

margen N° 119 – diciembre de 2025

Ojos que no ven, barreras que sí existen. La inclusión laboral desde el Trabajo Social Crítico

Por Karen Yohana Chavarro Pinzón y Jennifer Dayana Fernández Becerra

Estudiantes de Trabajo Social y miembros del Semillero Epistemes de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, Colombia.

Introducción

La problemática de inclusión laboral para personas con discapacidad visual persiste como un reto fundamental en el ámbito social contemporáneo. A pesar del desarrollo normativo evidenciado en la Ley 1618 de 2013 y la adhesión de Colombia a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad a través de la Ley 1346 de 2009, se reconoce que estos avances legislativos no han significado transformaciones sustanciales dentro del ámbito laboral. Esto revela una distancia significativa entre el discurso jurídico y las prácticas cotidianas de inclusión, materializada en obstáculos físicos, simbólicos e institucionales que entorpecen tanto el acceso como la permanencia laboral de este colectivo poblacional.

Las estadísticas de empleo para personas con discapacidad visual reflejan un alarmante contraste respecto a los índices generales, poniendo de manifiesto un vínculo laboral que sistemáticamente excluye a este sector mientras que las adaptaciones necesarias suelen ser desestimadas o implementadas en forma superficial.

El enfoque de las políticas públicas, aunque bien intencionado, no logra abordar con suficiente profundidad las causas estructurales de esta exclusión, reproduciendo esquemas funcionalistas que reducen la inclusión al mero cumplimiento formal de normativas, sin modificar sustancialmente las dinámicas organizacionales ni los imaginarios sociales que perpetúan prácticas discriminatorias.

Desde la perspectiva crítica del Trabajo Social resulta fundamental examinar cómo las barreras no solo limitan el ejercicio efectivo del derecho al trabajo sino que además consolidan patrones históricos de desigualdad, invisibilización y marginación social. Por ello es que se propone comprender las barreras estructurales que limitan el acceso al empleo de personas con discapacidad visual desde una perspectiva crítica del Trabajo Social, para esbozar un panorama de los procesos que se han realizado a nivel nacional e internacional y propiciar un análisis crítico de lo establecido y lo implementado.

Partiendo de un marco conceptual articulado en torno al modelo social de la discapacidad, la teoría de las capacidades y los aportes del Trabajo Social Crítico, esta investigación aspira a contribuir a una comprensión exhaustiva y transformadora de esta problemática social. El

documento se desarrolla a través de cinco secciones: la conceptualización del problema y formulación de la pregunta investigativa, el marco teórico que sustenta el análisis, la descripción metodológica cualitativa-documental implementada, la presentación de hallazgos organizados temáticamente y finalmente, una discusión orientada hacia alternativas para la transformación social y la garantía efectiva de derechos desde una perspectiva de justicia social e inclusión integral.

Planteamiento del problema

En Colombia, las personas con discapacidad visual enfrentan barreras estructurales que limitan su acceso, permanencia y desarrollo dentro del ámbito laboral, perpetuando su exclusión social y económica. A pesar de la existencia de Leyes Estatutarias como la Ley 1618 de 2013, que promueve la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, la implementación efectiva de estas políticas sigue siendo insuficiente. Según la Procuraduría General de la Nación (2024), citando datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), solo el 23.5 % de las personas con discapacidad tienen acceso al mercado laboral frente al 66.4 % de la población general. Esta brecha refleja una exclusión sistemática y persistente que no se resuelve con el simple cumplimiento legal sino que requiere una revisión profunda de las condiciones estructurales que la producen (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2022).

Por ello, una revisión documental se justifica como vía metodológica que permita analizar críticamente el conocimiento producido en torno a las barreras estructurales en la inclusión laboral de personas con discapacidad visual. Desde una epistemología crítico-comprensiva, esta revisión permite interpretar la problemática, no solo como una carencia de políticas efectivas sino como una manifestación de relaciones de poder, imaginarios sociales y estructuras jerárquicas que sostienen formas de discriminación persistentes.

Desde una perspectiva crítica del Trabajo Social, esta problemática no puede entenderse únicamente como una cuestión técnica o de adaptación institucional, sino como una manifestación de desigualdades estructurales profundamente arraigadas. En esta línea, González-Menéndez y Martínez-Lucio (2024) sostienen que las personas con discapacidad "enfrentan un laberinto de barreras invisibles que obstaculizan su acceso a las mismas oportunidades que el resto de la población" y que estas barreras incluyen "diversas formas de discriminación" que trascienden el ámbito laboral (p. 2). Esta afirmación evidencia que la exclusión laboral no es un efecto colateral sino el resultado de relaciones de poder ancladas en estructuras jerárquicas, capacitantes y excluyentes.

Si bien el marco legal establece derechos fundamentales, como el acceso a la capacitación, la generación de ingresos flexibles y la reserva de un porcentaje de empleos para personas con discapacidad (Ley 1618 de 2013, art. 13), estas disposiciones no han transformado las dinámicas de poder que subsisten en las organizaciones laborales. En la práctica, muchas políticas públicas reproducen una inclusión formalista, limitada al cumplimiento de cuotas o requisitos legales, sin alterar de fondo los imaginarios ni las prácticas laborales que perpetúan la marginalidad de las personas con discapacidad visual.

El análisis de las barreras estructurales implica el examen crítico de los discursos normativos, académicos e institucionales que, bajo la retórica de la inclusión, configuran o legitiman prácticas

excluyentes. Como advierten Pérez Medina et al. (2020), si bien se han logrado avances en términos de sensibilización y "el desarrollo normativo es amplio y suficiente para garantizar el bienestar en los entornos laborales", aún persisten desafíos importantes pues estas medidas "pueden tornarse insuficientes respecto a las tasas de desempleo, las ofertas laborales y los perfiles ocupacionales que se ofrecen, siendo necesario crear puentes más sólidos de carácter educativo y empresarial que no solamente permitan el acceso al empleo sino a condiciones de permanencia y seguimiento en materia laboral a las personas con discapacidad" (p. 15). Ello nos introduce a la importancia de generar una revisión documental crítica debido a que permite identificar los discursos, tensiones y vacíos en la producción académica, institucional y normativa que han abordado esta problemática.

Así, se evidencia que las respuestas institucionales han sido fragmentadas, normativas y poco efectivas. Una lectura crítica de esta problemática permite interpretar sus implicaciones éticas y sociales desde la justicia social y convoca al Trabajo Social como una disciplina ético-política con capacidad de disputar estructuras y proponer alternativas para la transformación. Este artículo parte del reconocimiento de que el problema no radica exclusivamente en la ausencia de normativas, sino en la persistencia de barreras estructurales que requieren ser visibilizadas y comprendidas desde una mirada crítica e integral. Por tanto, se busca responder a la pregunta: ¿qué características presentan las barreras estructurales que limitan el ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad visual desde la perspectiva crítica del Trabajo Social?

Marco Teórico

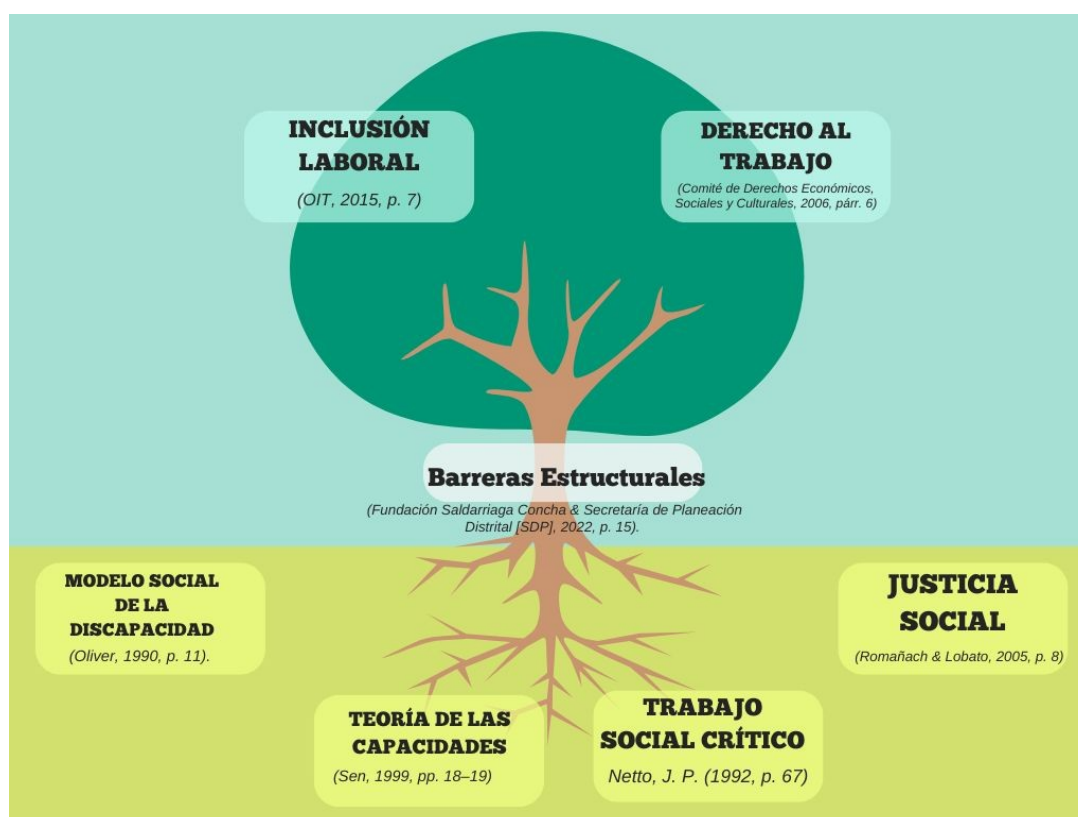
El desarrollo del marco teórico se organiza bajo una estructura que busca representar las relaciones entre los fundamentos conceptuales y las categorías que orientan el análisis del estudio, que se estructura a partir de la metáfora del árbol teórico conceptual, la cual permite representar de manera integrada el corpus teórico que sustenta la investigación.

