



INSTITUTO NACIONAL PARA CIEGOS

**PROMOCIÓN
E INSERCIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD VISUAL
DESARROLLADAS POR ASOCIACIONES DE PERSONAS CON LIMITACIÓN
VISUAL**

**COOPERATIVA DE DISCAPACIDAD DEL TOLIMA
COOPDISTOL**

PROYECTO INSERCIÓN LABORAL

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN SUJETO Y DIVERSIDAD

BOGOTÁ D.C. 2010

PRESENTACION

1. Introducción

Desde una perspectiva laboral, es de vital importancia que las personas con discapacidad visual se puedan beneficiar de los mismos derechos y las mismas oportunidades de incorporación al mercado de trabajo que los demás ciudadanos. El principio de igualdad de derechos significa que las necesidades de cada persona tienen igual importancia, que esas necesidades deben constituir la base de la planificación de las sociedades y que todos los recursos deben orientarse no sólo al reconocimiento formal de estos derechos, sino al derecho de poder ejercerlos de manera efectiva.

El proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad visual debe comprometer al Estado, a la sociedad civil y al sector público y privado a garantizar que el entorno físico, las políticas, programas y servicios permitan la formación de la población ciega o con baja visión para desempeñar actividades productivas que respondan a necesidades de estabilidad y promoción personal, así como del derecho a un empleo integrado en un contexto de oferta y demanda laboral en las mismas condiciones de cualquier trabajador.

Por tanto, se propone realizar la sistematización como metodología que facilite la descripción, la reflexión, el análisis y la documentación, de manera continua y participativa, de procesos y resultados de las acciones que las organizaciones de personas con discapacidad visual desarrollan con el fin de promocionar e incluir laboralmente a sus asociados ya sea a través del empleo formal o iniciativas productivas, con el fin que este trabajo aporte a las acciones que realiza el INCI y puedan ser irradiadas a otras regiones.

Requiere un alto grado de participación de todos los actores del proyecto en la descripción, el análisis y la toma de decisiones acerca del mismo. Si el proceso es genuinamente participativo, puede promover el empoderamiento de los beneficiarios, y motivarlos a participar activamente en la definición y satisfacción de sus propias necesidades. A su vez, puede promover la autogestión y el desarrollo sostenible, donde los cambios y mejoras se basan en un consenso. El diálogo y la cooperación continuos son esenciales en el proceso de reflexión, planificación, ejecución y evaluación de actividades de desarrollo.

Compartir las lecciones aprendidas es un aspecto importante para que las organizaciones puedan jugar un papel más significativo y participativo dentro de la sociedad civil. Las organizaciones forman parte de un sistema global, que debe ser fortalecido para tener un impacto más amplio en el desarrollo de políticas que afectan sus intereses a nivel local, regional, nacional, e inclusive internacional.

2. Justificación

La falta de oportunidades para las personas con discapacidad visual en el empleo formal y la baja inserción laboral obedece a factores como la falta de oportunidades para su inclusión laboral, la falta de programas efectivos de promoción, la falta de credibilidad de los empresarios frente a las potencialidades de este colectivo y la falta de un compromiso gubernamental y privado en la creación de oportunidades.

Teniendo en cuenta que el INCI propende por la inclusión socio laboral de las personas con discapacidad visual, mediante el desarrollo de un conjunto organizado de estrategias y acciones, encaminadas a dar respuestas a las necesidades de ésta población en el marco del proyecto de inserción laboral se han venido desarrollado acciones con gremios económicos y empresas del sector privado con el fin de dar a conocer las capacidades, potencialidades de esta población y su desempeño laboral y por otra parte dando a conocer a los empresarios los beneficios de la contratación de personas con discapacidad.

Debido a que el impacto de estas acciones no es el esperado y es grande el vacío en términos de políticas públicas de inclusión laboral de las Personas con discapacidad, es importante resaltar algunas experiencias que desde las asociaciones de personas con discapacidad visual, han tenido frente a la promoción e inclusión laboral de personas ciegas o con baja visión y en la participación de la formulación de políticas públicas.

Por lo anterior el Instituto Nacional para ciegos INCI desde el proyecto de Inserción laboral con el apoyo de la Coordinadora Nacional de Limitados Visuales – CONALIVI, organización social que agrupa los colectivos de y para personas con limitación visual a nivel Distrital, Municipal, Departamental y Nacional, la cual promueve proyectos orientados a la inclusión social, al mejoramiento de las condiciones de vida de la población con limitación visual y sus colectivos y específicamente la comisión de Capacitación Profesional y Empleo, propone realizar la sistematización de experiencias con el fin de multiplicar esta actividad en otras entidades territoriales y que sirva de insumo al proyecto de inserción laboral en sus orientaciones.

3. PREGUNTA:

Como ha sido la experiencia de las organizaciones ALIVVALLE, COOPDISTOL Y CORPOVISIÓN en cuanto al proceso de promoción e inclusión laboral de las personas con limitación visual.

4. OBJETIVO

Identificar las estrategias¹ sociales, culturales, económicas, políticas que han venido llevando a cabo las organizaciones de personas con discapacidad del Valle, ALIVVALLE- del Tolima COOP DISTOL y de Risaralda CORPOVISIÓN para la promoción e inclusión laboral de personas con discapacidad visual.

5. METODOLOGÍA

La sistematización permite analizar las experiencias en proyectos de desarrollo² de una manera continua y generar conocimientos para mejorar su ejecución e impacto. De igual manera, nos permite compartir las lecciones aprendidas³.

Para ello se identificaron los métodos y herramientas que serían utilizadas para extraer y analizar información y orientaciones pertinentes.

Herramientas:

DOFA (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas)

Métodos:

- Reuniones
- Visitas de campo
- Grupos focales
- Entrevistas
- Revisión documental - evidencias documentales
- Historia de vida/Relato de vida

Para el caso que nos convoca la entrevista fue uno de los métodos más efectivos, fue un eje que oriento desde sus categorías el trabajo de los grupos focales y los espacios de reuniones. Retomamos lo dicho por Vélez Restrepo (2002) quien concibe “la entrevista como un evento dialógico, propiciador de encuentros entre subjetividades que se conectan o vinculan a través de la palabra permitiendo que afloren representaciones, recuerdos, emociones y racionalidades pertenecientes a la historia personal, a la memoria colectiva y a la realidad socio-cultural de cada uno de los implicados.”

1 Estrategia: Es un plan global que guía las acciones que han de ejecutarse para alcanzar la misión institucional y promover un cambio político, social o económico

2 Consideramos a "proyectos de desarrollo" a cualquier actividad de desarrollo, sea ésta formal y estructurada, o bien informal; sea o no un "proyecto" típico.

3 Cadena, Félix (1987a). La sistematización como creación de saber de liberación. Guía para la consolidación de procesos de sistematización y autoevaluación de la educación popular. Programa de apoyo a la sistematización y autoevaluación de la educación popular. CEEAL.

La entrevista tiene un gran valor cognitivo, con la información e interacción generada en ella es posible: develar lógicas, reconstruir prácticas sociales, vivencias y experiencias, establecer sistema de representaciones que dan cuenta del mundo de la vida y por lo tanto del mundo social, y aportar a construir mundos posibles.

6. EJES TEMÁTICOS O CATEGORIAS

Los ejes temáticos o categorías que se tendrán en cuenta para realizar el análisis son:

6.1 FORMACIÓN:

Tomadas para este documento como la formación profesional que comprende a aquellos estudios y aprendizajes que tienen como objetivo la inserción, reinserción y actualización laboral.

El objetivo de la formación profesional es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los trabajadores a lo largo de toda la vida.

Se tuvieron en cuenta los tres tipos de formación profesional teniendo en cuenta que los asociados con discapacidad visual de las tres asociaciones identificadas para esta sistematización, son personas entre los rangos de 16 a 60 años y mas y presentan distintos niveles de escolaridad, de formación y de experiencia laboral.

Los tres tipos de formación profesional son: la formación profesional específica o inicial (destinada a los estudiantes que deciden iniciarse en el mundo laboral), la formación profesional ocupacional (para los desempleados que desean reinsertarse en el mundo del trabajo) y la formación profesional continua (para los trabajadores en activo que quieren adquirir mayores competencias y que intentan una actualización permanente de sus capacidades, lo que supone un aumento de su empleabilidad).

Con relación a formación se tendrá en cuenta:

- Identificación de perfiles de los asociados o no asociados
- Orientación a formación cuando se requiera
- Acciones de Formación
- Gestión para la formación

6.2 EMPRENDIMIENTO – CREACIÓN DE UNIDADES PRODUCTIVAS, MICROEMPRESAS:

Emprendimiento:

Definido como emprender proyectos productivos, con los que puedan generar sus propios recursos, y les permita mejorar su calidad de Vida

Con relación al emprendimiento se tendrá en cuenta:

- Experiencias de emprendimiento de organizaciones de personas con limitación visual
- Papel del representante y de la organización en la creación de empresa
- Dinámica de organización para la creación de empresa
- Factores que han incidido en la sostenibilidad de la empresa.
- Capacidad emprendedora de las personas, grupo o como organización
- Estudios de mercado- Identificación de oportunidades de negocios

6.3 PROMOCIÓN INCLUSIÓN LABORAL (*empleabilidad*)

Empleabilidad: Definido como las posibilidades que tiene una persona para encontrar un empleo en un mercado laboral en continuo cambio en el que la persona cuenta con aptitud para encontrar, crear, conservar y enriquecer un trabajo.

Además es la capacidad que posee un individuo para adaptarse al cambio o capacidad para integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida obteniendo a cambio una satisfacción personal, económica, social y profesional.

Promoción laboral: Ofrecer los servicios de la población con discapacidad visual al mercado laboral de acuerdo con sus competencias, capacidades y potencialidades.

Inclusión laboral: Vinculación laboral de la población con discapacidad visual a un trabajo formal o el desarrollo de unidades productivas que proporcione los medios económicos para la subsistencia individual y de la familia. Promoción laboral

Con relación a promoción laboral se tendrán cuenta:

- Gestión, representante, presidente de la organización para promover y hacer efectiva la inclusión.
- Identificación de mercados y opciones laborales.
- Análisis de estas posibles opciones laborales.
- Conocimiento de la normatividad.- Tecnología y accesibilidad.

MARCO CONTEXTUAL

En esta sistematización se está contextualizando la formación en dos aspectos la formación para el trabajo formal es decir la que las personas con discapacidad visual reciben en una entidad de formación para el trabajo con el SENA y el

conocimiento de una ocupación que se define como una actividad u oficio que aprendido de manera informal pero que le permite recibir una remuneración económica.

La formación para el trabajo tiene una doble acepción ocupacional y/o profesional con matices distintivos desde el punto de vista conceptual.

La formación profesional toma como referente la profesión y por lo tanto se estructura atendiendo a lo propio de la cultura profesional; conocimientos, habilidades y actitudes que son el factor de identidad para un campo profesional.

Por otra parte la formación ocupacional se organiza tomando como referente el desarrollo de una actividad ocupacional los conocimientos, las habilidades y las actitudes tienen ahora un referente real y más dinámico.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente la diferencia entre la formación profesional y la formación ocupacional estaría en que lo formal estaría en el sistema educativo y lo ocupacional es no formal, es decir estaría por fuera de este.

Otra diferencia es que la formación ocupacional centra sus actuaciones en colectivos de desempleados con problemas laborales o en jóvenes y la formación profesional centra su actuación en la población activa u ocupada.

Sintetizando la formación en para el empleo puede ser tanto profesional como ocupacional. Esto tiene un sentido muy concreto:

- Es una formación que enlaza con la educación permanente y, por ello, con la educación formal, no formal y la educación de adultos.
- Desde el punto de vista de los profesionales de la formación, las competencias que deben desarrollar de manera específica pueden quedar especificadas por las características que esta formación tiene: formal y no formal.
- Lo profesional continuo y lo ocupacional continuo tiene cabida en el subsistema de formación profesional continua que se considera en los distintos contextos.
- Lo profesional y lo ocupacional inicial está entre lo formal lo no formal con la recomendable interacción entre dichas acciones.

Diferencias entre la formación Formal y la Informal

FORMACION INFORMAL	FORMACION FORMAL
Actividades integradas en el trabajo diario	Actividades separadas del trabajo cotidiano
El aprendiz es el responsable de la adquisición de los saberes teóricos y prácticos	El enseñante es el responsable de la planificación del desarrollo de la formación y de los aprendizajes
Aprendizaje personalizado individual y producido por las personas del entorno.	Aprendizaje colectivo e impersonal bajo la batuta de expertos

Inexistencia de programas explícitos	Programas explícitos realizados en o fuera de la empresa
Aprendizaje centrado en la resolución de problemas acaecidos en el contexto del trabajo	Aprendizaje con intención de provocar cambios o rupturas con las tareas habituales o recurrentes
Aprendizaje por observación demostración y por imitación en las situaciones reales	Aprendizaje por intercambios verbales con base a simuladores etc.
Estimulación y motivación por el cumplimiento, por el logro de la operación	Estimulación y motivación por emulación entre aprendices
Validación de los conocimientos y competencias para las tareas confiadas	Certificación de los conocimientos y aptitudes mediante un examen

7. MARCO CONCEPTUAL

7.1 La Formación Profesional.

La importancia de la formación profesional viene siendo reconocida crecientemente. Por un lado se la proclama como derecho fundamental de los trabajadores; por otro, se genera un fuerte consenso en torno a la idea de que la vía alta de la competitividad económica se basa en el valor agregado, la calidad y el denominado «capital humano»; al mismo tiempo, la capacitación es reconocida como un factor de empleabilidad y en cuanto tal, se erige en elemento central de las políticas de empleo. Todo lo cual se incrementa aún más con la difusión de las tecnologías informáticas el advenimiento de la denominada sociedad del conocimiento.

