos que aparecen en pantalla.

d. LinkedIn y PCDV: se propone que se informe a las PCDV sobre las oportunidades de empleo disponibles que la organización y que otras empresas afines posean. Se puede crear una sección en la página web dedicada a las oportunidades de empleo abiertas y que estén publicadas en su perfil y en el de organizaciones externas. Además, participar activamente en grupos de LinkedIn y de otras redes sociales en donde puedan encontrar vacantes para las PCDV en diferentes áreas de trabajo, ciudades, modalidades.

Tácticas de comunicación interna para la sensibilización:

Comunicación interna y sensibilización sobre PCDV: desarrollar campañas de comunicación interna para generar en sus empleados mayor adaptación y empatía frente a la población con DV que trabaja actualmente o que en un futuro trabaje en la Fundación. Esto por medio de charlas, capacitaciones o talleres que tengan como objetivo el inculcar en ellos que es posible el trabajar con PCDV.

Otras tácticas complementarias:

Por último, se propone incentivar la contratación de PCDV en la Fundación SIDOC y en otras empresas de la ciudad de Cali. Pues el mensaje que se quiere compartir es que en las

empresas que contratan personal con discapacidad visual se ha visto mayor sentido de pertenencia por la organización y han logrado ser más productivas.

a. Recursos para PCDV: la Fundación junto con los aliados que tienen en el país o el exterior pueden generar y financiar proyectos específicamente para las PCDV.

a. Trabajo digno para PCDV: las empresas deben trabajar en conjunto para impulsar la inclusión laboral de esta población, que en sus iniciativas busquen posicionarlos laboralmente en empleos dignos, donde se valore el trabajo sin determinarlo por la discapacidad.

b. Beneficios de contratar PCDV: pueden difundir y dar muestra a otras organizaciones de las ventajas de tener trabajadores con DV por medio de sensibilizaciones que realicen en eventos o actividades organizadas.

c. Alianzas en pro de las PCDV: la Fundación y sus aliados pueden crear un programa donde formen específicamente a esta población para el mundo laboral, con lo que podrían llegar a un público más amplio donde se compartan experiencias, testimonios y demás. También, pueden organizar una feria de empleo en donde uno de los requisitos sea que cada organización esté dispuesta a abrir vacantes para esta población.

7.3. Propuesta de tácticas de comunicación para Comfandi

Para su página web se propone:

a. Información dirigida a PCDV: en sus secciones de *Inclusión Laboral* y de *Sala Consentidos* que tengan testimonios de PCDV que han sido beneficiadas con los servicios que ofrecen, incluyendo las que han sido apoyadas e insertadas laboralmente desde el área de empleabilidad de Comfandi; así como los servicios y actividades que ofrecen para promover la inclusión laboral.

b. Contenido inclusivo: contenido ajustado a las necesidades de las PCDV, donde se adecuen a los lectores de pantalla o los programas que convierten texto a voz que esta población utiliza.

Estrategias de comunicación para medios digitales y redes sociales:

a. Actualización permanente de contenidos digitales: donde se evidencie la inclusión laboral que hacen para PCD y los proyectos que llevan a cabo para conocer el éxito que tuvo cada actividad.

b. Contenidos audiovisuales y sonoros: que estén adaptados a las características de cada canal.

c. Texto alternativo automático: para la comprensión del contenido visual.

d. Contenidos en redes sociales más inclusivos: tener secciones en sus cuentas de Instagram, Facebook o YouTube donde se promueva la inclusión laboral y que reúnan material sobre lo que han logrado con las PCDV. Asimismo, generar contenido que logre sensibilizar sobre esta población y que de cuenta de las habilidades que tienen para aportar a cada organización.

c. Tonos y temas inclusivos: tener contenido de valor para las PCDV, donde puedan evidenciar las herramientas que brinda Comfandi en sus diferentes proyectos; y, publicar artículos, videos o testimonios que sean de relevancia para las necesidades e intereses de esta población.

En general en todos sus medios de comunicación, crear contenido que incluya las experiencias de las PCDV que han logrado emplear y consejos que estas puedan dar a quienes presenten su misma condición que quieran insertarse laboralmente. Sin dejar a un lado que por medio de ello también pueden seguir ofreciendo sus servicios, por ejemplo, en cuanto a la Sala Consentidos. Y, se deben basar no solo en el canal sino en los formatos, públicos y contenidos adecuados a cada uno para así lograr los objetivos planeados.

LinkedIn y PCDV:

a. Que por medio de su LinkedIn, Comfandi envíe notificaciones sobre ofertas laborales que puedan beneficiar a las PCDV. Y, tener contenido sobre esta población que han ayudado a posicionar en un trabajo estable.

b. Participar en grupos de la plataforma o páginas de otras empresas que estén implementando la inclusión laboral para así conectarse con un público más amplio y poder beneficiar a más PCDV.

Otras tácticas complementarias:

Se proponen las siguientes tácticas complementarias las cuales deben incluir a los aliados, los promotores de eventos, las empresas afiliadas y/o las organizaciones que están vinculadas a la Agencia de Empleo de Comfandi:

a. Alianzas en pro de las PCDV: crear proyectos en conjunto, que permitan trabajar en equipo entre las distintas empresas aliadas para tener presupuesto, promoción y las herramientas necesarias para realizar actividades como la feria de empleo, y que de las organizaciones que participen en el evento tengan vacantes para PCDV.

b. Recursos para PCDV: Comfandi y sus aliados pueden desarrollar campañas de sensibilización y formación con su mismo personal que tenga DV, que vayan dirigidas a empresas externas para que comprendan la situación de esta población y el cómo ayudarlos laboralmente.

c. Beneficios de contratar PCDV: por medio de capacitaciones pueden formar a las PCDV, dando soporte de que estas personas están preparadas laboralmente teniendo como fin el que otras empresas se den cuenta del valor adquirido al contratar a esta población.

Para representar las propuestas anteriores de manera breve para los funcionarios de la Fundación SIDOC y de Comfandi, se realizaron dos cuadros gráficos (Figuras 25 y 26) en donde se puede evidenciar algunas de las variables que se manejan en un PEC

8. Conclusiones

El propósito de este trabajo de grado consiste en dar un paso hacia la inclusión laboral en el universo organizacional local y regional, con base en nuevas consideraciones sobre las tácticas y estrategias de comunicación que en sí mismas son herramientas que se pueden aprovechar en ámbitos laborales institucionales y en el sector empresarial.

Asimismo, el trabajo hace un aporte al dar cuenta de que las personas con discapacidad visual pueden desenvolverse en el mundo laboral de manera acorde a sus condiciones, es decir, en roles y cargos en donde pueden ser incluidos y realizar aportes sustanciales al logro de los objetivos organizacionales, desde muy diversas áreas. Así, es posible aspirar a tener una mejor calidad de vida en la que no se les limite por su condición.

Las propuestas estratégicas de comunicación pueden servir a todas las organizaciones que quieran incursionar en el mundo laboral inclusivo para poblaciones con discapacidad, pues estas permiten visibilizar las oportunidades, beneficios, y aportes que trae consigo este tipo de inclusión, no solo para las PCDV sino también para las empresas que los empleen. Con esta herramienta puede instruirse sobre el tema y los proyectos que pueden emplear para que incluyan en su equipos de trabajo a dicha población, dando como resultados ambientes empáticos, equitativos e inclusivos para todos al adaptar sus políticas y culturas organizacionales a los mismos.

Sobre estrategias de comunicación

Se ha presentado un conjunto de variables que integran la perspectiva de un Plan Estratégico de Comunicación, como una base clave para las estrategias de comunicación inclusivas, pues permite tener una guía de lo que se está haciendo para generar y promover la inclusión laboral de PCDV en cada organización. Así como se evidencia en el anexo 1, se cuenta con información detallada derivada de la indagación en las organizaciones participantes y sobre su análisis situacional, los objetivos que plantean, los canales o medios

que utilizan para transmitir sus mensajes, las tácticas que hasta el momento han desarrollado y los resultados del monitoreo de las mismas, entre otros.

A partir de lo anterior, se puede concluir que ambas empresas promueven la inclusión laboral y social de distintas maneras, no solo para PCDV sino para otras poblaciones vulnerables o excluidas. Estas organizaciones buscan formas de desarrollar iniciativas que fomenten y mantengan ambientes organizacionales inclusivos por medio de distintas estrategias y tácticas comunicativas, algunas enmarcadas en proyectos específicos o concretadas en actividades de sensibilización; donde dan prioridad a que PCD como TDVFS y TDVC puedan desarrollar sentido de pertenencia y que pueden ser apoyados. Cabe resaltar que las personas participantes expresan y comparten la misma visión de apostar por una empresa donde se fomente la inclusión tanto interna como externamente, por hacer cambios que logren mejorar el marco laboral para un futuro organizacional más inclusivo en el que se vincule a más trabajadores con DV. También, el PEC evidenciado en el anexo 1 da cuenta de que, aunque las estrategias de comunicación para la inclusión laboral son pocas, tanto Comfandi como la Fundación SIDOC por medio de ciertas tácticas y mensajes han buscado que la comunicación sea un recurso útil en este tipo de proceso de inclusión.

Sobre diagnóstico comunicacional

En este estudio el diagnóstico comunicacional fue una guía para desarrollar el análisis y evidenciar los resultados obtenidos gracias a las entrevistas con los informantes clave en cada organización. En tal sentido, las experiencias laborales que evidenciaron las PCDV y la interacción de otros funcionarios al trabajar con estas personas fueron determinantes para generar criterios de diseño de estrategias de comunicación para la inclusión laboral.

En el Anexo 1 las personas entrevistadas en Comfandi, por medio de la comunicación interna, se proyectan para ser un apoyo para la comunicación inclusiva y la inclusión laboral, a partir del propósito de que el grupo poblacional con discapacidad y otras poblaciones

vulnerables se sientan parte de la empresa en cualquier área operacional, sea de la de comunicación, la de gestión humana, o la de salud. Es decir, por medio de la información pertinente, las adecuaciones locativas, las sensibilizaciones o las iniciativas internas enfocadas en el tema de inclusividad, se impulsan y mantienen ambientes laborales inclusivos donde prima el principio de equidad sin barreras.

Asimismo, en la Fundación SIDOC, las personas que trabajan en el mismo entorno con el TDVFS han buscado contribuir a la inclusión, por ejemplo, al capacitarse para saber qué hacer respecto a situaciones que se puedan presentar y así ayudar al TDVFS a partir de una comprensión adecuada de su situación. También buscan sensibilizar a los demás trabajadores o niños de la institución en la que labora el TDVFS, para que entiendan a esta PCDV que trabaja a la par con ellos y así hacerle más ameno el ambiente laboral.

Sobre discapacidad visual

Aunque es una condición sensorial que impide una adecuada visión, no limita otras habilidades que se utilizan en un contexto laboral o social. Se evidencia que laboralmente un trabajador con DV, mientras que tenga las herramientas adecuadas y/o se hagan los ajustes razonables que requiere su condición, puede desempeñar distintos roles. Gracias a TDVC y a TDVFS, se pudo evidenciar que las PCDV son empleados que se comprometen a largo plazo con la empresa, pues, por ejemplo, TDVC lleva más de ocho años trabajando con Comfandi. Asimismo, gracias a los resultados de las entrevistas a los funcionarios con DV se destaca que su permanencia laboral en las organizaciones ha permitido que el sentido de la inclusión laboral no se deje a un lado, sino más bien hace que se refuerce cada vez más la cultura y las estrategias organizacionales inclusivas para PCDV.

Sobre Inclusión laboral

Este proceso inclusivo que han llevado a cabo tanto en Fundación SIDOC como en Comfandi ha permitido que haya una aceptación de la diversidad en sus ambientes laborales,

en los que ocurren cambios positivos sobre cómo otras personas percibían a los trabajadores con DV. Por ejemplo, se ha generado una cultura organizacional en los demás empleados que brinda apoyo a las PCDV al lograr que sean más empáticos, como lo indica la evidencia de que aunque se les brinden a estas personas las herramientas que requieren sus compañeros permanecen atentos en caso de que necesiten ayuda adicional. Las entrevistas permitieron concluir que trabajar con PCDV es posible siempre y cuando haya una inclusión laboral visible, adecuada y permanente, en la que se generan, además, iniciativas en pro de la misma y de un clima laboral inclusivo donde los colaboradores transformen sus actitudes y participen de nuevas prácticas en relación con las PCDV.

Sobre empleo digno

Las PCDV entrevistadas demuestran que aunque no siempre se les han facilitado las herramientas que necesitan durante su proceso laboral, tampoco se les ha puesto barreras organizacionales que les impidan llevar a cabo sus labores o demostrar sus habilidades en cada organización; más bien, han buscado a través de sus actividades, proyectos, adecuaciones y demás, que el trabajador con DV se sienta parte de la empresa así brindándole un empleo digno desde la premisa de la adaptación a ellas y ellos y a su condición. Aunque en el anexo 1 se evidencia que Comfandi lleva un proceso más avanzado en la inclusión laboral tanto en sus trabajadores como en sus tácticas, canales y mensajes, la Fundación SIDOC ha estado dispuesta a contratar paulatinamente a las PCDV y a generar oportunidades de empleo dignas y acordes con esta población. Por ejemplo, a un TDVFS que entró como practicante le formalizaron la vinculación y lo contrataron como trabajador fijo, buscando que por medio de su rol en la institución lograra sensibilizar y fomentar el tema de la inclusión.

Sobre barreras en la inclusión laboral

Según los resultados obtenidos, se puede concluir que tanto en la Fundación SIDOC como en Comfandi persisten algunos aspectos que limitan una mejor inclusión laboral. En

ambas organizaciones es posible todavía llevar a cabo cambios cuya implementación resulte viable o más fácil, a partir de los cuales se pueden desarrollar acciones de mayor complejidad desde el instante en que se identifican las bases del cambio actitudinal y de las prácticas en la organización respecto de las PCDV. Es claro que para seguir creciendo en el tema de la inclusión laboral las organizaciones deben diseñar planes a largo plazo que implican cambios estructurales que requieren de tiempo y personal. Sin embargo, las barreras se pueden superar inicialmente con cambios dentro de las mismas áreas que se pueden implementar a través de un correo electrónico, una charla o con capacitaciones sostenidas en el tiempo.

Sobre beneficios de la inclusión laboral

Se concluye que generar inclusión laboral en las organizaciones seleccionadas ha traído consigo beneficios laborales tanto internos como externos, así como para las PCDV y para otros colaboradores. Dentro de las empresas se ha fomentado una cultura organizacional empática en la que buscan ayudarse unos a otros sin discriminar por una condición como la DV, y se promueve que otras empresas los perciban positivamente compartiendo experiencias de trabajo con PDCV.

La inclusión laboral ha traído consigo beneficios en el entorno laboral cuando a todas las personas se les considera capaces de desarrollar un rol adecuadamente, en el que pueden trabajar en equipo y complementarse en pro del desarrollo organizacional de cada empresa. Así como se ha sensibilizado sobre este tipo de inclusión, también la Fundación SIDOC y Comfandi han buscado desdibujar las barreras interpuestas al tratar de normalizar el hecho de trabajar con PCDV, de dar cuenta de que todos tienen los mismos derechos y diferentes capacidades a demostrar; dar cuenta de que a través de ellos se pueden generar iniciativas que fomenten espacios inclusivos, de diversidad, de empatía y de crecimiento laboral, social, económico, entre otros.

Algunos aspectos de las organizaciones

Se pudo hacer una observación general respecto de las dos organizaciones, en las que la Fundación SIDOC lleva procesos de inclusión laboral más informales, y Comfandi procesos más estructurados sobre esa variable. Pues entre más formalizados estén las contrataciones y las políticas de inclusión laboral en la organización, más desarrolladas estarías las prácticas de inclusión respectivas.

Para continuar, cabe resaltar una frase escuchada en la Fundación SIDOC durante una entrevista: “Diría que puede sonar un poco utópico, pero se vale soñar con la inclusión laboral” (A.P., comunicación personal, 25 de octubre de 2023). Al hacer énfasis en ello, la informante pone en evidencia que las cuestiones de la inclusión laboral no resultan temas fáciles de llevar a cabo en un sentido práctico. Pero es claro que esfuerzos de colaboración entre las organizaciones y la academia, como podría ser el presente proyecto, pueden generar espacios de diálogo y reflexión sobre las estrategias de comunicación inclusivas que poseen potencial para generar cambios de orden conceptual y práctico y, de fondo, para dar visibilidad a temas que parecen inabordables pero que es posible llevar a cabo con las herramientas adecuadas, junto con las organizaciones que estén dispuestas a abrir espacios de conversación sobre la inclusión laboral de PCDV.

En la Fundación SIDOC han logrado grandes avances en la inclusión al vincular laboralmente a jóvenes de poblaciones vulnerables, incluyendo la contratación de una persona con discapacidad visual. Sin embargo, aún enfrentan barreras como la falta de personal, de herramientas y de recursos para poder generar iniciativas dirigidas a fomentar la inclusión laboral de PCD. Se sabe que los funcionarios entrevistados se sienten a gusto trabajando en la Fundación, pues han sentido el apoyo de personas en cargos superiores las cuales les han permitido la inclusión dentro de sus espacios de trabajo, así como le permitieron al TDVFS

implementar talleres psicosociales donde se promoviera este tema, y le han permitido ser autónomo, contando con un apoyo sostenido.

En cuanto a Comfandi, se evidencia el arduo pero valioso trabajo que han hecho en la inclusión laboral. No solo internamente al contratar y retener durante años a sus funcionarios con DV, sino también en cuanto a los procesos externos con diferentes organizaciones que buscan asesoría en el Área de Empleabilidad de esta organización para implementar este tipo de inclusión con PCD, generando así más entornos laborales inclusivos en la ciudad y región.

Aspectos generales

Como se pudo evidenciar en las entrevistas a los funcionarios de Comfandi y Fundación SIDOC, los equipos de trabajo han venido laborando en espacios de trabajo donde la discapacidad visual no ha sido una barrera; y han podido desarrollar paulatinamente una cultura organizacional inclusiva al considerar a la población con DV, no solo como empleados sino también como beneficiarios. En un movimiento pendular, a la vez que se han incluido PCDV se ha mejorado la sensibilización de los empleadores, funcionarios, empleados y/o empresas externas sobre esta problemática y han progresado en la promoción del empleo digno para todos al incluir personas con distintas capacidades.

Un objetivo clave de la inclusión, es permitirles a las PCD ser autónomas en las actividades y tareas en que mejor pueden aportar, para que se afiancen a partir de sus propias capacidades, a su vez que se proyecten como motores de iniciativas de innovación beneficiosas para la organización, la cual, a su vez, les brinda el apoyo necesario para consolidarse como talento humano con capacidades distintas e inclusive notables.

Aún falta avanzar en aspectos importantes de la inclusión laboral, tal como lo vimos en los medios de comunicación digitales o redes sociales de las organizaciones seleccionadas. Pues, aunque lleven a cabo actividades o procesos inclusivos sociales y/o laborales, en sus canales persisten oportunidades estratégicas de intensificar la utilización de mensajes sobre

sus avances y perspectivas en la política de inclusión laboral y la estrategia de comunicación correspondiente. En cuanto a éstas, se han orientado más a ofrecer los servicios de la organización y en divulgar las actividades de naturaleza social que se desarrollan con otras poblaciones vulnerables. Esto no significa que las decisiones comunicativas no sean las más adecuadas o que carezcan de estrategias propiamente dichas, pero de acuerdo a la información recolectada sobre las entrevistas (Anexo 1), si una de sus proyecciones es continuar promoviendo la inclusión laboral de PCD a través de las estrategias de comunicación para sus medios o canales, será cada vez más probable que la organización resulte más atractiva para PCD.

Es necesario resaltar que la inclusión laboral permite y da como resultado un mejor desarrollo en todas las demás áreas o ámbitos mencionados, tanto para la organización que implementa la inclusión como para las PCD. Sin embargo, debe haber voluntad de las dos partes para que el proceso de inclusión laboral se haga de manera adecuada.

La cuestión de la política laboral inclusiva y las correspondientes estrategias de comunicación deben trascender el carácter de nueva tendencia institucional que se encuentra en línea con la tendencia de corrección política, o porque implica ventajas fiscales o de visibilidad y reconocimiento público para las organizaciones, pues en el centro de la cuestión siguen estando las personas. Específicamente, las PCDV han mostrado altos estándares de productividad y de trabajo colaborativo que deben incorporarse de manera orgánica y no como excepcionalidades dentro de la organización. Los beneficios para empleadores y trabajadores parecen ser mutuos, así como los desafíos que ambas partes deben afrontar para remontar las persistentes barreras culturales y organizacionales.

Referencias

Arango Pérez, J.P., Ardila Mosquera, W.E. y García Carmona, Y.C. (2012). *Inclusión Laboral de Personas en situación De Discapacidad Visual en la ciudad de Medellín.* Repositorio Universidad Ces. Facultad De Medicina Salud Pública. Especialización En Salud Ocupacional Dirigida A Médicos. Medellín, Junio De 2012. Recuperado de: https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/1806/Inclusion_laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Bruno, D., (2009). El diagnóstico de comunicación. *Diagnóstico y Poder. Diagnóstico y Participación.* Facultad de Periodismo y Comunicación Social. Universidad Nacional de La Plata. *Por un siglo*. https://porunsiglo.files.wordpress.com/2011/02/el-diagnc3b3stico-comunicacional-daniela-bruno.pdf.

Castellanos Muñoz, A. M., & Quintana, P. A. (2019). La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. *Espirales revista multidisciplinaria de investigación científica*, 3(30), 2019. Grupo Compás. Recuperado de: https://www.redalyc.org/journal/5732/573263329007/html/.

Castillo Villota, G.C., Escobar Ayala, G.P., Giraldo Alarcón, S.A. y Manrique Leal, M.P. (2015). *INCLUSIÓN LABORAL EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL.* Repositorio Institucional Universidad Piloto de Colombia. Facultad De Ciencias Humanas Programa De Psicología, BOGOTÁ, D.C. Recuperado de: http://repository.unipiloto.edu.co/handle/20.500.12277/3039.

Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca Comfamiliar Andi. (2022). *Informe de sostenibilidad 2022.* https://www.comfandi.com.co/sites/default/files/2023-05/INFORME%20SOSTENIBILIDAD_2022_COMFANDI%20VF.pdf.

Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca Comfamiliar Andi. (2023). *Nosotros: Somos Comfandi, tu mano amiga.* Recuperado el 30 de noviembre de 2023 de https://www.comfandi.com.co/nosotros.

Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca Comfamiliar Andi. (22 de enero de 2023). *Sala Consentidos*. Recuperado el 01 de diciembre de 2023 de https://www.comfandi.com.co/personas/cultura/sala-consentidos.

Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca Comfamiliar Andi. (s.f). *Inclusión social.* Recuperado el 01 de diciembre de 2023 de: https://www.comfandi.com.co/personas/fomento-empresarial/agencia-de-empleo/inclusion-social

Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca Comfamiliar Andi. (s.f.). *Nosotros: Somos Comfandi, tu mano amiga*. *Nuestro propósito.* [Página web]. Recuperado el 05 de diciembre de 2023 de: https://www.comfandi.com.co/nosotros/nuestro-proposito.