Dicha figura no se concibe únicamente como un recurso visual sino como una estrategia metodológica que facilita la comprensión de los distintos niveles analíticos que conforman el estudio. Las raíces, entendidas como los fundamentos conceptuales, expresan las bases teóricas que nutren la reflexión sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual, el tronco actúa como eje articulador entre esos fundamentos y las categorías centrales derivadas del análisis documental, mientras que las ramas simbolizan las manifestaciones visibles del problema en los contextos institucionales, sociales y normativos.

Esta estructura permite reconocer la interdependencia entre los enfoques que integran el corpus como el modelo social de la discapacidad, la teoría de las capacidades, la justicia social y la noción de barreras estructurales, y su aplicación en la lectura analítica de la realidad laboral.

En ese sentido, el árbol teórico conceptual sintetiza el tránsito entre lo teórico y la realidad social, evidenciando cómo las ideas que lo sustentan se entrelazan para ofrecer una interpretación coherente, integral y orientada a la transformación social de la problemática abordada.

Figura N° 1. Árbol Teórico Conceptual



Fuente: elaboración propia.

Las raíces: fundamentos que nutren la mirada crítica

Dentro de las raíces podemos encontrar el Modelo Social de la Discapacidad, el cual fundamenta la comprensión de la discapacidad no como deficiencia individual sino como resultado de estructuras sociales excluyentes. Se continúa con algunos elementos de la Teoría de las Capacidades, aportando una visión centrada en las oportunidades reales que tienen las personas para vivir una vida que valoran; luego se continúa con el Trabajo Social Crítico, el cual orienta la lectura estructural de la realidad, problematiza la desigualdad y busca la transformación social. Por último, la Justicia Social, que es la base ética y política para exigir equidad, inclusión y dignidad para todas las personas. Estas raíces se seleccionan estratégicamente debido a que el artículo busca interpretar las barreras estructurales desde una perspectiva crítica y transformadora, que cuestione el orden social vigente y promueva los derechos humanos desde un enfoque estructural.

El tronco: eje que conecta teoría y realidad

En cuanto al tronco, refiere a las categorías que permiten analizar el problema de fondo debido a que es el punto de articulación entre teoría y realidad. El tronco actúa como el eje en el que se unen las raíces teóricas y las manifestaciones empíricas de la problemática

investigada; por ello es que se ubican allí las barreras estructurales que son el eje central de esta investigación, debido a que aborda condiciones sociales, normativas, actitudinales y económicas que impiden la inclusión laboral de personas con discapacidad visual. Estas barreras representan los mecanismos que traducen la exclusión estructural en limitaciones concretas que afectan los derechos laborales de esta población.

Las ramas: manifestaciones visibles de la exclusión

Las Ramas son las manifestaciones observables y normativas del problema. Por ello se ubica en ellas a la inclusión laboral, que es un proceso mediante el cual las personas con discapacidad visual acceden y se mantienen en empleos dignos y adecuados. A su vez, se ubica el derecho al trabajo, que es el marco normativo que garantiza el acceso al trabajo sin discriminación por motivos de discapacidad. Estas ramas visibilizan el impacto de las barreras estructurales y permiten cuestionar el grado de cumplimiento o vulneración de derechos laborales específicos.

Modelo Social de la Discapacidad: desmontando el mito de la limitación individual

El principal motivo por el que se ha ignorado tanto a la discapacidad en las obras recientes sobre políticas sociales es incuestionablemente que la mayoría de los autores consideran a la discapacidad como una categoría no problemática para fines analíticos; es decir, aceptan la concepción general de discapacidad como tragedia personal. La consecuencia lógica de esto es que las razones por las que las personas con discapacidad no pueden participar plenamente en la sociedad —o no lo hacen— se originan directamente en las limitaciones físicas o psicológicas que la persona con discapacidad tiene como resultado de un suceso traumático, ya sea un accidente o el inicio de una enfermedad progresiva (Oliver, 2008).

El Modelo Social de la Discapacidad, también conocido como Modelo de las Barreras, traslada la responsabilidad de la exclusión hacia las estructuras sociales, abordando así las condiciones laborales que impiden la participación equitativa de personas con discapacidad visual. A su vez, nos permite comprender que poder entrar a visibilizar estas dinámicas no depende únicamente de las capacidades individuales sino de la transformación de un entorno que históricamente ha sido diseñado bajo parámetros normativos de funcionalidad; permite evidenciar que el problema no radica en la discapacidad en sí, sino en la estructura social que excluye por omisión o indiferencia. Esta base conceptual resulta clave para desnaturalizar la exclusión laboral y ubicarla en un marco de responsabilidad colectiva.

Teoría de las Capacidades: más allá del empleo, hacia la libertad real

La relación entre la libertad individual y el desarrollo social va más allá de la conexión constitutiva, por importante que ésta sea. Lo que pueden conseguir positivamente los individuos depende de las oportunidades económicas, las libertades políticas, las fuerzas sociales y las posibilidades que brindan la salud, la educación básica y el fomento y el cultivo de las iniciativas. Los mecanismos institucionales para aprovechar estas oportunidades también dependen del ejercicio de las libertades de los individuos, a través de

la libertad para participar en las decisiones sociales y en la elaboración de las decisiones públicas que impulsan el progreso de estas oportunidades (Sen, 2000, p. 21).

Esta teoría introduce una dimensión ética y política al análisis, al proponer que la verdadera inclusión implica garantizar que todas las personas deben tener condiciones necesarias para desarrollar capacidades fundamentales como el trabajo, la afiliación y la autonomía. En el caso de las personas con discapacidad visual, propone la creación de entornos laborales accesibles, adaptativos y sostenibles, superando los marcos normativos tradicionales que se enfocan exclusivamente en la empleabilidad como ingreso económico, para dar paso a una visión más amplia que reconozca la libertad, entendiendo que no basta con el ejercicio de emplear sino con la posibilidad de decidir sobre la trayectoria laboral propia, acceder a condiciones de trabajo dignas, a procesos de formación y adaptación y a relaciones laborales que reconozcan el valor de cada persona más allá de su productividad, que permita ejercer su autonomía en condiciones de igualdad.

Desde este enfoque, la inclusión se redefine como una condición de justicia social en la medida en que busca garantizar el acceso equitativo a las capacidades necesarias para llevar una vida digna. De esta manera, permite analizar críticamente las barreras estructurales desde una perspectiva de justicia social, señalando que la exclusión laboral no solo vulnera un derecho sino también la posibilidad misma de ejercer plenamente su personalidad jurídica.

Al reconfigurar el discurso sobre la discapacidad desde una lógica de reconocimiento y dignidad, el enfoque del modelo social no implica solo la eliminación de barreras sino el reconocimiento de la legitimidad de todas las formas de funcionamiento humano, reconfigurando las normas de productividad, eficiencia y autonomía que suelen regir el ámbito laboral. Ello se puede generar por medio de cambios profundos, cuestionando o transformando las reglas, valores o estructuras existentes, con el fin de establecer un puente entre el enfoque de capacidades y una teoría normativa de la justicia que reconoce que la inclusión no debe entenderse como una forma de asistencia sino como una exigencia ética del reconocimiento pleno de los derechos humanos. En el contexto de la discapacidad visual, esto implica no solo ajustes razonables sino transformaciones profundas en las estructuras simbólicas y materiales del trabajo.