Actualmente la formación profesional es considerada como un *derecho fundamental* de los trabajadores -recogida como tal en múltiples Pactos y Declaraciones de derechos humanos, así como en creciente número de Constituciones-, y al mismo tiempo como un *instrumento económico* que forma parte de las políticas de empleo y de las estrategias de productividad y competitividad de las empresas.

Si a esto se suma que en la *sociedad del conocimiento* el papel de la educación, la formación y la formación continua son esenciales, parece claro que no es posible, hoy, apuntar a un trabajo sin formación profesional.

Se puede definir la formación profesional enmarcada en dos aspectos:

La formación profesional como derecho fundamental.

El derecho a la formación profesional está reconocido no solamente en la legislación comparada, en las constituciones y en las normas internacionales, sino que además forma parte de ese elenco de *derechos humanos* o *derechos fundamentales*.

En efecto, hoy en día está fuera de discusión que «la educación y la formación constituyen un derecho para todos», tal como lo establece categóricamente el párrafo 8 de la Resolución sobre el Desarrollo de los recursos humanos adoptada en la 88ª reunión (2000) de la Conferencia Internacional del Trabajo.

El derecho a la formación profesional ha sido reconocido e institucionalizado dentro del sistema de los derechos humanos fundamentales a través de las normas internacionales universales, regionales o comunitarias sobre derechos humanos, así como de las normas internacionales del trabajo y también de las Constituciones nacionales.

Pero además de ser uno de los derechos humanos básicos -lo que por sí solo es razón suficiente para sostener que no puede ser calificado como decente un trabajo en el que no haya acceso a la capacitación-, la formación profesional; el mismo *derecho al trabajo* depende, cada día más, de la formación profesional. Lo mismo puede decirse del *derecho a condiciones de trabajo dignas* y a una *remuneración justa*.

En gran medida, el *derecho a no ser discriminado en el empleo* tiene mejores posibilidades de ser alcanzado por trabajadores que cuentan con adecuada formación.

En otras palabras, *la formación profesional es un derecho humano fundamental que en tanto tal se impone por sí mismo entre aquellos derechos que deben ser respetados en todo trabajo decente; pero al mismo tiempo es un instrumento que facilita y a veces condiciona la realización de otros.*

La formación profesional como instrumento económico.

La formación profesional no es solo un derecho de los trabajadores, es también un importante instrumento económico que alimenta las políticas activas de empleo y las estrategias de productividad y competitividad de las empresas. Desde esta perspectiva, la formación interesa a gobiernos y empleadores.

Actualmente ya «no pueden obtenerse mayores niveles de productividad, competitividad y calidad, bajo el enfoque de una limitada y reducida formación. En efecto, la globalización, la facilidad de traslado de los capitales -tanto financieros como fijos y el avance tecnológico, han determinado que la mano de obra capacitada sea una de las ventajas comparativas más desequilibrantes.

Paralelamente, el avance tecnológico influye para que la competitividad más rentable y duradera se obtenga a través de la calidad y el valor agregado y no de la disminución del costo. Y es claro igualmente, que calidad y valor agregado requieren también de mano de obra capacitada y del aprovechamiento pleno de todo capital humano.

Por otra parte, la formación profesional es un importante factor de empleabilidad; si bien la formación no genera empleo por sí sola, contribuye en gran medida a que el individuo compita mejor por los puestos de trabajo disponibles o esté en condiciones de preservar el empleo que posee.

De tal modo, la formación es parte de toda política de empleo que apunte a la empleabilidad en un trabajo decente, cuanto mayor sea la calificación del trabajador, mayor será su empleabilidad en un trabajo decente.

Al mismo tiempo, el desarrollo tecnológico y en especial de la informática, vienen introduciendo otros cambios importantes en la economía y en el trabajo. La tecnología de las comunicaciones y la información (TIC) incrementan notablemente las necesidades de formación, por tanto, la necesidad de invertir en formación se vuelve aún más necesaria y si la formación continua ya era un requisito de empleabilidad, lo es más aún en la era digital.

Al mismo tiempo, la formación profesional se revela como un espacio de convergencia de *intereses generalmente contrapuestos*, como lo son los de empleadores, trabajadores gobiernos y de *acciones o política* de las diversas organizaciones que en número creciente vienen ocupándose de esta materia. Ofrece así, la formación, una atractiva oportunidad para el diálogo social y la articulación de políticas.

En todo caso, y volviendo a lo conceptual, es claro que en el marco actual en el cual educación y trabajo tienden a coincidir cada vez más, “la educación y la formación son la piedra angular de un trabajo decente.”⁴

7.2 Emprendimiento, Microempresa, Unidades Productivas (Esperanza)

Emprendimiento:

Un **emprendedor** es una persona que enfrenta, con resolución, acciones difíciles. Específicamente en el campo de la economía, financia o negocio, es aquel individuo que está dispuesto a asumir un riesgo económico o de otra índole. Desde este punto de vista, el término se refiere a quien identifica una oportunidad de negocio y organiza los recursos necesarios para ponerla en marcha.

Es habitual emplear este término para designar a una «persona que crea una empresa o a alguien quien empieza un proyecto por su propia iniciativa. Se ha

⁴ OIT, Trabajo Decente, Memoria del Director General a la 87ª Reunión de la Conferencia Internacional.

sugerido que el “ser emprendedor” es una de las cualidades esenciales de un empresario, junto con la innovación y la capacidad de organización y gestión

Sin embargo, y dada la necesidad de generar riqueza y empleos, en el contexto económico actual se empiezan, en muchos países, a dedicar esfuerzos en las innovaciones organizativas como instrumento del desarrollo del potencial creativo general. Esto lleva a investigar el papel y la evolución de las llamadas pequeñas y medianas empresas – gimes- en general: por un lado las microempresas y por otro las empresas asociativas o de autogestión. Esto también tiene una dimensión de búsqueda de independencia económica de las comunidades y desarrollo humano a través de una economía social que trascienda la centralización administrativa y burocratizante de las que las grandes empresas -tanto estatales como privadas- suelen adolecer. Es decir, esta visión intenta poner la responsabilidad y el control del desarrollo en las comunidades mismas, lo que, se espera, produciría soluciones locales, basadas en conocimientos y recursos locales a problemas locales.

En "La educación de los emprendedores", Arieu menciona que muy probablemente el fuerte énfasis que se está dando a que la difusión y el desarrollo del espíritu emprendedor tenga sus raíces en una multiplicidad de factores entre los cuales es posible mencionar:

- El reconocimiento de un destacado rol de las pequeñas empresas en la creación de riqueza y trabajo.
- El notable aporte de las nuevas tecnologías a la generación de nuevos productos y empresas, con la consecuente deslocalización espacial de una importante parte de la actividad económica.
- Una vida laboral caracterizada por ciclos de trabajo asalariado, empleo por cuenta propia y desocupación.
- La orientación de las teorías económicas hacia factores humanos (capital humano) que afectan los procesos de crecimiento y desarrollo económico, por ejemplo, a partir de procesos de aprendizaje.

En "Finanzas para emprendedores", Florencia Roca resalta que, a diferencia de inversores en el mercado de valores, los emprendedores típicamente concentran en su empresa la mayor parte de su capital. De tal forma que son inversores poco diversificados (en términos de la teoría de Markowitz), que potencialmente podrían lograr grandes beneficios de reducción de riesgo simplemente buscando correlaciones negativas con otras inversiones.⁵

7.3 Inclusión laboral

Tiene como propósito que la persona con discapacidad obtenga, conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo. Existen dos modalidades de inclusión

⁵ Documento sobre emprendimiento SENA 2009

laboral: la inclusión laboral dependiente que consiste en incluir a la persona con discapacidad en una empresa pública o privada teniendo acceso a los derechos y beneficios sociales: La otra modalidad es la inclusión independiente que consiste en desarrollar actividades de asesoría empresarial para la creación de micro, pequeñas y medianas empresas así como la promoción y comercialización de productos y servicios. ⁶

8. DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN RECOLECTADA EN EL TRABAJO DE CAMPO CON LAS ASOCIACIONES



Foto, sede COOPSDISTOL- Ibagué

8.1. DESCRIPCIÓN TRABAJO DE CAMPO

Se considero importante conocer la experiencia de las organizaciones de personas con limitación visual frente a la promoción e inclusión laboral, como un referente de análisis que permita la reflexión frente al proyecto de inserción laboral del INCI, su quehacer, su avances, retos que en materia de políticas públicas, programas y proyectos se deban establecer y que permeen la problemática que aqueja a la población con limitación visual del país.

En este sentido se conformo un equipo interno de trabajo, con profesionales del proyecto de inserción laboral y el proyecto de investigación Sujeto y Diversidad del INCI. Se definió un plan de trabajo, se identificaron los objetivos, las categorías que aportarían al análisis (Formación, emprendimiento (creación de unidades productivas o microempresas), e inclusión laboral), así como el tipo de investigación; se establecieron responsabilidades técnicas para la elaboración de los instrumentos, la construcción del marco teórico y conceptual entre otros. En este sentido se agendó un espacio permanente de estudio para ir consolidando la propuesta, ir elaborando los instrumentos y la metodología.

⁶ Grupo latinoamericano de rehabilitación e inclusión de las personas con discapacidad – GLARPIPD- 2005

Igualmente se revisaron los antecedentes, archivos, investigaciones, informes que sobre el tema de inserción laboral y el de las asociaciones se habían efectuado. Una vez se obtuvieron los datos, se determinaron las categorías, la metodología y se elaboró la propuesta. Así mismo se trabajó en los instrumentos. Se construyeron 5 cuestionarios encaminados a recoger información sobre los ejes temáticos propuestos para el análisis, contemplando la entrevista a diferentes actores que de alguna manera han tenido relación con la Organización.

- Instrumento No 1 Datos generales de la asociación.
- Instrumento No 2 Formación.
- Instrumento No 3. Emprendimiento (unidades productivas, creación de empresas).
- Instrumento No 4 Inclusión Laboral.
- Instrumento No 5 Proveedores – Clientes. (Contemplando las tres categorías)

Para iniciar la sistematización in situ se presentó la propuesta a las tres organizaciones seleccionadas para ello, las cuales contaban con un reconocimiento por parte de la Coordinadora Nacional de organizaciones de limitados visuales como exitosas en el proceso de inclusión laboral de las personas con limitación visual en sus regiones. Se concertó con ellos la agenda del trabajo de campo, el cual se caracterizó por contar con un componente participativo y dialógico que permitió que en tan poco tiempo para ello, se pudiera levantar una información básica, que alimente la sistematización. Durante el desarrollo del trabajo se fue documentando la experiencia, se identificaron fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas en los trayectos vividos por la organización, ejercicio interesante que ayudó a retroalimentar la experiencia.

Una vez se termine de analizar la información, se consolidará un documento preliminar el cual será retroalimentado por los participantes.

Así mismo el equipo INCI, elaborará un documento de lineamientos que conlleven a la formulación de políticas públicas para la inclusión laboral, y la orientación de modelos más inclusivos, flexibles frente al empleo y la generación de unidades productivas, acorde a las capacidades e intereses de la población con limitación visual y el mercado laboral.

8.2 RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

El trabajo de campo fue llevado a cabo del 14 al 16 de julio de 2010 con la participación de varios actores de COOPDISTOL, el SENA y otras cooperativas. .

8.2.1 QUIENES SON:

COOPERATIVA DE DISCAPACITADOS DEL TOLIMA- COOPDISTOL

Reseña Histórica

En 1998, un grupo de personas con discapacidades físicas creó la Cooperativa de Discapacitados del Tolima, Coopdistol, en pro de generar espacios laborales para personas con algún tipo de discapacidad.

Armando Garzón, gerente de la cooperativa, recuerda que en un principio pocas personas creían en las capacidades de los miembros de la Coopdistol, y les recomendaban hacer bolsas o traperos, pero no les brindaban espacios en procesos industriales.

Archivo- nota periodística

“Lo que se propuso fue crear una organización o una fundación que pudiera integrar a todas las discapacidades y segundo conseguir herramientas y medios para realmente comenzar a trabajar. Esa idea fue la que caló en ese momento, en torno a ello se comenzó a trabajar en este proceso”⁷.

“Trabajar con discapacitados no es trabajo de beneficencia, nosotros no necesitamos regalos, necesitamos oportunidades”, puntualizó Masmela.

Estas reflexiones son las voces de un grupo de personas con discapacidad que se unen para conformar la asociación, se proponen como misión y visión.

MISIÓN

Brindar al asociado la posibilidad de mejorar su calidad de vida con la utilización de los servicios que le brinda la cooperativa al igual que mediante el acceso a la actividad laboral en alguna(s) de las actividades productivas con que cuenta la organización, permitiéndole ser una persona comprometida con el desarrollo personal y social, dándole a la empresa la capacidad de competir en el mercado

⁷ Entrevista a Armando Garzón, gerente de la Cooperativa.

con productos y servicios de gran calidad buscando siempre el desarrollo humano de todos los colaboradores que hacen parte de la familia COOPDISTOL.