Comfandi Valle del Cauca. (16 de junio de 2022). *Capítulo 4: La vida con otros ojos.* [Archivo de Vídeo]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=6OEIlDMQghw&list=PLDcaRRsg6kmK7jy34DWJ7HvA4C48HJYfR&index=4.

Congreso de la República. (1997). *Ley 361 de 1997.* Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones. D.O. No. 42978.

Congreso de Colombia. (2002). *Ley 762 de 2002*. Por medio de la cual se aprueba la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad". D.O. No. 44.889

Congreso de Colombia. (2007). *Ley 1145 de 2007*. Por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones. D.O. No. 46685.

Congreso de la República. (2009). *Ley 1346 de 2009*. Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad", adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006. D.O. No. 47427.

Congreso de la República. (2010). *Ley 1429 de 2010*. Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo. D.O. No. 47937.

Congreso de la República. (2013). *Ley 1618 de 2013*. Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las Personas con Discapacidad. D.O. No. 48717.

Congreso de la República. (2015). *Ley 1752 de 2015*. Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad. D.O. No. 49531.

Cortés Diaz, I. y Cisterna, K. (2016). *Beneficios de la inclusión: una perspectiva organizacional*. Experiencias y desafíos sobre Educación Superior Inclusiva. Capítulo II, p.p. 100-117. Recuperado de: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5610321.

Decreto 2011 de 2017 [Departamento Administrativo de la Función Pública]. Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público. 30 de noviembre de 2017.

Decreto 2177 de 2017. Por el cual se integra el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad y se dictan disposiciones relacionadas con su funcionamiento. 22 de diciembre de 2017.

Decreto 392 de 2018 [Departamento Nacional de Planeación]. Por el cual se reglamentan los numerales 1 y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013 sobre incentivos en Procesos de Contratación en favor de personas con discapacidad. 26 de Febrero de 2018.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2020). Panorama general de la discapacidad en Colombia. *Personas con discapacidad en Colombia.* Recuperado el 10 de agosto de 2022 de: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/discapacidad/Panorama-general-de-la-discapacidad-en-Colombia.pdf.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2023). *Boletín técnico Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), octubre-diciembre 2023* (p. 7). https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHMLPD-oct-dic2023.pdf

Fundación Siderúrgica del Occidente. (2022). *Informe de gestión 2022*. https://www.fundacionsidoc.org/wp-content/uploads/2023/05/INFORME-GESTION-FUNSIDOC-2022_VF.pdf.

Fundación Siderúrgica del Occidente. (2023). *Nuestro propósito. ¿Quiénes somos?*. Recuperado el 28 de noviembre de 2023 de https://www.fundacionsidoc.org/quienes-somo/nuestro-proposito/.

Godachevich, M., Iglesias, R., y Chavez, Y. (2005). *Capacitación e Inserción Laboral de Personas con Discapacidad: buenas prácticas y lecciones aprendidas.* –1a ed.–, Buenos Aires: Federación Argentina de Instituciones de Ciegos y Amblíopes–FAICA–. Fundación ONCE América Latina–FOAL–. Recuperado de: https://www.foal.es/sites/default/files/docs/44_capacitaci%26%23243%3Bn__e__inserci%26%23243%3Bn__laboral_0.pdf.

Mareño Sempertegui, M. (2015). Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas. Algunas reflexiones para un debate necesario. *Trabajo y Sociedad*, (25), 405-442.

Ministerio de Educación Nacional de Colombia. (s.f.-a). *Instituto Nacional para Ciegos -INCI-* [Archivo PDF]. https://www.mineducacion.gov.co/1621/fo-article-85392.pdf.

Ministerio de Educación Nacional de Colombia. (s.f.-b). *Instituto Nacional para Ciegos -INCI-*. ¿Cómo guiar y brindar ayuda a una persona con discapacidad visual? [Archivo PDF]. https://www.inci.gov.co/sites/default/files/cartillas1/ComoGuiaryBrindarAyuda.pdf.

Ministerio de Educación Nacional de Colombia. (s.f.-c). *Instituto Nacional para Ciegos -INCI-*. MATERIAL DIDÁCTICO para Estudiantes con Discapacidad Visual. [Archivo PDF]. https://www.inci.gov.co/sites/default/files/cartilla%20material%20didactico%20para%20estudiantes%20con%20dv.pdf.

Ministerio de Salud y Protección Social (Minsalud – MSPS). (2017). *Balance proceso reglamentario: LEY ESTATUTARIA 1618 de 2013*. https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/documento-balance-1618-2013-240517.pdf.

Ministerio de Salud y Protección Social (Minsalud – MSPS). (2020). Boletines poblacionales: Personas con discapacidad I-2020. [Archivo PDF]. https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/boletines-poblacionales-personas-discapacidadI-2020.pdf.

Ministerio del Trabajo de Colombia. (s.f). Equidad laboral con enfoque de género. Sello de equidad laboral Equipares. *¿Qué es Equipares?* Recuperado el 01 de diciembre de 2023 de:

https://www.mintrabajo.gov.co/el-ministerio/victimas-y-equidad-laboral-con-enfoque-de-genero/equipares.

Ministerio de Trabajo y Best Buddies Colombia. (s.f.). *Ministerio del Trabajo*. Guía para el proceso de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad. [Archivo PDF]. https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59111836/GUIA+PARA+EL+PROCESO+DE+INCLUSION+LABORAL+DE+PCD.pdf/1d8631c0-58d5-8626-69cb-780b169fcdf7?version=1.0.

Organización Internacional del Trabajo. (2013). Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Resumen ejecutivo. Primera Edición. [Archivo PDF]. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/06_EstudioFactores.pdf.

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2023). Ceguera y discapacidad visual. Recuperado el 10 de enero de 2024 de: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/blindness-and-visual-impairment.

Gobierno del Valle del Cauca. (s.f.). Política Pública Departamental de Discapacidad del Valle del Cauca 2019-2029. [Página web]. https://www.valledelcauca.gov.co/loader.php?lServicio=Tools2&lTipo=viewpdf&id=31927.

Quintana, A. y Rosas Aguilar, E. (2020). Estudio sobre las barreras que limitan el acceso al empleo de las personas con discapacidad, priorizando a las mujeres. Resumen y recomendaciones para generar condiciones favorables para la inclusión laboral de personas con discapacidad con énfasis en las mujeres. *Alianza de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (UNPRPD), Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO).* [Archivo PDF].

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_760023.pdf.

Sánchez, T. y Coromoto, A.M. (16 de agosto de 2022). Factores de riesgo laboral y vulnerabilidad en personas con discapacidad visual. *Revista Arbitrada Del Cieg -, Centro De Investigación Y Estudios Gerenciales* (BARQUISIMETO – VENEZUELA), Número 57 septiembre-octubre 2022, páginas 189-203. https://revista.grupocieg.org/wp-content/uploads/2022/08/Ed.57189-203-Torrealba-Aurimar.pdf.

Sticconi, F. (2019). *Tecnologías de la información y la comunicación inclusivas : El caso de un repositorio de objetos digitales educativos accesibles para personas con discapacidad visual en la Universidad Nacional de Rosario,* Universidad Nacional de Rosario. Facultad de Humanidades y Artes Ciclo de Complementación Curricular de Licenciatura en Bibliotecología y Documentación. Recuperado de: http://hdl.handle.net/2133/18700.

Anexos

Anexo 1

Descripción detallada de hallazgos en las organizaciones COMFANDI y Fundación SIDOC para la derivación de criterios de diseño estratégico de comunicación inclusiva.

La comunicación interna como herramienta para la inclusión laboral.

Se tomó en cuenta las respuestas otorgadas en las entrevistas realizadas a los participantes de las dos organización e información secundaria, que fueran acordes para responder el objetivo 1. Para poder describir las políticas de inclusión laboral enfocadas a las PCDV de cada una de las empresas, y así comprender la función y el sentido que cumplen las estrategias de comunicación interna en la inclusión laboral en cada caso. También, en este objetivo se tomó en cuenta las categorías sobre Inclusión laboral y Empleo digno relacionadas con las políticas de inclusión y la comunicación interna.

Fundación SIDOC

Desde la Fundación SIDOC, se entrevistó a A.P., quien desempeña el rol de asesora psicosocial en la organización; fue quien estuvo como coordinadora de TDVFS cuando fue contratado, y ahora está acompañándole y apoyándole en sus requerimientos laborales. El TDVFS es un joven que desde el 2022 ha estado trabajando junto con la Fundación con el cargo de practicante en la parte de intervención social.

Para empezar, se le preguntó a los dos participantes si la organización ha implementado políticas de inclusión y cómo las han evidenciado desde su perspectiva, teniendo como variables el asegurar que las personas con discapacidad visual tengan igualdad de oportunidades y un entorno de trabajo accesible en el marco del empleo digno, y contestaron que:

> No creo que haya políticas por parte de la Fundación. Si tengo ilusión en que estén abiertos para contratar personas como TDVFS. Tampoco es como que note a gente diversa trabajando entre sí acá, también por otras situaciones quizás de que no hay como una declaración explícita de ese objetivo. No hay muchas claridades en cuanto al manejo de la discapacidad, los noto un poco principiantes en el manejo de los casos, incluso con los niños del Instituto, por ejemplo, no hay una ruta para manejar los casos de niños que tengan dificultades para el aprendizaje o que tengan una un diagnóstico claro, sobre qué hacer y cómo manejar esos casos. Entonces, eso como es finalmente un proceso educativo, al ver que no tienen muchas claridades en cuanto al manejo de los casos de niños con discapacidad, me hace pensar que a nivel laboral tampoco. (A.P., comunicación personal, 25 de octubre de 2023).

Por el lado del otro entrevistado, él respondió que:

> No, políticas de inclusión, al menos desde la Fundación no. A menos que digamos muy delgado sería como que en el proceso de inserción laboral mía, y como yo estoy trabajando en la Institución con los niños quizás que ellos vayan reconociéndome como alguien que estaría acompañándolos, como el trato. Y, ese tipo de situaciones yo creo que sí, ellos lo han abordado desde esa parte. De igual manera, la Fundación no simplemente aborda los chicos que van a la Fundación, sino que también tiene intervención en otras escuelas que se les llama satélites del colegio. (TDVFS, comunicación personal, 08 de Noviembre de 2023).

Los satélites son escuelas divididas en la comuna que pertenecen a la misma Institución mencionada. En uno de los satélites, TDVFS estuvo los primeros dos meses de su práctica con otro compañero practicante de la Universidad Icesi en los cuales hacían actividades con los estudiantes. Allá:

> La aceptación también fue muy positiva y creo que cuando llegue a ese espacio de los satélites nuevamente en Enero, y ya más directamente con la propuesta de talleres psicosociales, de promoción de la inclusión y todo eso, van a surgir muchas inquietudes más del lado de los profesores y el estudiante, porque quizás ellos hablan de inclusión, pero no creo que lleguen a un nivel muy profundo. Mejor dicho, no se habla como tal de políticas de inclusión sino en general para promover espacios de igualdad o de participación. (TDVFS, comunicación personal, 08 de Noviembre de 2023)

Así pues, al hacer una búsqueda en la página web de la Fundación, en la sección "Nuestro propósito", la Fundación SIDOC tiene estipuladas políticas sobre la no discriminación, la accesibilidad educativa y laboral para todos sus beneficiarios, la prevención de la violencia, entre otros temas. Específicamente, en cuanto a las políticas de inclusión laboral para PCDV la Fundación no tiene ninguna referencia, pero si sobre las personas en situación de vulnerabilidad. Por lo tanto, se puede evidenciar la saturación con las respuestas expuestas de las dos personas entrevistadas respecto a que desde su perspectiva no notan las políticas de la Fundación, incluso creen que no tienen, a pesar de que TDVFS está laborando en la misma; además, de que al observar su lugar de trabajo, que es en la Institución, no se evidencian zonas o medios de comunicación como posters en los que se hable sobre estás políticas, por lo que tampoco permite a terceros dar cuenta de ello.

Cabe decir que A.P. (2023) comentó que no ha visto papeles oficiales que hablen sobre el tema, habló desde su punto de vista, pero tampoco ha visto un cierre frente a ello. Pues han sido muy abiertos al tema de la inclusión, permanencia, propuestas o participación activa del TDVFS. En cuanto a los datos de la página web, en esta no se evidencia alguna sección o pestaña para la población, tampoco hay políticas para estas. Sin embargo, si dan

cuenta de la labor social que realizan y las políticas que tienen para otras poblaciones de interés.

Continuando con las preguntas de las entrevistas, se les preguntó qué tipo de capacitación o sensibilización han notado que ofrece a los empleados de la Fundación SIDOC, con el fin de evidenciar si han promovido una comprensión de lo que es la inclusión, y para conocer si desarrollan prácticas coherentes con las políticas de inclusión y la discapacidad visual.

El mencionó que:

> Al principio sí. La mamá de A.P. que es profesora de orientación a la inclusión con la Secretaría de Educación, ella acompañó a mi jefe como a darle algunas pautas de inclusión, de cómo abordar la situación. Se realizó una introducción sobre mí a los profesores y a los niños en el auditorio del Instituto, algo muy básico. También hemos realizado actividades con mis compañeros de trabajo, por ejemplo, sobre reconocimiento del espacio. (TDVFS, comunicación personal, 08 de Noviembre de 2023)

También recalcó que:

> Cuando hablé con el jefe de mi jefe, tenía muchas ganas de trabajar conmigo y de que yo pudiera hacer algunos talleres como los que he hecho por fuera con la universidad y en otras actividades aparte relacionados con la inclusión, con el fin de sensibilizar un poco más a los chicos de la Institución, aunque por temas de tiempo el espacio no se ha dado todavía. (TDVFS, comunicación personal, 08 de Noviembre de 2023)

TDVFS (2023) dijo que considera necesarios estos espacios ya que cuando él llega a espacios o actividades de la Fundación, o cuando va a las otras escuelas que tienen asociación con la Fundación siempre hay muchas preguntas de los niños, como que les genera cierta inquietud sobre “si es ciego del todo, y si no ve cómo estudia, cómo lee, cómo trabaja, entre

otras dudas" (TDVFS, comunicación personal, 08 de Noviembre de 2023). Es necesario hacer énfasis en que TDVFS fue estudiante de la Institución Multipropósito donde trabaja en el momento, e incluso perteneció a la orquesta de la misma, por lo que, de cierta manera, su inserción no fue algo que los demás lo vieran como raro, ya que, por ejemplo, en el caso de los profesores y ahora compañeros de trabajo de él, lo conocían y tenían cierto acercamiento. Pero como mencionó, las dudas no dejan de surgir, más por el lado de los estudiantes.

Por su parte, al hacerle la pregunta a la otra fuente, ella dijo que:

> Hay muchas cosas en la Fundación que ocurren de manera informal y nos faltan cosas por ser más organizados, creo yo que tampoco tenemos el personal para estar haciendo capacitaciones. Quizás si mi jefe no estuviera colapsada con un millón de cosas o hubiesen otras tres personas como yo para hacer acompañamientos, si se harían actividades relacionadas constantemente. Para mí idealmente sería '*bacanísimo'* (Chévere) que, por ejemplo, en los profesores hubiese una introducción a este nuevo personaje aunque ya lo conozcan. Todo parte más por cuestiones de tiempo y falta de personal. (A.P., comunicación personal, 25 de octubre de 2023)

También, menciona que:

> Al momento que llega el TDVFS, nuestra jefe me dice que la idea es abrirnos a esa oportunidad, pues nunca habían tenido una persona en un rol, no tanto de estudiante, sino como de profesor o trabajador, entonces que necesitaban apoyo. (A.P., comunicación personal, 25 de octubre de 2023)

La A.P. propuso a su madre para acompañar los procesos con el TDVFS y hacer capacitaciones de sensibilización al profesorado. Ella cuenta que su mamá, aparte de ser docente de apoyo en los procesos educativos de los niños y las niñas con discapacidad en las escuelas y que ha trabajado en el INCI de Cali, también trabajó como docente de áreas tiflológicas y se enfocó en la parte de orientación y movilidad. De acuerdo a A.P., la tiflología

es “Una rama de conocimiento que se enfoca en Ciertos aprendizajes que necesitan las personas con discapacidad visual, que tienen baja visión o ceguera total, para adaptarse a muchas actividades de lo cotidiano” (A.P., comunicación personal, 25 de octubre de 2023).

Incluso, los entrevistados se conocen entre sí desde que eran niños gracias a su madre, quien ha tenido un acercamiento con él desde un nivel educativo, pero ahora sería en el contexto laboral. Así pues, su jefe aceptó que fuera esa persona la que acompañara en sus procesos de capacitación del tema de inclusión laboral, específicamente para una persona con discapacidad visual como lo es el TDVFS. Respecto a lo que A.P. opinaba de la parte informal, se refería a que no han sido procesos tan estructurados como que se cancelaran clases para dedicarse solo a la capacitación pero que de igual forma han buscado los espacios para realizarlas, por lo que si han tenido estas actividades y más que todo valora la intención de que, a pesar de que es retador, buscan acondicionarse y se preocupan por el bienestar de TDVFS.

Por ejemplo, A.P. (2023) habló sobre una actividad de la Institución en la que hicieron una introducción por los profesores nuevos que ingresan, pero fue como si llegara cualquier persona y se la presentaran, lo único que sí se especificó fue cómo se llama él (TDVFS) y que tiene una discapacidad visual, pero que no era necesario que le dijeran discapacitado. Ahí entró a hablar y les comentó a las personas presentes su situación, que si le querían hablar le dijeran primero el nombre y lo que necesitaban; si querían ayudarlo a movilizarse, simplemente le pusiera la mano en su hombro, entre otras cosas que comentaba A.P.

También, contó que:

> En otra ocasión, apartamos una hora para hacer un mini taller de orientación dirigido por mi mamá sobre orientación y movilidad. Trataba sobre ponerse en el rol de la persona con discapacidad visual y al estar vendados evidenciar cómo se cambia la percepción. (A.P., comunicación personal, 25 de octubre de 2023)

Esta última se realizó con el fin de aspectos a tener en cuenta al momento de querer ayudar a TDVFS. Pues la iniciativa se dio ya que el TDVFS trabajaba junto a otro practicante como se comentó anteriormente, y él no tenía conocimiento sobre cómo ayudar al TDVFS, por lo que lo hacía tropezar al moverlo por la institución donde trabajan, entonces entre todos buscaron evitar que ocurriera un accidente más adelante. Igualmente, A.P. menciona que al TDVFS se le hacía un poco más fácil su movilidad y orientación, ya que como él estudió de niño en la Institución reconocía muchos espacios. Además, dijo que se le han brindado todas las ayudas posible, por ejemplo, en cuanto a materiales, siempre y cuando el TDVFS haga la observación e informe previamente sobre lo que necesita para hacer talleres u otras actividades con los niños de la escuela.

Al indagar la fuente de información secundaria que es la página web de la Fundación SIDOC, no se encuentra algo específico sobre la pregunta discutida. Sin embargo, según información que otorgó A.P. (2023), ellos han realizado capacitaciones y sensibilizaciones sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad y de las personas en situación de vulnerabilidad.

Para finalizar este subtítulo derivado del objetivo 1 del trabajo, se llega a la pregunta sobre si se ha evidenciado un enfoque específico en la comunicación interna de la fundación relacionado con la inclusión laboral y la discapacidad visual.

Respecto a ello, el funcionario con DV de la Fundación SIDOC dijo que:

> No, la verdad que no, incluso ni en los correos que me envía gestión humana, que se supone, para mí, deberían ser un área donde se apoye mucho la inclusión laboral. Te cuento que siempre los correos van con ese *todes* esto, *todes* lo otro. He notado la parte de la comunicación interna para la inclusión más hacia el lenguaje, más no desde otro ámbito que la comunicación podría ayudar. (TDVFS, comunicación personal, 08 de Noviembre de 2023)

El TDVFS no ha evidenciado un gran aporte desde la comunicación interna, comenta que:

> Para alguna actividad de la entidad, avisan por el correo o la envían por el chat interno del área de gestión humana. Pero, nunca como decir bueno, tenemos un colaborador o un practicante que es ciego, entonces miremos cómo le podemos apoyar para la integración que vamos a hacer o adaptarla para mi condición, eso no. Creo que depende mucho de quien esté haciendo ese proceso inclusivo dentro de la Fundación SIDOC, y de cómo esté definiendo la inclusión. Eso me genera mucha inquietud sobre si para el área de comunicación o de gestión humana, el ser inclusivos laboralmente sea cambiar letras para decir que *todes* ya es hacer inclusión. No sé en realidad desde donde abordan la inclusión en esas áreas, porque para mí la inclusión es apoyar, más allá de un lenguaje el cual en realidad, a mi parecer, no define la inclusión ni es un ajuste razonable a mi discapacidad, mucho menos por eso me hacen sentir que me incluyen. (TDVFS, comunicación personal, 08 de Noviembre de 2023)

Con respecto a A.P., menciona que:

> La percepción que tengo de las personas que están en comunicación son las que van a los eventos, que hacen todo el trabajo audiovisual, se encargan de las comunicaciones en línea, como todo eso. Dentro de la fundación si hay un equipo de comunicación, pero las oficinas del área de comunicación de la fundación están en la planta de la empresa SIDOC. Nosotros acá hacemos el trabajo directo con las personas como los talleres psicosociales con los niños del Instituto. En realidad a la gente de comunicación la vemos cuando hay eventos, y es lo mismo que he escuchado de mi jefe u otras personas que trabajan conmigo. (A.P., comunicación personal, 25 de octubre de 2023)

Se evidencia que, para A.P. la comunicación interna relacionada con la inclusión social y la discapacidad visual, no es notoria frente a esta área de la Fundación. Si existe un grupo de comunicadores pero sus labores van hacia la parte general de la organización, pues ella dice que “no se dedican por ejemplo, a hacer posters, publicidad, trabajos audiovisuales, o demás proyectos u actividades que se hacen desde esa área específicamente para promover la inclusión laboral o para apoyar al TDVFS” (A.P., comunicación personal, 25 de octubre de 2023).

Acerca de la información secundaria, en la página web no se encuentra información específica sobre la comunicación interna que llevan a cabo en la Fundación. Sin embargo, en la sección “Nuestro propósito”, la Fundación hace referencia a que se compromete a promover la inclusión social y la prevención de violencias en el Valle del Cauca, por lo que la comunicación interna de la organización puede estar orientada a ello.

Se pudo observar una saturación en las opiniones de los entrevistados, pues no tienen relativamente un acercamiento a la comunicación interna llevada a cabo en la Fundación SIDOC más allá de una visión general, en la que perciben el área de comunicación ajena a los procesos en los que tanto A.P. como el TDVFS trabajan ya que solo dan apoyo, por ejemplo, cuando se necesita un poster para algún concierto que harán con los niños de la orquesta del Instituto. Resaltando que no ven un acompañamiento desde la comunicación hacia la inclusión laboral de la Fundación, e incluso se encuentra una especificidad en la que el TDVFS opina que el área de gestión humana debería estar más implicada en los procesos inclusivos para un funcionario como él. Asimismo, a pesar de que se intuye, gracias a la información de la página web, que llevan a cabo procesos internos de comunicación para la inclusión social, no hay explícitamente algo relacionado a la inclusión laboral ni para PCDV; por lo que, se satura con la información de los entrevistados, pues es algo que hace falta desde la comunicación interna y del área de comunicación de la Fundación.