Trabajo Social Crítico: de la adaptación a la transformación

El Trabajo Social Crítico se configura como una expresión profesional que asume la historicidad de las relaciones sociales identificando que la cuestión social no es un accidente ni un desvío sino una expresión estructural de las relaciones de producción capitalistas. Así, el trabajo social no puede limitarse a la adaptación de los sujetos a las condiciones impuestas sino que debe orientar su intervención hacia la emancipación humana, articulando la práctica profesional con la crítica social y la transformación de las condiciones materiales que producen la desigualdad (Netto, 2002, p. 67).

Esta perspectiva crítica invita a mirar más allá de las explicaciones individualizantes o técnicas que dominan muchas políticas de inclusión laboral. Esto interpela directamente a las intervenciones que reducen la inclusión a ajustes razonables o adaptaciones superficiales sin cuestionar los criterios de productividad, eficiencia y normalidad que configuran el mundo del trabajo. Esta cita de Netto nos permite entender que el Trabajo Social Crítico no

debe contentarse con facilitar la “inclusión” en términos funcionales, es decir adaptarse a un sistema excluyente, sino que debe apuntar a la transformación de las condiciones materiales y simbólicas que excluyen a esta población. Este enfoque resulta indispensable para comprender que las soluciones deben ir más allá del acceso y centrarse en el cambio estructural.

Barreras estructurales: muros invisibles que sostienen la desigualdad

Según la Fundación Saldarriaga Concha y la Secretaría de Planeación Distrital [SDP] (2022),

las barreras estructurales son aquellos obstáculos sistémicos e institucionales que impiden o limitan el ejercicio de derechos, el acceso equitativo a oportunidades y la participación plena en la sociedad, especialmente para grupos históricamente excluidos o discriminados. Estas barreras están ancladas en normas, políticas, prácticas y estructuras sociales que reproducen desigualdades (p. 15).

Este concepto nos permite comprender la raíz de las desigualdades sociales, analizar las limitaciones y orientar acciones transformadoras más justas y sostenibles. A su vez, conceptos como la inclusión deben ser comprendidos no solo como el ingreso al mercado de trabajo sino como la garantía de condiciones equitativas, estables y respetuosas de la diversidad.

Según la OIT (2015),

la inclusión laboral implica garantizar que todas las personas, independientemente de sus características personales —incluida la discapacidad—, tengan acceso a un empleo en igualdad de condiciones, disfruten de un entorno laboral accesible y reciban un trato justo, sin discriminación, con oportunidades reales de desarrollo personal y profesional (p. 7).

Esta visión implica una transformación del entorno y las condiciones laborales para que sean accesibles, equitativas y respetuosas de la diversidad, asegurando oportunidades reales para todos. Este concepto articula directamente la teoría con la práctica, permitiendo evaluar el grado real de inclusión alcanzado. Cuando se habla de temas sociales, es importante acudir a medidas legales que soporten la poca ejecución de las medidas de protección, por ello,

Derecho al trabajo: más que un enunciado legal

Según el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (2006),

el derecho al trabajo es el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado. Este derecho implica que los Estados deben adoptar medidas para garantizar el

acceso al empleo, condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, y protección contra el desempleo (párr. 6).

Este no solo implica el acceso a un empleo sino también la libertad de escoger u obtener un trabajo en condiciones dignas, equitativas y seguras. Además, conlleva obligaciones claras para el Estado, como la adopción de políticas que promuevan el empleo, la protección frente al desempleo y la eliminación de cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral. Este derecho constituye la base jurídica que sostiene la exigibilidad de las transformaciones propuestas en el análisis.

En conclusión, el presente marco teórico articula un conjunto de enfoques que permiten comprender la inclusión laboral de personas con discapacidad visual desde una mirada crítica, estructural y transformadora. Lejos de enfoques asistencialistas o funcionalistas, se propone una lectura que visibiliza las condiciones históricas y estructurales de exclusión y que orienta la intervención profesional del Trabajo Social hacia la garantía de derechos, la dignidad humana y la justicia social. Desde esta perspectiva, se constituye como una práctica emancipadora que no se limita a la ejecución técnica de políticas sino que contribuye a la construcción colectiva de una sociedad más justa, en la que la diversidad no sea una fuente de exclusión sino de reconocimiento.

Marco Metodológico

El presente artículo se enmarca en un enfoque cualitativo de tipo documental, el cual busca comprender la problemática de la inclusión laboral de personas con discapacidad visual desde un análisis crítico de fuentes secundarias. Esta metodología permite abordar la problemática desde una perspectiva reflexiva y profunda, centrada en la interpretación del conocimiento existente sobre las barreras estructurales que inciden en la exclusión laboral de esta población.

Se puede decir que la recopilación documental es un instrumento o técnica de investigación social cuya finalidad es obtener datos e información a partir de documentos escritos y no escritos, susceptibles de ser utilizados dentro de los propósitos de una investigación en concreto. [...] Realizada de una manera adecuada, la recopilación documental es igualmente útil para ahorrar esfuerzos, evitar el redescubrimiento de lo ya encontrado, sugerir problemas e hipótesis, orientar hacia otras fuentes de información y ayudar a elaborar los instrumentos para la investigación (Ander-Egg, 1995, p. 109).

Esta metodología resulta pertinente para la revisión documental propuesta, pues permite compilar fuentes primarias y secundarias inmersas en investigaciones anteriores y/o proyectos o normativas implementadas y algunas de ellas dirigidas a las barreras estructurales que enfrentan las personas con discapacidad visual en el ámbito laboral.

Según De Souza Minayo (2007), "el abordaje de la Dialéctica se propone abarcar no sólo el sistema de relaciones que construye, el modo de conocimiento exterior al sujeto, sino también las representaciones sociales que traducen el mundo de los significados", buscando "encontrar, en la parte, la comprensión y la relación con el todo; y la interioridad y la exterioridad como constitutivas de los fenómenos" (p. 20).

Desde esta perspectiva epistemológica, este estudio se sustenta en la comprensión de la realidad social como una construcción histórica, política y relacional. Esta mirada reconoce que el conocimiento no es neutro, sino que se produce en contextos atravesados por relaciones de poder, por lo que resulta necesario adoptar un paradigma que permita tanto comprender los significados sociales como analizar las estructuras que los determinan. En ese sentido, la elección del paradigma responde a la coherencia entre el objeto de estudio, las barreras estructurales para la inclusión laboral de personas con discapacidad visual y la necesidad de un enfoque que posibilite una lectura crítica y situada de dicha problemática.

Bajo esta orientación, la investigación se desarrolla desde el paradigma crítico-comprensivo, el cual integra dos dimensiones complementarias: la comprensiva -que busca interpretar los significados y sentidos sociales de las prácticas- y la crítica -que analiza las estructuras de poder, dominación y desigualdad que condicionan dichas prácticas-. A diferencia de los paradigmas hermenéuticos centrados en la interpretación del sentido desde la experiencia individual, el paradigma crítico-comprensivo se enfoca en la comprensión estructural de las realidades sociales, lo que permite reconocer las condiciones históricas y contextuales que configuran las formas de exclusión y proponer reflexiones orientadas a la transformación. De este modo, el investigador asume un papel reflexivo y comprometido, consciente de que su posición no es neutral sino que forma parte de los procesos sociales que pretende comprender.

En coherencia con este paradigma, el proceso analítico no se limitó a una lectura descriptiva de los documentos sino que integró una interpretación crítica y relacional. Para ello se aplicaron las fases de codificación abierta y axial propuestas por Strauss y Corbin (2002), lo que permitió identificar categorías emergentes y establecer vínculos entre ellas a partir de los significados sociales y las estructuras que las sustentan. Este ejercicio de articulación responde a la dimensión comprensiva del paradigma, al reconocer los sentidos presentes en los discursos y a su dimensión crítica al develar las relaciones de poder e inequidad que los atraviesan; de este modo, el análisis documental trasciende la descripción y se orienta hacia la comprensión estructural del fenómeno, evidenciando la coherencia entre el marco teórico, el método y los resultados.

El diseño adoptado es documental, tal como afirma (Arias, 2012),

La investigación documental es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas. Como en toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos (p. 27).