VISIÓN

COOPDISTOL será para el año 2015 una organización pionera en el departamento del Tolima en la formación de personas en circunstancia de discapacidad para la actividad laboral y empresarial capaces de producir productos y servicios de gran calidad convirtiendo a la Cooperativa en una organización reconocida por su función e impacto social a nivel regional.



Luz Ángela Masmela, comunicadora social y relacionista pública, lleva 10 meses trabajando, Coopdistol, ella es invidente, y dijo: "Nosotros no somos sujetos carentes, no nos deben ver como personas que hay que ayudar porque 'pobrecitos', no, nosotros podemos ser exigentes con nosotros mismos y asumir compromisos, no buscamos que nos regalen".

NAHUM comenta

“La cooperativa la iniciamos dándole trabajo a todas las personas con discapacidad que se encontraban disponibles sin importar si eran competentes, fue difícil, fuimos cambiando eso tuvo costo, administrativamente tocó capacitarnos para ir ubicando los roles, las funciones, que hacían que, fuimos buscando la dirección, organizando lo administrativo y conformamos la cooperativa como la queríamos actualmente”⁸,



Sede COOPDISTOL

⁸ aparte de la entrevista a NAHUM HERNÁNDEZ presidente de COOPDISTOL

Notaperiodística- 2007

Taller de cooperativismo asociado

Más de 20 personas hacen parte de esta organización, ellos trabajan en metalistería y madera, sin embargo Garzón sostiene que es necesario que las empresas creen en las capacidades por encima de las discapacidades, y es necesario que les abran nuevos espacios laborales.

Helmer Parra / EL NUEVO DÍA

Registro periodístico



Sede COOPDISTOL-IBAGUE

ENTREVISTAS

Armando Garzón

La cooperativa surge de una necesidad que se plantearon un grupo de personas que se estaban formando con algunas competencias laborales y que por circunstancias de la vida terminaron en condición de discapacidad; como es el caso de uno de sus líderes, quien le toco asumir nuevos roles ante las situación que estaba viviendo.

“es duro yo veía un ciego o un sordo en la calle, me preguntaba como hacía para trabajar, tenía en mi la preocupación lo veía desde el pesar, me decía que pobrecito como se desenvolverá solo” entrevista a Armando

Cuando empieza a sentir la discapacidad visual y le hacen la valoración, el tamizaje, entiende que su condición de limitación visual lo lleva a cambiar y ajustar algunos aspectos y actividades. Cambiar de rol, de actividad productiva que hasta la fecha venía realizando. No fue fácil supuestamente, se tenía autonomía

“Usted tiene todo puede tomar sus propias decisiones y de un momento a otro no”, “la condición de discapacidad visual hace que los patrones opten por sacarlo del trabajo, tenía dos caminos meterse a la informalidad crear empresa o prepararse en su nuevo rol”.

En ese momento estaban desarrollando un proyecto con la fundación FUNDEICO proyecto regional que funcionaba en Ibagué, en Lérída y Mariquita, estaban mirando cómo se podían montar actividades productivas para personas con discapacidad, implementación en su primera etapa, identificar a las personas, que había en su entorno productivo, que organizaciones estaban desarrollando procesos productivos para incluirlos, en ese mismo tiempo el INCI estaba en proceso de descentralización estaba empezando a coger fuerza la asociación, estaba haciendo la transición de los procesos de rehabilitación, actividad que empezaron a liderar con la asociación.

El INCI tenía unos talleres que pasaron a la asociación

“yo sabía trabajar la madera, presente propuesta y trabaje durante tres meses, me sacaron por no compartir el procedimiento obviamente todo estaba subsidiado y no pude adaptarme me retire”. “Todo era subsidiado no era auto sostenible seguían parámetros, igual me sacaron, ya me motivo el tema de la organización esto es de los discapacitados, experimente como se podían montar procesos industriales vinculando personas discapacitadas hablamos de los años 94, 95 y 96 y al no darse eso, ese grupo del proyecto de FUNDEICO se acabo, se acabo la plata y yo retome la población que estaba participando allí, 4 personas limitadas físicas, 6 personas sordos, 3

visuales ese fue el grupo de Ibagué, el que retomo, con ellos se fueron vinculando más personas, en la familia había un problema grave de limitación visual, con ellos se completo el grupo”

Se retomo la idea, lo que se propuso fue “crear una organización o una fundación que pudiera integrar a todas las discapacidades y segundo conseguir herramientas y medios para realmente comenzar a trabajar. Esa idea fue la que caló en ese momento, en torno a ello se comenzó a trabajar en este proceso.

“Año 97 y 98 se tocaron puertas en el SENA, en el sector solidario, en otras ONG pero igual no apoyaban hasta no tener una idea clara, empecé PRIMERO conociendo los posibles espectros para ver cuales nos daban más para desarrollar la actividad”,



Registro fotográfico- Taller de Cooperativismo

“Aprendí que era una fundación, una corporación, las asociaciones de juntas de acción comunal, las asociaciones de campesinos y por ultimo terminamos en el proyecto de la cooperativa”.

¿PORQUE LA COOPERATIVA?

Uno de los asesores les dijo “con lo que venían liderando en la cuestión de la asociatividad, era necesario darle un nivel más alto, los impulso a meterse por la

Cooperativa que maneja los principios sin ánimos de lucro, una corporación además maneja el componente empresarial”

Se hizo gestión con el sector solidario, se logro que los capacitaran en cooperativismo, el salón quedaba en los pisos de arriba, esto fue un inconveniente, “llego todo el colectivo era una romería, el reto fue para el instructor impactaron tanto al instructor que les dijo que eran unos verracos y que los iba a certificar”. Desafortunadamente los certificó dándoles solo tres horas y media de clase, no 20 horas como lo estipula la ley”, esto obedeció a muchos factores, desconocimiento de los instructores para abordar las diferentes discapacidades, no se tenia interprete, muchas cosas estuvieron allí.

“No había sitio para todas las discapacidades, al señor se le salió el grupo de las manos, no sabía cómo hablarles, como abordarlos, pues eran todas las discapacidades, nos ubicaron en un salón arriba creo que era un quinto o tercer piso, toco subirlos a todos por las escaleras, se impacto tanto el instructor que los certificó sin cumplir todas las horas, impactado especialmente con Shirley una

niña sorda, no sabía si dirigirse a los sordos o al intérprete fue muy duro para él, aunque cuando se solicitó el instructor se advirtió que tenía que ser un instructor que hubiera trabajado con discapacidad, solo había trabajado con visual y físicos, fue duro y complicado”.

LOS INICIOS

Celina secretaria del INCI, socia fundadora de COOPDISTOL les prestó unos estatutos, los revisaron y copiaron con los ajustes necesarios, fueron aprobados,

“se hizo la asamblea sin asesoría, había una organización que les cobraba \$300.000 por sacarles todos los papeles como cooperativa con el curso incluido, empezaron los chicharrones, arrancaron 22 personas. De los 22 asociados el 80% eran personas discapacitados el resto era familia”,

Después de eso, empezaron hacer diferentes actividades para recoger fondos, ganaron experiencia, los dos primeros años la tildan como la etapa romántica, todo lo que se proponía la gente decía “hagámosle”, se hacía reuniones para pensar como darle desarrollo a lo que tenían pensado, se reunían en parques, por ejemplo el INSOR muchas veces les prestó un espacio, otras en la plaza de Bolívar o en salones comunales, hablamos del 1999, 2000 y 2001. En todo ese quehacer, se dieron a conocer en la Alcaldía y se hizo gestión también con la gobernación

“pero creo que era un discurso en ese momento muy suelto, eran los sueños de todos los compañeros, el mensaje no era muy claro, no teníamos bien definido lo que queríamos, solo que éramos un grupo de personas que tenían una necesidad y que querían trabajar”,

Para que los tuvieran en cuenta se asesoraron y comenzamos a diluir en quienes eran, que querían, para que, con quien y como.

En ese momento se presentó una propuesta y.....

“se hizo el reciclaje, salieron por medios de comunicación, a nivel nacional, les mandaron donaciones desde afuera de Bogotá, de Bucaramanga entre otras ciudades pero era más lo que pagaban las empresas en encomiendas que lo que se vendía, ganaron los bodegueros, pero no los discapacitados, solo quedaron los machucones, se aprendió de logística, se hicieron buenos contactos, se visitaron colegios, se llegó a los medios de comunicación con mucha receptividad, pero los resultados financieros, nada, ahí fue la primera mortandad de los asociados del grupo de 22 quedaron 8”.

Se mandó a varias empresas cartas, Postobon nos mandó agua, cámara de comercio envió las convocatorias a todas las empresas que tienen en el Registro, EPS COMFENALCO nos mandó papel pero poquito, Derbyarroz, nada, artesanías

del Tolima nada, industrias Noel, COLapsime fue la que más donación dio, artesanos del Tolima no nos mandó nada, Banco Colombia nos dio reciclaje aunque poquito, FAMILIA y Papel S.A. necesitábamos que nos compraran lo que se reciclara, PROPAL nos compró. Esa campaña la hicimos en tres días pero se alargó como un mes, fue muy desgastante, Tolima siete días nos sacó en las noticias. No se hizo seguimiento, se hizo la conversión del material a efectivo, nada más.

UN INTENTO

Intentaron volver a reactivar la empresa pero ya no con la misma fuerza, los asociados estaban desmotivados por la experiencia del reciclaje, se organizaron algunas actividades para recoger fondos,

“se hicieron rifas pero los asociados estaban muy afectados, consecuencias el grupo cada vez fue más pequeño y más pobre”.

En el 2003 la cooperativa entra en un estado de letargo se dejó quieto el proceso, ya el grupo de personas de los 8 quedaron 5, luego llegó a 3.

“Cuando necesitaba que me firmaran algunos oficios, me encontraba a los socios en la calle y me decían cómo está la cooperativa de Armando, ellos me firmaban sin problema, me decían venga le colaboro, quedaron 3 socios, todos dispersos.”

A finales del 2004 se intentó trabajar con los sordos, “son muy hábiles si usted no les hace firmar los acuerdos, a ellos se les olvida y dicen que eso no fue lo que dijeron” les dieron trabajo pero se generaron muchos problemas, son muy hábiles. Ellos como limitados visuales contratando personas sordas, por supuesto les preguntaban “cómo hace un ciego para trabajar con sordos”, el trabajo se hizo, fue un trabajo que retomaron, “lo habían dejado tirado, se trataba de pintar unas puertas, los interventores querían formarles problema, pero al final se mostraron resultados”. Era importante darse a conocer como empresa, servicio con calidad.

SEGUNDO MOMENTO

Después de eso viene otra fase “se recogen familias en torno a un quehacer de forma más organizada, para una actividad económica

“Se redireccionó el proceso que veníamos adelantando inicialmente en la cooperativa, ya no tanto que quiere hacer el discapacitado, sino que experiencia tiene el discapacitado para apoyar procesos productivos, cuáles son sus habilidades, sus capacidades, así mismo que actividades económicas proponen.”

ARRANCAMOS



Se implementa el pilotaje de madera y se retoma la experiencia de un compañero en el trabajo de ornamentación, utilizamos sus conocimientos, eso lo fue dando el mismo proceso, hay que utilizar y potenciar nuestras capacidades.

Llevábamos 5 años tocando puertas, nos preguntaban qué servicios ofrece la cooperativa, fue ahí cuando se ofertó lo de madera y el taller de ornamentación.

“Al principio volamos como las águilas pero luego fue muy difícil, colapsaron muchas cosas, llegó el cambio de gobernador”,



EN EL 2005 LES ENTREGAN LA SEDE,

El representante de la cooperativa continua la gestión, estableciendo alianzas, se consigue la adjudicación de una sede.

Cuentan que “El trasteo se hizo con mucho miedo, el sitio era y es zona de alto riesgo, muy peligrosa, pero esa oportunidad no podía dejarse pasar, aunque solo nos asignaron un espacio, la promesa era que tan pronto reubicaran a las familias que se encontraban en medida de protección, eran familias damnificadas; solo hasta entonces les darían en comodato las instalaciones”⁹. Se presentaban muchos problemas en ese entonces: drogadicción, abuso, violencia, hurto. Época muy complicada, hasta que los pudieron sacar.

“Estamos ubicados en una zona de alto riesgo, aunque fue importante en su momento como sede, nos adjudicaron unos salones, sabíamos que era peligroso, pero nos ingeniamos una estrategia, “vuelvo a lo importante de ese trabajo con la comunidad”, que era el de apoyar y trabajar por la población discapacitada, eso fue un mensaje interesante para la comunidad, fue difícil cuando llegamos había población desplazada que vivía con sus hijos, muchas problemáticas”¹⁰.



Foto de archivo

TERCER MOMENTO

Al año siguiente les llegó la maquinaria, gestión que se había venido haciendo con la gobernación,

“La empresa iba a ser solo para y de discapacitados apoyados con las familias”,

⁹ Entrevista Armando Garzón.

¹⁰ Entrevista Nahum Rodríguez.

Se empezó a divulgar en los diferentes espacios que la cooperativa iba a darles trabajo a los discapacitados, de hecho el proyecto que se gestionó y que fue aprobado por la gobernación venía con un componente de formación, en madera y ornamentación, para 20 personas, en procesos artesanales.