Comfandi

Respecto a la segunda organización, se entrevistó a TDVC, es la PCDV que trabaja desde hace ocho años en el área de empleabilidad de Comfandi como gestor de inclusión laboral. También, se tuvo como fuente a C.C., que trabaja en el área de comunicación de la empresa. A los sujetos de Comfandi se les hicieron las mismas preguntas que a los de la Fundación SIDOC, para dar paso a resolver el objetivo 1 del trabajo de grado.

Para empezar, TDVC (2023) comenta que Comfandi fue el primer centro y modelo de empleo inclusivo en Cali, que se configuraron como una agencia de empleo donde atienden a población de difícil colocación como lo son las personas con discapacidad o en estado de vulnerabilidad. En su ruta de empleabilidad se tienen en cuenta ajustes razonables como la señalización, la movilidad, la capacitación, la atención a la población, entre otros. En su área cuentan con un grupo de gestores alrededor del Valle del Cauca, quienes buscan las organizaciones que tengan vacantes para estas poblaciones y les ofrecen acompañamiento, por ejemplo, si es una persona con sordera le prestarán un intérprete de señas para capacitar, y sus procesos van desde la preselección hasta las diferentes áreas de cada empresa, incluyendo el área jurídica que según dice, es la que más dificultades les pone para contratar a personas con alguna discapacidad. Ellos solo capacitan a la población que haya pagado la caja de compensación en los últimos años al menos una vez, y recalca que en el sector privado no se tiene obligación de contratar población con discapacidad por lo que muchas veces el proponer o cumplir con la iniciativa de contratación y permanencia es más complicado.

Respecto a su percepción de las políticas de inclusión que la organización ha implementado para asegurar que las personas con discapacidad visual tengan igualdad de oportunidades y un entorno de trabajo accesible como variables de empleo digno, el gestor de inclusión laboral dijo que “La política principal de Comfandi frente al tema es que cualquier persona puede trabajar independiente de su condición o tipo de discapacidad, siempre y

cuando su desempeño laboral dentro de la empresa no se vea afectado" (TDVC, comunicación personal, 04 de diciembre de 2023).

Su área tiene un enfoque más externo, hacia el campo, por las empresas con las que trabajan o buscan trabajar para incluir laboralmente a personas con discapacidad.

También,

> Tomamos en cuenta la población con discapacidad y el tipo de trabajo o empresa que tiene vacantes para las preselecciones de los funcionarios, pues el nivel de productividad de una organización no se puede disminuir o modificar en muchas ocasiones por una persona. (TDVC, comunicación personal, 04 de diciembre de 2023)

Su grupo de trabajo junto con él, han ayudado a 104 empresas hasta el momento para todos los procesos laborales inclusivos, y es clave mencionar que dijo que, en las organizaciones, lo que más contratan son personas con discapacidad auditiva y discapacidad física, más que todo en cargos administrativos. Asimismo, el menciona que las políticas de inclusión laboral dentro de Comfandi son muy notorias a simple vista, pues no solo buscan reflejar sus procesos internamente sino también ayudar a otras empresas para así contribuir a la inclusión laboral de personas con discapacidad. El entrevistado comenta que:

> En Colombia hay muchos beneficios. En realidad, el emplear a PCD es uno de los mejores beneficios o incentivos que se reciben y aun así las empresas no lo hacen. Están dadas las condiciones y las políticas inclusivas, pero falta la voluntad. La inclusión no es generar beneficios para unas personas y para los demás no, quizás en algunos casos si es necesario que cada empresa haga ajustes razonables, pero incluso en esos casos no se ha incurrido en gastos mayores o hasta en ninguno, pues siempre se tiene en cuenta, por ejemplo, el entorno físico y demás variables de cada cargo, y para cada persona con discapacidad. La inclusión no significa una baja en la

> productividad de la empresa. (TDVC, comunicación personal, 04 de diciembre de 2023)

Por su parte, la fuente del área de comunicación de Comfandi menciona el cumplimiento frente a las políticas de inclusión por parte de la empresa respecto a los proyectos o actividades que se han llevado a cabo en la misma, tanto internamente como externamente para terceros. Pues, dijo que:

> Para obtener el Sello Equipares, nos evaluaban algunos ítems para certificarnos como la comunicación incluyente, el lenguaje inclusivo no sexista, entre otros, a través de la comunicación visual, textual, gráfica, audiovisual y auditiva. (C.C., comunicación personal, 06 de diciembre de 2023)

Cabe aclarar que:

> El Ministerio del Trabajo con el apoyo técnico del PNUD, desarrolló el Sello de Equidad Laboral Equipares, un programa de certificación de sistemas de gestión en igualdad de género, que desde el 2013 invita a empresas y organizaciones a trabajar por el cierre de brechas de género en el lugar de trabajo. (Ministerio del trabajo, s.f.).

La iniciativa de certificarse con el sello fue más hacia la promoción de igualdad de género, pero C.C. dijo que fue uno de los pasos para que fueran teniendo más propuestas inclusivas laboralmente dentro de sus políticas; pues, como se pudo observar con lo dicho por TDVC, Comfandi lleva varios años contratando y apoyando en el trabajo a personas con discapacidad. Asimismo, los entrevistados mencionan un proyecto de Comfandi que promueve la inclusión de personas con discapacidad el cual es la Sala Consentidos, que según en su página web dice que:

> En Comfandi nos preocupamos por servir a toda la comunidad, por eso identificamos las necesidades de los distintos grupos sociales y diseñamos programas que los beneficien. Así nació la Sala Consentidos, un espacio destinado a personas con

> discapacidad, en donde se promueven los servicios bibliotecarios, garantizando el acceso a la información; desde su creación, la cobertura se ha ampliado desde personas con discapacidad visual, discapacidad auditiva, discapacidad cognitiva y movilidad reducida. (Comfandi, 2023)

Al obtener información de la página web de Comfandi, en la sección "Inclusión social" de la pestaña de "Agencia de Empleo", mencionan que se comprometen a fomentar la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad. Se puede observar que tienen dentro de sus iniciativas, como la Sala Consentidos, políticas inclusivas por las que se rigen, por ejemplo:

> Los servicios de la Sala Consentidos se fundamentan en la declaración de la Unesco para las bibliotecas públicas, y en los derechos fundamentales de la Constitución Política de Colombia. Igualmente, la Ley 361, que establece los derechos de las personas con discapacidad, y las acciones que el estado y la sociedad deben llevar a cabo para favorecerlas (Comfandi, 2023)

De igual manera, en esta última fuente, en la misma sección, se observa que la agencia de empleo está asociada con el Ministerio de Trabajo, y que tienen un titular el cual propone que todas las personas tienen igualdad de oportunidades y condiciones de hallar el trabajo que quieran. Pues ellos:

> A través de nuestra ruta de atención con enfoque diferencial para personas y grupos poblacionales con barreras de acceso a oportunidades laborales (Personas con discapacidad, víctimas de conflicto armado, jóvenes de 18 a 28, migrantes y mujeres mayores de 40 años, mujer víctima de violencia comprobada y retornado) promovemos la inclusión social y la generación de oportunidades económicas, conectando al empleador(a) con el talento humano, eliminamos barreras existentes en

> la vinculación laboral y contribuimos en la generación del proyecto de vida de la población. (Comfandi, 2023)

En concreto, la página web de Comfandi, confirma que la empresa ofrece servicios y programas específicos que promueven la inclusión laboral, no solo para personas con discapacidad tales como la Sala Consentidos que asegura el acceso a la información por medio de servicios bibliotecarios, así como el acompañamiento laboral para aquellos de esta población que buscan empleo y los apoyan en la elaboración de sus hojas de vida, a buscar vacantes laborales y a capacitarlos para cuando los entrevisten. Sino también para poblaciones varias que tengan limitaciones o dificultades para acceder a oportunidades laborales.

Se logra triangular la información respecto a la pregunta, en la que se encuentra una saturación frente a lo mencionado por las tres fuentes, pues en Comfandi tienen un amplio campo de conocimiento y proyectos que fomentan las políticas de inclusión laboral y el empleo digno, aplicándolas no solo para las PCDV, sino para diversas poblaciones.

Para proseguir, se les hizo la pregunta sobre qué tipo de capacitación o sensibilización han notado que ofrece a los empleados de Comfandi, con el fin de evidenciar si han promovido una comprensión de lo que es la inclusión, y para conocer si desarrollan prácticas coherentes con las políticas de inclusión y la discapacidad visual.

A ello, él contestó que:

> Desde la Agencia de Empleo, que es mi área de trabajo, para nuestra misma agencia o las empresas externas que nos contraten si capacitamos, pues la prioridad es hacer que la persona con discapacidad se sienta a gusto. Por eso, desde los coordinadores hasta el auxiliar de servicio reciben capacitaciones, tanto cuando se abre alguna vacante en la que vemos la posibilidad de que ingrese tal persona con discapacidad ya sea auditiva, visual, cognitiva, y demás, como en cualquier momento que lo requieran. (TDVC, comunicación personal, 04 de diciembre de 2023)

Es decir, el TDVC (2023) menciona capacitaciones provenientes de Comfandi para empresas externas, pero aclara que dentro de la misma si han realizado capacitaciones o sensibilizaciones sobre inclusión laboral para personas con discapacidad, aun teniendo esa población laborando hace años o meses, pues dice que solo se hace real el aprendizaje de esas iniciativas al enfrentarlas, al momento de trabajar con personas como él y no solo previo a ello.

Él dice que:

> Para mí no hay excepción, yo tengo una meta de cumplimiento, debo de cumplir con el mismo contrato que mis demás compañeros. Ya mis compañeros han entendido cómo es trabajar conmigo, con una persona con discapacidad visual, pero ellos han ido adaptándose y yo a ellos. Al momento de que ingresé a trabajar, fue como un reto para mis compañeros de trabajo sobre qué tenemos que hacer; pero, ellos me han apoyado cuando lo he necesitado gracias a las capacitaciones que se han hecho, más que todo en temas tecnológicos, por ejemplo, si debemos de hacer una presentación yo la hago, no con fotos o decoraciones, quizás nada creativo, y ellos me apoyan con eso. (TDVC, comunicación personal, 04 de diciembre de 2023)

Respecto a la fuente del área de comunicación, ella responde que:

> En Comfandi hemos tenido capacitaciones en liderazgo incluyente previo a la certificación de Equipares. Hemos hecho capsulas y socializaciones, donde de manera semanal se hacía pedagogía de conceptos para explicar cada tema relacionado a la inclusión laboral, la igualdad y la equidad de género. Desde mi área de comunicación, se han realizado talleres y reuniones junto con el área de marketing las cuales en su mayoría fueron hacia la equidad de género, por lo que en muchas actividades la iniciativa era empoderar a las mujeres que trabajan dentro de la empresa. También, se han hecho capacitaciones sobre atención diferencial, para promover y sensibilizar el

> trato frente a la población con discapacidad que trabajan o atienden en Comfandi. (C.C., comunicación personal, 06 de diciembre de 2023)

Las dos personas entrevistadas de Comfandi mencionaron nuevamente la Sala Consentidos, refiriéndose a esta como un apoyo frente a la sensibilización de los funcionarios. Pues es una iniciativa de Comfandi que promueve espacios inclusivos para personas con discapacidad.

Por su parte, en la página web también se encuentra que Comfandi ofrece capacitaciones a organizaciones y a sus empleados sobre la relevancia de la inclusión laboral de personas con discapacidad. Además, C.C. (2023) mencionó que en la intranet de la empresa existe un documento titulado *Políticas de inclusión social para personas con discapacidad*, en donde se constituye que se comprometen a fomentar la sensibilización de sus funcionarios respecto a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, por medio de capacitaciones, actividades o charlas.

Se puede afirmar que hay una saturación de la información de las tres fuentes expuestas ya que comparten los mismos resultados respecto al tema sobre capacitaciones o sensibilizaciones frente a la inclusión laboral y sus políticas. Concuerdan en que Comfandi promueve y se compromete de distintas maneras o proyectos el fomentar en sus empleados y en organizaciones externas, la construcción de entornos laborales más inclusivos donde hayan buenas prácticas para ello.

A modo de conclusión del subtítulo del objetivo 1, a las fuentes primarias de Comfandi se les hace la pregunta sobre si se ha evidenciado un enfoque específico en la comunicación interna de la empresa relacionado con la inclusión laboral y la discapacidad visual, a lo que TDVC (2023) dice que:

> Más que todo yo viví un proceso normal, pero donde siempre me brindaron acompañamiento. Por ejemplo, cuando me integré a la empresa los de tecnología me

> ayudaron a tener los programas necesarios para trabajar, y previamente también recibí apoyo de mis compañeros de trabajo. Desde el área de comunicación han hecho cambios o modificaciones, por ejemplo, en la página web para acondicionarla a personas con discapacidad como yo; así como varias áreas han recibido capacitación, incluso en el área de salud, por lo que considero que hay una buena comunicación interna entre Comfandi y nosotros los funcionarios frente a los procesos que se han llevado a cabo de inclusión laboral. (TDVC, comunicación personal, 04 de diciembre de 2023)

Él menciona su proceso como normal en cuanto a que no ha sentido exclusión por parte de Comfandi, pues le han brindado la oportunidad de trabajar en igualdad de condiciones que sus compañeros, otorgándole las herramientas necesarias para su discapacidad visual cuando lo ha requerido. Es necesario destacar una información sobre la respuesta de TDVC frente a la comunicación interna y los procesos internos que llevan a cabo otras organizaciones con las que junto a su equipo de trabajo de la Agencia de Empleo han colaborado:

> Muchas empresas evitan dar a conocer que tienen procesos de inclusión para personas con discapacidad, pues tienen diferentes intereses internos y solo buscan que se maneje internamente los procesos sean del área de comunicación o de otras áreas. Incluso, muchas empresas no tienen buenos procesos de vinculación laboral para esta población ya que no buscan apoyo por lo que siguen dudas de por medio. Por eso buscamos generar acompañamiento y dar visibilidad a la inclusión laboral tomando en cuenta los procesos internos que hacemos en Comfandi, para que tengan una guía y sirva de enseñanza de que si se puede lograr trabajar con personas con discapacidad. (TDVC, comunicación personal, 04 de diciembre de 2023)

Al indagar en la página web de la empresa, no se encuentra algo específico sobre la comunicación interna para la inclusión laboral. Sin embargo, se puede observar que Comfandi, en sus canales de comunicación interna publican noticias, artículos u otros materiales informativos sobre el tema. También, como se mencionó anteriormente, ofrecen capacitaciones para formar a sus funcionarios sobre, entre otras cosas, el trato hacia compañeros de trabajo con discapacidad y para promover la igualdad de género. Además, han organizado eventos y actividades con el objetivo de sensibilizarlos.

Estrategias laborales inclusivas y de comunicación

Para desarrollar el objetivo número 2 del trabajo que es caracterizar las estrategias de comunicación empleadas por las dos organizaciones para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad visual, desde una perspectiva de plan estratégico de comunicación, para compararlas en términos de análisis situacional, objetivos, públicos, mensajes, tácticas, canales, validación, monitoreo y evaluación, y sus logros y limitaciones. En este subtítulo se tuvo en cuenta las variables del proyecto de Estrategias de comunicación, Discapacidad Visual y Diagnóstico Comunicacional.

Fundación SIDOC

La primera pregunta que se hizo fue sobre cuales estrategias de comunicación creen que han sido clave y que han implementado para promover la inclusión laboral, y apoyar la participación de PCDV, a lo que el TDVFS (2023) respondió que:

> Mi jefe y A.P. siempre han estado presentes y han facilitado muchos aspectos en mi proceso o mí participación, también los talleres que yo hago con los chicos y los lineamientos de la Fundación, tanto ellas como las actividades, tienen una base sobre unos documentos o unas pruebas que se aplican de la UNESCO e implica la parte de valores y principios que llevan a cabo en la Fundación. Logrando una perspectiva donde, por ejemplo, los chicos tengan en cuenta la diferencia existente el entorno, y lo

> que ellos tienen como lineamientos logra ser un factor facilitador para promover la inclusión laboral. Los chicos pueden entender, desde la inclusión, la diversidad y la diferencia. En realidad, la empresa va muy conectada con los principios y la responsabilidad con los otros.
>
> Te hablo de esto, pero no sé si ellos lo asuman como una estrategia de comunicación, solo que, para mí, desde el planteamiento que ellos promueven, detrás de la prueba, hay y aplican comunicaciones para la vida, que es basado en un documento de la UNESCO, lo que facilita mucho ese lenguaje de comunicarse también desde la inclusión. (TDVFS, comunicación personal, 08 de Noviembre de 2023)

En cuanto a A.P. (2023), su respuesta fue que no ha evidenciado como tal estrategias de comunicación para promover la inclusión laboral, al menos no desde esa área, pues reitera que ve a los comunicadores de la empresa cuando hay algún evento o se les solicita alguna promoción para un evento. Cuenta que en realidad, muchos procesos han sido informales, e incluso se les han hecho normales o cotidianos, por ejemplo, el trabajar con el TDVFS, por ello no han visto necesario el solicitar estrategias de comunicación específicas para el tema de la inclusión laboral. Aclara que no es que no le den relevancia, pues si considera que sería de gran ayuda y algo necesario para contribuir a la inclusión de PCD, solo no lo han planteado o llevado a cabo por el momento. Sin embargo, considera que al tener al TDVFS en su equipo de trabajo, estas estrategias pueden surgir y desarrollarse pronto y de la mejor manera posible.

En la página web de la Fundación SIDOC se pueden encontrar publicaciones artículos sobre temas relacionados con la inclusión social, los derechos de las personas, las barreras y los beneficios que brindan para sus beneficiados, así como noticias sobre las experiencias de la población en condiciones de vulnerabilidad. Emplean mensajes por medio de sus canales

(Sitio web, redes sociales, eventos, televisión, entre otros) para varios públicos u organizaciones, teniendo como principio una comunicación bidireccional y efectiva.

Según lo mencionado, se puede notar la saturación frente a lo dicho por cada entrevistado y de lo encontrado en la página, pues no hubo como tal una estrategia de comunicación específica encontrada para la inclusión laboral de PCDV. Se evidencia una especificidad de cómo la PCDV, es decir, el TDVFS, toma las estrategias de comunicación como algo más informal en donde ve las ayudas que le han brindado y los principios o valores por los que se basan dentro de la Fundación como herramientas comunicativas que aportan a la inclusión laboral y a su participación dentro de la organización. Así, se puede evidenciar una coincidencia de que ni A.P. ni el TDVFS mencionan estrategias de comunicación sobre el tema, y que el tema de la inclusión laboral ha sido un tanto informal en muchos aspectos.

Para seguir, se les hace una segunda pregunta sobre si la Fundación SIDOC ha desarrollado un Plan Estratégico de Comunicación (PEC) que incluya objetivos y acciones específicas relacionadas con la inclusión laboral de personas con discapacidad visual u otros tipos. A cada entrevistado se le explicó sobre qué es un PEC y las variables que se tratan dentro del mismo, a lo que TDVFS (2023) responde que desconoce del tema dentro de la Fundación. El menciona que ha podido ver un PEC en otras fundaciones pero que en la de SIDOC no, sin embargo, dice que lo más cercano que ha podido evidenciar es en la página web sobre la visión y la misión que emplean dentro de la organización, más a un nivel general, no tanto hacia personas con discapacidades. Considera que quizás les falta actualizar esos documentos, o, que en verdad no tienen muy en cuenta la situación o el tema.

Por su lado, A.P. (2023) mencionó que no ha tenido un acercamiento o conocimiento sobre un PEC existente en la Fundación SIDOC. Dice que si hay algunos puntos como la misión y la visión pero como algo general, de toda la organización. Piensa que puede que exista pero no tan estructurado ni específicamente para la población con discapacidad visual u

otro tipo. Ella considera el tema o el documento como algo que manejan a nivel administrativo, pero que como tal ya en el trabajo de campo que ellos realizan el PEC es algo desconocido. Dice que: “A lo que me refiero es que no hay una manifestación abierta sobre un PEC y creo que tampoco, si lo hay, sea sobre la inclusión laboral” (A.P., comunicación personal, 25 de octubre de 2023).

Después de la entrevista, A.P. le preguntó a su jefe sobre el PEC, y ella le mencionó que si existe pero lo maneja el área administrativa o de gestión humana, y que no era posible compartirlo para el trabajo de grado por políticas de la organización; aunque logra mencionar que no es un PEC específico para la población del trabajo, sino a nivel general de la empresa SIDOC.

Respecto a lo observado en la página web, no hay algún apartado o documento específico sobre el PEC de la Fundación SIDOC. Se puede evidenciar la misión, la visión, los principios y valores de la Fundación, sus canales, públicos, y demás variables que permiten desarrollar un PEC, pero no se evidencia como tal. Entonces, se concluye que hay una saturación entre las tres fuentes, pues se encuentran los mismos elementos tanto en las entrevistas como en las observaciones de que no se evidencia un PEC; a pesar de que mencionan que si lo hay, se maneja de forma administrativa y se puede deducir que no se aplica al trabajo de campo, a otras áreas como en las que trabajan A.P o el TDVFS, ni lo hay para personas con DV.

Se tiene en cuenta una tercera pregunta sobre si se han identificado desventajas o áreas de mejora en la inclusión laboral y de cómo creen que la fundación está abordándolas, por ejemplo, por medio de la comunicación. De acuerdo a ello, el TDVFS (2023) dice que:

> Desde mi perspectiva, lo de los correos que comentaba anteriormente que eso me sigue generando inquietud cuando me llegan los mensajes, no sé cómo lo estén percibiendo desde recursos humanos o del área de comunicación. Digamos que yo

> también juego un rol de cómo me hago conocer con ellos o de participar para mirar cómo lo están haciendo. En sí, el acercamiento con Recursos Humanos no ha pasado de los correos y el chat de WhatsApp. Que empiece desde ahí como las áreas de mejora para la inclusión laboral en la Fundación SIDOC, sería una buena idea. (TDVFS, comunicación personal, 08 de Noviembre de 2023)

Menciona también que los profesores de la Fundación han tenido situaciones en las que se han encontrado con niños que no leen bien la partitura de los instrumentos musicales, que probablemente tengan algún problema en su visión o a nivel cognitivo, y les genera la inquietud de saber qué hacer. De acuerdo a TDVFS:

> …eso lo escucho en varias ocasiones y muchas veces de los mismos profesores, por eso en cierta manera se ha buscado de mi parte hacer los talleres de sensibilización con ellos. Aunque su acercamiento haya sido poco o nulo con la población en condición de discapacidad, cuando se encuentren con una situación que los rete, se van a sentir perdidos en el mapa, y son desventajas que pueden mejorar, por ejemplo, si se siguen haciendo capacitaciones. (TDVFS, comunicación personal, 08 de Noviembre de 2023)

La opinión de A.P. (2023) respondiendo a la pregunta fue que:

> Lo que hemos hablado es que existen políticas internas de la Fundación y también acciones directas explícitas hacia la inclusión tanto en lo laboral como en lo educativo. Y me parece que ahí hay una brecha grande. Lo digo una vez más, sin haber leído los papeles en donde debería de estar algo relacionado, pero suponiendo que no lo está, sí creo que hace mucha falta desdibujar esas brechas. Hay muchas cosas por mejorar, más en lo práctico. Un área de mejora serían las condiciones óptimas para que no solo la persona con discapacidad o discapacidad visual pudiese trabajar; no solo porque haya que adaptar los espacios o ese sentido más estructural o puntual, sino mejorar en general las condiciones que tienen que estar estables. Me refiero a que, desde antes,

> que ya todo esté estable para poder decir que podemos contratar a más personas de esta población, ya sea en términos de personal, en términos de actividades que se llevan a cabo, entre otros aspectos. (A.P., comunicación personal, 25 de octubre de 2023)

Ella opina que no ve como un área de mejora, por ejemplo, el que organicen un documento o una foto para una persona con la condición del TDVFS, eso se puede hacer. Dice que ese tipo de cosas no serían como algo que se podría mejorar porque desde ya se pueden hacer, desde ya se puede tomar acción y ayudar sin necesidad de cambios a largo plazo o que requieran mayor esfuerzo como las adecuaciones de los espacios.