Este diseño permite identificar, caracterizar y analizar las barreras estructurales que limitan la inclusión laboral de personas con discapacidad visual, examinando sus manifestaciones, dinámicas y efectos en la población estudiada. Siguiendo la propuesta metodológica de Ander-Egg,

La investigación [...] implica la necesidad de organizar y planificar todo el proceso investigativo. La organización y programación de la investigación consisten en proyectar el trabajo de acuerdo con una estructura lógica de decisiones y con una estrategia que oriente el modo de obtener datos adecuados al tema de la investigación. [...] Las diferentes fases o etapas que se han de llevar a cabo para realizar una investigación son las siguientes: 1) formulación del problema, 2) fase exploratoria, 3) diseño de la investigación, 4) trabajo de campo y 5) trabajo de gabinete.. (Ander-Egg, 1995, p. 71)

Siguiendo esta orientación metodológica y la de Hernández-Sampieri (2014),

La revisión de la literatura debe iniciarse desde el comienzo del estudio porque el conocimiento que nos brinda es útil para plantear el problema de investigación y posteriormente nos sirve para refinarlo y contextualizarlo. [...] Las etapas comprenden: revisión, detección, consulta, extracción y recopilación, e integración.” (p. 59),

Como punto de partida se definió la delimitación temática en torno a las barreras estructurales que impiden la inclusión laboral de personas con discapacidad visual desde una perspectiva crítica del Trabajo Social. A partir de ello, se diseñó un plan de trabajo que permitió identificar fuentes pertinentes priorizando artículos académicos, informes institucionales, normativas nacionales e internacionales y literatura especializada en discapacidad, trabajo e inclusión laboral.

La segunda fase consistió en la definición del corpus documental, determinando los tipos de documentos a analizar que ofrecieran información relevante sobre la problemática estudiada. Se seleccionaron 50 documentos, clasificados por tipo de fuente (primaria y secundaria), asegurando una representación amplia y diversa de enfoques teóricos, técnicos y normativos.

La tercera fase implicó la recolección sistemática de documentos mediante una búsqueda exhaustiva en bases de datos académicas, repositorios institucionales y centros de documentación. En esta etapa se incorporaron dos tipos de fuentes documentales: fuentes primarias (leyes, decretos, tratados, actas e informes técnicos) y fuentes secundarias (artículos científicos, tesis, libros y revisiones). Esta diversidad de fuentes permitió obtener una visión integral del fenómeno, desde los marcos normativos hasta los análisis académicos y experiencias empíricas.

La cuarta fase correspondió a la lectura exploratoria y analítica de los documentos recopilados, identificando aspectos relevantes, conceptos claves y hallazgos significativos relacionados con las barreras estructurales en la inclusión laboral de personas con discapacidad visual. Esta lectura progresiva sentó las bases para la siguiente etapa.

En la quinta fase se procedió a la organización y categorización de la información, aplicando la técnica de categorización temática orientada al Mapeo Bibliográfico Informativo (MBI), sustentado en los aportes de Strauss y Corbin (2002). Esta técnica permitió organizar sistemáticamente el contenido documental en categorías analíticas derivadas directamente del proceso de revisión. Tal como lo expresan dichos autores, “el proceso analítico en la investigación cualitativa se desarrolla a través de tres tipos de codificación: abierta (identificación de conceptos), axial (establecimiento de relaciones entre categorías) y selectiva (integración y refinamiento de la teoría), constituyendo un proceso interactivo y no lineal” (p. 17).

Una vez reunido el corpus documental, se desarrolló una fase de análisis crítico de los textos mediante una lectura sistemática que permitió identificar regularidades, tensiones y omisiones en el tratamiento del problema. En este punto se realizó un proceso de codificación abierta, que permitió la emergencia de categorías y subcategorías de análisis, no todas anticipadas desde el marco teórico. Algunas de las categorías emergentes fueron: barreras actitudinales institucionalizadas, exclusión simbólica del mercado laboral, instrumentalización de la discapacidad en políticas públicas, ajustes razonables limitados a lo físico y normalización de la productividad funcional. Estas categorías fueron validadas en función de su recurrencia en los documentos y a su aporte al entendimiento de la problemática.

Es importante destacar que aunque el marco teórico proporcionó una base para orientar la lectura crítica, las categorías analíticas no fueron impuestas desde la teoría sino que surgieron del análisis inductivo del corpus. Posteriormente se utilizó la teoría para interpretar y profundizar en el significado de estas categorías; por ejemplo, las categorías sobre exclusión simbólica fueron analizadas a la luz del modelo social de la discapacidad, mientras que las categorías sobre normativas excluyentes se interpretaron desde la perspectiva del derecho al trabajo y la teoría de las capacidades de Amartya Sen.

La sexta y última fase consistió en la interpretación crítica del material, entendida como un proceso que va más allá de la descripción del contenido. Interpretar críticamente los datos significa, como plantea De Souza Minayo (2007), no limitarse a la descripción superficial sino articular los hallazgos empíricos con marcos teóricos más amplios que permitan comprender las dimensiones estructurales y contextuales que subyacen a los fenómenos sociales. Esta perspectiva analítica busca trascender la mera recolección de información para generar conocimiento transformador (p. 53).

Este proceso permitió integrar la propuesta metodológica de Ander-Egg con los principios del Trabajo Social Crítico, en tanto que se abordó el análisis de los documentos no de manera meramente descriptiva sino orientada a develar las estructuras de exclusión que operan detrás de los discursos normativos y técnicos. La sistematización de las categorías permitió organizar los hallazgos de forma coherente, ofreciendo insumos para una lectura transformadora del problema y para la propuesta de prácticas sociales e institucionales que apunten a la inclusión efectiva y digna de las personas con discapacidad visual en el ámbito laboral.

En conclusión, el diseño documental permitió abordar la inclusión laboral de personas con discapacidad visual desde una perspectiva crítica, integrando teoría y análisis sistemático del corpus. Este enfoque metodológico facilitó la recopilación, organización y análisis de un corpus documental relevante sobre las barreras estructurales, debido a que con esta metodología se busca la comprensión del problema a partir del diálogo entre teoría y evidencia secundaria. A su vez, se espera un análisis de elementos que visibilicen las barreras estructurales que subyacen en los discursos normativos, institucionales y académicos para llegar a propuestas de transformación coherentes con los principios de un trabajo social crítico.

Presentación de resultados

La revisión documental sistematizada permitió clasificar 50 estudios académicos, normativos e institucionales relacionados con la inclusión laboral de personas con discapacidad visual en Colombia. Esta selección responde a una metodología de categorización cualitativa basada en ejes analíticos construidos desde el marco teórico.

La clasificación emergente no se realizó desde intereses subjetivos sino desde una lectura sistemática de los enfoques, definiciones y contribuciones conceptuales de cada documento, permitiendo establecer seis categorías principales: barreras estructurales, inclusión laboral, justicia social, teoría de capacidades, derecho al trabajo y aportes al Trabajo Social. A través del análisis de estas categorías se evidencia la diversidad de perspectivas teóricas y metodológicas que dialogan en torno a la problemática, revelando tensiones, vacíos y aportes sustantivos que nutren la comprensión crítica de la exclusión laboral desde un enfoque interseccional y estructural.

El análisis axial permitió establecer las relaciones entre las categorías identificadas, evidenciando que las barreras estructurales actúan como el eje articulador que conecta las demás

dimensiones analizadas. Dichas barreras, al estar ancladas en dinámicas sociales, económicas y culturales, inciden directamente en la posibilidad de alcanzar una inclusión laboral efectiva. Estas condiciones limitan el ejercicio del derecho al trabajo y reflejan la ausencia de mecanismos reales de justicia social que garanticen la equidad. A su vez, se observa que la falta de justicia distributiva refuerza las barreras estructurales, restringiendo las oportunidades de desarrollo personal y profesional de las personas con discapacidad visual.

De igual forma, la inclusión laboral y el derecho al trabajo se relacionan de manera directa con la necesidad de políticas públicas coherentes, acompañadas de procesos educativos y empresariales que reconozcan la diversidad como parte de la productividad social. En este sistema, la acción del Trabajo Social adquiere sentido al promover procesos de acompañamiento, sensibilización y articulación institucional que favorezcan la igualdad de oportunidades. Las categorías, por tanto, no operan de manera independiente sino que forman un sistema interdependiente en el que las barreras estructurales limitan la inclusión. La falta de justicia perpetúa la desigualdad y la intervención social se convierte en un medio para restablecer el equilibrio entre derechos, reconocimiento y participación. Esta lectura relacional permite comprender que la verdadera inclusión laboral solo es posible cuando las dimensiones estructurales, normativas y culturales convergen en un enfoque integral de equidad y dignidad humana.

Tipología de los documentos seleccionados

En el cuadro siguiente (N° 1) se muestra que el 40 % de los documentos analizados son artículos académicos o científicos, lo que evidencia un predominio del conocimiento producido en espacios de investigación formal y validado por pares. El 20 % corresponde a tesis de maestría o doctorado, lo que amplía el espectro investigativo con estudios aplicados o exploratorios. Los informes técnicos e institucionales (16%) y las guías metodológicas (8%) muestran la influencia de organismos nacionales e internacionales en la producción de conocimiento aplicado, con fuerte carga prescriptiva y de políticas públicas.