“Llegaron sordos bastantes, las familias venían y los descargaban aquí, también llegaron personas con discapacidad física”.

Antes de eso en el 2005 la Alcaldía les dio un contrato millonario para capacitar personas con discapacidad,

“la credibilidad la teníamos, estaban todos contentos, la convocatoria fue amplia, llegó mucha gente”,

Me acuerdo que vino la secretaría de desarrollo social ahora se llama acción social les manifestó lo importante que era ese reconocimiento y la gestión que ellos venían impulsando, les dijo que el proyecto “pintaba muy bien, tenía futuro”,

“En ese momento se contaba con recursos, se les podía apoyar con refrigerios y transporte, lo básico, lo fundamental para que las personas vinieran, cuando se acabó el recurso pensamos que los discapacitados habían entendido y apropiado lo básico, que esto era una empresa, pensamos que se habían formado en emprendimiento”

“Entender porque es importante cumplir con un horario por ejemplo, pero no, la población se convirtió en un decorativo, el decir de la población era que como la alcaldía y la gobernación les daba la plata, les tenían que pagar por ser discapacitados, los mismos sordos salieron con el comentario que se estaban ayudando a los que tenían hijos, resultaron trayendo hijos hasta prestados, todos los padres llegaron con unas historias bien tétricas”.

OTRA DIFICULTAD

Bueno eso fue otro golpe, a las personas que tenían el conocimiento y la experiencia personas ya formados en un oficio o un arte y que no tenían discapacidad, no sabían cómo abordar a las población con discapacidad, no sabían metodológicamente como hacerlo, no sabían de pedagogía para transmitir el conocimiento a las personas con discapacidad, eso fue traumático aunque teníamos todo el muñeco financiero, tocó darles unas pautas desde lo que habíamos aprendido tratando a la población en la calle, lo cierto es que fue traumático, los instructores querían salir corriendo, ellos no tenían paciencia, mientras les explicaban y ubicaban a unos, los otros hacían otra cosa”.

No había pedagogía para procesos productivos,

“los sordos y en especial la actitud de los discapacitados en general no fue la mejor, se les propuso apoyo, pero era importante que se comprometieran a cumplir con las funciones estipuladas, había que poner orden, se tenían reglas, eso se hablo con todos el sábado, el lunes no llego ninguno”.

El lunes mandaron un emisario, a una persona sorda que les manifestó el descontento que había generado la reunión en la Cooperativa, dijo que ellos se habían vuelto negreros, lo más curioso es que mandaron un sordo que no había trabajado aquí, como estrategia lo convencimos y no lo dejamos ir”.

NUEVOS AIRES

La experiencia anterior marca un hito, con la persona sorda se da inicio a un nuevo proceso, fue en el 2006, “el año de lo dulce pero también de lo ácido”; se continuo haciendo gestión, en enero ya contábamos con \$25'000.000 en maquinaria, teníamos materia prima asegurada, respaldo de la gobernación a la cooperativa. En el mes de junio contábamos con maquinaria, pero estábamos con el tema del trasteo, sin producción, y sin flujo de caja.

“Nos reunimos y analizamos internamente que había pasado, éramos los mismos discapacitados que habíamos iniciado en la cooperativa, Luz Ángela, Julián, Orlando que hoy es microempresario, Alejandro, John Robert todos ellos pasaron por aquí, en este proceso éramos como 20, siempre con el énfasis de fomentar empresa y desarrollar esa mentalidad”,



Nota periodística

“Pensamos que con los jóvenes como Luz Ángela Mamela que en ese tiempo tenía 23 años, con John Robert que estaba terminando su carrera, se podían inyectar nuevos aires a la empresa, mentes emprendedoras, pero no, se presentaron dificultades habían muchos intereses, fue un costo doloroso con ese liderazgo”

EXPERIENCIA EN FORMACION

Antes de que llegara el proyecto ÁGORA ya la Cooperativa venia adelantando acciones con el SENA, ya se habían inscrito varias personas con limitación visual a curso de informática, esa gestión la hizo John Robert un asociado.

Las actividades eran enfocadas a gestión y comercialización. Estaba la necesidad de abrir un curso de digitación, se inscribió un colectivo esa gestión fue con INCI, les gusto mucho, se lideraron procesos interesantes, que cuando llego AGORA fue más fácil, aunque cabe resaltar que la población con discapacidad no estaban preparados para la negociación, y si fueron muy hábiles los del SENA, dividieron a los ciegos y despedazaron todo el proceso, los sacaron de la mesa de negociación. Nunca se dijo que era importante tener un respaldo institucional, los pusieron a presentar proyectos solos.

“Pero obvio que era importante la institucionalidad. Trabajemos la institucionalidad en el individuo, si la persona va a recibir un beneficio que se empodere, que lidere COOPDISTOL, que la institucionalidad vaya al frente, si esto tiene un doliente es diferente, es importante la representatividad, no me gusto fue que AGORA quería que los discapacitados tuvieran interlocución directa, pero esto no funciona hay que tener una representatividad, la persona si pone una queja no le ponen cuidado pero si llega con respaldo institucional es otro cuento”.

Al poco tiempo la sorpresa es que sacan a la coordinadora del SENA en el tema de discapacidad de nombre Alba Ruth muy comprometida con el tema y con la población, se presentaron muchos intereses, le fueron recortando espacios, muchas trabas, “se hizo inviable el proceso de diálogo y ella renuncio”. Eso fue el florero de Llorente.

Hasta el 2005 se aprendió a conocer las discapacidades, las características de cada uno, sus falencias, como abordarlos, sus intereses, también las mañas, las cosas buenas y lo feo de la discapacidad.

Desde ese año se inicia la consolidación en si de un proceso inclusivo hasta para nosotros mismos, pensando en el de afuera, “es que fulanito sabe todo” lo traíamos pero pensábamos que la discapacidad no pudiera interferir, ni solucionar ni aportar nada;

“tres años duros de encuadre de la discapacidad y la no discapacidad en los procesos de producción y la discapacidad en los procesos de formación”,

El proceso ha sido lento pues uno de los grandes problemas de las personas con limitación visual es que no están rehabilitados, “entonces cuando vienen aquí en un proceso industrial, teniendo tantos parámetros de seguridad industrial, es difícil, ha traído discapacitados y les brinda indicaciones de orientación y los deja

sueltos y se estrellan contra la columna, hay que empezar por ahí, esto en lo que tiene que ver con la discapacidad, problemas generalizados, formación cero, se que los estudiantes que ha sacado el SENA les ha constado mucho el encuadre porque hay una característica bacana

“al principio, es lo novedoso, todo el mundo tiene que ver con el cieguito, este fenómeno no dura más de dos semanas, ya después la discapacidad pasa a un segundo plano, ya entra lo que en todas las empresa se maneja que son las competencias”,

Los primeros quince días son suaves te ayudan pero luego, eres tú, te tienes que esforzar hay que ser competente, muchos se quedan en el periodo de prueba, los que quedan es por que cumplen con las competencias.

“La COOPERATIVA ha pensado en eso con el SENA como formar estas personas, esto lo han venido analizando, vienen otros problema lo educativo, El Sena VIENE dándose la pela quieren crear son los procesos titulados, no cursos cortos, ahí otro problema los mismos que iniciaron con la red social hace años son los mismos que continúan, no hay renovación en los cursos”.

En ese orden de ideas es que vemos lo de discapacidad. Problemas “diríamos que la rehabilitación y habilitación, el Sena no quiere adecuar los pensum, los programas, hay que encuadrar, tiene que ir es por competencias pero sí que les brinden elementos mínimos de equiparación para que la persona sea funcional, y no en términos físicos, ni fisiológico, ni en conocimientos sino en la funcionalidad desde el componente integral del individuo, lo emocional por ejemplo”.

COMO SE HACE LA CONVOCATORIA

Después del descalabro del 2006, de ahí para acá se han auto-sostenido, se han cubierto todos los campos, se ha respondiendo económicamente.

En el 2007 consiguieron una contratación por \$11'000.000 y en el 2008 por \$17'000.000, contratación por dos meses con la Asociación de Cooperativas del Tolima un trabajo de carpintería y metalurgia, se apoyaron en la experiencia de los asociados, aunque toco contratar gente de afuera, como ya habían pasado varias personas por la cooperativa se habían identificado algunos perfiles de personas competentes en esas áreas, se trajeron y se genero una simbiosis.

ESTRATEGIAS Y TACTICAS

“En el 2007 fue más con el sector privado el sector cooperativo”.

Se cuenta con un banco de perfiles no tanto técnicos sino de habilidades con discapacidad, ya podemos direccionar un proyecto, brindar asesoría para la contratación de personas sordas por ejemplo, para que sirva y es muy bueno.

Cuando arrancaron no sabían mucho sobre los discapacitados, por ejemplo en que podemos perfilar un invidente en un proyecto productivo, ya lo sabemos, por habilidades y destrezas, orientando lo relacionado con la discapacidad. Ya lo otro es complementario, adecuar un computador, para que lo maneje un invidente o una maquina manual, para que una persona en silla de ruedas lo pueda operativizar, el camello es que no sabíamos y como estábamos en un proceso productivo industrial que nos abre toda la cadena productiva, entender como en esa cadena las personas con diferentes discapacidades pueden desempeñar funciones en alguno de los procesos ejemplo el sordo usa las maquinas y el ciego lija la madera, por que con eso se merca dea, costos, insumos, eso lo hemos venido alineando.

“Estamos desarrollando un piloto con familia, es un piloto en la casa de un discapacitado es una unidad productiva iniciativa muy primaria, ha dejado una experiencia muy interesante que podemos visitar. Eso lo que tiene que ver con discapacidad y el trabajo colectivo”.

Lo que tiene que ver con la parte empresarial, nos toco romper paradigmas, el primer paradigma que nos toco romper fue el que genero una persona con limitación visual

“un concejal que además es ciego, afirmo en un momento en que se estaba haciendo una negociación, que él no compraría una mesa hecha por ciegos, porque si lo hace un ciego debe ser de mala calidad”

“ha sido difícil luchar con esos imaginarios, imagínese si lo dice una persona ciega que se puede esperar de otras personas. “Los empresarios no creían que nosotros fuéramos capaces de producir, ha tocado ir ganando espacios y credibilidad”.

Tanto así, que por ejemplo la parte gubernamental siempre les ofrecía que hicieran traperos, escobas, como si no pudiéramos hacer otras cosas,

“pero al fin lo logramos, una persona creyó en nosotros, nos dio un contrato, con mucha prevención al principio, pero valió la pena la arriesgada, ahora estamos en la etapa de posicionamiento”,

Siguen formándose, ahora el discurso que manejan es más gerencial, ya desde las habilidades y competencias y por supuesto pensando en la calidad y en la producción.

En el 2007 se firma un convenio con la Universidad Cooperativa que se volvió un aliado estratégico para el fortalecimiento de la organización como empresa. Les brindo asesoría, se revisaron y modificaron los estatutos, la visión, la misión, quedaron perfiles y el reglamento.

“Desde el 2006 hasta ahora se han mantenido 26 beneficiarios no les digamos asociados, el grupo se reduce a 6 personas que están al tanto del quehacer de la cooperativa, tiene columna vertebral que soporta toda la estructura administrativa, ahora tienen columna productiva”,

El SENA nos ha formado personal, los beneficiarios han sido muchos, han asistido a los cursos de mercadeo, ahora están algunos inscritos en clases de ingles, esto nos ha permitido evaluar los perfiles y dependiendo de la actividad o del contrato, los llamamos.

“Dificultades en los discapacitados los imaginarios, como son personas que no han sido rehabilitadas son muy dependientes, por ejemplo los visuales tienen síndrome de la doble personalidad, solos son verracos extrovertidos pero con la mamá o un familiar, dependientes se quedan callados, no se mueven no aportan, usted les pregunta y nada. Cuando están solos aportan dan buenas ideas”.

Otro problema que se presenta es con la familia no se vincula de manera integral con el discapacitado, vienen y lo dejan acá. “Los llama uno para talleres y no vienen. Como están pasando tantas necesidades económicas se les dice que se van a montar talleres productivos y que pueden beneficiarse”. “Ahora se manejan varios programas hemos hecho la gestión para ver si podemos lograr que nos tengan en cuenta, por ejemplo hay un programa de familias de bienestar, otros para familias desplazadas sabemos que el ICBF da un subsidio, nos dijeron que quieren hacer una prueba con ellos y ver como se pueden apoyar.

ÁREA DE CARPINTERÍA SE ENCUENTRA MAQUINARIA PESADA, de alto riesgo, sierra, maquinas planas, dos bancos, todo lo que la carpintería requiere. Trabajan 4 personas normalmente trabajan de 4 a 6 personas. Afuera tenemos la zona de pintura trabajan tres personas.

Entrevista a Samuel Garzón encargado de carpintería.



Entrevista NAHUM HERNÁNDEZ presidente de COOPDISTOL

Se encuentra como instructor en el área de metalisteria y asumiendo fuertemente el liderazgo con Armano Garzón.



“se hacen puertas, estructuras, refracciones, se arreglan muebles metálicos, estanterías, lo que se hace en el taller de carpintería, se hace aquí; cuando hay una contratación grande trabajan 10 personas, más que toda población sorda, en carpintería trabajan invidentes y sordos”.