Según lo observado, se identifica que en la página web hay áreas por mejorar. Pues se pueden incluir apartados específicamente que hablen en pro de la inclusión laboral de personas con discapacidades y del cómo la fundación está abordando esos temas para ayudarlas; algunos puntos que identifiquen los pasos que se pueden seguir para, quizás, tenerlos en sus equipos de trabajo o de cómo hacer la hoja de vida según cada necesidad. Es claro que no es que no exista, pues en la organización lo hacen, pero su información la enfocan, más que todo, en otras poblaciones vulnerables.

Para finalizar, se hizo la pregunta sobre cuales creían que eran las ventajas más destacadas de trabajar en un ambiente inclusivo y diverso como el de la fundación SIDOC. Frente a ello, TDVFS (2023) responde que:

> Considero que una de las ventajas más destacadas es que ya me conocían, al menos ya tenían una noción de mi situación o de quien era yo, por lo que siempre sentí una respuesta a favor frente a mi incorporación. Eso es un punto a favor que se debe tener en cuenta, porque el desconocimiento también lleva a que las empresas no contraten, y muchas veces no es que no quieran sino porque en realidad no saben qué deben hacer. En otras ocasiones depende de acercarse a la población, no? Pueden haber desventajas

> también porque hace falta el acercamiento. Otro punto a favor, que me benefició bastante, también es que me han dado la oportunidad de ir implementando lo que yo hago de la inclusión, como los talleres. Eso permite que ellos vayan conociendo un poco más sobre el tema.
>
> Eso me hace espacio primero, de poder sentirme de cierta manera incluido; segundo, porque me genera ese reto de poderme plantear o mirar cómo abordar situaciones de inclusión dentro del mismo espacio que yo trabajo. Y tercero, que es también como una responsabilidad mía como profesional a la que me hacen tener siempre en cuenta. pues me llevan a situaciones donde puedo contribuir desde mi perspectiva y a trabajar en equipo. (TDVFS, comunicación personal, 08 de Noviembre de 2023)

La otra entrevistada de la Fundación SIDOC considera que ha visto ventajas de trabajar en un entorno donde se da oportunidades y se incluye a PCD en aspectos como el trabajo en equipo, la manera como se relacionan con otros tanto ellos como maestros, como los niños de la escuela, en el trato, en la sensibilización, entre otras cosas. También dijo que:

> Me parece genial lo del trabajo en equipo. Y lo noté mucho cuando TDVFS trabajaba con el otro practicante porque los dos se complementaban y se ayudaban entre sí; el otro practicante estuvo interesado en ver cómo le podía ayudar al TDVFS aún desde su desconocimiento. Lo mismo pasa con los niños, si ellos ven al TDVFS buscan ayudarlo y es algo que los ha sensibilizado, y ha permitido normalizar muchas cosas dentro de la escuela. Es chévere, porque vemos al TDVFS como un par, que contribuye a la diversidad y a ideas nuevas. (A.P., comunicación personal, 25 de octubre de 2023)

En las respuestas anteriores, a pesar de ser la misma pregunta, se nota como cada entrevistado tiene una perspectiva diferente de acuerdo a sus vivencias, experiencias dentro

del lugar de trabajo o historia de vida. Pero se puede observar que están a gusto las dos partes autoras del trabajo de inclusión laboral que se ha ido desarrollando dentro de la Fundación SIDOC; cada uno tiene su manera de destacar o mencionar ventajas de trabajar en la organización y del entorno que se promueve con la inclusión laboral que llevan a cabo, aunque en ocasiones noten procesos llevados a cabo de manera poco formal.

Comfandi

Se indagó con los entrevistados de Comfandi sobre cuales estrategias de comunicación creen que han sido clave y que han implementado en la empresa para promover la inclusión laboral, y apoyar la participación de PCDV. El TDVC (2023) respondió que estrategias como capacitaciones, charlas, adecuaciones del lenguaje escrito o de herramientas tecnológicas que le han brindado, así como adaptaciones de documentos a formatos legibles para él y la ayuda de demás colaboradores, por ejemplo, con presentaciones que por su condición le queda más complicado la parte visual, le han permitido ver una organización más receptiva a la inclusión laboral, y desde áreas que, según él, no creía que podían hacer mucho por el tema. Él considera que, desde el área de comunicación, con sus diversas estrategias ya sean dinámicas, administrativas, escritas, han logrado transmitir un mensaje positivo.

En cuanto a C.C. (2023), respondió que:

> En Comfandi se ha llevado a cabo actividades con temas de inclusión laboral y equidad de género. Esa iniciativa nació como convicción de la organización y tanto el área de Comunicación publicitaria como la de Comunicación organizacional, que, aunque están en áreas diferentes, se unieron para la iniciativa. (C.C., comunicación personal, 06 de diciembre de 2023)

La entrevistada del área de comunicación menciona que hubo varias estrategias, muchos cambios en el lenguaje verbal y no verbal. La estrategia inicial que tuvieron de comunicaciones fue recoger datos del porqué Comfandi estaba preparado para recibir el Sello

Equipares; pues ellos han sido una empresa inclusiva desde antes de recibirlo, no solo en la inclusión laboral sino en la equidad de género. También comenta de un Plan de comunicación incluyente, que fue otra de las estrategias de cambio, donde hubo variaciones de personas en las publicaciones, para que realmente Comfandi si se mostrara como lo incluyentes que son, fuera de los roles tradicionales o estereotipados que se han interpuesto socialmente. Por ejemplo, en donde antes había una valla publicitaria o una publicación relacionada a aspectos del hogar como cocinar siempre ponían una mujer, ahora ponen un hombre haciendo tareas de las cuales no eran normalmente vistas.

Dice que: "Nuestra narrativa o sombrilla de comunicación fue "*estamos a la par",* es nuestro compromiso con la equidad. Estar a la par, es estar Comfandi" (C.C., comunicación personal, 06 de diciembre de 2023). También menciona que las estrategias de comunicación textual son las más complicadas, porque por una letra pueden demandarlos o decir que no son una empresa incluyente. Cabe resaltar que las estrategias que han llevado a cabo ha sido en todos los canales, y en sus comunicaciones tanto internas como externas.

En la página web se observa que la empresa tiene publicaciones en la sección "Noticias" sobre el programa "Empleo con dignidad" en donde se busca promover el empleo de personas con discapacidad; cabe recordar que es uno de los trabajos que lleva a cabo TDVC en el área de empleabilidad. Asimismo, en sus publicaciones en redes sociales o de la página web se puede confirmar lo que comentaba C.C. en párrafos anteriores, donde los roles en los trabajos o actividades incluyen tanto a hombres como mujeres.

Comfandi también organiza talleres y foros sobre temas relacionados a la inclusión laboral de PCD. Por ejemplo, del 12 al 22 de octubre del 2023 realizaron en Cali la octava versión de la *Feria del Libro Carpa Inclusiva Comfandi: Entre viñetas e historietas*, que es un evento inclusivo para personas con y sin discapacidad, incluyendo adultos mayores y niños. En este se hicieron actividades como el taller para aprender ilustración táctil para PCDV,

hubo espacios interactivos con cómics adaptados para todos los que asistieran y hechos por PCD en conjunto con la Sala Consentidos de Comfandi, hubo un recorrido guiado llamado la *Ruta del bastón blanco* donde conmemoraron los días especiales para PCDV, entre otros; fue un evento muy enfocado en el tema al cuál hicieron la invitación y que se asistió el día miércoles 18 de octubre al conversatorio sobre la inclusión laboral de trabajadores con discapacidad en las empresas de Cali.

Se puede concluir que hay coincidencias en las fuentes, una saturación en la que Comfandi si lleva a cabo estrategias de comunicación para la inclusión laboral, las cuales realizan de manera interna para sus empleadores, como externa para terceras personas, tal como lo fue el conversatorio al que se asistió. Tomando en cuenta esto último, se puede evidenciar que han realizado no solo estrategias o cambios para cumplir con la inclusión laboral de manera textual o visual sino estrategias de alto impacto como charlas o reuniones con personas que no pertenecen a la empresa, en las que buscan ayudar a progresar laboral y socialmente a las PCD; y, como comentaba TDVC, hay un importante apoyo para las PDCV ya que le han brindado las herramientas necesarias en el transcurso de los años que lleva en Comfandi.

Para continuar, a los entrevistados se les hace la pregunta sobre si COMFANDI ha desarrollado un Plan Estratégico de Comunicación (PEC) que incluya objetivos y acciones específicas relacionadas con la inclusión laboral de personas con discapacidad visual u otros tipos. Frente a ello, TDVC (2023) comenta que:

> No tengo acceso a esa información ya que eso lo trabaja el área de medios, por ejemplo, cuando nosotros necesitamos hacer publicidad, los del área de comunicación los hacen con requerimientos que nosotros desde la agencia de empleo les brindamos, como que tenga interprete de señas y demás. (TDVC, comunicación personal, 04 de diciembre de 2023)

Por su lado, C.C. (2023) contesta que:

> Como tal un PEC no. Si conozco, pero lo que hemos hecho quizás parecido es un protocolo de enfoque diferencial para la atención de usuarios con limitación visual, lo que mapeamos y socializamos en la semana de humanización de Comfandi, eso fue más que todo para el personal de salud, lo vimos como una oportunidad de ayudar, pues desde el desconocimiento se comenten muchos errores en el trato. (C.C., comunicación personal, 06 de diciembre de 2023)

Así, en la página web no se evidencia un PEC actualmente. Si se tienen herramientas que pueden trabajarse en conjunto para crearlo, hay información valiosa y pertinente respecto a las variables de un PEC, pero no lo hay específicamente. Por lo que se puede confirmar que las fuentes coinciden con sus respuestas, llegando a una saturación nuevamente. Sin embargo, es claro que Comfandi si lleva planes enfocados a otras direcciones y que pueden provenir como apoyo del área de comunicaciones.

Prosiguiendo, se llega a la pregunta sobre si han identificado desventajas o áreas de mejora en la inclusión laboral y de cómo Comfandi está abordándolas, por ejemplo, por medio de la comunicación. TDVC comenta que la misma población con su discapacidad visual son un desafío por mejorar, pues según lo que ha evidenciado en su trabajo con empresas terciarias, son los que menos contratan en las organizaciones.

> Es la población menos contratada en las empresas, siempre se sorprenden y se preguntan si sabemos manejar programas o hasta ver correos. Las empresas u otras agencias de empleo con las que he hablado opinan lo mismo, pues a las organizaciones les da miedo si la persona se accidenta o si están o no preparados, por lo que no abren vacantes para esta población con discapacidad visual. (TDVC, comunicación personal, 04 de diciembre de 2023)

El menciona que, en realidad, las empresas no saben que la población con discapacidad visual es la que mejor nivel educativo tiene. Pues dice que:

> …es la población a la que más temor le tienen las organizaciones. Por eso todos los días hay que enseñarle a la gente el tema de inclusión, nunca desistir en el tema y menos en un ambiente laboral. Por ejemplo, yo que trabajo tanto con organizaciones externas, debemos seguir intentando para que brinden oportunidades. (TDVC, comunicación personal, 04 de diciembre de 2023)

Por otra parte, C.C. (2023) responde que para ella algo por mejorar es desligarse de lo implantado socialmente frente a la población de PCD, pues Comfandi lleva años en pro de la inclusión laboral de personas con discapacidad y han llevado a cabo muchas estrategias que sumen al avance, pero no deja de ser un problema social que no es asimilado por todo el mundo como que su condición no es algo que incapacita. Ha visto que en muchas empresas con las que han trabajado optan por no incluir en sus equipos de trabajo a PCD por problemas que creen podrían surgir. Así dice que:

> Romper con los estereotipos que vienen como un chip en las personas, y desde mi área buscamos que en términos de comunicación se genere un interés a los funcionarios o terceras empresas para contratar, por ejemplo, a las PCDV, dándoles evidencias de que si es posible lograr trabajar con esta población, que probablemente se tengan que hacer adaptaciones pero no es una situación imposible de alcanzar. He visto que no siempre hay una resistencia al cambio, y las personas tanto internas como externas han sido receptivas a los cambios, pero hay otras ocasiones que ponen muchos “peros” de que hay que cambiar la estructura, hay que tener recursos económicos, hay que hacer de todo, cuando en realidad los cambios iniciales pueden ser pequeños como el adaptar un documento. (C.C., comunicación personal, 06 de diciembre de 2023)

Es decir, aunque es una visión general por mejorar o una desventaja que C.C evidencia por falta de interés o de conocimiento (más que todo externa) es posible hacer cambios en la percepción de otras compañías para seguir promoviendo la inclusión laboral de personas con discapacidad visual u otro tipo en las mismas, y así generar más empleo para la población en cuestión como lo ha hecho Comfandi.

Respecto a la página web se considera que podrían ampliar la información y crear más apartados o secciones que sean exclusivos para las PCD, en donde se puedan encontrar archivos como noticias en formatos acondicionados a cada persona que quiera conocer sobre lo que realizan dentro de Comfandi para promover y tener una inclusión laboral estable como la que se percibe y dan a conocer sus mismos empleadores, es decir, darle mayor visibilidad a sus proyectos.

En estas respuesta se puede notar que los entrevistados de Comfandi evidencian su lugar de trabajo como uno inclusivo, en el que se ha hecho un buen trabajo en la parte de la inclusión laboral y que buscan llevar su progreso a otras empresas para que estas tengas una base para iniciar, que se sientan apoyadas y con respaldo de que es posible trabajar con la población con discapacidad a la cual han dejado a un lado. No se desconoce que son procesos que llevan tiempo y recursos, pero que con las guías de personas u organizaciones que conozcan del tema puede lograrse.

Por último, se hizo la pregunta sobre cuales creían que eran las ventajas más destacadas de trabajar en un ambiente inclusivo y diverso como el de Comfandi. TDVC (2023) dijo que:

> La ventaja principal que encuentro es que mis compañeros noten que la persona con discapacidad visual si trabaja y tiene sueños como cualquiera de ellos. Que mis compañeros siempre tengan presente el tema de inclusión laboral, que lo aprendan y se lo lleven a la empresa en la que estén, es algo a destacar. Así como se ha generado un

> sentido de pertenencia con la empresa por parte de personas como yo que trabajamos en Comfandi, y que más gente se siga vinculando, que la empresa siga haciendo charlas o capacitaciones; que las personas se sientan orgullosas del lugar donde trabajan al ser un lugar inclusivo, eso ayuda a dar más visibilidad, todo eso son ventajas importantísimas a destacar y que otras organizaciones pueden tener en cuenta. (TDVC, comunicación personal, 04 de diciembre de 2023)

El comenta que si cada empresa de Colombia, por mediana o pequeña que sea, cada una vinculara a una PCDV no habría ninguna persona con discapacidad desempleada. Asimismo, dijo que:

> Cabe aclarar que se trata de hacer procesos muy buenos, y que por eso hemos logrado muchas cosas positivas en Comfandi, pero de las personas con discapacidad depende de si se siguen abriendo puertas para otras personas de esta población de acuerdo a su compromiso dentro de cada trabajo; pues te comento que he visto muchos casos de PCDV en los que sus familias evitan que sean autónomos por lo que hay inconvenientes más allá de la formación educativa o de las oportunidades laborales, por lo que hay muchos factores a trabajar y a tener en cuenta. (TDVC, comunicación personal, 04 de diciembre de 2023)

Por otra parte, C.C. (2023) comenta que una ventaja destacada de un ambiente inclusivo como lo es Comfandi es que se puede notar a los empleados y empleadores, sin importar el cargo o el área en que se desempeñan, más humanos, más sensibles y empáticos frente a cualquier aspecto que pasa tanto adentro como afuera de su lugar de trabajo. Y claramente, lo que Comfandi ha logrado en cada uno de los funcionarios y de las familias de ellos es eso, que todos pueden ser parte de un hogar, una comunidad de trabajo que vela por cumplir las necesidades de todos y darle el mismo valor a cada persona sin importar si tienen alguna situación de discapacidad.

Para añadir, en la página web existe el apartado titulado “Inclusión social” en la Agencia de Empleo, que tiene la ruta de atención con enfoque diferencial para poblaciones vulnerables con limitaciones de acceder a ofertas laborales, y que ofrece servicios como acompañamiento y seguimiento, perfilamiento ocupacional, conexiones, entre otros. También, tienen en detalle lo que hacen y de lo que trata el proyecto Sala Consentidos, que se ha mencionado ya en varias ocasiones del trabajo, y que ha permitido tener un mejor conocimiento y comprobar que en Comfandi se preocupan por servir y ayudar de distintas formas a las PCD ya sea visual, auditiva, cognitiva y de movilidad reducida.

Es necesario resaltar que en la cuenta de YouTube nombrada *Comfandi Valle del Cauca*, la cual cuenta con 21.1 mil suscriptores, por medio de videos existe información detallada y amplia sobre aspectos relacionados con las prácticas inclusivas laborales que llevan a cabo, en donde incluyen a personas desde los rangos más altos que son gerentes o jefes de áreas como los distintos empleadores contando lo que se hace, por ejemplo, la ruta inclusiva que tienen para población en condición de vulnerabilidad donde explican las iniciativas o proyectos que se tienen desde talento humano; también hay una serie en el mismo medio titulada “Historias que nos inspiran” donde relatan las historias o testimonios de diferentes personas de la mencionada población y les dan la oportunidad de compartir un poco su historia de vida.

Por ejemplo, en el capítulo 4 que se llama “La vida con otros ojos”, cuentan la historia de un usuario de la Sala Consentidos de Comfandi Palmira, al cual le diagnostican que tiene una discapacidad visual y que gracias al apoyo que recibió desde el inicio por parte de la Sala no solo con equipos tecnológicos o herramientas sino también con el equipo humano que trabaja en la misma, pudo sobrellevar su condición y adaptarse a su nuevo lenguaje que era el braille. Como expresa el usuario “Comfandi ha hecho que no sienta mi discapacidad”

(Comfandi Valle del Cauca, 2022, 3m02s). Se observa que lo han hecho sentir parte de su comunidad al incluirlo y apoyarlo, pues percibe a Comfandi como un hogar.

Por lo anterior, las respuestas dadas permiten concluir y hay una saturación en la información respecto a que Comfandi tiene un progreso a gran escala proveniente del trabajo constante que hacen para contribuir a la inclusión laboral de la misma. Donde ayudan a personas de diversas poblaciones vulnerables y buscan herramientas para que puedan tener no solo un trabajo estable, sino ayudar a una vida estable; donde puedan ser parte de muchos campos como el laboral o el social sin que los rechacen por su discapacidad; donde ellos mismos han logrado que se siga promoviendo la contratación de PDC gracias a su sentido de pertenencia por la empresa.

Gracias a la información de las respuestas sobre las preguntas realizadas a las diferentes fuentes, se llega a un análisis comparativo para ambas empresa en términos de análisis situacional, objetivos, públicos, mensajes, tácticas, canales, validación, monitoreo y evaluación, y sus logros y limitaciones.

Análisis situacional

Para este punto es clave saber el estado actual en que está la organización de manera interna como externa. Los datos obtenidos para el desarrollo de este punto provinieron en su mayoría de las entrevistas aplicadas a personas de áreas relevantes para el tema a discutir; de la observación directa al hacer visitas en una de las empresas y en los eventos que estas realizan; y, de la consulta a terceros como se hizo a la página web y a las redes sociales de cada empresa. En el análisis influyeron factores como el tipo de empresa o el sector en que trabajan y de la disponibilidad de información accesible al público.

Fundación SIDOC

Respecto a la Fundación SIDOC, se evidencia que son una organización sin ánimo de lucro que vela por la inclusión de poblaciones vulnerables o excluidas en distintas áreas como

la social o la laboral. Los resultados indican que tienen una fuerte presencia en la ciudad de Cali y sus alrededores como Vijes. La Fundación cuenta con un equipo de profesionales de distintas áreas que tienen experiencia y están comprometidos con la misión de la organización. Asimismo, tienen un amplio campo de programas y servicios que ofrecen para el beneficio de comunidades en situación de vulnerabilidad.

Según las fuentes, la organización se ha enfocado en comunidades vulnerables específicamente del barrio Siloé en la ciudad de Cali, donde tienen la iniciativa de Tambores de Siloé, donde incentivan a niños y jóvenes de esta población a la música, y que es reconocida nacional e internacionalmente. Han llevado a cabo varios proyectos destacados pero han sido enfocados a otros grupos vulnerables, no específicamente para PCDV, e incluso en sus actividades no se evidencian personas con esta condición. Se sabe que, por el momento, el TDVFS es la única persona con esa condición de discapacidad que trabaja en la Fundación.

Se puede observar que la página web es una herramienta clave de la comunicación tanto interna como externa de la organización. Es un punto de contacto con el público, donde se transmite la misión, la visión, los objetivos y los programas o iniciativas que llevan a cabo en la Fundación. Hay información variada sobre lo que han realizado o a las comunidades que han ayudado, pero sigue sin ser un punto a destacar la información sobre la población con discapacidad visual, pues es casi que inexistente, asimismo es en sus otros medios de comunicación. Y, aunque la página web es funcional y fácil de usar para una persona del común, no hay contenido actualizado; la Fundación podría hacer relevante temas sobre la inclusión laboral de PCDV, pues son prácticas que están llevando a cabo internamente y que pueden ser una ayuda para cualquier persona en condiciones de discapacidad. Incluso puede ser útil para que otras empresas hagan alianzas con ellos que permitan fomentar la inclusión laboral de esta población.