El análisis de esta tipología permite interpretar no sólo los orígenes disciplinares de la discusión, sino los intereses y funciones de los documentos: discursos académicos, en su mayoría de carácter reflexivo e institucionales, predominantemente normativos. Esta diversidad metodológica enriquece el análisis desde el Trabajo Social, al posibilitar la triangulación de enfoques teóricos, técnicos y aplicados.

Cuadro N° 1. Tipo de Documentos

N°	Tipo de Documento	N° Documentos	% del Total
1	Artículo académico / científico	20	40 %
2	Tesis de maestría / doctorado	10	20 %
3	Informes institucionales / técnicos	8	16 %
4	Capítulos de libro / enciclopedias técnicas	5	10 %
5	Guías metodológicas	4	8 %

6	Proyectos / sistematizaciones de experiencia	2	4 %
7	Libro académico / monografía	1	2 %

Fuente: elaboración propia, recopilación documental MBI

Disciplinas y enfoques presentes en la producción documental

En cuanto a las disciplinas, el mayor número de documentos (36 %) corresponde al campo del Trabajo Social, lo cual permite una lectura situada desde sus paradigmas críticos, estructurales y comunitarios. Esta presencia significativa facilita un análisis profundo del rol de la intervención social en la inclusión laboral, a su vez permite incorporar elementos como lo son los enfoques en las estructuras de poder, la denuncia de desigualdades sistémicas y su apuesta por procesos emancipadores.

Le siguen Derecho y Ciencias Políticas (18%), lo que refleja un interés por la dimensión normativa y la garantía de derechos fundamentales, como el derecho al trabajo digno. Salud Pública y Rehabilitación (16 %) introducen una mirada funcional y médica que, aunque útil, debe ser reinterpretada críticamente desde el modelo social. Ciencias Sociales, Educación y Psicología aportan al entendimiento multidimensional del problema. El cruce de disciplinas es clave para un análisis holístico, permitiendo que desde el Trabajo Social se comprendan no sólo las prácticas profesionales, sino también los marcos estructurales y jurídicos que condicionan la inclusión.

Cuadro N° 2. Disciplinas Repositorio Documental MBI

N°	Disciplina	N° Documentos	% del Total
1	Trabajo Social	18	36%
2	Derecho / Ciencias Políticas	9	18%
3	Salud Pública / Rehabilitación	8	16%
4	Ciencias Sociales / Sociología	6	12%
5	Educación / Pedagogía / Inclusión	4	8%
6	Psicología / Psicología Social	2	4%
7	Economía / Desarrollo Humano /Sen	2	4%
8	Administración / Políticas Públicas	1	2%

Fuente: elaboración propia, recopilación documental MBI

Categorías analíticas emergentes: una lectura crítica desde el Trabajo Social

Las categorías analíticas surgieron de un proceso de codificación axial y relacional de los documentos, respondiendo a patrones comunes de sentido teórico, definición conceptual y orientación metodológica. No derivan de intereses personales, sino de un ejercicio riguroso de interpretación documental. Estas categorías son:

Cuadro N° 3. Categorías de Documentos Repositorio Documental MBI

N°	Categoría de Documento	N° Documentos	% del total
1	Barreras Estructurales	11	22%
2	Inclusión Laboral	10	20%
3	Justicia Social	11	22%
4	Derecho al Trabajo	10	20%
5	Incidencia del Trabajo Social	8	16%

Fuente: elaboración propia, recopilación documental MBI

Estas categorías son transversales entre sí y permiten una lectura compleja de la problemática estudiada, revelando tanto sus dimensiones estructurales como sus implicaciones ético-políticas.

A continuación se desarrollan y analizan cada una de ellas.

1. Barreras estructurales en la inclusión laboral de personas con discapacidad visual

Esta categoría reúne un total de 10 estudios que identifican obstáculos físicos, actitudinales, normativos e institucionales como factores que limitan el acceso al trabajo para las personas con discapacidad visual. Entre ellos podemos mencionar el de Momm, W., & Geiecker, O. (s.f.), “Discapacidad: conceptos y definiciones”, documento elaborado para la Organización Internacional del Trabajo, el cual identifica que “las barreras físicas, actitudinales y estructurales de la sociedad son las que realmente generan la discapacidad”.

La afirmación subraya que son las barreras que generan la discapacidad en sí misma, esto debido a que se produce una limitación en cuanto al acceso, permanencia y desarrollo profesional, precisando así que las limitaciones no están en las personas sino en los entornos excluyentes. A la luz del modelo social de discapacidad, esta perspectiva permite desnaturalizar la asociación entre deficiencia y exclusión, y entender que es la organización social la que debe transformarse. Desde la justicia social, la existencia de estas barreras representa una falla en la redistribución equitativa de recursos, al negar condiciones de participación en igualdad a las personas con discapacidad visual.

Asimismo, Arango et al. (2012) expresan que

Las personas en situación de discapacidad visual tienen posibilidades limitadas de acceso al mercado laboral, como consecuencia de las diferentes barreras existentes

en el medio que les impiden obtener un empleo o permanecer en él. Dentro de estas barreras están las propias de la discapacidad, las relacionadas con la sociedad, las propias del individuo y las físicas relacionadas con el entorno, que incluyen los medios tecnológicos (p.8-9).

Esta cita nos permite ver cómo persisten prácticas discriminatorias en las empresas así como la ausencia de mecanismos eficaces para garantizar igualdad de condiciones. El estudio destaca que el cumplimiento legal por parte de las empresas no necesariamente se traduce en transformaciones organizativas reales y que muchas medidas adoptadas resultan insuficientes para garantizar igualdad de condiciones. Esta evidencia refuerza la crítica del Trabajo Social, que denuncia la instrumentalización de políticas inclusivas cuando no se acompañan de transformaciones reales. Además, desde la Teoría de Capacidades se puede afirmar que estos contextos restringen la posibilidad de que las personas con discapacidad desarrollen funcionamientos valiosos como el trabajo, la independencia o la afiliación social.

Por su parte, Muñoz-Porras (2018), en “Educación superior e inclusión de personas con discapacidad visual: más allá del acceso”, señala que las universidades reproducen modelos pedagógicos estandarizados que excluyen a quienes presentan diversidad. La autora sostiene que “las barreras en el acceso a la educación superior no son tecnológicas, sino epistemológicas y actitudinales”.

En el capítulo "Políticas sociales y discapacidad: Algunas consideraciones teóricas", Oliver (2008) afirma que

Es cierto que da origen a algunas preguntas acerca de por qué se ignoró la cuestión de la participación de personas con discapacidad en la prestación de servicios —cosa que se exigía en los artículos 9 y 15 de la Ley— y también sugiere que la Ley en sí misma constituye un importante reconocimiento de los derechos sociales de las personas con discapacidad, si bien sobre la base algo dudosa de que nadie jamás cuestionó públicamente lo estipulado en la Ley. De acuerdo con lo expresado por la misma Topliss: La sociedad, de hecho, dedicó muy pocos recursos y esfuerzos a ajustar el entorno —en la medida que muchos desearían— a las necesidades de las personas con discapacidad, pero nunca se cuestionó la aceptación del deber de avanzar en esa dirección desde la sanción de la Ley.

Por su parte, Falcón Poma (2018) documenta la carencia de adecuaciones laborales en entornos urbanos. Según el autor, “Se logra determinar la falta de condiciones laborales de las personas con discapacidad visual, tal como se evidencia en las encuestas realizadas, que reflejan que existe un intento por brindar inclusión pero no decisiones Estatales concretas en relación a la promoción, fomento de empleo que garantice las condiciones laborales de las personas en situación de discapacidad visual”, lo cual refleja un desinterés institucional hacia la equidad laboral.

Para Amartya Sen, la privación de capacidades básicas puede reflejar la negación de libertades reales, incluso si los derechos formales están presentes. El enfoque de capacidades permite entender esta situación como una negación de la libertad para elegir proyectos de vida y una violación al derecho al trabajo digno. Asimismo, desde el Trabajo

Social, el estudio permite evidenciar el abandono estructural del Estado frente a poblaciones históricamente excluidas.