Cada máquina tiene un uso específico, se necesita ensamblar piezas, soldadura pesada, autógena para mecánica. Aquí en la cooperativa también se está trabajando el reciclaje.

“Cuando llegan contratos se prefieren los asociados, somos como 36 asociados aunque las cifras son variables, llegamos a tener como 25 de

todas las discapacidades trabajando, era un número interesante cuando arrancamos. Lo que nos afecta es el lenguaje como comunicarnos con los sordos, para darles las indicaciones, eso ha sido todo un aprendizaje, aunque hemos venido estableciendo símbolos, creado formas para comunicarnos, no tenemos interprete de lengua de señas eso ha sido una dificultad grande, pero hay vamos, ellos se ayudan por ejemplo un cognitivo ayuda a guiar a uno de baja visión”.



COMO ES EL SISTEMA DE INGRESO:

“Ha sido un trabajo sistemático, ya se esta seleccionando el personal de acuerdo a sus capacidades, a sus habilidades y destrezas”.

“Para ingresar debe venir con la competencia, la habilidad que venga a producir. Si se contrata es porque sabe hacer su oficio. Ya no entra cualquiera”.

QUE PROYECTO ESTAN IMPULSANDO

“Estamos adelantando un proyecto de Guadua, ya tenemos maquinaria nos apoyó CORPOTOLIMA, estamos trabajando con ellos hace dos años, la maquinaria llego el año pasado, BOSQUES FLET nos financio, les gusto nuestro trabajo porque tenemos experiencia en la parte empresarial”,

Viene una segunda parte del proyecto ya se esta gestionando.

“Llevamos 10 años de trabajo en esta empresa, que tiene una proyección muy buena, ya no trabajamos pensando solo en la discapacidad resaltamos a la empresa y la calidad de nuestros productos. Ya no queremos cometer errores, ya tenemos experiencia, una fortaleza es el capital humano, las capacidades, la calidad”,



AVANCES

“Contamos con un directorio de hojas de vida, claro lo estamos estructurando, la idea surgió de nosotros de la cooperativa, esto teniendo en cuenta que el Sena tiene una oficina de atención de empleo, queremos tener una base de datos, que podamos contar con personal calificado e indentificado, que tenga sensibilidad por la discapacidad”.

En cuanto el proceso de sensibilización que hacen las empresas es importante saber como abordar a la población,

“en el Banco de la Republica se hizo un trabajo pero verdaderamente es en la practica que se evidencian las cosas, por ejemplo si ustedes como instituciones, tratan mal a la población en el sentido de que los citan a una reunión y no les brindan los apoyos necesarios, la hacen sentir muy incomoda, la persona no vuelve”.

“Hay que conocer y entender la discapacidad, esa experiencia si la hemos venido teniendo, cuando los invitan a eventos tienen que contar con personas que los oriente, los ayude a ubicar, nosotros ya sabemos como se comportan, cuales son las habilidades y debilidades, como se comportan como colectivos, sus dificultades, la discriminación que se vive casi a diarios en la que estamos inmersos produce mucho dolor, a las personas hay que enseñarles como abordarlos. Podemos orientar a las empresas”.

Definimos que la población que se ubique debe ser por competencias. Ubicamos la gente, ya tenemos alguna base de datos definiendo las competencias.

La experiencia de trabajo comunitario la vine a aplicar en la cooperativa ha sido muy interesante, hay que conocer a la comunidad, saber de planeación de cómo negociar;

“Este año ha sido complicado hemos tenido muchas dificultades con algunos miembros del consejo directivo, a Claudia le dio un derrame cerebral, a Armano se le murio el papá, Luz Angela tambien se encuentra delicada. Nos ha tocado quedarnos quietos, pues ellas son importantes, son el pilar, eso nos ha traído problemas en cuanto a lo administrativo, pues le ha tocado a Nahun hacer gestión, todo, pero hay vamos”.



ARCHIVO FOTOGRAFICO Actividad CON CORTOLIMA-Asociados

UN ENFASIS IMPORTANTE

“Como politica es importante que sean competitivos, si discapacitados pero que tengan habilidades y destrezas, a futuro se convertiran en un ente que integre a todas las discapacitadas pero competentes. Si hay alguien que no cumpla con esto, no se recibe, pero se les orienta que tienen que capacitarse, uno ve en el SENA que muchos estudian pero no es lo que quieren”,

Se tienen que orientar desde la familia y a la familia, que estudien lo que quieren y pueden. Que sean útiles, tenemos que ir más allá, al fondo,

“Es importante la orientación vocacional desde los colegios o en el SENA, el INCI es de los actores de mayor experiencia se debe gestionar la orientación profesional y vocacional es muy importante que se impulse”.

Muchas veces las personas nos comentan que van a estudiar al SENA por encontrarse con la gente, los amigos. Esto es válido en la medida que se generan redes primarias sociales, son los espacios en donde se establecen vínculos.

HAY QUE ESTABLECER POLITICAS,

“se deben pensar en los bancos de ayudas pero que este responda a lo que verdaderamente necesita la persona, entregan para baja vision lupas y no se tiene en cuenta lo que la persona necesita, debe tenerse en cuenta para la entrega las especificidades”,

Las ayudas no corresponden en la mayoría de los casos a lo que las personas necesitan, “nuestra compañera Claudia necesita una cama especial y no hay quien la preste o done, queremos tener un minibanco de ayudas que se les pueda prestar a la población con discapacidad de acuerdo a sus necesidades, poder tener incidencia en el programa de entrega del banco de ayudas. Estamos hablando de todas las discapacidades,

“tenemos la capacidad de brindar orientación a la parte gubernamental pero es muy engorroso, hay personas que estan capacitadas pero estan trabajando en otras áreas, la gente que maneja la discapacidad en la gobernación muchas veces no sabe, son nombradas por contrato, en los comites no guardan memoria, no hay registros, por eso es importante la politica publica por que va más alla del gobierno de turno”. LA COOPERATIVA TIENE POLITICA.

Otro factor es que tenemos mucha población en las casas, no salen porque no estan informadas, las familias creen que hacen lo correcto, no cuentan con la orientación correspondiente. Allí hay un trabajo fuerte que nos pueden ayudar las instituciones. Cuando los niños con discapacidad estan en los colegios, pues desde allí se hace un trabajo con familia, pero la verdad se necesita mucho más y con todos.

ALIANZAS ESTRATEGICAS

Entrevista Heber Mario Prada Ingeniero Forestal Cortolima- Bosques Flet. Ha venido adelantando un acompañamiento a la cooperativa.



“El proyecto se está manejando en 4 departamentos, mirando la legalidad del uso de los bosques, en este caso hemos venido liderando un proceso de apoyo a algunas organizaciones que se conformaron dentro de la propuesta de BOSQUES

FLET, es una iniciativa de la Union Europea, el proyecto que se financia son con recursos de la Unión Europea, se ha visto como muy exitoso y lo van a ampliar a otros departamentos como son Norte de Santander, Tolima, Risaralda, Cauca.

“LA iniciativa es de acompañamiento para que las organizaciones en este caso COOPDISTOL, tengan mejor calidad de vida, en el tema empresarial y que puedan ser gestores de su propio desarrollo, en el apoyo se entregan las herramientas y los equipos, además se brinda el acompañamiento permanente de los técnicos, somos los motivadores, hay unas politicas de recuperacion y manejo del recurso”

Pues la politica es que tenemos que consevar el medio ambiente, que cada pais tengan e implementen politicas de mitigación como los paises cuando no se da control.

“El proyecto establece que las politicas salgan de las bases que involucre a todas las organizaciones”.

La guadua es un producto promisorio se puede utilizar de muchas maneras, hay que darle un manejo sostenible, explotar pero que se mantenga el recurso, que se aproveche y mantenga un estandar que perdure debe tener un proceso continuo. Esto requiere transporte con salvoconducto, que se puedan explotar de manera racional y técnica con el acompañamiento de la Corporación, deben tener permiso para su control.

El ojetivo es que se pueda trasnformar en una artesanía, que el material se este aprovechando, esto cumple con la cadena de custodia que se exige, aquí BOSQUES FLET entrega maquinaria como primera fase,

SE RESALTA

“La cooperativa presentó una buena propuesta, ellos tienen muy buenas iniciativas, tienen a la población y sus capacidades es importante, tienen buena organización, buena infraestructura, un lider que se mueve que hace gestión, que esta abierto a todo lo que se le oriente, se deja asesorar, es activo, otra ventaja es que la gente siempre ha estado aquí”.

El proyecto se terminó el 30 de junio en su primera fase,

“Estámos mirando como mejorar y continuar el proyecto, esperamos que llegue la segunda parte, claro que como organización deben continuar con los conocimiento ya tienen como arrancar, vamos a ampliar el comodato de las herramientas, que se les dieron, es necesario que se utilicen, que se

genere empleo y obviamente recursos, si esto se da seguramente la maquinaria puede quedar de ello”.

La corporacion y BOSQUES FLET plantea que lo más importante es la comunidad, hay que apoyar a las organizaciones, hay que comprender y dinamizar lo que se da en los seres humanos en su calidad de vida, es importante el impacto del proyecto, es un apoyo a lo que la Cooperativa esta gestionando, es importante que se de la cadena: bosque, legalidad, comercializacion, desarrollo, sostenibilidad.

Por ejemplo Bambucol es una organización muy interesante en el Libano es la unica que esta certificada en calidad, cumplen con todos los estandares tiene toda la cadena estan inscritos en Cortolima, trabajan la Guadua tiene guadulaes que los manejan de forma técnica, los transportan.

“Hay buenas posibilidades de desarrollo que se le puede brindar a la cooperativa, muchos logros, cabe resaltar que de los 43 beneficiarios a nivel nacional COOPDISTOL es la unica empresa de discapacidad que logro vincularse, nos metimos y nos presentamos y lo logramos ya meterse uno en ese espacio empresarial es muy importante. No fue seleccionada por ser empresa de discapacitados sino por ser una empresa productiva, reconocida que cumpliera con los requisitos”.

Hace falta mostrarnos más, que se sepa que hay un potencial muy grande personas que están tratando de salir adelante, con capacidades, mostrarse más con otras entidades que pueden apoyar, si estan en este proyecto es porque han respondido con las expectativas que se les han planteado dentro del plan operativo del proyecto. Estamos en la elaboración del tema de prototipos para la comercialización, se esta mirando como hacer una microferia para presentar una pequeña muestra de los prototipos que se pueden comercializar.

QUE SIGUE INGENIERO

Poco a poco se van capacitando, pero es necesario buscar canales de comercializacion para buscar el desarrollo de cada empresa, “es alli en donde se debe centrar la gestión, hace falta”. Hay que fortalecer mucho más la comercialización, hay que generar la sostenibilidad de la empresa, hay que posesionar aunque sea un producto, buscar mercados. Buscar un producto que genere los recursos para que sea sostenible,

“Han estado en capacitaciones pero hace falta más, hay que seguir apoyando, la oficina del centro de soluciones les ha brindado apoyo

significativo en capacitación, es importante volver la mano de obra calificada”.¹¹

LO ESTRATEGICO

Cuando se éste pensando en productos artesanales, es importante que se busque un producto que impacte, que se pueda poner en un aeropuerto internacional, que se generen prototipos que llamen la atención en el mercado internacional, que puedan generar ingreso,

“Tenemos un producto que podría trabajarse en coordinación con otra organización, las tablillas que esta haciendo Bambucol, materia prima para cualquier producto, mesas, tableros, va pegada y unida y se convierte en una tabla muy resistente, se esta hablando de patinetas que bambucol produzca la tabla y Copdistol le haga pulimento, le ponga las chapas y un certificado de calidad, se busca a un deportista que le de imagen una alianza de cooperación que obvio, debe pasar por el centro de soluciones que nos evalúe la calidad un toque tecnológico para que podamos posesionarnos en el mercado”

por ejemplo

“estamos pensando en bicicletas hechas en bambu ecológicas, con los estándares de calidad, si se lograra llegar a los ambientalistas, ellos serían nuestros mayores clientes”.

La inversión es importante pero es más la mano de obra, gente que ha sido capacitada con estándares de calidad,

“La idea es que esta aula se vuelva el centro de formación en Guadua del SENA, se tiene la maquinaria, hay que comenzar a utilizarlas, que se desarrollen como empresa, ir metiendo lo de Guadua por los laditos”.

¹¹ Entrevista Heber Mario Prada Ingeniero Forestal Cortolima- Bosques Flet



EL PROCESO DE INCLUSIÓN.. comenta Hebert Mario¹²

“Es un buen proceso, se resaltan las capacidades de las personas, no su discapacidad, la mano de obra es buena, su participación en el proyecto ha sido eficiente, tienen un buen proceso de gestión y de desarrollo. Han llevado a cabo el plan operativo de manera consecuente. Aquí participan personas que no son discapacitados y que trabajan con ellos”.

Se entrevista a una asociada de la organización Naydel Ramirez quien hace parte del Concejo de Administración de COOPDISTOL y a su vez es la esposa de Armando Garzón gerente de la misma.

Actualmente y con gestión efectuada por la cooperativa se encuentra asistiendo a un curso de emprendimiento patrocinado con el Ministerio de Cultura, a través de una beca que le asignaron a la organización.