En su cuenta de Instagram, al revisarla, se evidencia que no hay información sobre las ayudas que brindan a la población con discapacidad visual, puede que las tengan pero de manera informal como ha sido el proceso que ha llevado el TDVFS. Se conoce que manejan las plataforma de Facebook y de YouTube, que aunque han sido constantes con el contenido que publican, más en Facebook, no se encuentra alguno relacionado al tema de la inclusión laboral, ni tampoco hay información o videos sobre el apoyo que realizan para esta población, ni existen adaptaciones en los documentos. En realidad, no se da cuenta de lo que hacen por las PCDV, que se sabe que son receptivos a trabajar con esta población y buscan ayudarlos, pero ello se supo gracias a lo expresado por los entrevistados.

El contenido que publican en Facebook da cuenta de la razón social que tienen con algunas comunidades vulnerables, y los proyectos sociales u obras comunitarias que realizan en Cali y sus alrededores incluyendo a niños y jóvenes, junto con las personas vinculadas a sus programas como el de *Forjar Oportunidades:*

> Forjar Oportunidades es un modelo metodológico desde una apuesta de paz urbana, prevención social de las violencias y reconstrucción del tejido social con enfoque restaurativo, que busca transformar los proyectos de vida, generar oportunidades en formación, empleabilidad y emprendimiento para los jóvenes, mientras permite reducir la tensión social en los territorios, así como los indicadores de violencia y fomentar la confianza entre comunidades e instituciones para propiciar un espacio de reconciliación progresiva. (Fundación SIDOC, 2022, p.32)

También, se evidencia que tienen una cuenta en LinkedIn, la cual se creó hace dos años y medio aproximadamente, y en la que suben un contenido similar al que publican en sus otras redes sociales. Durante los últimos meses del año 2023 en los que se estuvo finalizando el proyecto de grado no se evidenciaron ofertas de empleo publicadas. Es importante decir

que la PCDV entrevistada de la Fundación consiguió el trabajo por otros medios, pero estuvieron abiertos y dispuestos a recibirlo en sus equipos de trabajo.

Además, en la visita a una de las escuelas que está asociada con la Fundación, que también es el lugar de trabajo de los entrevistados, se evidencia que no es un lugar adecuado para que trabaje una PCDV, por ejemplo, no hay señalización adecuada que los pueda guiar y se pueden tropezar según narran los entrevistados. Se conoce que a TDVFS no se le hace tan difícil el movilizarse dentro de la escuela ya que de niño estudió en la misma por lo que ya tiene un reconocimiento previo del espacio, pero comenta que cuando fue a la empresa de SIDOC fue algo frustrante para él ya que la zona no solo no está adecuada sino que tienen maquinarias que hacen más difícil el caminar con tranquilidad, por lo que sus visitas a la sede son restringidas.

Comfandi

Por su lado, Comfandi es una empresa del sector comercial y económico al ser una caja de compensación, que ofrece una amplia gama de servicios a sus afiliados, trabajadores, beneficiarios y a la comunidad en general. Gracias a la investigación realizada y a los datos obtenidos por los entrevistados de la empresa, se dio a conocer que ofrecen valores y servicios en pro de la poblaciones vulnerables, donde han hecho variadas actividades que han logrado promover la inclusión laboral de PCDV como lo es el TDVC, que lleva varios años trabajando para la Agencia de Empleo de Comfandi. En esta última se destaca que llevan procesos externos con otras empresas en donde buscan que haya apertura o iniciativa de oportunidades laborales para PCD, incluyendo la visual.

Se evidencia que Comfandi hace una buena promoción de la inclusión laboral no solo para PCDV sino también hacía la equidad de género, brindando herramientas adecuadas y abriendo sus puertas a los cambios. Una iniciativa que se destaca repetidamente es la de la Sala Consentidos, pues es un ejemplo claro de las ayudas que otorga la organización para

hacer espacios en los que se sientan parte de la comunidad las personas que las han excluido por su condición de discapacidad. Es relevante mencionar que Comfandi ha brindado herramientas necesarias como, por ejemplo, computadores con el programa JAWS que son claves para apoyar a personas de esta población en su desarrollo laboral. Asimismo, Comfandi ha realizado diversos eventos en los que han destacado por fomentar la inclusión social de PCD, como lo fue la *Feria del Libro Carpa Inclusiva Comfandi: Entre viñetas e historietas*, de la cual anteriormente se habló. Otro punto es que, buscaron el certificarse con el Sello Equipares, lo que confirma aún más el trabajo social que realizan y quieren dar a conocer.

También, en la página web se puede evidenciar que, aunque no hay mucha información, hay la pertinente y relevante que permite dar a conocer sobre la inclusión social y laboral que realizan tanto interna como externa, han dado a conocer que tienen una ruta de atención con enfoque diferencial para poblaciones que tienen limitaciones o barreras de acceder a ofertas laborales como las personas con discapacidad o mujeres víctimas de violencia, entre otros, donde se evidencia los servicios que ofrecen. Incluso tiene un link que dirige al formulario para saber si la persona que se inscriba cumple con los requisitos que piden. Asimismo, se encuentra información sobre la Sala Consentidos, en la que indican lo que realizan, los servicios, talleres y actividades que ofrecen, así como mencionan los recursos o herramientas tecnológicas que tienen para las PCD, más que todo enfocadas en la discapacidad visual; a través de los recursos variados que tiene, permiten a estas personas y a sus familias encontrar soluciones a problemas del día a día que puedan presentar, a que se desenvuelvan socialmente y que convivan con personas con su misma condición o las del común.

Por otro lado, respecto a sus redes sociales de Instagram, Facebook y la plataforma de YouTube, se observa que tienen publicaciones sobre los servicios que ofrecen, y videos que

dan cuenta de la labor que hacen para avanzar en temas de inclusión laboral, por ejemplo, con la Feria Laboral que organizan y en YouTube hay testimonios reales de las personas que han ayudado al implementar sus distintas estrategias; y, utilizan un lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas como representación del ADN de Comfandi, que es algo que la entrevistada del área de comunicación también destacaba como valor diferencial y positivo de Comfandi. Además, tienen una cuenta en LinkedIn en la que se ve información de los recursos que tienen o eventos que hacen, es un perfil que tiene movimiento en sus publicaciones y con varios seguidores; aunque todo o la mayoría de sus publicaciones son las mismas que las de sus otros medios de comunicación.

Pero, estos medios no solo los utilizan para ofrecer sus servicios, sino que muestran el lado humano de la compañía. Se puede comentar que Comfandi lleva procesos formales, en los que, incluso, para pedir las entrevistas con los dos funcionarios de la empresa fue un proceso largo el cual pasó de un área a otra hasta que permitieron los espacios, ya que se compartió información que no está para todo el público. Se identifica que hay personas de diferentes áreas ya sea de comunicación, de talento humano, de sostenibilidad, entre otras, que están alineadas a inculcar, promover y mantener dentro de su organización y de sus grupos de trabajo la inclusión laboral, así como lo hacen de manera externa con empresas terciarias ofreciéndoles sus servicios desde el área de empleabilidad.

Se pueden encontrar diferencias notables entre las dos organizaciones. En Comfandi tienen iniciativas o proyectos enfocados exclusivamente hacia las personas con discapacidad visual, no solo en el contexto laboral sino en el social y el familiar. Por su lado, la Fundación SIDOC, aunque realizan un arduo y extenso trabajo social, no se identifica que lo lleven a cabo para esta población sino hacia otras comunidades en estado de vulnerabilidad como el barrio Siloé de la ciudad de Cali.

Se reconoce que cada empresa está abierta al tema de trabajar con PCDV, cada una ha estado interesada en trabajar con ellos, sin embargo, en Comfandi se llevan procesos más formales en cuanto a nivel de compromiso, adaptaciones y contrataciones del personal con DV. Pues en la Fundación SIDOC ha sido más bien un apoyo hacia el TDVFS que ha surgido como iniciativa de los mismos empleadores, y no como requisito o compromiso que se tenga establecido en la organización; antes de entrar lo conocían y habían tratado con él, por lo que se ha hecho más ameno y normal el que esté trabajando como su par, pero no deja de lado el hecho de que se deben hacer adaptaciones en su lugar de trabajo o que al menos, desde la empresa SIDOC, hagan relevante su caso y le brinden herramientas adaptadas a su condición y a la de cualquier otra PCDV que esté buscando trabajo.

Según lo evidenciado, es claro que Comfandi lleva mucho tiempo y dedicación incursionando y haciendo avances en los proyectos de inclusión social, que se evidencia, por ejemplo, con la Sala Consentidos, y también con la inclusión laboral, respaldada, entre otras cosas, por la ruta de empleabilidad que manejan para poblaciones en condiciones vulnerables, incluyendo con discapacidades. Respecto a la Fundación SIDOC, se resalta el importante trabajo de inclusión social que realizan con distintas actividades, como sus grupos musicales para niños y jóvenes. Sin embargo, les falta trabajo en los procesos y proyectos para la inclusión laboral de personas con discapacidad.

En cuanto a los medios digitales que manejan, ambas páginas web son recursos valiosos que han ayudado a las organizaciones a llegar a más públicos y a dar a conocer lo que ofrecen. Sin embargo, la página web de Comfandi está más enfocada en la comunicación de los servicios que ofrecen, y aunque tiene información actualizada en muchas secciones, podrían mejorar su contenido o la manera como lo están organizando para que logre conectar más con los afiliados y la comunidad. Por otro lado, la página web de la Fundación SIDOC está más enfocada hacia la comunicación de la misión, los objetivos y los programas que han

desarrollado de la organización; es una página que, aunque tiene variada y bastante información, no hay suficientes especificidades sobre las ayudas o herramientas que ofrecen para las PCDV e incluso tampoco se encuentra las labores que han hecho con esta población. Así, podrían remodelar su diseño para añadir esa información y mejorar las diferentes secciones que lo requieran. Se evidencia que hay similitud en cuanto a que ninguna de las páginas está adaptada o brinda herramientas para que personas como TDVC o TDVFS, que tienen una DV, pueda hacérseles más fácil el uso de este medio.

Por el lado de las redes sociales de Instagram y Facebook, se encuentra la diferencia según el sector empresarial en que cada una está. Pues las publicaciones y el contenido de Comfandi se centran en ofrecer y destacar los servicios que ofrecen, por ejemplo, de caja de compensación, descuentos en sus droguerías y supermercados u ofertas laborales en las que incluyen vacantes para PCD. Solo en su plataforma de YouTube hay videos que dan cuenta de las distintas estrategias, espacios o actividades inclusivas, tanto sociales como laborales, que tienen para personas en condiciones de vulnerabilidad o discapacidad. Por otro lado, en las redes sociales de la Fundación SIDOC, se evidencia un contenido enfocado hacia su razón social y su compromiso con la inclusión social, solo que no específicamente hacia una de sus poblaciones objetivo que son las PCDV, ni tampoco el apoyo laboral que brindan para estos últimos; además, en su cuenta de YouTube, no se evidencia contenido sobre inclusión laboral, ni acercamientos con esta población.

Objetivos

Fundación SIDOC

Los objetivos de la Fundación SIDOC según lo observado son promover la inclusión social, la prevención de la violencia y la construcción de paz, así como buscan sensibilizar a las personas sobre la importancia de esos temas, además de contribuir al desarrollo integral y social de las poblaciones en estado de vulnerabilidad o exclusión, comprometidos con la

generación de oportunidades. Son objetivos claros que van alineados a su razón de ser y a su razón social.

Como tal, mencionan en su página web, en la sección de “Nuestro propósito”, en el apartado de “Objetivo” lo siguiente:

> La paz se construye a diario, en la manera como abordamos nuestra vida, en las interacciones diarias con otros y en la manera en la que construimos comunidad. Desde Fundación SIDOC le apostamos a generar oportunidades para los individuos y las comunidades al ofrecer herramientas de crecimiento personal y colectivo, con un enfoque de derechos humanos, que logren transformar los territorios en TERRITORIOS DE PAZ. (Fundación SIDOC, s.f.)

Comfandi

Los objetivos de Comfandi de acuerdo a la información obtenida son que buscan brindar servicios de calidad y que sean únicos para sus afiliados, funcionarios, beneficiarios y el público en general; que contribuyen al desarrollo social, educativo, económico, cultural, de salud y de oportunidades labores del departamento del Valle del Cauca.

Por su lado, de la página web de Comfandi en la sección “Nosotros”, en el apartado “Nuestro Propósito” se destaca que:

> También nuestro compromiso es con la sostenibilidad de las empresas, impulsando su desarrollo, para que sean más productivas, competitivas e innovadoras y que alcancen resultados financieros, sociales y ambientales, transformándolas a ellas y a sus trabajadores en mejores ciudadanos. Así, crecen las empresas y crece el Valle del Cauca. (Comfandi, 2023)

Públicos

Fundación SIDOC

La Fundación SIDOC tiene un público objetivo grande, que según lo observado está conformado por personas de diversas edades, estratos socioeconómicos, géneros y ciudades del país, en donde se encuentran a poblaciones o comunidades que le dan interés a la inclusión social, a la prevención de la violencia y así construir paz.

Al segmentar este público amplio, hay quienes son más receptivos a sus mensajes y actividades o proyectos; por ejemplo, están las personas en situación de vulnerabilidad o exclusión como las víctimas de violencia, personas de estratos bajos o personas con discapacidades, en general aquellas quienes tienen barreras de distintos tipos; también, se puede encontrar a demás organizaciones que trabajan en pro de los temas ya expuestos y que están alineados con sus objetivos.

Comfandi

Por la parte de Comfandi se observa que tienen un público más específico en el que se incluye a sus afiliados, funcionarios, beneficiarios y cualquier persona que esté interesada en los servicios que ofrecen tanto comerciales como económicos o educativos, entre otros. Cabe mencionar que asimismo identifican las necesidades y expectativas de estos públicos para así desarrollar los programas que sean útiles para estos. Entre los públicos a los que se enfocan o quieren llegar se pueden encontrar trabajadores de la región del Valle del Cauca, colaboradores afiliados y sus beneficiarios, familias con niños y jóvenes, personas con discapacidad, empresarios y emprendedores, estudiantes y personas mayores de edad.

Mensajes

Los mensajes se identificaron de acuerdo a los objetivos y los públicos que se identificaron, teniendo en cuenta la situación que se analizó de cada organización, la inclusión laboral, las personas con discapacidad visual y las estrategias de comunicación de cada mensaje.

Fundación SIDOC

En los mensajes de la Fundación SIDOC se puede encontrar referencias sobre el trabajo social que hacen y que quieren comunicar a las poblaciones objetivo.

Por su página web se puede encontrar una imagen en el inicio como se ve en la Figura 1, en esta se evidencia unos de los objetivos de la Fundación sobre la construcción de paz y la generación de oportunidades en las poblaciones vulnerables y excluidas a las que se enfocan sus proyectos.

Figura 1

Creamos oportunidades para la construcción de paz en los territorios

Fundación SIDOC. (s.f.). *Creamos oportunidades para la construcción de paz en los territorios* [Imagen]. Fundación SIDOC. (https://www.fundacionsidoc.org/).

Otra referencia que se encuentra en su cuenta de la página de LinkedIn es la Figura 2, donde se habla sobre el trabajo comunitario que realizan con apoyo de *CompromisoValle* y su programa *Forjar Oportunidades* para la creación de oportunidades a jóvenes del Valle del Cauca por medio de sus iniciativas, con el objetivo de reconstruir paz en los territorios.

Figura 2

¡La Fundación SIDOC es compromiso Valle!

Fundación SIDOC. (Fundación Sidoc). *Publicaciones* [Página de LinkedIn]. LinkedIn Recuperado el 01 de diciembre de 2023, de (https://www.linkedin.com/posts/fundaci%C3%B3n-sidoc_todossomoscompromisovalle-activity-7120486050392670208-dVtK?utm_source=share&utm_medium=member_desktop).

Respecto a otro mensaje que da a valer los objetivos de la Fundación SIDOC, se evidencia una imagen (Figura 3) en su página de Facebook. Esta hace alusión al trabajo social por el que buscan transformar los territorios vulnerables y que se construya paz en medio de problemáticas sociales como la lucha contra la violencia hacia la mujer, la cual son una población objetivo de la organización.

Figura 3

LIBRES Y SIN MIEDO

Fundación SIDOC [Fundación Sidoc]. (25 de noviembre de 2023). *Todos los días y en especial este **#25N** alzamos nuestra voz contra todas las formas de violencia hacia la mujer* [Publicación]. Facebook. (https://www.facebook.com/photo/?fbid=739061474930983&set=a.627376206099511).

Por otro lado, en la cuenta de la Fundación SIDOC de Instagram, la Figura 4 es una publicación donde se evidencia el apoyo hacia una de las poblaciones objetivo que son niños y jóvenes en estado de vulnerabilidad. En la imagen se ve que están en contra del Reclutamiento Infantil a manos de las fuerzas armadas de Colombia, y que por su parte buscan protegerlos e incentivarlos a través de los diferentes proyectos sociales, culturales y psicosociales que hacen.

Figura 4

AMOR PARA DESARMAR

Fundación SIDOC [@fundaciónsidoc]. (12 de febrero de 2023). *¡Por un futuro de esperanza! En el Día Internacional contra el Reclutamiento Infantil, reafirmamos nuestro compromiso de crear entornos protectores* [Fotografía]. Instagram. (https://www.instagram.com/p/CokOWw8MXHW/?utm_source=ig_web_copy_link).

En la cuenta de Twitter de la Fundación se encuentra la figura 5 donde se habla sobre *Tambores de Siloé*, que es una de los reconocidos proyectos que ha realizado y acompañado la Fundación SIDOC desde el año 2008, donde se busca integrar a niños y jóvenes que pertenecen a comunidades vulnerables en su banda musical. Es una iniciativa que busca transformar y generar paz por medio de la música.

Figura 5

¡Pa'lante Siloé, llegaron los tambores tocarán pa'usted!

Fundación SIDOC [@sidocfundacion]. (23 de marzo de 2023). *¡Pa'lante Siloé, llegaron los tambores tocarán pa'usted! Desde el 2008 los niños y niñas de Tambores de Siloé entregan alegría* [Tweet] [Imagen adjunta]. Twitter. (https://x.com/sidocfundacion/status/1638958881979224066?s=20).

Es necesario mencionar que, aunque los valores y los objetivos de la Fundación son acordes a los mensajes que buscan transmitir a las poblaciones objetivo, su foco sigue siendo hacia la inclusión social y la construcción de paz para comunidades en estado de vulnerabilidad o excluidas como, por ejemplo, personas de variadas edades de escasos recursos, muchas de estratos socioeconómicos bajos, migrantes que han llegado a la ciudad o quienes hacen parte de iniciativas como *Forjar Oportunidades.*

Solo se logró evidenciar una publicación (Figura 6) entre los años 2022 y 2023 en donde la Fundación hace una publicación en su cuenta de Instagram y de Facebook enviando un mensaje sobre la inclusión en los talleres de artes que hacen en su proyecto *Forjando Entornos Saludables*, en el que:

> El propósito general es fortalecer las habilidades socioemocionales y ciudadanas de 400 personas entre migrantes, colombianos retornados y comunidades de acogida para el desarrollo de intervenciones en promoción de comunidades saludables con un abordaje de determinantes sociales de la salud y gestión territorial en las comunas 14 y 15 en Cali. (Fundación SIDOC, 2022, p.36)

A la persona de la foto, quien se puede observar que tiene discapacidad visual por el bastón con color rojo que aparece junto a ella, le brindan apoyo adaptando dichas actividades a su condición.

Figura 6

¡En Forjando Entornos Saludables le apostamos a la inclusión!

Fundación SIDOC [@fundacionsidoc]. (22 de febrero de 2023). *¡En Forjando Entornos Saludables le apostamos a la inclusión! María, participante de nuestros talleres de artes, aprende a pintar* [Fotografía]. Instagram. (https://www.instagram.com/p/Co-tU9cPfEk/?igsh=MXR6NTZ6eWcwYzloZg==).

Además de la anterior publicación expuesta, no se encuentran mensajes hacia la población con discapacidad visual o de otro tipo, ni hacen alusión a la inclusión laboral o el apoyo que brindan a estas personas.

Por otra parte, al hacer una observación en la página de Facebook de la empresa SIDOC, de Siderúrgica del Occidente S.A.S, se encuentra la Figura 7, en la que dan un mensaje sobre que son una organización que es mucho más que los productos que ofrecen,

que busca construir igualdad de condiciones para cada persona y derribar las barreras limitantes.

Figura 7

EN SIDOC ESTAMOS ROMPIENDO BARRERAS Y CONSTRUYENDO UN FUTURO IGUALITARIO

Fundación SIDOC [Fundación Sidoc]. (05 de enero de 2024). *En Sidoc, trabajamos para desafiar las limitaciones y edificar un mañana donde cada voz sea escuchada y cada persona tenga* [Fotografía]. Facebook. (https://www.facebook.com/photo/?fbid=861273929333837&set=a.705482291579669).

Comfandi

En los mensajes de Comfandi se puede encontrar referencias de los servicios que ofrecen a sus públicos,

Teniendo en cuenta su perfil en Facebook, hay un video publicado, al que se le tomó captura (Figura 8), en el que se evidencia al Gestor de Inclusión Social de la empresa, que fue una de las PCDV entrevistada para el presente trabajo. En el video publicado el TDVC habla sobre el reconocimiento que la Unidad del Servicio Público de Empleo le dio a Comfandi porque a través de sus agencias de empleo, promovieron la inclusión laboral y brindaron oportunidades laborales dignas a 250 personas con discapacidad en el año 2021.

Figura 8

Comfandi reconocida por sus agencias de empleo inclusivas

Comfandi. [Comfandi Valle del Cauca]. (30 de abril de 2021). *Celebramos el reconocimiento que nos otorga la* ***Unidad del Servicio Público de Empleo*** *por la gestión en la vinculación laboral* [Vídeo]. Facebook. (https://fb.watch/pNPyJkAUlA/).

Además, en la página web de Comfandi, exactamente en la sección “Personas” en la pestaña “Noticias”, se encontró una noticia (Figura 9) en donde muestran el reconocimiento ya mencionado e igualmente aparece el gestor en la foto publicada en la noticia. Lo que cambia y es importante resaltar, además de la información y del canal por el cual se compartió, es que se evidencia un intérprete de lengua de señas en la imagen justo en el cuadro azul superior izquierdo, lo que podría seguir dando firmeza a los argumentos de Comfandi como una empresa inclusiva, que se adapta a las necesidades de personas en situaciones vulnerables y les brindan herramientas.

Figura 9

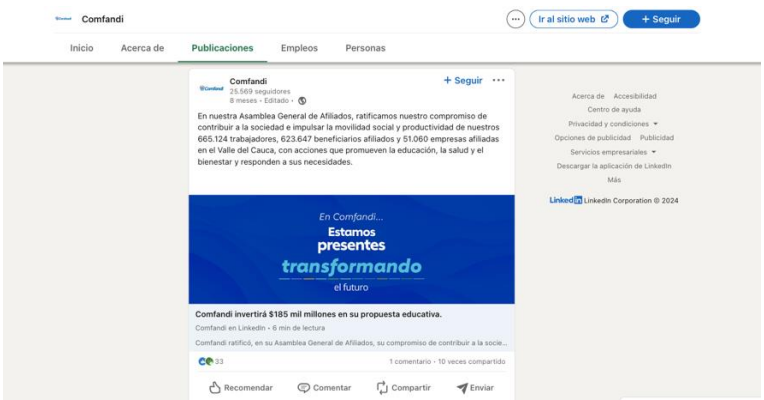
Comfandi reconocida por sus agencias de empleo inclusivas

Comfandi. (2021). *Comfandi reconocida por sus agencias de empleo inclusivas* [Imagen]. Comfandi. (https://www.comfandi.com.co/personas/noticias/comfandi-reconocida-por-sus-agencias-de-empleo-inclusivas).