Igualmente, la Alcaldía Mayor de Bogotá y la Fundación Saldarriaga Concha (2022) destacan que las personas con discapacidad enfrentan barreras actitudinales e institucionales que restringen su participación plena en la vida social y laboral. Estas conclusiones coinciden con los enfoques críticos sobre discapacidad, que advierten que la exclusión no sólo se produce por la presencia de obstáculos físicos sino también por la reproducción de imaginarios sociales y la inacción institucional. Este hallazgo coincide con enfoques críticos sobre discapacidad, los cuales señalan que la exclusión no sólo se produce por acciones directas sino también por omisión, estigmatización o inacción institucional. Además, desde el enfoque de justicia social, como afirma Fraser (2008), “la injusticia social puede expresarse tanto en la distribución desigual de recursos como en el menosprecio institucional que niega el estatus de iguales a ciertos grupos” (p. 22), lo cual resulta especialmente relevante en el análisis de la exclusión laboral de personas con discapacidad visual.

Un estudio realizado por Jiménez, M. et al. (2009) reconoce que

El análisis desde la perspectiva educativa adquiere relevancia si consideramos que durante el período formativo y escolar se visibilizan procesos de vulnerabilidad social e institucional de determinadas personas y/o colectivos sociales atendiendo a un conjunto amplio de factores tanto personales como socioculturales. Dicha relevancia también es visible si reflexionamos sobre las competencias y la formación que otorga el sistema educativo y que facilitan una mejor integración en un ámbito profesional, existiendo, por tanto, una vinculación entre el ámbito formativo, económico y laboral, dimensiones consideradas fundamentales para la integración social de la ciudadanía (p. 24).

Este análisis evidencia una injusticia estructural que, desde el modelo social, debe ser comprendida como responsabilidad colectiva. El Trabajo Social tiene aquí un rol clave en la articulación entre el sistema educativo y el mundo laboral, especialmente a través de acciones de incidencia institucional.

Del mismo modo, INCI (2022), en su “Informe Nacional de empleo inclusivo INEI 2021-2022”, expone acerca de las dificultades para acceder a tecnologías adaptativas y oportunidades de formación laboral. El informe señala que “el bajo acceso a tecnologías de apoyo sigue siendo una barrera significativa para la empleabilidad”. Esta realidad refleja una falla estructural del sistema productivo y de las políticas públicas. Desde la teoría de capacidades, esta barrera impide que las personas desarrollen su agencia. Y desde la justicia social, representa una distribución desigual de los medios necesarios para el ejercicio de la autonomía laboral.

Otro estudio pertinente es el de la Secretaría de Educación de Bogotá (2020), que concluye que las transiciones entre la educación y el empleo continúan siendo débiles. El informe sostiene que

...la tecnología no solo planteó retos sino también oportunidades para adaptar los métodos de enseñanza, mejorar las prácticas pedagógicas, evaluar y certificar nuevas habilidades, reducir costos, ampliar el acceso y aumentar la eficacia del aprendizaje.

Sin embargo, en Bogotá, los desafíos fueron notables, ya que la brecha en la posesión de dispositivos tecnológicos se acentuó significativamente, sobre todo en estudiantes del sector oficial en zonas rurales, así como entre aquellos que pertenecen a diferentes grupos étnicos y a sectores socioeconómicos menos favorecidos de la ciudad.

Esta situación impide que se materialice el derecho al trabajo. El análisis desde el Trabajo Social revela una fragmentación institucional que afecta de forma directa a las poblaciones más vulnerables, lo que exige intervenciones estructurales y no asistenciales.

Por su parte, la Organización Mundial de la Salud – OMS (2001), en la “Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF)”, plantea una comprensión de la discapacidad, como el resultado de la interacción entre las condiciones de salud de una persona y los factores contextuales, tanto personales como ambientales. Aunque no se trata de un estudio empírico, este documento técnico constituye un referente institucional relevante que reconoce que “la discapacidad no es solo una condición del individuo sino una construcción social” (OMS, 2001). Esta visión coincide con el modelo social de discapacidad y sirve como base conceptual para comprender que las barreras estructurales son una expresión de organización social inequitativa.

Por último la Fundación Saldarriaga Concha & Secretaría Distrital de Planeación (2022), en su “Serie Documentos de Trabajo N° 7: Inclusión social y productiva en Bogotá”, señalan que persisten múltiples barreras estructurales, tales como la falta de accesibilidad, debilidades normativas y escasa implementación de programas laborales inclusivos. Afirman que “las políticas actuales se concentran en lo normativo, pero no logran transformaciones sustantivas”. Esta observación denuncia el carácter simbólico de muchas políticas, lo que desde el Trabajo Social puede leerse como una estrategia institucional de contención sin compromiso con la transformación.

En conjunto, estos estudios demuestran que las barreras estructurales son resultado de un sistema social, económico y cultural que no ha sido diseñado para la diversidad. Se trata de una exclusión naturalizada en prácticas normativas, educativas, laborales e institucionales. A la luz del modelo social de discapacidad, dichas barreras no son excepcionales sino producto de un diseño social hegemónico. Desde la teoría de capacidades niegan las oportunidades reales para elegir y construir un proyecto de vida valioso. Desde la justicia social, implica una triple injusticia: de redistribución, de reconocimiento y de representación. Por último, desde el Trabajo Social, estas barreras deben ser confrontadas como parte de la estructura de dominación capitalista, que determina quién puede participar y quién no en los espacios productivos. El papel del Trabajo Social no es entonces adaptar al sujeto al sistema, sino intervenir para transformar las condiciones que lo excluyen.

2. Inclusión social: de la integración formal a la participación efectiva

Esta categoría reúne 10 estudios que abordan la inclusión social de personas con discapacidad visual no solo como ingreso al trabajo, sino como participación plena y digna en la vida colectiva. En este sentido, la inclusión se vincula con el reconocimiento de derechos, el acceso equitativo a oportunidades y la capacidad de ejercer ciudadanía activa.

Desde una perspectiva crítica, implica transformar los entornos sociales, institucionales y culturales que reproducen exclusión bajo apariencias de integración formal.

Entre ellos podemos mencionar a Puin y Escobar (2002), quienes afirman que

la falta de conocimiento y claridad acerca de las capacidades de desempeño, características de personalidad y comportamiento que pueda tener una persona con discapacidad, genera en la sociedad actitudes que tienden a ser negativas, llevando en algunas ocasiones a que se tenga, para con esta población, consideraciones innecesarias, que van a desencadenar comportamientos discriminatorios (p. 4).

Esta afirmación señala que la inclusión no depende únicamente de la normativa sino de los imaginarios sociales que condicionan la interacción laboral, lo cual evidencia la necesidad de trabajar desde el cambio cultural y pedagógico. A la luz del modelo social de la discapacidad, esta perspectiva permite comprender que el estigma y la falta de ajustes razonables continúan siendo barreras relacionales que limitan la participación.

Arango-Soler et al. (2012), en su estudio sobre evaluación vocacional en jóvenes con discapacidad visual, resaltan que

...los procesos de rehabilitación integral e inclusión laboral de personas en esta condición se han determinado por enfoques de tipo médico, resaltando las concepciones e imaginarios negativos en torno a la discapacidad con la necesidad de proveer servicios de orientación, capacitación, formación e inclusión como medio para lograr un desempeño significativo en el ámbito productivo. Esto ha generado la segregación de esta población (p. 845).

Su análisis demuestra que el acceso a procesos de orientación ajustados a la inclusión puede facilitar trayectorias laborales sostenibles, especialmente cuando se integran desde etapas tempranas de formación. Desde la teoría de capacidades, esta propuesta se traduce en el fortalecimiento de habilidades y elecciones significativas que expanden las libertades reales de los sujetos.

En esa línea, Perlaza y González (2020) desarrollan un modelo de inclusión basado en el enfoque biopsicosocial y el modelo social de la discapacidad. Reconocen que

el modelo social de la discapacidad visualiza y ubica el problema de la discapacidad dentro de la misma sociedad. El esfuerzo por lograr una plena integración de las personas con discapacidad debe orientarse hacia la eliminación, o al menos a la continua disminución de las barreras ambientales, físicas e ideológicas que limitan la participación e integración de las personas con discapacidad dentro de la sociedad (p. 28).

A partir de estos enfoques, los autores plantean la necesidad de diseñar itinerarios personalizados que articulen elementos individuales, sociales y laborales. Esta propuesta se alinea con el modelo social de discapacidad y también con el enfoque de capacidades, al buscar entornos que expanden las capacidades y habilidades de cada persona.

Por su parte, Trujillo Vanegas, et al. (2022) sostienen que

Las sociedades han transitado por múltiples procesos humanos de relación, comunicación, convivencia y eliminación de barreras para el reconocimiento del otro, lo que se ha constituido, por décadas, en agendas nacionales e internacionales que intentan satisfacer la necesidad del accionar político y social para la inclusión de poblaciones vulneradas y diversas (p. 12).