En la aplicación de los conocimientos que estoy adquiriendo

“Me encuentro estructurando una propuesta de mercadeo, especialmente de las artesanías que la organización está elaborando, estamos mirando como buscar recursos para su promoción, los invidentes trabajan artesanías. Así mismo impulsando la parte cultural, por que es importante promover la parte artística”. Por ejemplo la población sorda es buena para los mimos, es identificar las habilidades y poder presentar una muestra cultural”.

SAMUEL GARZÓN B.V. (retinitis pigmentosa) lleva como asociado tres años, es el instructor de carpintería, nos comenta su experiencia en la asociación-

¹² Ingeniero Forestal Cortolima- Bosques Flet

“el gerente es muy buen gestor, aquí se presta servicio de carpintería. Cuando salen contratos toca contratar, las artesanías si son apoyadas por otras personas”.



Lleva 5 años haciendo muebles y artesanías, el único discapacitado que está trabajando muebles es él, no ha trabajado con otras discapacidades.

No ha recibido ninguna rehabilitación, cambió sus actividades a raíz de estar quedando sin visión. Actualmente está buscando la forma de sostenerse, está haciendo muebles,

“Pienso hacer un centro de entrenamiento, hace mucha falta aquí, ser el instructor. En lo laboral pienso que para recibir a las personas sería importante clasificarlas según la discapacidad, con sordos es muy difícil por el intérprete, las otras discapacidades habría que conocerlas más valdría la pena intentarlo, con los de baja visión se les enseñaría métodos, esa es una buena opción para no perder lo aprendido”¹³.

Esta viviendo un momento crítico, por la pérdida de visión,

“Ha sido difícil, la ventaja es que he recibido el apoyo de mi familia”.

¿Como asociado conoce los principios y sabe porque es reconocida COOPDISTOL?

¹³ apartes de la entrevista a un asociado- SAMUEL GARZÓN

“Lo importante es que se reconocen a las personas con discapacidad desde sus capacidades. Esto ha sido una gestión de Armando Garzón el gerente de la Cooperativa, por mucho tiempo”.

Se han conseguido buenos contratos y establecido alianzas podemos decir que tenemos mucho apoyo, tenemos maquinaria y asesorías. Fundamental para ir mejorando en calidad.

Aprendió el oficio con su papá que trabajaba en este oficio, piensa que el conocimiento que tiene es suficiente pero hay que ir haciendo adecuaciones.

QUE CREE QUE FALTA

“Las personas necesitan apoyo, una buena opción serían las unidades productivas, en las empresas es un poquito complicado hay mucha competencia se exige mucho, los niveles de las personas con discapacidades no son tan elevadas, se vuelve mano de obra calificada”.

A nivel de formación del SENA es importante aunque solo ha ido a las ruedas para empresarios.

OTRO TESTIMONIO

JOHN JAIRO hace parte de la Cooperativa y actualmente se está capacitando en el SENA en Inglés y mercadeo, empieza curso de sistemas en el SENA,

“Esto me ha permitido sentirme útil, porque cuando uno es ciego uno tiende a encerrarse. Por un compañero conozco a COOPDISTOL vivía muy encerrado, es actualmente beneficiado, me cambió la vida”.

Por un profesor invidente que le ayudó a ingresar al SENA le prestó la orientación inicial, le dijo que tenía que conseguir y le indicó que fuera un sábado,

“Estoy estudiando inglés por la mañana y mercadeo por la tarde”.

En el mundo laboral como se ve? “Quiero terminar mi bachillerto, pero se me dificulta el transporte”.

Con el apoyo de COOPDISTOL cree que puede ubicarse laboralmente. Hizo hasta 8 Bto. Lo que le dificulta es que la institución educativa es muy lejos y le cuesta dificultad para desplazarse, el profesor le enseñó braille y cómo manejar el bastón, pero no se siente seguro para desplazarse solo.

“Pienso que la cooperativa es una posibilidad muy importante para la ubicación laboral, espero estar mejor capacitado”.

Gina Fernanda Jiménez Garzón, asociada a COOPDISTOL, es la instructora de arte Country, comenta

“La Cooperativa es muy conocida por su gestión y por las capacidades de las personas, se sabe están preparadas para ser instructores. Este proyecto es de arte Country se piensa dar a conocer, estamos haciendo artesanías, falta el tema de mercadeo”

COMO HA SIDO LA EXPERIENCIA

“La población sorda puede trabajar el arte country tienen mucho talento, las personas ciegas no pueden, hay que capacitar a muchas personas sordas, no hay con ellos ninguna dificultad, es un buen proyecto”.

QUE HACE FALTA

Recursos, falta materia prima, “La cooperativa tuviera el material para iniciar, se necesitan laminas de 2.80, estas vienen de varias medidas, para el Country sería el apoyo que se necesita para arrancar con la capacitación, los instructores ya estamos listos. Pinceles, pinturas y la motivación para aprender, la población sorda es la indicada. La cooperativa cobraría como un aporte, ya tiene la instructora, ella quiere ser instructora de personas sordas”. Se están formando talentos.

COMO FUNCIONA COOPDISTOL

Armando Garzón¹⁴, comenta que para que funcione operativamente y se incluyan los componentes de discapacidad, sordos, múltiples, físicos, visuales, no es fácil lo importante es pensar como llevar programas y proyectos al plan departamental de discapacidad.

“Inicialmente se asignó un coordinador por discapacidad, ya que cada discapacidad necesita cosas distintas, son diferentes, cada uno es diferente, el proceso de inclusión es transversal a todo, había que hacer más dinámico el proceso de interrelación entre discapacidades, es una forma de articulación interna”.

CON QUIENES

“Con el sector cooperativo por ejemplo”

En estos 10 años hemos establecido alianzas estratégicas con varias instituciones, pensar en cooperativa fue un resultado, no teníamos una visión clara, la misma dinámica de la autogestión fue dando la naturaleza de la

¹⁴ Gerente de COOPDISTOL.

cooperativa multiactiva, “desde el principio la pensamos, nos permitia atacar los diferentes frente para abordar todas las necesidades de las discapacidades.

“La asociacion tolimense de cooperativas ha sido un aliado estrategicos nos han invitado a diferentes diplomados como el de contabilidad , nos dieron herramientas como el PPC como el plan socioempresarial muy importante, nos fueron fortaleciendo en la parte de conocimientos y aportes de cooperativa, ya cuando tuvimos maquinas para trabajar fueron los unicos que aportaron y creyeron en nosotros, no conocian nuestras capacidades pero contrataron con nosotros”,

Veian nuestros logros, sabian que teniamos mucho empeño y capacidades, fueron viendo nuestros logros y con la infraestructura que teniamos, se fueron dando cuenta de nuestro compromiso.

Con la Universidad Cooperativa, que tambien ha sido un actor estratégico, en cuanto a brindarnos asesoria y formación, tambien nos invitaron a dos mesas de negocios, solo nos cobraron el 50%.

“El INCI se volvio un aliado estratégico en el proceso organizacional y en el tema de la politica publica, nos ha brindado formacion y asesoria, eso nos cambio el quehacer, la parte organizacional, la manera de comprender la politica, de hacer mejor interlocución con los otros”

En el 2008 se gestiona con COORTOLIMA y conocen el proyecto de..

“el proyecto BOSQUES FLET nos acaba de replantear y reafirman nuevos conceptos, desde la parte de legalidad, productividad y costos”,

en estos 10 años han sido estrategicos, hemos tenido buenos facilitadores. En su momento fue la secretaria de Desarrollo Social y Comunitario, el Instituto de Fomento de Ibaguë con el comodato del inmueble, el SENA igualmente ha sido un facilitador y otro actor del ente territorial ha sido la gobernación a través de la secretaria de salud Municipal y tambien Dptal.

“La oficina de participacion comunitaria en el 2005 nos aprobó unos proyectos que presentamos y nos apoyo con charlas de la cooperativa, charlas de motivación, un curso de cooperativismo, pero en esa época demandaron al gobernador, le quitaron la credencial y nombraron nuevo gobernador esto fue grave pues se ¿imagina? se paro el proceso. Ese apoyo duro todo el 2005. En el 2006 se paro todo llegaron nuevas politicas. Con el municipio ha sido un apoyo lejano”

En cuanto los empresarios ¿como ha sido la gestion?.

La Autogestión ha sido importante para la Cooperativa, darnos a conocer, lo haciamos invitando a desayunos de trabajo pero no tuvimos en cuenta los perfiles,

revolvíamos empresarios con ONG, con todos los sectores, eran grupos heterogeneos, entonces lo que le llamaba la atención a salud no le llamaba la atención a los empresarios y viceversa, como fortaleza nos dimos cuenta que teníamos convocatoria, lo negativo, era que íbamos muy adelante para lo que los funcionarios estaban manejando, lo veían muy poco procedente no iba acorde, todo lo que tenía que ver con la inclusión, a penas de estaba hablando de integración y eso, estamos hablando de hace 5 años,

“ la discapacidad se manejaba por sectores, aunque todavía, cuando ven que ciegos y sordos apoyados por un cognitivo trabajaban juntos; eso impacto, les impacto por lo visionarios, como se podían hacer procesos industrializados, lo que creían que se podía hacer eran bolsas”.

Entonces empieza a cambiar la normatividad, la cooperativa arranca con acciones y ellos con los discursos, en vez de ellos aportarnos, nosotros les aportamos a ellos.

“Con el único sector que no tuvimos ese problema fue con el sector solidario, nos han aportado y dado duro, desde la orientación empresarial, no pararse con la mentalidad de limosneros pidiendo que les compren por tener un producto de calidad. Pararse como empresario”.

Como fue el acercamiento con CORPROGRESAR cuando llegamos lo estaban liquidando llegamos con el reciclaje 1999 al 2001, ellos montan una cooperativa recicladora, duro mientras les duro la plata que es en lo que nosotros vamos muy fortalecidos, “gestionamos pero no nos comemos la plata, es importante lograr el equilibrio”, les quedo basculas, embaladoras, pero se fue liquidando. La persona con la que hablaron ayer era asociado de Corprogresar.

OTRAS COSAS

A penas tuvimos cámara y comercio, fui visionario hable con la administración de la época para encargarnos de adecuar un bus el problema es quien se va a encargar de la administración del transporte, recursos. En el SENA nos han buscado para asesorar proyectos desde mecatrónica, adecuación de equipos de maquinaria, varios proyectos, **¿no les parece interesante de pronto ofrecer este servicio para adecuaciones ya que tienen el taller de metalmecánica?**.

EN CUANTO A LOS PERFILES

Estamos adelantando el perfil económico del entorno del discapacitado,

“En el saber de su entorno el discapacitado que actividad productiva ejerce, para hacer un diagnóstico y evaluar las habilidades y destrezas de las personas, si hay un panadero en esa familia yo se que por resultados la persona tiene familiaridad con esa actividad productiva, en ese sentido

amarramos a la familia y al discapacitado y empezamos a hacer unas valoraciones de que es lo que tenemos que reforzar, hay muchos autogestionadores, vendedores por ejemplo”,

“dependiendo de esa valoración los incrustamos en los perfiles que tenemos en la Cooperativa, si es producción, administración, logística o en otro”.

Los perfiles que levantamos no tienen que ver inicialmente con las destrezas ni habilidades aunque son importantes, inicialmente la hacíamos desde allí, pero el discapacitado no sabe que quiere hacer, cambia de parecer cada dos meses,

“No es por habilidades, sino por la experiencia con algún proceso productivo cercano”, en ese diagnóstico se perfila todo el nivel educativo, la experiencia laboral si la tiene, información socioeconómica del beneficiario, debilidades si necesita algún reforzamiento en lo que él viene desarrollando y por último antes empezamos con la variable discapacidad que nos puede servir en lo que estamos desarrollando vale más el conocimiento del entorno,

“nos damos cuenta que la discapacidad no pesa tanto, es importante el entorno y el aprendizaje allí, como son los padres y sus relaciones con la persona, si hay barreras, si facilitan el proceso o no, que hay en el entorno que potencializa sus capacidades o su discapacidad, eso es lo que nos ha dado buenos resultados”.

Invidentes pintando, sordos modelando hay alguien o algo que potencializó en un momento de la vida a la persona, eso es importante tenerlo en cuenta, esa experiencia y conocimiento de la discapacidad que hemos venido adquiriendo aquí en COOPDISTOL es clave.

PROYECCIONES

Estamos mirando una variable que parece atractiva, el mayor número de personas están en estrato uno y dos, se pueden hacer programas para ellos, brindarles información,

“Se consiguieron el mapa de la ciudad, no solo identificar las posibilidades sino las ofertas, están mirando que portafolio se puede ofrecer”,

“Se que en la comuna 7, hay unas condiciones en educación, salud, cultura, estamos recogiendo información, si el discapacitado y su familia sabe que hay en su entorno, ubicamos a la persona en el mapa y la gran sorpresa fue que las personas no conocen su entorno no saben con que cuentan, si hay colegios, cuales centros de salud existen, que programas de recreación y cultura se ofrecen”

Estamos visualizando que la disculpa no sea que no se cuenta con el transporte, es darles opción levantar el mapeo de necesidades y ofertas, las zonas deben ser

mapeadas, nos sirven para llevar procesos desde RBC, a los colegios para llevar los programas del SENA.

“Vamos a empezar a evaluar los perfiles que hay de ese quehacer, como potencializar los medios. Llevamos en eso dos meses, se activo la RED, ellos mismos se estan ayudando a focalizar, un buen proceso de coordinación en la comunidad”.