También, se observó la página de Comfandi en LinkedIn, en la que se encontró la Figura 10, la cual aparece en la sección de "Artículos", donde se menciona que la empresa invirtió en su propuesta educativa la cual está enfocada hacia el emprendimiento, la empleabilidad y la producción; con ello se puede ver que cumplen con sus objetivos de incentivar a los jóvenes en distintas áreas como la educación y lo laboral. Se resalta que, al ingresar al artículo, tienen una herramienta que se ve en la Figura 11 y en la Figura 12, que al seleccionarla puede leer el documento en voz, incluso toda la página cambia de estilo y aparecen otras herramientas para adaptar la misma. Cabe mencionar que, en la sección de "Documentos" se encuentran varias publicaciones sobre ofertas laborales o vacantes en diferentes áreas de la empresa, en los que, la mayoría, para aplicar solo necesitan experiencia laboral y ser tecnólogos o profesionales en el campo de área. Por lo que, puede ser una muestra de que están abiertos a recibir a PCD y hacerles el debido proceso como a cualquier persona que envíe su hoja de vida. Además, muestran en la sección "Anuncios" varios testimonios de personas afiliadas a sus servicios y de cómo las han ayudado.

Figura 10

Comfandi invertirá $185 mil millones en su propuesta educativa.

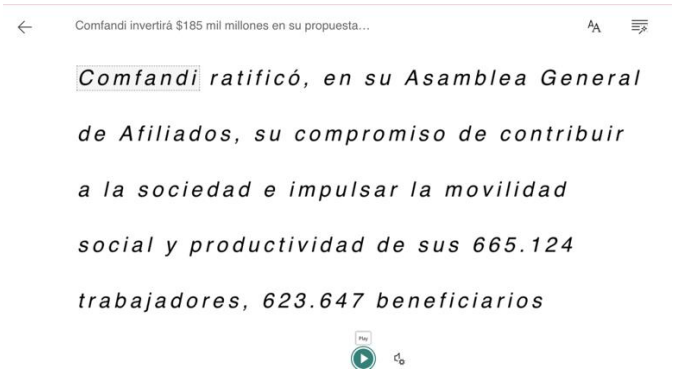


Comfandi. (Comfandi Valle del Cauca). *Publicaciones* [Página de LinkedIn]. LinkedIn Recuperado el 01 de diciembre de 2023, de (https://www.linkedin.com/posts/comfandi_en-nuestra-asamblea-general-de-afiliados-activity-7067567235791253505-AWSD?utm_source=share&utm_medium=member_desktop).

Figura 11

Herramienta inclusiva página web Comfandi

Figura 12



Comfandi. (Comfandi Valle del Cauca). *Publicaciones* [Página de LinkedIn]. LinkedIn Recuperado el 01 de diciembre de 2023, de (https://www.linkedin.com/pulse/comfandi-invertir%2525C3%2525A1-185-mil-millones-en-su-propuesta-educativa%3FtrackingId=CxVhbRup%252FxHsD9ztlMgDvA%253D%253D/?trackingId=CxVhbRup%2FxHsD9ztlMgDvA%3D%3D).

Cabe mencionar que, en LinkedIn, en la sección de “Documentos” se encuentran varias publicaciones sobre ofertas laborales o vacantes en diferentes áreas de la empresa, en los que, la mayoría, para aplicar solo necesitan experiencia laboral y ser tecnólogos o profesionales en el campo de área. Por lo que, puede ser una muestra de que están abiertos a recibir a PCD y hacerles el debido proceso como a cualquier persona que envíe su hoja de vida. Además, muestran en la sección “Anuncios” varios testimonios de personas afiliadas a sus servicios y de cómo las han ayudado.

Por el lado de la cuenta de YouTube de Comfandi, se encuentran un video publicado (Figura 13) sobre los servicios de apoyo a la PCD que ofrecen desde su biblioteca, en donde hablan y acompañan el fomento de la lectura en diferentes formatos como el lenguaje de señas para enseñarlos a los niños de los colegios, es una iniciativa enfocada en la inclusión educativa.

Figura 13

Una mirada inclusiva desde las bibliotecas Escolares de Comfandi

Comfandi Valle del Cauca. (8 agosto 2023). *Una mirada inclusiva desde las bibliotecas Escolares de Comfandi* [Archivo de vídeo]. YouTube. (https://www.youtube.com/watch?v=fd78LHpAx5A).

También, hay un video (Figura 14) del año 2016 en que dan cuenta del trabajo de años que han realizado para contribuir a que esta población tenga empleos dignos y una formación adecuada en la que brindan herramientas de todo tipo incluyendo tecnológicas y de personal, para apoyarlas en su proceso de inserción laboral.

Figura 14

La Agencia de Empleo de Comfandi pionera en la ruta de empleabilidad para personas con discapacidad

Comfandi Valle del Cauca. (19 de agosto de 2016). *La Agencia de Empleo de Comfandi pionera en la ruta de empleabilidad para personas con discapacidad* [Archivo de vídeo]. YouTube. (https://www.youtube.com/watch?v=8h4vUZdG1XA).

Al revisar la cuenta de Instagram de Comfandi, se llega a la Figura 15, la Figura 16, la Figura 17, Figura 18 y Figura 19, en donde se ve una publicación tipo carrusel (con varias imágenes dentro de una misma publicación), donde hablan sobre hechos que están haciendo para seguir brindando oportunidades a las personas con discapacidad y mencionan al personal de apoyo que tienen para esta población; dan cuenta de que hasta el mes de septiembre del año 2023 habían ayudado a 480 individuos de esta población a tener un empleo digno y estable, y recibieron en su Sala Consentidos a más de cuatro mil de estas personas. Así, estos mensajes que transmiten a sus públicos objetivos son de gran importancia y dan cuenta del

valor que tiene para Comfandi el ayudar a esta población y del dar a conocer el apoyo que pueden recibir las mismas por parte de la empresa.

Figura 15

Comfandi #HablandoConHechos | En Comfandi estamos presentes transformando los estereotipos en oportunidades.

Figura 16

Figura 17

Figura 18

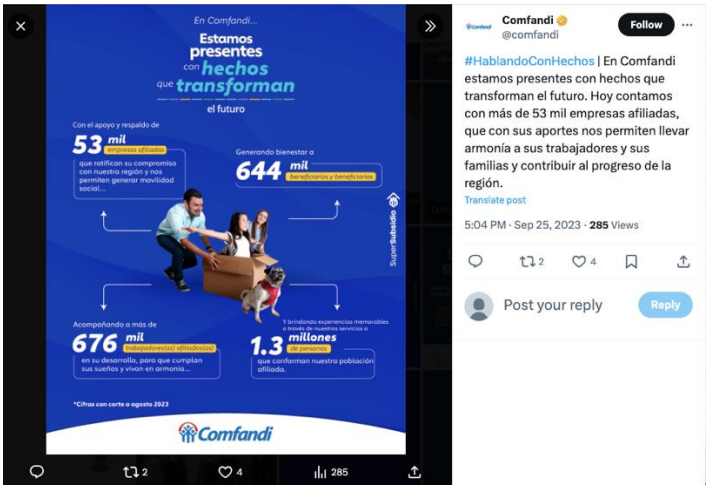
Figura 19

Comfandi. [@comfandi]. (28 de septiembre de 2023). *#HablandoConHechos | En Comfandi estamos presentes transformando los estereotipos en oportunidades.* [Fotografía]. Instagram. (https://www.instagram.com/p/CxvyYgYPrAl/?utm_source=ig_web_copy_link&igsh=MzRlODBiNWFlZA==).

Para continuar, en la cuenta de la red social de Twitter, hay una publicación (Figura 20) que da un mensaje sobre los servicios de afiliación que ofrece Comfandi para los trabajadores de las empresas terciarias con las que hacen alianzas.

Figura 20

#HablandoConHechos | En Comfandi estamos presentes con hechos que transforman el futuro.



Comfandi. [@comfandi]. (25 de septiembre de 2023). *#HablandoConHechos | En Comfandi estamos presentes con hechos que transforman el futuro. Hoy contamos con más de 53 mil empresas* [Tweet] [Imagen adjunta]. Twitter. (https://twitter.com/comfandi/status/1706429480942674324/photo/1).

Además, en Twitter se encontró una publicación (Figura 20) de la Fundación SIDOC que Comfandi había reposteado. En esta mencionan que, para el 23 de octubre de 2023, 25 personas que son beneficiarias de la Fundación SIDOC concluyeron el curso que, junto con la empresa Totto Colombia, crearon con el fin de brindar oportunidades de empleo a los jóvenes. En este también se evidencia que Comfandi participó siendo los que los certificaban en el curso de Servicio al Cliente. Por lo que podría ser posible que ambas empresas implementen alianzas como la mencionada y con diferentes proyectos, pero que tengan foco a la inclusión laboral de PDCV.

Figura 21

Hoy, 25 beneficiarios de la Fundación SIDOC culminaron el curso de Servicio al Cliente, certificado por @comfandi.

Fundación SIDOC. [@sidocfundacion]. (13 de octubre de 2023). *Hoy, 25 beneficiarios de la Fundación SIDOC culminaron el curso de Servicio al Cliente, certificado por @comfandi* [Tweet] [Imagen adjunta]. Twitter. (https://twitter.com/sidocfundacion/status/1712994345891021274).

Tácticas

Las tácticas son herramientas que concretan las acciones específicas para alcanzar los objetivos planteados de cada organización.

Fundación SIDOC

En cuanto a las tácticas de la Fundación SIDOC, como se puede ver en la Figura 22 (Fundación SIDOC, 2022, p.10), se encuentra el documento de informe más reciente de gestión del año 2022 publicado en su página web; donde dan cuenta de las diferentes bases estratégicas y campos de trabajo en los que se enfocan y desarrollan para lograr sus objetivos, y así ayudar a las personas y territorios vulnerables o excluidos.

Figura 22

Ejes estratégicos y áreas de trabajo

Ejes estratégicos y áreas de trabajo

Eje de prevención de violencia y educación para la ciudadanía	Eje de construcción de paz e intervención en violencias	ADN Armitage	Áreas Transversales
Orquesta Sinfónica Juvenil de Siloé.	Forjar oportunidades	Familias a la obra	Generación de Ingresos
Tambores de Siloé	Forjar oportunidades Vijes	Forjando confianza	Comunicaciones
Fútbol para la esperanza	Tiempo de panas		Alianzas Estratégicas y cooperación internacional
Fútbol para la Cohesión	Forjando Entornos Saludables		Gestión de Recursos internos y externos.
Centro para la Inclusión y la Construcción de Paz 'La Esperanza'	Forjando Educación		
Centro para la Inclusión y la Construcción de Paz 'Casa de las Vacas'	Vijes Visible - Cocrea		
Muros sin fronteras			

Fundación Siderúrgica del Occidente. (2022). Informe de Gestión 2022. https://www.fundacionsidoc.org/wp-content/uploads/2023/05/INFORME-GESTION-FUNSIDOC-2022_VF.pdf

Estos han sido iniciativas que han llevado a cabo, y han sido una guía para la construcción de la inclusión social. Dentro de estos proyectos han puesto su foco hacia temas como, por ejemplo, el deporte, para niños, niñas y jóvenes dándole relevancia a la promoción de la equidad de género por medio de la actividad deportiva y del fútbol; hacia el mejorar la calidad de vida de trabajadores del área de construcción y sus familias por medio de *Familias a la obra*; hacia el apoyo y acompañamiento para la generación de oportunidades laborales y de creación de emprendimientos para los migrantes venezolanos, los jóvenes de comunidades del barrio Siloé y los trabajadores de construcciones. Asimismo, apoyan a la formación cultural y de desarrollo de habilidades musicales en sus grupos juveniles como lo es *Tambores de Siloé;* también, a través de tácticas como *Fútbol para la cohesión social* lograron unos de sus objetivos que son la prevención de la violencia y la construcción de paz al utilizar el fútbol como una herramienta para reforzar las aptitudes sociales y emocionales de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes.

Además, tienen espacios como los centros de encuentro ubicados en el barrio Siloé, donde la comunidad se reúne, hablan y realizan actividades artísticas y/o deportivas, y así

generan entornos de paz; son lugares donde se les ofrecen salas de sistemas, comida y biblioteca comunitaria, clases de música, apoyo educativo, entre otros, para poblaciones de todas las edades y de comunidades en estado de vulnerabilidad. Han hecho iniciativas para prevenir el reclutamiento, uso y utilización ilegal de niños o jóvenes migrantes y de comunidades de Siloé. Han ayudado a jóvenes expandilleros o víctimas del conflicto armado a tener trabajos formales y a capacitarse para emprender, incluyendo a mujeres, por medio del proyecto de *Forjar Oportunidades Compromiso Valle*. Y, como una de las áreas transversales para cumplir estas tácticas está el área de comunicaciones, en la que se han apoyado para hacer un seguimiento en sus redes sociales y como estrategia clave para divulgar los avances, noticias y resultados de los proyectos en desarrollo, y poder hacer conexiones con empresas externas.

También, la fundación SIDOC ha entendido el gran aporte que da la comunicación en procesos inclusivos:

> En Fundación SIDOC se ha comprendido que la comunicación es dinámica y debe ser flexible y adaptable, por ello ha incursionado en ejercicios de co-creación desde la óptica de la comunicación para el cambio social, en los que los beneficiarios no solamente aportan sus testimonios, sino que crean líneas de mensaje para a partir de allí generar contenidos de valor y posicionar sus propias narrativas en campañas comunicativas. (Fundación SIDOC, 2022, p. 53)

Se resalta que tienen muchos aliados reconocidos de diferentes partes del mundo que los apoyan y/o les han propuesto estas iniciativas. Lo anterior son algunas referencias de las tácticas que han implementado con base en su informe de gestión del año 2022, sin embargo, en el documento no se evidencian iniciativas que hablen sobre la inclusión laboral de la población en condición de discapacidad; y, al observar lo escrito anteriormente en las variables del análisis situacional y los mensajes de la Fundación, se respalda el argumento de

que hay muy pocos avances en la inclusión laboral de PCDV. Pero, gracias a las entrevistas realizadas a TDVFS y A.P. se sabe que la Fundación SIDOC está dispuesta a recibir y brindar acompañamiento a las PCD; como mencionaban ellos, la organización ha llevado el proceso de inclusión laboral de manera informal, quizás por lo que no habían tenido personas de la población trabajando con ellos hasta que TDVFS ingresó como practicante, pero sus mismos compañeros de trabajo han buscado brindarle herramientas o ayudarlo, lo que puede contribuir y concluir en que la organización siga progresando en estos procesos.

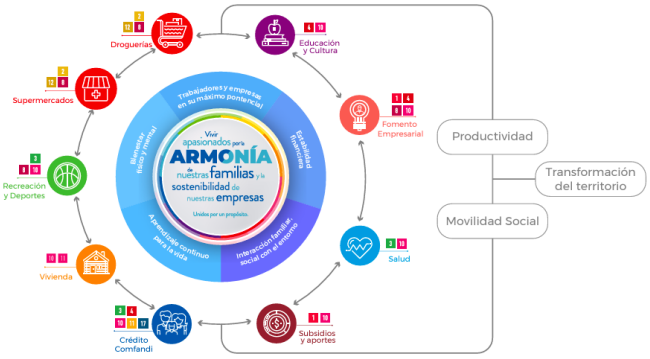
Comfandi

Por parte de Comfandi, se hizo la revisión de su más reciente *Informe de Sostenibilidad 2022*. En él se puede evidenciar que han tenido tácticas con pilares o bases de cambiar los territorios, de producir y de generar movimiento social para cumplir con sus objetivos de transformar el futuro por medio de sus diferentes servicios en "*Educación y Cultura*, en *Fomento Empresarial*, en *Salud*, en *Subsidios y Aportes*, en *Crédito Comfandi*, *Vivienda*, en *Recreación y Deportes*, en *Supermercados* y *Droguerías"* (Comfandi, 2022, p.15), para brindar bienestar físico y mental, estabilidad, aprendizaje y que se esté en armonía con el entorno. Como se puede observar en la Figura 23 del informe, Comfandi tiene un modelo integral de armonía donde representa los servicios mencionados y lo que logran con cada uno de estos.

Figura 23

Modelo integral armonía de Comfandi

15



Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca Comfamiliar Andi. (2022). Informe de Sostenibilidad 2022. https://www.comfandi.com.co/sites/default/files/2023-05/INFORME%20SOSTENIBILIDAD_2022_COMFANDI%20VF.pdf

En las tácticas de cada servicio ofrecido, se puede ver las similitudes en el análisis situacional y en los mensajes expuestos sobre los objetivos de Comfandi, que sigue manifestándose en sus proyectos. Por ejemplo, brindan a la población infantil y juvenil asociada una propuesta educativa integral enfocada en formar y contribuir a la productividad y en el campo laboral durante todas las etapas de su vida desde que ingresan al colegio hasta que son empleados o emprenden. En la parte de cultura, desde su Sala Consentidos mencionan que atendieron a más de cinco mil usuarios de la población con discapacidad desde proyectos o programas que puedan ayudarles al desarrollo de sus capacidades como se ha evidenciado en apartados anteriores que se menciona a la Sala.

También, buscan la estabilidad económica y financiera por medio de los subsidios que entregan y que benefician a miles de familias. Tienen iniciativas que hacen promoción de la salud de manera integral y se certifican en diferentes áreas de la salud. Por medio de tácticas de *Fomento empresarial*, lograron emplear a más de dos mil personas en condición de vulnerabilidad, incluyendo la población con discapacidad. Han construido viviendas de interés social, ofrecen seguros de planes de protección familiar, tienen programas para la

promoción de la actividad física y preventiva, posibilitan que la canasta básica de alimentos sea más asequible y han recolectado residuos sólidos de medicamentos para ayudar a evitar la contaminación ambiental.

Lo anterior expuesto son algunas de las actividades que llevan a cabo y que no solo pueden confirmarse según lo observado en sus redes sociales o su página web, sino también en lo dicho por los entrevistados de Comfandi. Pues han dejado claro que tienen iniciativas en diferentes áreas de la empresa que velan por la inclusión social y laboral de todos incluyendo las PCDV, a quienes les han dado un valor importante dentro de la misma. Por ejemplo, C.C. (2023) comentaba que desde la comunicación interna han segmentado la información para las personas con discapacidad que trabajan en la empresa, así como hicieron cambios en las publicaciones en redes sociales como Twitter, Instagram y LinkedIn, para apoyar la inclusión de esta población.

Canales

Fundación SIDOC

Como se ha evidenciado, los canales por los cuales la Fundación SIDOC ha transmitido sus mensajes a las poblaciones objetivo han sido varios tales como: Instagram, Facebook, LinkedIn, Twitter, su página web, YouTube. Se puede comentar que el contenido en cada medio ha sido muy similar, no han tenido muchas diferencias o adaptaciones dependiendo del canal, pero sus mensajes son los mismos y hacia las mismas poblaciones. Y, sus canales que más movimiento se ha observado han sido en la cuenta de Instagram, y donde hay más información sobre los proyectos sociales que realizan es en la página web. Cabe mencionar que sus canales no tienen adaptaciones o ajustes razonables para hacer su contenido más fácil de llegar y de transmitir a personas con discapacidad visual. También, tienen grupos de WhatsApp de cada área y correo electrónico como otros canales de difusión.

Comfandi

Por el lado de Comfandi, es evidente que tienen varios canales donde difunden sus mansajes, no solo para ofrecer servicios sino para la labor social, cultural, laboral e inclusiva que realizan con las poblaciones objetivo. Sus canales son Instagram, YouTube, LinkedIn, Facebook, Twitter y su página web. También correos electrónicos, grupos de WhatsApp y su intranet. Las redes sociales de Comfandi tienen un movimiento constante y se aseguran de mantenerse actualizadas, incluso su contenido varía dependiendo del medio de comunicación por el que van a transmitir el mensaje y de acuerdo a quienes quieran llegarles con el mismo; si se encuentran publicaciones o videos en las mismas plataformas, pero no es su común denominador.

Validación

La validación es parte fundamental de los planes estratégicos de comunicación. Por ello, se toma en cuenta para hacer validar en ambas organizaciones si se está teniendo el impacto deseado desde sus objetivos, públicos y mensajes.

Se optó por validar de acuerdo al análisis realizado de la situación, las tácticas, las entrevistas realizadas a los dos sujetos de cada organización y el contenido de los mensajes, donde a partir de los datos o información que se recolectó, se pudo hacer un análisis para evaluar lo mencionado.

Fundación SIDOC

De acuerdo a la validación de la Fundación SIDOC, es claro que contribuyen al desarrollo social y económico por medio de iniciativas con valores en educación, para construir paz, para la formación educativa e integral y para el avance económico. La Fundación tiene enfoques integrales, de participación y de promover los derechos humanos, por lo que se evaluó a partir de las áreas sociales, culturales, políticas y económicas, que incluyen a las poblaciones de la organización.

En las áreas mencionadas, y según lo observado en los anteriores subtítulos sobre la Fundación, han tenido resultados prósperos ya que han logrado disminuir la violencia y la pobreza, han logrado generar empleo y así al aumento de ingresos de las comunidades que benefician, al fomentar la cultura con la participación de los civiles en integraciones, partidos de fútbol o grupos musicales, y a la promoción de la inclusión social al tener proyectos de construcción de paz que han incluido y reinsertado en la sociedad a personas de comunidades vulnerables y excluidas.

Respecto a lo recopilado de las entrevistas, los participantes dan cuenta de que la Fundación es una organización receptiva y que tiene labores sociales que van en pro de ayudar a sus poblaciones. Por ejemplo, en el caso del TDVFS, la organización y demás funcionarios de la misma buscaron como ayudarlo a movilizarse en su lugar de trabajo y a estar dispuestos a conseguir materiales o herramientas que necesite para los talleres que dicta en la escuela; también, han hecho capacitaciones para intentar comprender las ayudas que necesita y su situación.

De acuerdo a lo anterior, se puede concluir que la Fundación SIDOC si está teniendo el impacto social deseado. Está teniendo un impacto positivo en la vida de miles de personas en condiciones de vulnerabilidad, más que todo en la vida de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes beneficiarios de la organización en el Valle del Cauca, donde se les ha demostrado que, por medio de lo social, el arte, la música, la cultura, el empleo, el emprendimiento, el fútbol, entre otros, se pueden tener cambios significativos en sus entornos y en sus futuros.

Comfandi

Por otro lado, en Comfandi tienen objetivos de mejorar la calidad de vida de sus funcionarios, beneficiarios, aliados, y demás, por medio de los servicios ofrecidos. Se tuvo en cuenta las áreas social, cultural, económica y ambiental de los proyectos y actividades que realizan.