La cita sitúa la inclusión como un proceso histórico, no como una moda reciente; nos ubica en procesos de construcción política y social, lo que muestra la evolución de la inclusión como un derecho progresivo y no un simple discurso educativo, pero que incluso hoy en día sigue presentando fallas y contradicciones en su aplicación.

Del mismo modo, Cruel Preciado et al. (2024) introducen el concepto de inclusión desde el reconocimiento cultural, al señalar que “Este cambio implica pasar de un pensamiento restrictivo y limitado a un enfoque más amplio y diverso, donde se valora y celebra la coexistencia de diversas personalidades, estilos, preferencias, identidades culturales, razas, religiones, géneros y mucho más.” (p.4). Este enfoque amplía el debate hacia una inclusión que no solo elimine barreras, sino que valore la diferencia como base del diseño institucional. Desde el Trabajo Social, este planteamiento implica desarrollar políticas sensibles a la identidad y la cultura como dimensiones legítimas de participación.

A su vez, desde el Ministerio de Educación Nacional, Ministerio de Salud y Protección Social & Fundación Saldarriaga Concha (2021) se propone una transformación pedagógica orientada a la equidad educativa, desde el concepto de que

...la inclusión es un proceso transformador que asegura la plena participación y el acceso a oportunidades de aprendizaje de calidad para todas las niñas, los niños, adolescentes, jóvenes, personas adultas y mayores, que tiene como base el respeto y valoración de la diversidad, y elimina todas las formas de discriminación en la educación y en la sociedad. En este contexto, la inclusión alude al compromiso de hacer que los establecimientos educativos y otros entornos de aprendizaje sean lugares de acogida, donde todos sean valorados, y donde la diversidad sea vista como una riqueza (p. 14).

Este documento ilustra acerca de una mirada que implica un cambio de paradigma: pasar de una visión deficitaria en la que la diferencia se percibe como obstáculo, a una visión valorizante y relacional en la que la diversidad fortalece el aprendizaje colectivo.

Desde otras miradas, podemos encontrar a Cobo y Vásquez (2021), que incluyen el enfoque de género en el análisis de las prácticas inclusivas. Las autoras destacan que

Es imprescindible la capacitación y preparación del personal que está vinculado a la empresa para que en el trato con estos individuos en situación de discapacidad no haya discriminación o subvaloración, que en ocasiones puede ser confundida con un sentimiento paternal hacia estos, lo que genera, en últimas, que no puedan ejecutar acciones por sí solos y que sean visto como incapaces por sus compañeros de trabajo y demás miembros de la empresa (p. 27).

Esta cita nos permite reconocer que la inclusión laboral no depende únicamente del acceso al empleo, sino de las relaciones interpersonales que se configuran en sí mismas, barreras actitudinales que permean los espacios laborales,. Así mismo, se pueden evidenciar prácticas paternalistas que, bajo la apariencia de protección, restringen la autonomía y refuerzan la idea de incapacidad, afectando en mayor medida a mujeres con discapacidad visual.

Por otra parte, el estudio conjunto del INCI y el DANE (2020) aporta datos cuantitativos que permiten evidenciar brechas en el acceso a empleo, educación y participación política. El informe sostiene que

Dicho enfoque diferencial no implica necesariamente generar acciones afirmativas centradas en las consecuencias, sino más bien construir acciones más sostenibles que ajusten estructuralmente las causas de dichas brechas, logrando así trayectorias desde la educación hacia el empleo que sean más equitativas y, en última instancia, que lleven a que el país consolide niveles importantes de movilidad social (p. 13).

Esta evidencia empírica fortalece la necesidad de intervenir estructuralmente y de formular políticas con enfoque diferencial y territorial que den mayor validez y fortaleza a los procesos, tanto individuales como colectivos; esto nos permite evaluar las políticas de inclusión y su mitigación con las barreras estructurales.

Finalmente, Araque Jaramillo (2012) presenta el Método Estrella, una estrategia comunitaria y pedagógica orientada a identificar y potenciar habilidades para la inclusión socio-laboral. El autor argumenta que “la inclusión comienza con el reconocimiento del potencial de cada individuo y su inserción activa en su comunidad” (p. 23). Este planteamiento se inscribe en la tradición del Trabajo Social participativo, que promueve procesos de empoderamiento desde abajo y con metodologías sensibles al contexto.

En conjunto, estos estudios muestran que la inclusión social no puede limitarse a la eliminación de barreras formales ni a la presencia física en espacios laborales. Se trata de garantizar condiciones reales de participación, reconocimiento y pertenencia en la vida social, política y económica. A la luz del modelo social de la discapacidad, esto implica transformar la organización de la sociedad para que sea inclusiva desde su diseño. Desde la teoría de capacidades, se reconoce la importancia de crear contextos que amplíen las elecciones y funcionamientos de cada persona. Desde la justicia social, la inclusión es un derecho que exige redistribución equitativa, reconocimiento identitario y representación efectiva. Por último, desde el Trabajo Social se entiende que la verdadera inclusión requiere romper con las estructuras de dominación que reproducen desigualdades, para construir una sociedad donde todas las personas puedan participar en igualdad de condiciones.

3. Justicia social y reconocimiento de derechos

Esta categoría reúne 12 estudios que abordan la inclusión laboral de personas con discapacidad visual desde una perspectiva estructural, basada en la justicia social y los derechos humanos. Lejos de centrarse en soluciones técnicas o ajustes individuales, estos trabajos problematizan las bases ideológicas y normativas que perpetúan la exclusión y

plantean la necesidad de reformular las políticas públicas desde principios de redistribución, reconocimiento y participación. Aquí, la inclusión se entiende como el resultado de transformaciones colectivas orientadas a garantizar el ejercicio efectivo de derechos en contextos de desigualdad.

López Pino y Seco Martín (2005) cuestionan el enfoque asistencialista que ha caracterizado históricamente las políticas hacia personas con discapacidad. Para las autoras, “es preciso superar la idea de protección para avanzar hacia una ciudadanía laboral basada en derechos” (p. 45). Su propuesta gira en torno a la inclusión como parte de una ciudadanía plena, lo cual supone el acceso igualitario al trabajo en condiciones dignas. Esta visión se inscribe claramente dentro del modelo social de la discapacidad, al plantear que la exclusión es producida por estructuras normativas y culturales que deben ser transformadas colectivamente.

Desde una perspectiva similar, Moreno Angarita (2010) introduce el enfoque de derechos en la infancia con discapacidad, afirmando que “la equidad debe comenzar en las etapas tempranas de la vida, cuando se definen las trayectorias de inclusión o exclusión” (p. 53). El énfasis en el desarrollo infantil sitúa la educación, la salud y la participación temprana como condiciones previas a la inclusión laboral. Esta aproximación coincide con la teoría de las capacidades de Nussbaum, que reconoce la infancia como un momento decisivo para el despliegue de potencialidades.

Desde la CEPAL, Bietti (2023) propone un análisis regional de las desigualdades estructurales que afectan a las personas con discapacidad en América Latina. Señala que

La coyuntura empeora cuando se considera que las personas con discapacidad que tienen trabajo tienen mayores probabilidades que sus empleos sean mal remunerados, informales e inestables y con limitadas perspectivas profesionales. La informalidad laboral conlleva, adicionalmente, a la falta de acceso a los mecanismos de seguridad social [...] Frente a ello las personas con discapacidad quedan frecuentemente excluidas de los sistemas de protección social contributivos (p. 10).

Su propuesta apunta a una transformación institucional, con políticas laborales inclusivas y acciones afirmativas con enfoque de derechos. En este sentido, el Trabajo Social se posiciona como mediador entre demandas sociales y estructuras estatales, impulsando cambios desde el paradigma de la justicia distributiva.

Desde un enfoque crítico y decolonial, Muñoz (2015) examina cómo las estructuras sociales reproducen formas de exclusión hacia las personas con discapacidad. La autora señala que “la discapacidad debe entenderse más allá de una condición individual, y comprenderse como una relación que se construye socialmente y de manera dinámica” (p. 10). Este planteamiento se enfoca en desestructurar las matrices culturales que legitiman la exclusión, lo que interpela directamente al Trabajo Social a repensar sus propias prácticas institucionales y a repensar sus prácticas desde la justicia social y el reconocimiento de la diversidad funcional.

Desde un enfoque crítico y decolonial, Muñoz (2015) -siguiendo la línea de análisis desarrollada en la Universidad de La Salle- examina cómo las estructuras sociales reproducen formas de exclusión hacia las personas con discapacidad. La autora señala que “el fenómeno de la discapacidad debe entenderse más allá de una condición individual, y

comprenderse como una relación que se construye socialmente y de manera dinámica” (p. 19). Este planteamiento interpela al Trabajo Social a desestructurar las lógicas institucionales que legitiman la exclusión y a repensar sus prácticas desde la justicia social y el reconocimiento de la diversidad funcional.