Aprovechar los recursos.

Es importante la coordinación en cada proceso, rehabilitacion, cultura, productividad, estamos empazando a dinamizarlo.

“Hay una desarticulación para brindar la orientación vocacional, entre los mismos sistemas educativos, en la primera infancia no hay una correcta orientacion en las habilidades, no se potencializan las habilidades y destrezas, les muestran un conjunto de saberes pero toca potencializar las destrezas”,

Llega el momento de elegir por ejemplo, se están enfocando en musica, periodismo, tecnologías, sistemas, técnico en programación, pero realmente llegan a tomar esa formación sin ninguna orientación.

“No en lo que finalmente les gusta, eso afecta el desempeño, no estan teniendo en cuenta la vocación y la experiencia en el entorno, por ejemplo la familia tine una venta de arepas, debian perfilar al muchacho en el colegio en técnicas de administración, mercadeo etc.”

La proyección que tenemos es trabajarle duro a la inclusión de las personas con discapacidad en cuanto a formacion y creación de pequeñas unidades productivas que se incluya a la población, en estos diez años nos hemos dado cuenta que es viable y sostenible, menos costoso, la mejor manera es con excelentes productos.

Mano de obra calificada, vemos viable el reciclaje, recuperar pupitres en los colegios, llegar a los cementerios de pupitres en los colegios, ya le hemos comentado a varios rectores, y ha tenido muy buena acogida.

ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN

Hay estrategias internas y externas direccionadas al mercado que es lo que se quiere lograr con las entidades de apoyo.

“La informacion era fluida pero llegaba a destiempo no era acertiva, eso fue los primeros cinco años, habia canales pero no mensajes definidos, en el 2004 en las redes empezamos a sintonizar a ciertos nichos informativos, cuando llegamos a una empresa habia que tocar muy poquito lo de

discapacidad porque ya se habia posicionado, ya se habia dado una información mas consolidada más clara”.

Teniamos buenas relaciones hacia afuera pero al interior no fluia.

Tratamos de conseguir interpretes pero esto no facilitaba nada porque la poblacion sorda no conocia el lenguaje de señas, los interpretes tenian sus falencias, terminamos como un hibrido, lo mismo nos paso con los invidentes, con el braille, funciona más el voz a voz, con ellos nos dio un resultado interesante, es muy porquito el que le gusta leer, les gusta mas voz a voz,

“eso tenia sus problemas por lo del telefono roto, muchos problemas, una mano de chismes, toco empezar a desenredar la pita, fue muy interesante, esto genero una contrapropuesta, se empezo a convocar con la disculpa de tomarnos un tinto en tal lugar esto se comunica muy rapidamente, y luego si se les da la información, se llega con algo tangible, esto ha empezado a generar canales de información mas acertiva, por internet es muy dificil la gran mayoria no tienen computador”.

Con los fisicos 80% de realidad y 20% de voz, son muy solitarios y dispersos, se integran para actividades lúdicas, pero son muy aislados, con ellos la estrategia de comunicación es muy puntual, directa, ¿a usted le gustaria estudiar soldadura? es concreta y clara, que se necesita y que hay.

“Con los fisicos hay que jalonar a un lider y este jalona el resto. Mensajes muy puntuales, pero motivacionales”.

Hay que tener diálogo con la familia, o son muy sobreprotectores o muy despreocupados, este es un aspecto importante que hay que trabajar, con muchos sectores,

“el INCI será un actor importante para liderar una propuesta, claro no solo en educación, esta mucha población adulta mayor”.

ENTREVISTA AL COORDINADOR DEL SENA incluyente GUILLERMO GARCIA

“La poblacion que nos muestra el DANE, en Tolima es bastante, nos hace pensar que hay muy poca participacion de la población con discapacidad visual”

entre las que se encuentra COOPDISTOL y ASINVITOL. Son más las otras discapacidades haciendo presencia. por ejemplo Chaparral, Cajamarca, alta población,

“nos hemos venido preparando para atender a la poblacion por ejemplo AGORA hemos armado desde el mes de enero un equipo preparado para la

atención y en manejo del jaws, tenemos una reunión previa que la va a liderar el director regional, estamos hablando de 30 personas entre INSTRUCTORES, más personal del área administrativa todos capacitados en jaws va a ver una capacitación Nacional estamos motivando a la gente para que se inscriba, se preparen para la atención”.

Hay que tener en cuenta que no ha todo el mundo le interesa organizarse, pero que no se queden por fuera.

“Primero que todo hay que conocer como llegan preparados, con que herramientas, eso implica eliminar barreras que ellos mismos tienen, el trabajo con las familias en coordinación con la secretaria de SALUD es importante, en el Tolima es muy marcado que los escondan, que las familias no conozca las oportunidades.”

“Se ha podido evidenciar, en año y medio en los encuentros de Nación y Territorio una baja participación de la población y de algunos sectores, sumado a esto la desarticulación entre ellos”,

EL TRABAJO DESDE EL 2005 ha sido satisfactorio, con el SENA ha sido interesante, el director tiene voluntad,

“vemos la figura clave de los gremios en el Comité departamental o municipal en donde actualmente no participan los gremios, cuando estuvo el Dr Iglesias, se invitaron empresas que se vincularon al proceso como Carrefour que tiene política de discapacidad, Éxito, Robicop (empresa de confecciones) hay una persona incluida, para ella es clara la inclusión, la directora de recursos humanos nos decía que si hay más personas ellos apoyan, pero no hay personas preparadas”

Ellos conocen las bondades tributarias, el problema es que no hay personas para ofrecer, sobre todo formados en titulación. Hay esta la dificultad.

“La gente no puede formarse en titulación si no es una formación a la medida muy específica porque no pueden pasar el examen, les hemos ayudado a inscribirse en la plataforma, el examen dura 20 minutos el examen no se puede leer con jaws, toca que se les lea; mientras entienden la pregunta se acaba el tiempo”,

El problema radica allí, la plataforma hay que revisarla, no pasan el examen, les hemos ayudado con lectura del examen, pero el examen no se puede leer con Jaws, la plataforma si es accesible, no se lee todo, hay graficas, toca leerles el examen,

“las personas como pueden pasar a una formación titulada, sino es una formación a la medida, es difícil”.

Con los sordos es difícil, el proceso no está diseñado para ellos; como no leen el castellano, toca traducirles. Un informe que nos mandó el SENA solo 86 personas en curso titulados y 2014 han entrado a cursos complementarios es muy difícil que pasen ese examen.

Se inscriben pero cuando se hace seguimiento no pasan el examen, no alcanzan a contestar con el tiempo establecido, hay que adaptar el proceso en esa parte.

El SeNA ha hecho muchas adaptaciones se multiplicaron las licencias, en la Granja en el Espinal, por ejemplo con don Bernardo presidente de una organización, se divulgó el servicio del sena, tenemos audiolibros, quedo un aula en comercio con Jaws, en el centro de inducción quedaron 15 computadores con jaws, ahora con instructores capacitado, se va a dar mayor cobertura, quedamos con disponibilidad.

“Lo que se hizo con AGORA utilizando el aula móvil, por ejemplo cuando llegue al Líbano, será un primer destino, estamos pensando trabajar en cata de café. Ahí un contacto con la Federación de Cafeteros, para ver si comenzamos a movernos con ese programa, hay unos recursos para traer un instructor y sabemos de la experiencia del Quindío. Eso es una oportunidad laboral interesante.”

Se está asesorando el proyecto de don Bernardo y su organización recolección de desechos sólidos, tiene un asesor técnico y un asesor en lo financiero.

Se presentó a Agora proyecto de ASIVINTOL ARTESANIAS SOMBRERO TOLIMENSE Y UN BOLSO, tienen la persona que lo sabe hacer y se le mide a capacitar a otros.

COMO HA SIDO EL APOYO A COOPDISTOL

El SENA fue hacer un diagnóstico de ubicación y ver la maquinaria, se les planteó una posibilidad que los muchachos de electricidad hicieran algunos arreglos locativos que se necesitan urgente, algunos arreglos locativos.

Se tenía la duda frente a la diversidad de discapacidades y como operarían las máquinas sino las personas ciegas es poco probable. Después de la reunión se acordó

“ las personas auditivas manejen las máquinas, los invidentes los acabados y todos comercializan, se presentó la propuesta y se puso una fecha de reunión con todos los asociados, pero no se ha podido concretar la visita, necesitamos saber quiénes son, Armando y Nahum siempre están, pero donde está la demás gente, SENA puso todo en el asador pero no se ha podido concretar , dijimos que si no había gente se podían unir a otros grupos”,

esto sabiendo que es difícil solo discapacitados, pero no ha sido posible, mientras no se vea la población.

“Ellos tienen otro proyecto el de artesanías Country pero si lo pasan por AGORA solo es para población con limitación visual. Hay disponibilidad estamos atentos. Es un proceso que tiene que partir desde el proceso de rehabilitación, sino es complicado, si tenemos personas con un proceso de rehabilitación adecuado se harían maravillas”

QUE FALTA

Las personas cuando terminan su proceso de formación faltaría, mucho trabajar lo actitudinal, el cómo hacerlo, hay que trabajar mucho, como relacionarse hay vemos dificultades serias, tiene que saber cómo interrelacionarse entender el circuito, lo hacemos con los aprendices, a ser persona es muy importante.

“Cuando no saben ni presentar una entrevista, ni saben qué hacer, cuando se hace inducción las personas no preguntan qué deben hacer, hemos pensado que es importante esa formación para el trabajo, esa adaptación al trabajo.

“Sería necesario que se implementara un programa en donde se trabaje desarrollo de hábitos de vida laborales, incluyendo otras áreas”,

el SENA va hasta el proceso de formarlos pero ya la adaptación no, eso tiene mucha minucia, pero si es importante que haya un ente que se encargue de eso,

“necesita un entrenamiento, hay muchas cosas que hacer ahí, a veces se favorece el apoyo de la gente, pero cuando en la empresa no hay”.

¿Frente al trabajo que ustedes adelantan han tenido en cuenta o tienen identificados los perfiles de las personas?

No eso se hace prácticamente de las empresas. Los niveles educativos son bajos, no cuentan con experiencia laboral, no tienen formación.

LAS HERRAMIENTAS HAY QUE MOVERLAS

A nivel internacional hay muchos recursos, lo mismo otras instancias, pero hay que tener buenos proyectos productivos, hay que tener en cuenta varias voluntades, de grupos asociativos, por ejemplo los proyectos que se presentaron a AGORA todos venían de personas con limitación visual, pero no de grupos, por ejemplo el de mantequilla, no se pasaron proyectos de grupos asociativos que se beneficien, que todos produzcan para todos, hay que empezar por una voluntad de trabajar en equipo, eso tiene que ver con lo actitudinal, que haya confianza, seguridad de lo que van a producir, trabajo en equipo, los recursos están, es de gestión, que hayan los equipos. Lo otro está hecho pero tiene que haber las personas preparadas.

QUE POLITICAS PUBLICAS en el tema de trabajo HAY EN EL DPTO, se creó la politica publica de discapacidad que se presentó hace dos años con el Dr BARRETO, y estan todas las pautas dadas, todo identificado.

Hoy se cuenta con una fortaleza hay un concejal discapacitado visual, es una punta de lanza para el programa de inclusión, estan las pautas tambien pero faltan las voluntades.

Como se dan a conocer esas politicas: El MPS tiene mucha responsabilidad, se informa a través de los eventos Nación Territorio, en los eventos de la secretaria de salud se estan formando comites municiplaes de discapadidad, se están haciendo replicas en los municipios, se esta haciendo una promocion fuerte.

La poblacion de base se informa? se requiere mayor esfuerzo, mayor difusión, están los programas, aprovechar los diferentes espacios religiosos, hay mucha fortaleza del comité departamental tiene muy buena convocatoria, pero falta el sector productivo es el gran ausente, hay empresas que si tienen politica de discapacidad como las empresas que ya mencionamos Carrefourt, tiene politica nacional, el resto no,

“hay que trabajar duro pienso en la conformacion de una red con empresas, gremios pero se necesita piel o doliente. para que trabajen con población con discapacidad”.

DIANA MARCELA JIMENEZ (l.v.): trabaja con el SENA, llego al sena en el 2006 en formacion complementaria, cursos cortos, empezo con informatica basica paso a hacer el curso de word con todas sus funciones, igual con lectores de pantalla, organizo el curso de excel basico y el avanzado con lectores de pantalla. En el año siguiente salio como técnica de redacción y atencion servicio al cliente EN ATENCION TELEFONICA enfocado a pesonas limitadas visuales, con enfoque hacia la vida laboral, en el 2008 salio la titulación de tecnico en produccion de informacion administrativa, archivo, analisis e investigacion de informacion, algunos pasos de contabilidad.

“CONTE con mucho apoyo gracias a las personas y el compromiso de los instructores, la practica la hice en el SENA en la oficina de servicio al cliente, tuve muy buen desempeño, hize el trabajo normal como cualquier persona, manejo archivo, atencion telefonica, trasnferencia de llamadas, recepcion de información de llamadas entre otros, sali el 28 de enero de este año y estoy en espera del diploma, el mes entrante me graduo”.

El proceso de vinculacion fue largo pero sin inconvenientes, el 13 de Julio firmo contrato. La recomendación es que no se estanque, que si se pueden vincular personas **sin problemas**.