Como se mencionó anteriormente en la referencia de su Informe de Sostenibilidad del año 2022, Comfandi ha velado por promover sus servicios, pero además el fomentar una calidad de vida estable en donde sus públicos disfruten de educación, de vivienda, de recreación, de un empleo digno y estable, de mejorar la estabilidad económica por medio de sus subsidios y créditos, entre otros.

De acuerdo a las dimensiones mencionadas y lo evidenciado en el análisis, las tácticas y los mensajes de la empresa, se evidencia que han tenido resultados positivos. Por ejemplo, al promover la generación de empleo no solo de sus afiliados del común sino de personas en condiciones de vulnerabilidad como las PCD, las cuales cada vez son más que están en empleos dignos gracias a las iniciativas de Comfandi y empresas terciarias quienes buscan que ellos los guíen para promover la inclusión laboral en sus organizaciones desde la Agencia de Empleo. También, han fortalecido la cultura y la convivencia social al tener proyectos como la Sala Consentidos; han aumentado las cifras de beneficiarios que han subsidiado; han entregado viviendas; han obtenido más certificaciones en el área de salud.

Cabe recalcar que en Comfandi han ayudado a múltiples personas en condiciones de discapacidad y tienen herramientas tecnológicas, educativas, de formación, junto con los demás servicios que ofrecen, y que permiten brindarles acompañamiento en su desarrollo. En sí, sus servicios han sido argumentos sólidos de que se están cumpliendo los objetivos y el impacto deseado en diversas áreas.

Y, en lo observado por los entrevistados funcionarios de Comfandi, ellos recalcan mucho los proyectos de inclusión laboral y social que llevan a cabo desde diversas áreas, en donde se enfocan en promover la igualdad de género y para las personas con discapacidad; con diversas iniciativas inclusivas que han ayudado tanto de manera interna a sus mismos empleados, como de manera externa a otras empresas.

Monitoreo y evaluación

El monitoreo es la línea de seguimiento que se le hace a los proyectos y actividades de cada organización, para así poder evaluar si están siendo implementados y si están cumpliendo sus objetivos.

Fundación SIDOC

El seguimiento se hizo de manera intermitente teniendo en cuenta algunas variables como: lo observado en redes sociales desde el año 2022 hasta el primer mes del año 2024 (con algunas publicaciones del año 2021), en eventos que realizaron durante el año 2023, así como de la comunicación que tuvieron interna, externa y de manera digital, e incluyendo a los públicos de la Fundación y a los entrevistados de la misma, y se analizó el Informe de Gestión del 2022. Cabe recalcar que la evaluación se realizó de acuerdo a las anteriores variables.

Así, se puede evaluar que la razón social de la organización sigue manteniéndose e incrementado a medida que van mejorando su contenido o sus mensajes en los diferentes medios de comunicación; también, al continuar con iniciativas que invitan a jóvenes de poblaciones vulnerables a que visualicen un mejor futuro con las herramientas que les brindan por medio de la cultura, del empleo, del arte, de la música, o de los deportes. Así como persisten con las alianzas de importantes empresas de Colombia y de países extranjeros, que ayudan al patrocinio y a la financiación de sus proyectos sociales.

Lo anterior ha sido dirigido a poblaciones de estratos socioeconómicos bajos, a migrantes venezolanos, a niños, niñas, adolescentes y jóvenes que viven en comunidades vulnerables o que han sido víctimas de la violencia, a expandilleros, y demás, a excepción de las personas con discapacidad a las que durante ese tiempo estipulado no se encontró publicaciones o actividades que las involucraran. Durante estos años, en cambio, contrataron al TDVFS como practicante. A él le han permitido realizar talleres psicosociales, donde uno de sus temas centrales que ha propuesto es promover la inclusión social y laboral de PCDV.

Los proyectos en la fundación han sido conocidos y reconocidos no solo por poblaciones sino por empresas, pues han tenido un movimiento social importante en la región del Valle del Cauca. Hay testimonios de las personas que han ayudado y que pertenecen a sus grupos recreativos y culturales que dan cuenta de la satisfacción y el aprecio que tienen hacia la Fundación SIDOC y sus colaboradores. Por ejemplo, A.P. (2023) manifestó que le agrada saber que la organización esté receptiva a trabajar con PCDV como el TDVFS, que, aunque ahora no están tan formados para recibir más personal con discapacidad, están dispuestos a hacer cambios progresivamente y recibir opiniones, sugerencias y demás de este trabajador con discapacidad visual.

Comfandi

Respecto a Comfandi, el seguimiento se hizo de igual manera intermitente y con las mismas variables que se tuvieron con la Fundación SIDOC, a excepción de que se hizo revisión de algunas publicaciones de años antes del 2022, y se revisó el Informe de Sostenibilidad del año 2022.

Se evalúa que su rumbo sigue siendo el de ofrecer y brindar los servicios como caja de compensación, pero reconocen y demuestran que, de la mano de sus otros servicios de cultura, deporte, recreación, subsidios, empleabilidad y demás, ha sido posible que tengan un futuro próspero no solo para su compañía sino para el futuro de los beneficiarios, funcionarios y aliados que tienen, permitiendo que sigan creciendo constantemente en distintas áreas.

Proyectos como la Sala Consentidos con el que cada vez más acompañan y brindan herramientas a personas con discapacidades, el crecimiento en las ofertas laborales como resultado del fomentar la inclusión laboral a otras empresas desde el área de empleabilidad, y, sobre los eventos que realizan como la Feria del Libro que fue para la población de diferentes edades con discapacidad visual, han permitido que Comfandi se note comprometido con la mejora continua y proponiendo más iniciativas como las mencionadas. Además, en sus redes

sociales y demás canales digitales, se evalúa que tienen un buen contenido que da a comunicar constantemente lo que tienen como objetivo, y lo hacen o adecúan pensando en cada población, servicio o red social; aunque, no se evidencia mucho contenido o seguimiento sobre los testimonios y experiencias de las PCDV que son funcionarios o beneficiarios de la organización.

De acuerdo a los entrevistados de Comfandi, en la recolección de información se pudo evaluar que están satisfechos con pertenecer a una compañía inclusiva que ofrece servicios de diferentes áreas para poblaciones variadas; en la que buscan tratar a todos por igual, teniendo en cuenta las necesidades de cada uno de sus funcionarios.

Logros y limitaciones

Los logros dan a conocer los resultados que se han alcanzado gracias a la implementación de las diferentes estrategias y proyectos, y las limitaciones son aquellas cosas o situaciones que han evitado que alcance cada empresa sus objetivos o tácticas.

Fundación SIDOC

La Fundación ha tenido logros importantes en los que se ha podido destacar. Iniciativas como *Forjando Oportunidades* y *Tambores de Siloé* que han ayudado a miles de niños y jóvenes a tener un mejor futuro gracias a los proyectos que han podido hacer en los que, por ejemplo, según su Informe de Gestión 2022 (p. 32), han logrado la vinculación laboral de 441 jóvenes en trabajos estables a quienes han logrado capacitar para ello. Sin embargo, un logro que ha sido de los más importantes, según lo observado, es el de haber contratado a una PCDV en sus grupos de trabajo y que le hayan dado la oportunidad de ser escuchado al poder implementar talleres psicosociales sobre temas relacionados con la inclusión. Pues es claro que han tenido logros con otras poblaciones, pero con esta específicamente no lo suficiente a excepción del caso del TDVFS, aunque ha sido un paso que ha contribuido a que se siga fomentando el empleo digno e inclusivo para dicha población. El

que el TDVFS continúe en la organización a pesar de que ha recibido pocas herramientas, podría significar que han logrado que él se sienta parte de la fundación SIDOC, pues en lo posible sus compañeros como A.P. le han brindado ayudas que han hecho que él se sienta a gusto trabajando.

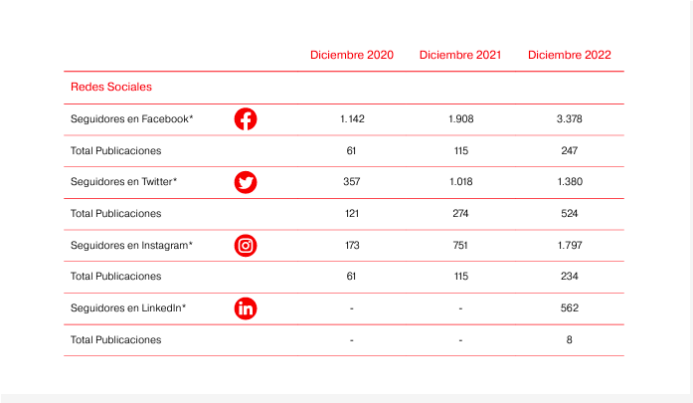
Así, otro logro que se puede evidenciar de tener a TDVFS trabajando en la Fundación SIDOC es los valores integrales y de empatía hacia otros que ha podido ir enseñando y fomentando por medio de sus talleres en la escuela. Como dijo A.P. (2023):

> Siempre decimos que no nos importa que sean los mejores músicos, pero sí que sean buenas personas. Entonces como veo algunos casos o situaciones duras que han pasado estas dos semanas con los niños de la institución y sus familias, y digo como, que importante que la Fundación haya permitido tener los espacios psicosociales que se hacen con el TDVFS. (A.P., comunicación personal, 25 de octubre de 2023)

Se resalta que la Fundación SIDOC busca que la comunicación siga apoyando y compartiendo sus tácticas por los diferentes medios, pues otro logro que han tenido ha sido su presencia en medios de comunicación digitales, pues como se puede ver en la Figura 24, en su Informe de Gestión 2022 (p. 53) en el área transversal de comunicación, hay un crecimiento en los seguidores y en las publicaciones de cada medio con un seguimiento que han hecho desde el año 2020 al año 2022; incluso, en el año 2022 abrieron su cuenta de LinkedIn la cual hasta el año 2024 lleva un total de 4 mil seguidores. Todo ello han sido logros donde no han pagado en pautas publicitarias o promociones.

Figura 24

Datos crecimiento Redes Sociales Fundación SIDOC



	Diciembre 2020	Diciembre 2021	Diciembre 2022
Redes Sociales			
Seguidores en Facebook*	1.142	1.908	3.378
Total Publicaciones	61	115	247
Seguidores en Twitter*	357	1.018	1.380
Total Publicaciones	121	274	524
Seguidores en Instagram*	173	751	1.797
Total Publicaciones	61	115	234
Seguidores en LinkedIn*	-	-	562
Total Publicaciones	-	-	8

Fundación Siderúrgica del Occidente. (2022). Informe de Gestión 2022. (https://www.fundacionsidoc.org/wp-content/uploads/2023/05/INFORME-GESTION-FUNSIDOC-2022_VF.pdf).

Por otra parte, se encuentran que algunas limitaciones con las que se han enfrentado que han evitado alcanzar sus logros en cuanto a la inclusión laboral de PCD o de iniciativas y herramientas para estos, posiblemente ha sido los recursos económicos o la falta de presupuesto para dicha población. Además, una limitación es que no tienen las herramientas necesarias o ajustes razonables por lo que podría limitar los procesos de contratación y de inserción laboral de más personas con discapacidad visual, según lo que se obtuvo de las entrevistas. Asimismo, como comentaba A.P. (2023), otra limitación, que puede ir ligada a lo económico, es la falta de personal que pueda apoyar a personas como TDVFS para que puedan trabajar dignamente y de acuerdo a sus necesidades. Dijo que:

> El tema de que a veces no hay personal suficiente, que se haga cargo o sustituya a otros si toman licencia o se ausentan por cualquier razón, podría ser un limitante de que contraten a personas con discapacidad visual o con otro tipo de discapacidad, pues siempre requieren más apoyo y los trabajadores como yo, aunque esté satisfecha de ayudar al TDVFS en lo que requiera, pues no mi labor específica ni es lo único que hago. Yo hago un análisis un poco crítico, imagínate a nuestra jefe con ese ritmo tan atareado que maneja, me hace pensar que tener a una persona que implique que hay

> que hacer modificaciones, que representa más trabajo, pues puede influir en generar una decisión de si se contrata o no una persona con discapacidad. Entonces es algo muy frustrante pero entiendo que el mundo laboral es agresivo, incluso para personas sin ninguna discapacidad. (A.P., comunicación personal, 25 de octubre de 2023)

Comfandi

Respecto a los logros de Comfandi, se observa según su Informe de Sostenibilidad 2022 que, gracias a los servicios que ofrecen han tenido varias certificaciones, por ejemplo, por sus buenos proyectos laborales recibieron el sello plata Equipares, del cual comentaba C.C. (2023) contribuyó a la inclusión laboral y a la equidad de género; por medio de su fomento empresarial lograron que 2.200 personas se posicionaran en un trabajo estable, entre ellos la población con discapacidad; recibieron "Certificado New Palex por nuestro programa de acompañamiento a pacientes de cuidados paliativos en Cali" (Informe de sostenibilidad, 2022, p. 30).

Otros datos obtenidos de su Informe de Sostenibilidad (2022) es que han logrado seguir invirtiendo cada vez más en las distintas áreas que manejan como en educación, en la beneficiaron a más de 40 mil familias con kits escolares gracias a la inversión de $3.198 millones para ello. Han logrado tener más participación en sus eventos de cultura como el Carnaval del Libro en la versión número 11 en el año 2022; lograron atender a más de cinco mil usuarios desde la Sala Consentidos prestando sus servicios bibliotecarios y de herramientas inclusivas. También, con su subsidio de vivienda lograron ayudar a más de tres mil familias afiliadas. En sí, en todas las áreas por las que ofrecen sus servicios han logrado posicionarse aún más como empresa que vela por el bienestar de sus afiliados, funcionarios y aliados.

Por parte de sus funcionarios entrevistados, TDVC (2023) comentaba que Comfandi le ha brindado las herramientas para poder trabajar según su discapacidad, por ejemplo, le dieron

computadores con el programa JAWS cuando ingresó a trabajar en el área de Empleabilidad. Comentaba que se siente a gusto de trabajar en una empresa como Comfandi donde fomentan la inclusión laboral de PCDV no solo internamente para los funcionarios, sino también brindan guía para que empresas externas comiencen a incluir en sus equipos de trabajo a esta población.

Se pudo observar según lo dicho por TDVC (2023) que muchas limitaciones de la inclusión laboral en Comfandi, pueden venir de parte de las mismas personas con discapacidad visual y de los estereotipos que se tienen sobre las mismas, tanto ellos, como sus familias al no creerlos capaces de ser independientes, o empresas externas que consideran que para hacer posible el trabajar con esta población deben hacer muchos cambios que conlleven más tiempo y gastos económicos. En Comfandi han desarrollado una importante trayectoria en procesos de inclusión laboral y de su fomento para PCDV, lo que les ha ayudado a tener experiencia y a seguir avanzando en estos temas dentro de la organización.

Sin embargo, otra dificultad evidenciada de su entrevista es que las empresas tienen creencias limitantes sobre las capacidades de una persona con discapacidad, así como lo menciona el TCDV en la entrevista:

> Aún hay muchos mitos con nuestra población y las empresas siguen cerradas a ello, a la oportunidad y experiencia que pueden lograr, pero eso es precisamente lo que estamos haciendo desde mi área, aunque siguen negándole muchas oportunidades a las PCD y en especial a las de tipo visual. También, un limitante puede ser el temor a que les pase algo dentro de la empresa, pero eso puede prevenirse teniendo las condiciones adecuadas, incluso hasta los mismos funcionarios que no tienen ningún tipo de discapacidad se han accidentado, así que no debería valerse como una condición para contratar a personas de mi población. (TDVC, comunicación personal, 04 de diciembre de 2023).

Anexo 2

Consentimiento Informado para los entrevistados de Fundación SIDOC

Pontificia Universidad JAVERIANA Cali | Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales

Santiago de Cali, noviembre 30 de 2023

Señores
Fundación Siderúrgica del Occidente SIDOC Valle del Cauca
Atención
Profesional
Área

REF: Solicitud de autorización para entrevista sobre política de inclusión laboral para personas con discapacidad visual y estrategias de comunicación relacionadas.

Cordial saludo,

De la manera más atenta nos permitimos solicitar su consentimiento para desarrollar una entrevista con Usted sobre la política de inclusión laboral para personas con discapacidad visual y las posibles estrategias de comunicación relacionadas en su prestigiosa organización, en el marco del trabajo de grado para optar al título de Comunicadora de nuestra estudiante María Camila Isaacs Acero, identificada con la cédula de ciudadanía No. 1007619684.

El trabajo de grado se titula "Visibilizar oportunidades para generar inclusión en discapacidad visual. Análisis de estrategias de comunicación en organizaciones que desarrollan prácticas inclusivas con personas con discapacidad visual (PCDV), para generar criterios de diseño de estrategias de comunicación sobre inclusión laboral en Cali (Colombia)", y donde actúo como director.

Agradecemos de antemano su colaboración con el proceso de formación de María Camila. Y quedamos atentos a su gentil respuesta,

[redacted]
Profesor Asociado
Departamento de Comunicación y Lenguaje
Pontificia Universidad Javeriana Cali

Calle 18 No. 118 - 250, Piso 4, Edificio El Samán - *Santiago de Cali, Colombia*
Teléfono +57 (2) 3218200

Anexo 3

Consentimiento Informado para los entrevistados de Comfandi

Pontificia Universidad JAVERIANA Cali | Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales

Santiago de Cali, noviembre 30 de 2023

Señores
Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca
Comfamiliar ANDI
Atención
Profesional
Área

REF: Solicitud de autorización para entrevista sobre política de inclusión laboral para personas con discapacidad visual y estrategias de comunicación relacionadas.

Cordial saludo,

De la manera más atenta nos permitimos solicitar su consentimiento para desarrollar una entrevista con Usted sobre la política de inclusión laboral para personas con discapacidad visual y las posibles estrategias de comunicación relacionadas en su prestigiosa organización, en el marco del trabajo de grado para optar al título de Comunicadora de nuestra estudiante María Camila Isaacs Acero, identificada con la cédula de ciudadanía No. 1007619684.

El trabajo de grado se titula "Visibilizar oportunidades para generar inclusión en discapacidad visual. Análisis de estrategias de comunicación en organizaciones que desarrollan prácticas inclusivas con personas con discapacidad visual (PCDV), para generar criterios de diseño de estrategias de comunicación sobre inclusión laboral en Cali (Colombia)", y donde actúo como director.

Agradecemos de antemano su colaboración con el proceso de formación de María Camila. Y quedamos atentos a su gentil respuesta,

[redacted]
Profesor Asociado
Departamento de Comunicación y Lenguaje
Pontificia Universidad Javeriana Cali

Calle 18 No. 118 - 250, Piso 4, Edificio El Samán - *Santiago de Cali, Colombia*
Teléfono +57 (2) 3218200

Anexo 4

Instrumento Nro. 1

Preguntas entrevista semiestructurada para TDVFS (Fundación SIDOC)

Visibilizar oportunidades para generar inclusión en discapacidad visual

Trabajo de Grado María Camila Isaacs.

Instrumento Nro. 1.

Entrevista semiestructurada para TDVFS (Fundación SIDOC).

1. ¿Cómo ha sido tu experiencia trabajando en Fundación SIDOC en términos de inclusión laboral?
2. ¿Cómo crees que ha impactado tu incorporación en la Fundación SIDOC, en la empresa, en tus jefes y en tus compañeros de trabajo?
3. ¿Qué adaptaciones o recursos específicos ha proporcionado la organización para apoyar tu inclusión en el trabajo, como, por ejemplo, herramientas tecnológicas, formatos accesibles, capacitación o apoyo adicional?
4. ¿Podrías hablar sobre las políticas de inclusión que ha implementado la organización para asegurar que las personas con discapacidad visual tengan igualdad de oportunidades y un entorno de trabajo accesible?
5. ¿Cómo percibes la efectividad de las políticas de inclusión de la fundación en términos de promover la igualdad y tu participación activa en tu lugar de trabajo?
6. ¿Qué tipo de capacitación o sensibilización has notado que ofrece a los empleados de Fundación SIDOC para promover la comprensión y desarrollar prácticas coherentes con las políticas de inclusión y la discapacidad visual?
7. ¿Ha notado un enfoque específico en la comunicación interna de la fundación relacionado con la inclusión laboral y la discapacidad visual?
8. ¿Han desarrollado un Plan Estratégico de Comunicación (PEC) que incluya objetivos y acciones específicas relacionadas con la inclusión laboral de personas con discapacidad visual?
9. ¿Qué estrategias de comunicación crees que han sido clave y que han implementado para promover la inclusión laboral y para ayudar en tu participación?
10. ¿Cuáles crees que son las ventajas más destacadas de trabajar en un ambiente inclusivo y diverso como el de la fundación SIDOC?
11. ¿Has identificado desventajas o áreas de mejora en la inclusión laboral y cómo crees que la fundación está abordándolas, por ejemplo, por medio de la comunicación?

Anexo 5

Instrumento Nro. 2

Preguntas entrevista semiestructurada para A.P. (Fundación SIDOC)

Visibilizar oportunidades para generar inclusión en discapacidad visual.

Trabajo de Grado María Camila Isaacs.

Instrumento Nro. 2.

Entrevista semiestructurada para A.P. (Fundación SIDOC).

1. ¿Cómo ha impactado en la percepción pública sobre la Fundación SIDOC la incorporación de una persona con discapacidad visual?
2. ¿Podrías describir las políticas de inclusión que ha implementado la organización para asegurar que las personas con discapacidad visual tengan igualdad de oportunidades y un entorno de trabajo accesible?
3. ¿Qué estrategias de comunicación crees que han sido clave y que ha implementado la organización para promover la inclusión laboral, y para ayudar en la participación de PCDV?
4. ¿Cómo percibes la efectividad de las políticas de inclusión de la organización en términos de promover la igualdad en el lugar de trabajo?
5. ¿Han desarrollado un Plan Estratégico de Comunicación (PEC) que incluya objetivos y acciones específicas relacionadas con la inclusión laboral de personas con discapacidad visual u otros tipos?
6. ¿ Ha notado un enfoque específico en la comunicación interna de la fundación relacionado con la inclusión laboral y la discapacidad visual?
7. ¿Cuáles han sido las ventajas de tener un empleado con discapacidad visual dentro de la organización?
8. ¿Qué adaptaciones o recursos específicos ha proporcionado la organización para respaldar la inclusión de las PCDV en el trabajo, como, por ejemplo, herramientas tecnológicas, formatos accesibles, capacitación o apoyo adicional?
9. ¿Cómo ha impactado en la empresa y sus funcionarios la incorporación de la PCDV?
10. ¿Qué tipo de capacitación o sensibilización se ofrece a los empleados de SIDOC/COMFANDI para promover una comprensión más profunda y desarrollar prácticas coherentes con las políticas de inclusión y la discapacidad visual?
11. ¿Han identificado desventajas o áreas de mejora en la inclusión laboral y cómo están abordándolas, por ejemplo, por medio de la comunicación?
12. ¿Qué consejos puedes dar a otras organizaciones que estén considerando contratar a personas con discapacidad visual o de otro tipo?

Anexo 6

Instrumento Nro. 3

Preguntas entrevista semiestructurada para TDVC (Comfandi)

Visibilizar oportunidades para generar inclusión en discapacidad visual.

Trabajo de Grado María Camila Isaacs.

Instrumento Nro. 3.

Entrevista semiestructurada para TDVC (COMFANDI).

1. ¿Cómo ha sido tu experiencia trabajando en Comfandi en términos de inclusión laboral?
2. ¿Cómo crees que ha impactado tu incorporación en Comfandi, en la empresa, en tus jefes y en tus compañeros de trabajo?
3. ¿Qué adaptaciones o recursos específicos ha proporcionado la organización para respaldar tu inclusión en el trabajo, como, por ejemplo, herramientas tecnológicas, formatos accesibles, capacitación o apoyo adicional?
4. ¿Podrías hablar sobre las políticas de inclusión que ha implementado la organización para asegurar que las personas con discapacidad visual tengan igualdad de oportunidades y un entorno de trabajo accesible?
5. ¿Cómo percibes la efectividad de las políticas de inclusión en términos de promover la igualdad y tu participación activa en tu lugar de trabajo?
6. ¿Qué tipo de capacitación o sensibilización has notado que ofrece a los empleados de COMFANDI para promover una comprensión más profunda y desarrollar prácticas coherentes con las políticas de inclusión y la discapacidad visual?
7. ¿Ha notado un enfoque específico en la comunicación interna de la fundación relacionado con la inclusión laboral y la discapacidad visual?
8. ¿Han desarrollado un Plan Estratégico de Comunicación (PEC) que incluya objetivos y acciones específicas relacionadas con la inclusión laboral de personas con discapacidad visual?
9. ¿Cuáles crees que son las ventajas más destacadas de trabajar en un ambiente inclusivo y diverso como el de Comfandi?
10. ¿Has identificado desventajas o áreas de mejora en la inclusión laboral y cómo crees que Comfandi está abordándolas, por ejemplo, por medio de la comunicación?

Anexo 7

Instrumento Nro. 4

Preguntas entrevista semiestructurada para C.C. (Comfandi)

Visibilizar oportunidades para generar inclusión en discapacidad visual.

Trabajo de Grado María Camila Isaacs.

Instrumento Nro. 4.

Entrevista semiestructurada para C.C. (COMFANDI).

1. ¿Cómo ha impactado en la percepción pública sobre Comfandi la incorporación de una persona con discapacidad visual?
2. ¿Podrías describir las políticas de inclusión que ha implementado la organización para que las personas con discapacidad visual tengan igualdad de oportunidades y un entorno de trabajo accesible?
3. ¿Qué estrategias de comunicación crees que han sido clave y que ha implementado la organización para promover la inclusión laboral, y para ayudar en la participación de PCDV?
4. ¿Cómo percibes la efectividad de las políticas de inclusión de la organización en términos de promover la igualdad en el lugar de trabajo?
5. ¿Han desarrollado un Plan Estratégico de Comunicación (PEC) que incluya objetivos y acciones específicas relacionadas con la inclusión laboral de personas con discapacidad visual u otros tipos?
6. ¿ Ha notado un enfoque específico en la comunicación interna de la fundación relacionado con la inclusión laboral y la discapacidad visual?
7. ¿Cuáles han sido las ventajas de tener un empleado con discapacidad visual dentro de la organización?
8. ¿Qué adaptaciones o recursos específicos ha proporcionado la organización para respaldar la inclusión de las PCDV en el trabajo, como, por ejemplo, herramientas tecnológicas, formatos accesibles, capacitación o apoyo adicional?
9. ¿Cómo ha impactado en la empresa y sus funcionarios la incorporación de la PCDV?
10. ¿Qué tipo de capacitación o sensibilización se ofrece a los empleados de COMFANDI para promover una comprensión más profunda y desarrollar prácticas coherentes con las políticas de inclusión y la discapacidad visual?
11. ¿Has identificado desventajas o áreas de mejora en la inclusión laboral y cómo crees que Comfandi está abordándolas, por ejemplo, por medio de la comunicación?

Anexo 8

Propuesta de estrategias de comunicación para Fundación SIDOC (Formato cuadro gráfico) por María Camila Isaacs Acero.

PROPUESTA DE COMUNICACIÓN PARA LA FUNDACIÓN SIDOC

Objetivo General: Promover la inclusión Laboral de Personas con discapacidad visual (PCDV) dentro de la organización por medio de estrategias de comunicación basadas en un plan estratégico de comunicación (PEC).

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MENSAJES	CANALES	PÚBLICO OBJETIVO	ACCIONES	ACCIONES ESPECÍFICAS
1. Dar visibilidad a la Población de PCDV que la Fundación SIDOC ha ayudado laboralmente, y a temas que los involucren.	La Fundación SIDOC trabaja en Pro de la inclusión laboral de PCDV.	Página web	• Población con discapacidad visual. • Personas y organizaciones interesadas en conocer la Fundación y su trabajo.	• La página web debe ser actualizada constantemente para que la información mostrada sea actual y precisa. • Que sea un medio accesible para las personas con discapacidad visual.	• En las actualizaciones pueden incluir secciones donde haya información sobre noticias de la inclusión laboral de PCDV, testimonios de PCDV que han logrado emplear, tener un apartado que los dirija a llenar hojas de vida de acuerdo a cada oferta laboral • Utilizar un software de conversión de texto a voz como el JAWS.
2. Creación de contenido audiovisual y gráfico con adaptaciones inclusivas.	Los medios de comunicación digitales como una herramienta para fomentar la inclusión laboral de PCDV.	Redes Sociales (Instagram, Facebook, YouTube).	• Público interesado en conocer sobre temas de inclusión de PCDV. • Usuarios con discapacidad visual. • Familias de PCDV.	• Hacer una planeación mensual donde se organice el contenido • El contenido puede centrarse en temas que logren crear una comunidad inclusiva para un acercamiento del público general con las PCDV. • El contenido debe generarse según el canal, los formatos, públicos y contenidos de cada plataforma.	• Crear videos y podcast que son formatos que facilitan a las PCDV acceder a la información. • Dar información por medio de publicaciones y videos sobre oportunidades laborales disponibles, de las herramientas que existen para su aprendizaje, movilidad, para trabajar. • Mostrar la variedad de competencias que esa población tiene para destacarse. Por ejemplo, realizar videos mostrando las habilidades de las PCDV en diferentes áreas. • Tener secciones en sus redes que sean relacionados con temas de interés sobre la población
3. Configuración y optimización de perfiles para las PCDV.	Informar a las PCDV sobre las oportunidades de empleo disponibles.	LInkedIn	• Personas con discapacidad visual que utilicen LinkedIn y estén en busca de trabajo. • Empresas terciarias.	• Mejorar la cuenta que tienen para que llame la atención y que sea accesible a las PCDV. • Publicar contenido importante sobre el campo laboral disponible para PCDV.	• Crear una sección en la página web dedicada a las oportunidades de empleo disponibles. • Publicar artículos, videos y testimonios que sean de interés de esta población. • Participar activamente en grupos de LinkedIn en donde puedan encontrar vacantes de distintas áreas para las PCDV. • Promocionar la página en sus otras plataformas
4. Promover la contratación de PCDV en la Fundación SIDOC y en otras empresas de la ciudad de Cali.	Las PCDV son un activo laboral valioso que contribuye significativamente a la productividad, integridad y pertenencia de las empresas.	Eventos y actividades presenciales.	• Funcionarios de la Fundación SIDOC, incluyendo a trabajadores con discapacidad visual. • Empresas aliadas. • Empresas interesadas en contratar PCDV.	• La Fundación junto con los aliados que tienen del país o de países del exterior pueden generar y financiar proyectos específicamente para las PCDV, que en sus iniciativas busquen posicionar laboralmente a estos, en empleos dignos. • Desarrollar campañas de comunicación interna para generar en sus empleados mayor sensibilización, adaptación y empatía frente a la población con DV. • La Fundación y sus aliados, creen un programa de reclutamiento y capacitación para formar a las PCDV.	• Pueden mostrar a otras empresas de los beneficios de contratar PCDV por medio de charlas, eventos, capacitaciones y/o talleres que tengan como objetivo el inculcar en ellos que es posible el trabajar con PCDV. • Crear un programa de mentoría para PCDV que estén buscando empleo, en donde se les guíe y prepare para el mundo laboral. • Organizar una feria de empleo en donde uno de los requisitos sea que tengan vacantes para esta población

PRESUPUESTO

El presupuesto para llevar a cabo las propuestas varía de acuerdo a los canales.
Sin embargo, al hablar de los medios como las redes sociales o plataformas digitales, posiblemente no necesiten mucho presupuesto ya que son canales que manejan los mismos comunicadores de la empresa, y que les permiten comunicar y llegar a las personas fácilmente.

NOTAS

PCDV: Personas con Discapacidad Visual

Anexo 9

Propuesta de estrategias de comunicación para Fundación SIDOC (Formato Word) por María Camila Isaacs Acero.

Propuesta de Estrategias de comunicación para Fundación SIDOC

Trabajo de grado María Camila Isaacs

Objetivo General: Promover la inclusión Laboral de Personas con discapacidad visual (PCDV) dentro de la organización por medio de estrategias de comunicación basadas en un plan estratégico de comunicación (PEC).

Objetivo específico 1: Dar visibilidad a la Población de PCDV que la Fundación SIDOC ha ayudado laboralmente, y a temas que los involucren.

Mensajes: La Fundación SIDOC trabaja en Pro de la inclusión laboral de PCDV.

Canales: Página web

Público objetivo:

- Población con discapacidad visual.
- Personas y organizaciones interesadas en conocer la Fundación y su trabajo.

Acciones:

- La página web debe ser actualizada constantemente para que la información mostrada sea actual y precisa.
- Que sea un medio accesible para las personas con discapacidad visual.

Acciones específicas:

- En las actualizaciones pueden incluir secciones donde haya información sobre noticias de la inclusión laboral de PCDV, testimonios de PCDV que han logrado emplear, tener un apartado que los dirija a llenar hojas de vida de acuerdo a cada oferta laboral
- Utilizar un software de conversión de texto a voz como el JAWS.

Objetivo específico 2: Creación de contenido audiovisual y gráfico con adaptaciones inclusivas.

Mensajes: Los medios de comunicación digitales como una herramienta para fomentar la inclusión laboral de PCDV.

Canales: Redes Sociales (Instagram, Facebook, YouTube).

Público objetivo:

- Público interesado en conocer sobre temas de inclusión de PCDV.
- Usuarios con discapacidad visual.

- Familias de PCDV.

Acciones:

- Hacer una planeación mensual donde se organice el contenido o material a publicar.
- El contenido puede centrarse en temas que logren crear una comunidad inclusiva para un acercamiento del público general con las PCDV.
- Debe hacerse según el canal, los formatos, públicos y contenidos de cada plataforma.

Acciones específicas:

- Crear videos y podcast que son formatos que facilitan a las PCDV acceder a la información.
- Dar información por medio de publicaciones y videos sobre oportunidades laborales disponibles, de las herramientas que existen para su aprendizaje, movilidad, para trabajar.
- Mostrar la variedad de competencias que esa población tiene para destacarse. Por ejemplo, realizar videos mostrando las habilidades de las PCDV en diferentes áreas.
- Tener secciones en sus redes que sean relacionados con temas de interés sobre la población.

Objetivo específico 3: Configuración y optimización de perfiles para las PCDV.

Anexo 9 (Continuación)

Mensajes: Informar a las PCDV sobre las oportunidades de empleo disponibles.

Canales: LinkedIn

Público objetivo:

- Personas con discapacidad visual que utilicen LinkedIn y estén en busca de trabajo.
- Empresas terciarias.

Acciones:

- Mejorar la cuenta que tienen para que llame la atención y que sea accesible a las PCDV.
- Publicar contenido importante sobre el campo laboral disponible para PCDV.

Acciones específicas:

- Crear una sección en la página web dedicada a las oportunidades de empleo disponibles.
- Publicar artículos, videos y testimonios que sean de interés de esta población.

- Participar activamente en grupos de LinkedIn en donde puedan encontrar vacantes de distintas áreas para las PCDV.
- Promocionar la página en sus otras plataformas.

Objetivo específico 4: Promover la contratación de PCDV en la Fundación SIDOC y en otras empresas de la ciudad de Cali.

Mensajes: Las PCDV son un activo laboral valioso que contribuye significativamente a la productividad, integridad y pertenencia de las empresas.

Canales: Eventos y actividades presenciales.

Público objetivo:

- Funcionarios de la Fundación SIDOC, incluyendo a trabajadores con discapacidad visual.
- Empresas aliadas.
- Empresas interesadas en contratar PCDV.

Acciones:

- La Fundación junto con los aliados que tienen del país o de países del exterior pueden generar y financiar proyectos específicamente para las PCDV, que en sus iniciativas busquen posicionar laboralmente a estos, en empleos dignos.

- Desarrollar campañas de comunicación interna para generar en sus empleados mayor sensibilización, adaptación y empatía frente a la población con DV.
- La Fundación y sus aliados, pueden crear un programa de reclutamiento y capacitación para formar a las PCDV.

Acciones específicas:

- Pueden mostrar a otras empresas de los beneficios de contratar PCDV por medio de charlas, eventos, capacitaciones y/o talleres que tengan como objetivo el inculcar en ellos que es posible el trabajar con PCDV.
- Crear un programa de mentoría para PCDV que estén buscando empleo, en donde se les guíe y prepare para el mundo laboral.
- Organizar una feria de empleo en donde uno de los requisitos sea que tengan vacantes para esta población.

Anexo 10

Propuestas de estrategias de comunicación para Comfandi (Formato cuadro gráfico) por María Camila Isaacs Acero.

PROPUESTA DE COMUNICACIÓN PARA COMFANDI

Objetivo General: Promover la inclusión Laboral de Personas con discapacidad visual (PCDV) dentro de la organización por medio de estrategias de comunicación basadas en un plan estratégico de comunicación (PEC).

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MENSAJES	CANALES	PÚBLICO OBJETIVO	ACCIONES	ACCIONES ESPECÍFICAS
1. Evidenciar las estrategias o proyectos inclusivos que Comfandi ha hecho para las PCDV en el contexto laboral.	Comfandi, un ejemplo de organización inclusiva laboralmente.	Página web	• Población con discapacidad visual. • Personas y organizaciones interesadas en sus servicios.	• Crear contenido como videos con herramientas inclusivas en sus secciones de Inclusión Laboral y de Sala Consentidos. • Hacer una sección específica sobre Inclusión laboral de personas con discapacidad visual. • Incluir contenido accesible que involucra un lenguaje fácil de manejar para las PCDV.	• Publicar testimonios de personas que han sido apoyadas e insertadas laboralmente desde la Agencia de Empleo. • Información sobre los beneficios de hacer esta labor y las actividades que ofrecen para promover el tema. • Escribir las descripciones de las imágenes que aparezcan, para las herramientas de lectores de pantalla. • Crear pestañas que muestren la labor inclusiva que realizan con PCDV y sobre los beneficios que les brindan.
2.Generar contenido con ajustes inclusivos en materiales audiovisuales y gráficos.	Los medios de comunicación digitales de Comfandi son inclusivos.	Redes Sociales (Instagram, Facebook, YouTube).	• Público interesado en conocer la inclusión laboral que hacen en Comfandi. • Usuarios con discapacidad visual. • Familias de PCDV.	• Publicar contenido de manera regular, donde se evidencie la inclusión laboral que hacen o sobre los proyectos que llevan a cabo. • Tener una sección o series en sus cuentas de Instagram, Facebook o YouTube donde se aprenda y comprenda la inclusión laboral de PCD.	• Publicar en formato de video, con audio o imágenes descriptivas preferiblemente. • Que el contenido tenga configurado el "Texto alternativo automático" o personalizado. • Crear contenido promoviendo la inclusión laboral y reunir material sobre las herramientas y lo que han realizado de inclusión laboral para PCDV. • Contenido que incluya las experiencias de las PCDV que han logrado emplear y consejos que estas puedan dar.
3. Constituir y mejorar los perfiles laborales para las PCDV.	Dar cuenta de las oportunidades laborales que oferten a PCDV.	LInkedIn	• Personas con discapacidad visual que utilicen LinkedIn y estén en busca de trabajo. • Empresas similares.	• Enviar avisos o notificaciones a sus seguidores y a otras organizaciones sobre ofertas laborales que puedan ser útiles y acordes a las PCDV. • Publicar contenido que incluya artículos sobre la inclusión laboral.	• Colocar el mismo link que tienen en su página web en la sección de Inclusión Laboral, para que se les re-direccione a llenar su hoja de vida a las PCDV. • Publicar entrevistas y testimonios sobre las PCD que Comfandi ha ayudado a posicionar en un trabajo estable. • Participar en grupos de la plataforma o páginas de otras empresas que estén implementando la inclusión laboral.
4. Promover la contratación de PCDV en las empresas del Valle del Cauca.	Las PCDV son una herramienta positiva y fundamental de la inclusión que Comfandi y sus áreas de trabajo llevan a cabo.	Eventos y actividades presenciales.	• Empresas aliadas. • Empresas interesadas en contratar PCDV. • Organizaciones que están vinculadas a la agencia de empleo.	• Crear proyectos o iniciativas en conjunto, que permitan trabajar en equipo entre las distintas empresas aliadas. • Comfandi puede desarrollar campañas de sensibilización y formación con su mismo personal que tiene DV u otro tipo de discapacidad. • Programa de reclutamiento y capacitación para formar a las PCDV.	• Que se unan para tener el presupuesto, las herramientas y la promoción necesaria para realizar actividades como la feria de empleo. • Que todas las organizaciones que participen en sus eventos de empleo tengan vacantes para PCDV. • Charlas de PCDV que vayan dirigidas a personas o empresas externas. • Programa de mentoría para PCDV que estén buscando empleo, en donde se les guíe y prepare para el mundo laboral.

PRESUPUESTO

El presupuesto para llevar a cabo las propuestas varía de acuerdo a los eventos, las tácticas o las actividades que lleven a cabo.
Depende de los canales y los mensajes que se quieran dar, pero medios digitales de comunicación que tienen en Comfandi posiblemente no necesiten de un gran presupuesto ya que son herramientas que manejan los mismos comunicadores de la organización.

NOTAS

PCDV: Personas con Discapacidad Visual

Anexo 11

Propuestas de estrategias de comunicación para Comfandi (Formato Word) por María Camila Isaacs Acero.

Propuesta de Estrategias de comunicación para Comfandi

Trabajo de grado María Camila Isaacs

Objetivo General: Promover la inclusión Laboral de Personas con discapacidad visual (PCDV) dentro de la organización por medio de estrategias de comunicación basadas en un plan estratégico de comunicación (PEC).

Objetivo específico 1: Evidenciar las estrategias o proyectos inclusivos que Comfandi ha hecho para las PCDV en el contexto laboral.

Mensajes: Comfandi, un ejemplo de organización inclusiva laboralmente.

Canales: Página web

Público objetivo:

- Población con discapacidad visual.
- Personas y organizaciones interesadas en sus servicios.

Acciones:

- Crear contenido como videos con herramientas inclusivas en sus secciones de Inclusión Laboral y de Sala Consentidos.
- Hacer una sección específica sobre Inclusión laboral de personas con discapacidad visual.
- Incluir contenido accesible que involucra un lenguaje fácil de manejar para las PCDV.

Acciones específicas:

- Publicar testimonios de personas que han sido apoyadas e insertadas laboralmente desde la Agencia de Empleo.
- Información sobre los beneficios de hacer esta labor y las actividades que ofrecen para promover el tema.
- Escribir las descripciones de las imágenes que aparezcan, para las herramientas de lectores de pantalla.
- Crear pestañas que muestren la labor inclusiva que realizan con PCDV y sobre los beneficios que les brindan.

Objetivo específico 2: Generar contenido con ajustes inclusivos en materiales audiovisuales y gráficos.

Mensajes: Los medios de comunicación digitales de Comfandi son inclusivos.

Canales: Redes Sociales (Instagram, Facebook, YouTube).

Público objetivo:

- Público interesado en conocer la inclusión laboral que hacen en Comfandi.
- Usuarios con discapacidad visual.
- Familias de PCDV.

Acciones:

- Publicar contenido de manera regular, donde se evidencie la inclusión laboral que hacen o sobre los proyectos que llevan a cabo.
- Tener una sección o series en sus cuentas de Instagram, Facebook o YouTube donde se aprenda y comprenda la inclusión laboral de PCD.

Acciones específicas:

- Publicar en formato de video, con audio o imágenes descriptivas preferiblemente.
- Que el contenido tenga configurado el "Texto alternativo automático" o personalizado.
- Crear contenido promoviendo la inclusión laboral y reunir material sobre las herramientas y lo que han realizado de inclusión laboral para PCDV.
- Contenido que incluya las experiencias de las PCDV que han logrado emplear y consejos que estas puedan dar.

Anexo 11 (continuación)

Objetivo específico 3: Constituir y mejorar los perfiles laborales para las PCDV.

Mensajes: Dar cuenta de las oportunidades laborales que oferten a PCDV.

Canales: LinkedIn

Público objetivo:

- Personas con discapacidad visual que utilicen LinkedIn y estén en busca de trabajo.
- Empresas similares a Comfandi.

Acciones:

- Enviar avisos o notificaciones a sus seguidores y a otras organizaciones sobre ofertas laborales que puedan ser útiles y acordes a las PCDV.
- Publicar contenido que incluya artículos sobre la inclusión laboral.

Acciones específicas:

- Colocar el mismo link que tienen en su página web en la sección de Inclusión Laboral, para que se les re-direccione a llenar su hoja de vida a las PCDV.
- Publicar entrevistas y testimonios sobre las PCD que Comfandi ha ayudado a posicionar en un trabajo estable.
- Participar en grupos de la plataforma o páginas de otras empresas que estén implementando la inclusión laboral.

Objetivo específico 4: Promover la contratación de PCDV en las empresas del Valle del Cauca.

Mensajes: Las PCDV son una herramienta positiva y fundamental de la inclusión que Comfandi y sus áreas de trabajo llevan a cabo.

Canales: Eventos y actividades presenciales.

Público objetivo:

- Empresas aliadas.
- Empresas interesadas en contratar PCDV.
- Organizaciones que están vinculadas a la Agencia de Empleo.

Acciones:

- Crear proyectos o iniciativas en conjunto, que permitan trabajar en equipo entre las distintas empresas aliadas.
- Comfandi puede desarrollar campañas de sensibilización y formación con su mismo personal que tiene DV u otro tipo de discapacidad.
- Programa de reclutamiento y capacitación para formar a las PCDV.

Acciones específicas:

- Que se unan para tener el presupuesto, las herramientas y la promoción necesaria para realizar actividades como la feria de empleo.
- Las organizaciones que participen en sus eventos de empleo tengan el requerimiento específico de tener vacantes para PCDV.
- Charlas de PCDV que vayan dirigidas a personas o empresas externas.
- Programa de mentoría para PCDV que estén buscando empleo, en donde se les guíe y prepare para el mundo laboral.