En el colegio que tipo de orientacion vocacional recibio. como llegas a la parte tecnologica, Llega al colegio con conocimiento del braille, la mamá le hacia los mapas, los trabajos los hacian tridimensionales, los atomos, las figuras de calculo los hizo manual, en 8 recibio apoyo de un docente Jorge Daniel Quintero que entro a la normal superior. al año siguiente entra al SENA y recibio formacion en el SENA de toda la parte tecnológica. Hay que ponerle empeño

RECOMENDACIONES que harias a todos los estamentos a los empresarios a las instituciones de formacion,

Que escuchen a las personas con limitacion visual, que indaguen si la persona puede o no hacer el trabajo, no es cerrar las puertas sin conocer las capacidades de las personas. Requerimos paciencia en cuanto a la explicacion del trabajo, que nos tengan un poquito de paciencia en la inducción y entrenamiento.

Hay que tener en cuenta las capacidades y acompañar la etapa inicial.

Faltaria Compromiso de las personas con discapacidad, en cuanto a capacitacion, compromiso de los empresarios, es importante el compromiso en cuanto a la rehabilitación, que lo empresarios se den cuenta de lo que pueden hacer las personas con limitación visual y las personas con discapacidad que sean responsables con los horarios, con los compromisos.

HERNAN OSORIO AREVALO director asociación tolimense de cooperativas.

Integramos al cooperativismo, fomentamos el cooperativismo como modelo de desarrollo social, creamos cooperativas, desarrollamos proyectos, brindamos asesoria.

La experiencia con COOPDISTOL es el dicot el curso de economia solidaria apoyo a conseguir recursos, los tuvimos vinculados al fortalecimiento de escuelas rurales, nos hizo toda la metalisteria, los hemos invitado a todos los seminarios de cooperativismo, el apoyo es más en como les buscamos fuentes de ingreso.

Una fortaleza es que hagan un estudio de salud ocupacional de cada uno de los asociados, los conectaron con la Univesidad Cooperativa para suplir un vacio en la parte administrativa, en la parte de contabilidad. Que tenga una estructura adminisrtrativa a las condiciones psicosociales de la cooperativa. No se que paso con la Universidad, si ellos quieren salir a l mercado deben suplir todas estas falencias.

Les buscamos contactos con otras cooperativas. Es importante hacer el perfil, que la base social la lleven a la realidad, tengo entendido que hay asociados qu no hacen aportes a la asociación, es importante conocer los perfiles para que son buenos que formacion tienen. El curso basico se dicto como a 40 no volvieron pero que no ha todos les gusto. Hay que mirar bien que no se metan en todo, hay que volverlo especializado, como se fortalece la cooperativa para que respondan a una expectativas muy competitivas.

La cooperativa una vez contrato para un proyectico, y fue la personas contratada la que gano los recursos, otra vez no se conto con la calidad necesaria, ahí fallo.

No pararse desde la pobreza no por ser discapacitados los van a contratar, es necesario mostrar el perfil, es un profesional el que se presenta para las empresas tengan confianza en la contratación. Que tuvieran un plan de direccionamiento estrategico, que sea organizada que lleve su contabilidad. Es importante levantar los perfiles, hay que buscar el contacto. Cooprdisto, tiene un directorio hay que aprovecharlo.

Como organización lo más valiosos que nos ha prestado el sector solidario desde hace 10 años, es la unica institucion que ha venido acompañando, ha confiado en ellos, han aprendido de todo el sector solidario. Siempre les han brindado apoyo, no cambian a los funcionarios, eso es una ventaja, han sido pacientes. La cooperacion y la solidaridad son dos valores que han venido trabajando.

Pasar de ser una cooperativa multiactiva a una cooperativa de trabajo asociados es importante revisar. Esto ha generado discusiones al interior del grupo, con la Universidad tuvieron acompañamiento, con Miguel Rivera se tuvieron como cuatro conversatorios, respetando la decisión que se tomara. Todavía no se tiene claro de que no es una asociación les cuesta cambiar ese paradigma a pensarse desde una empresa. Nosotros tambien por que en un principio era el pobrecito el asociado, nosotros tambien empezamos a cambiar

“Pacto intersectorial de la legalidad” que cumpla con la cadena de custodia.

MAQUINARIA GUADUA

Taller de Guadua



Vista sede- talleres

Taller de Ornamentación

Sede - Nahúm Alberto Hernández-Presidente COOPDISTOL



Taller de Ebanistería COOPDISTOL



Taller de Ebanistería- julio 14-2010



Taller de ornamentación- Julio 15 de 2010



8.2.2 Recolección y Análisis de la Información

En la ciudad de Ibagué se desarrollaron actividades con la Junta Directiva, con los asociados y otros sectores a través de entrevistas, las cuales se llevaron a cabo así:

- PRIMER DIA

Presentación del proyecto al representante de COOPDISTOL

Se presento a la junta directiva el objetivo de la sistematización y se realizaron algunas entrevistas.

- SEGUNDO DIA

Se trabajó con algunos afiliados a COOPDISTOL a nivel individual, se les hizo la presentación de la metodología para sistematización de experiencias y se fue consolidando la información de las tres categorías

- TERCER DIA

Se realizó revisión documental, y entrevistas a las entidades con las que la cooperativa tiene alianzas. La entidad que asocia las cooperativas en Tolima, La Corporación Autónoma Regional del Tolima CORPOTOLIMA y el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.

8.2.3 Descripción del Análisis

Para analizar las categorías seleccionadas se utilizo una matriz DOFA (Debilidades, Oportunidad, Fortalezas y Amenazas), la cual se muestra a continuación.

8.2.3.1 ANALISIS DOFA L POR CATEGORIAS

- CATEGORIA 1: *FORMACION*

- Identificación de perfiles
- Orientación a formación
- Acciones de Formación
- Gestión para la formación

Matriz DOFA

FORTALEZAS	DEBILIDADES	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Identificación de los perfiles de los asociados <i>(el tipo de formación depende del tipo de discapacidad)</i>	La formación que reciben los asociados ya sea a través de la cooperativa o a las alianzas que hace la cooperativa con otras instituciones no los lleva a una real inclusión debido a que hace falta un proceso de orientación vocacional.	Para la formación de los asociados la cooperativa cuenta con el apoyo y orientación del Servicio Nacional de aprendizaje SENA regional Tolima y con CORPOTOLIMA	
La cooperativa realiza directamente acciones de formación a los asociados.	Las acciones de formación que realiza la cooperativa están relacionadas con carpintería y artesanías pero la mayoría de los asociados no cuentan con habilidades y destrezas requeridas para aprender estos oficios.		

- CATEGORIA 2: *EMPRENDIMIENTO*

- Experiencias de emprendimiento de la organización
- Papel del representante y de la organización en la creación de empresa
- Dinámica de organización para la creación de empresa
- Factores que han incidido en la sostenibilidad de la empresa.
- Capacidad emprendedora de las personas, grupo o como organización
- Estudios de mercado- Identificación de oportunidades de negocios

Matriz DOFA

FORTALEZAS	DEBILIDADES	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
La cooperativa ha identificado las unidades productivas que quiere desarrollar.: <i>Carpintería, Metalistería, Guadua, Artesanías y Reciclaje</i>	A pesar que la cooperativa ha recibido asesoria para la implementación de la unidad productiva de Guadua no ha sido posible que se implemente esta unidad debido a que los asociados no cuentan con las habilidades y destrezas requeridas para aprender este oficio.	Para el desarrollo de la unidad productiva elaboración de productos en Guadua la cooperativa recibió maquinaria a través de un proyecto con BOSQUE FLET y Corporación Autónoma Regional del Tolima CORPOTOLIMA.	Para el desarrollo de la unidad productiva de Guadua se requiere un apoyo del SENA
Otra opción de emprendimiento que esta analizando la cooperativa es el desarrollo de una unidad productiva sobre actividades culturales, para esto están recibiendo	Para que la cooperativa logre implementar las unidades productivas se requieren una reorganización de la cooperativa	La cooperativa ha recibido acompañamiento de CORPOTOLIMA para el proyecto de Guadua.	La cooperativa ha solicitado al SENA el apoyo para la reorganización de las unidades productivas, pero a la fecha no ha

formación en el SENA en un curso de emprendimiento cultural.			recibido el apoyo requerido
	Desde la iniciación de la cooperativa siempre el objetivo ha sido desarrollar unidades productivas pero se observa mala planeación	El proyecto de Guadua es un producto promisorio se le debe dar un manejo sostenible	
	Los asociados no tienen compromisos ni sentido de pertenencia a la cooperativo	Volver a COOPDISTOL como una empresa transformadora de Guadua	
	Los asociados que han hecho parte de las unidades productivas se retiran muy pronto debido a que requieren empezar a devengar desde el momento de inicio de la unidad productiva y no tiene claridad de lo que es una unidad productiva	En el sector empresarial la visión que se tiene de COOPDISTOL es que es una empresa productiva, no es vista como una entidad de discapacidad	
La cooperativa cuenta con componentes de empresa social, apoya a las personas con discapacidad.		La cooperativa recibe apoyo del sector gubernamental y del solidario	
Los asociados que hacen parte de la junta directiva de la cooperativa son es personas que cuentan con las capacidades para el desarrollo de proyectos productivos		La gestión de la junta directiva es reconocida por las instituciones con las que la cooperativa realiza alianzas.	
		La cooperativa ha recibido apoyo de la Alcaldía, Gobernación y del Sector	

		Solidario	
Las unidades productivas que actualmente desarrolla la cooperativa participan personas con diferente tipo de discapacidad lo que facilita el desarrollo de las cadenas de producción.			

- CATEGORIA: PROMOCIÓN INCLUSIÓN LABORAL

- Gestión, representante, presidente de la organización para promover y hacer efectiva la inclusión.
- Identificación de mercados y opciones laborales.
- Análisis de estas posibles opciones laborales.
- Conocimiento de la normatividad.
- Tecnología y accesibilidad.

La Cooperativa COOPDISTOL no hace promoción laboral con empresas toda su acción de inclusión laboral la hace en la misma cooperativa en las dos unidades productivas que actualmente tiene en marcha, la de carpintería y la de metalistería (ornamentación).

Las personas con discapacidad que trabaja en estas unidades productivas son con discapacidad auditivas.

Para favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual en las unidades productivas que esta proyectando la cooperativa (*Artesanías, Reciclaje y Guadua*) se requiere: que la población con discapacidad visual esta rehabilitada, elaborarles el perfil ocupacional, realizar la formación.

Paralelamente se debe realizar la implementación de las unidades productivas para lo cual se requiere que los directivos de la cooperativa formulen los proyectos para la consecución de recursos, y realicen la gestión para ofrecer los productos resultados de estas unidades productivas.

8.2.4 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- Para que la formación de la población con discapacidad visual conlleve a una real inclusión, es necesario que la cooperativa aproveche la alianza con el SENA para que a través del servicio Nacional de Empleo se brinde la orientación ocupacional a los asociados con el fin de identificar los intereses, capacidades y potencialidades y levantar los perfiles ocupacionales.
- La cooperativa ha identificado otras unidades productivas en las que se puede desempeñar la población con discapacidad visual como son Artesanías y Reciclaje, se requiere orientar al asociado para que de acuerdo con su perfil reciba la formación.
- Teniendo en cuenta que la cooperativa cuenta con un espacio amplio subutilizado, se sugiere organizar el lugar por áreas de trabajo de acuerdo a las unidades productivas y para evitar riesgos en accidente de trabajo.

- Se requiere la formulación y puesta en marcha de los proyectos de Guadua, Artesanías y Reciclaje. Para esto se recomienda a la cooperativa solicitar al SENA el apoyo de un gestor de emprendimiento que le brinde la asesoría y el acompañamiento continuo.
- Para la implementación de estas unidades productivas es necesario que una vez que se identifique la viabilidad de los mismos, se inicie la formación de los asociados en las actividades correspondientes a cada unidad.
- Debido a que una debilidad en la cooperativa es la falta de sentido de pertenencia de los asociados, se recomienda solicitar al SENA una formación en proyecto de vida, esto les permitirá conocer su rol como asociado de la cooperativa y las proyecciones con relación a la misma.
- La fortaleza de la cooperativa son las unidades productivas, se recomienda realizar alianzas con entidades que pueden brindarles asesoría y acompañamiento con el fin de fortalecer e implementar estas unidades.
- Teniendo en cuenta que los representantes de la cooperativa han recibido formación en el tema de emprendimiento cultural, se sugiere hacer un diagnóstico de las capacidades y competencias musicales, histriónicas, manuales de los asociados, con el fin de formular y ejecutar un proyecto de emprendimiento cultural que facilite la inclusión laboral de los asociados con discapacidad visual.
- Teniendo en cuenta que uno de los objetivos de la cooperativa es la ejecución de la unidad productiva de Guadua, para volver a COOPDISTOL como una empresa transformadora de Guadua donde se elaboren algunos objetos novedosos que puedan dar valor agregado al proyecto y les permita competir con el mercado. Para esto se sugiere solicitar apoyo al SENA y a Bosque Flet.
- Con respecto a la categoría de promoción laboral, la cooperativa no es fuerte en este aspecto, debido a que su fortaleza es el desarrollo de unidades productivas. Se sugiere que la cooperativa continúe fortaleciendo esta estrategia, una vez puestas en marcha las unidades productivas, la cooperativa puede explorar la promoción laboral.