La relación entre equidad educativa y justicia laboral también se explora en un estudio de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (2015), en el que se describe cómo

...articuló los programas de educación media vocacional con instituciones de formación para el trabajo como el SENA, con el fin de acercar la oferta de educación superior a las poblaciones más vulnerables; el IDT ofreció capacitación de corta duración no titulada acompañada de contratación temporal y finalmente la SDDE, impulsó la creación del Decreto Distrital 294 de 2008, el Diseño de estrategias de formación a la medida y la formulación e implementación del Plan Distrital de Formación para el Trabajo (PDFT), con lo cual buscaba aportar nuevos elementos de base para la formulación de proyectos de calidad, que desde la institucionalidad Distrital se implementaran para beneficiar la mayor cantidad de población vulnerable (p. 116).

Desde el enfoque de capacidades, estos aportes refuerzan la idea de que la libertad real para elegir una vida laboral significativa depende de condiciones previas, como el acceso a una educación pertinente y accesible.

En línea con lo anterior, Rincón Infante (2022) propone fortalecer un marco normativo con enfoque diferencial que reconozca la diversidad funcional como eje estructurante de las políticas laborales. A través de un análisis comparado, la autora sostiene que “Solamente en el caso de la redefinición de políticas que amplíen su concepto y el marco de la intervención se podrá ampliar también la cobertura de la población discapacitada, así como satisfacer las necesidades y el potenciamiento de su desarrollo con lo cual se favorece también su participación en las diferentes esferas sociales del país” (p. 26), lo que evidencia la distancia entre norma y realidad.

En el plano internacional, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Naciones Unidas, 2006) establece un marco normativo basado en los principios de igualdad, accesibilidad y no discriminación. En su artículo 27 se afirma que los Estados deben “prohibir la discriminación en el empleo y garantizar ajustes razonables en los entornos laborales” (p. 17). Esta Convención constituye un hito en la consagración jurídica de la inclusión laboral como derecho, y sirve de fundamento para las legislaciones nacionales.

Desde la filosofía política, Nussbaum (2000) propone un enfoque de justicia basado en capacidades centrales, entre ellas el desarrollo de la afiliación, la autonomía práctica y el control sobre el entorno. La autora afirma que “una sociedad justa es aquella que garantiza el umbral mínimo de capacidades para todos sus ciudadanos” (p. 84), lo cual se traduce en políticas que aseguren condiciones materiales, simbólicas y relacionales para la participación plena en el trabajo.

Gómez Acosta y Cuervo (2007) enriquecen este enfoque al proponer una articulación entre capacidades y necesidades humanas, desde un modelo relacional. Sostienen que “Los formuladores de políticas deben contar con información fundamentada de la realidad de

vida de las personas en situación de discapacidad para que puedan redireccionar de la mejor manera los recursos y acciones del Estado hacia el bienestar de esta población. La falta de comprensión de sus necesidades y realidades puede obstaculizar una respuesta apropiada de las instituciones y sectores que las atienden” (p. 73). Esto permite diseñar estrategias más sensibles a la realidad de las personas con discapacidad visual, y fortalece el rol del Trabajo Social como agente de redistribución equitativa.

Finalmente, Asín y Guallar (2013) introducen el concepto de justicia ocupacional, entendido como “el derecho de toda persona a participar en ocupaciones significativas y culturalmente valoradas” (p. 93). Desde este enfoque, fortalecer capacidades no solo se refiere al desarrollo individual, sino a la transformación de entornos laborales para que sean realmente inclusivos. Este aporte se alinea con el modelo social y con la justicia estructural, y constituye una propuesta concreta para la praxis profesional del Trabajo Social.

En conjunto, los estudios analizados coinciden en que la inclusión efectiva de personas con discapacidad visual solo es posible dentro de una sociedad justa que elimine barreras estructurales, reconozca la diversidad como valor y redistribuya los recursos de forma equitativa. Desde el modelo social de la discapacidad, se entiende que la exclusión no es resultado de deficiencias individuales sino de sistemas sociales que fallan en garantizar derechos. Desde la justicia social y la teoría de capacidades se propone ampliar las libertades reales de los sujetos mediante políticas redistributivas, reconocimiento cultural y participación política. Finalmente, el Trabajo Social se presenta como un actor clave en esta transformación, al articular intervención, denuncia y construcción de alternativas desde una ética de la equidad.

4. El derecho al trabajo como eje de dignidad y justicia económica

Esta categoría reúne un conjunto de 10 estudios que reconocen el trabajo como un derecho fundamental, pero advierten que este es sistemáticamente vulnerado en la práctica. En esta línea, los documentos analizados coinciden en señalar que las políticas públicas, las normas laborales y los marcos institucionales no han logrado garantizar condiciones equitativas de acceso y permanencia laboral para las personas con discapacidad visual.

El Ministerio de Protección Social (2006) propone una guía de política pública sobre inclusión laboral que, si bien constituye un avance en términos normativos, requiere de ajustes razonables y de una implementación contextualizada. El documento señala que “las acciones deben responder a realidades locales y no limitarse a enfoques asistencialistas” (p. 22). Desde el enfoque de Trabajo Social, esto exige una comprensión estructural de la desigualdad y una actuación transformadora sobre las condiciones institucionales que reproducen la exclusión.

Desde la Organización Internacional del Trabajo, O'Reilly (2007) conceptualiza el trabajo decente como un derecho humano básico. Afirma que “toda persona, sin distinción, debe tener acceso a un trabajo decente que respete sus derechos fundamentales” (p. 9). Esta afirmación se alinea con el modelo de justicia social propuesto por Fraser (2008), en el que el derecho al trabajo implica no solo distribución de recursos, sino también reconocimiento y representación de poblaciones históricamente marginadas.

Por su parte, Acero Moreno (2013) analiza el fuero laboral como mecanismo de protección jurídica y sostiene que “su implementación no ha sido efectiva, ya que la

legislación se queda corta frente a las realidades de discriminación cotidiana” (p. 45). Esta crítica evidencia cómo el aparato jurídico puede funcionar de forma simbólica si no se acompaña de mecanismos efectivos de fiscalización. A la luz del modelo social de discapacidad, el fuero laboral debería operar como una herramienta de transformación y no como un mecanismo meramente declarativo.

Letelier Mass (2013) aborda la inclusión laboral desde las competencias técnicas, proponiendo “el diseño de perfiles ocupacionales ajustados a la realidad de las personas con discapacidad, incorporando ajustes razonables desde la formación” (p. 67). Desde el enfoque de capacidades de Sen (1999), esta propuesta amplía las posibilidades de elección de proyectos de vida valiosos y reconoce que la formación debe adaptarse a las capacidades individuales, no a estándares homogéneos.

En esa misma dirección, Sánchez (2016) destaca la necesidad de establecer rutas de empleabilidad específicas para personas ciegas. En su estudio indica que “la falta de políticas diferenciadas genera exclusión silenciosa” (p. 33). Esta idea refleja que la igualdad formal no garantiza la igualdad sustantiva, algo que también es señalado por la teoría de justicia social como una injusticia en el reconocimiento de necesidades diferenciadas (Fraser, 2008).

Cruz Rodríguez (2025) introduce el enfoque de diseño universal en las políticas de empleo, proponiendo “transformar los entornos de trabajo para que sean accesibles desde su origen” (p. 19). Este enfoque evita la segregación y pone en el centro la diversidad humana como principio organizador. Desde el Trabajo Social, esta propuesta implica desafiar la lógica productivista y capacitista del sistema laboral.

El informe conjunto de INCI y la Universidad Gran Colombia (2018) resalta la relevancia de los ajustes razonables como condición necesaria para la empleabilidad digna. Se afirma que “la ausencia de ajustes constituye una forma de discriminación estructural” (p. 51). Esto refuerza la crítica hacia un sistema que excluye por omisión, y que solo integra bajo condiciones normalizadoras. Desde la teoría de capacidades, negar dichos ajustes es limitar el desarrollo pleno de los funcionamientos valiosos.

La Universidad Nacional (2020) subraya que muchas leyes laborales inclusivas no tienen acompañamiento técnico, lo que deriva en baja efectividad. En su diagnóstico afirma que “las políticas sin evaluación técnica terminan siendo declaraciones sin impacto” (p. 14). Esta carencia evidencia una brecha entre lo normativo y lo práctico, que desde la teoría crítica puede leerse como una estrategia institucional para conservar el statu quo.

El Documento CONPES 166 del Departamento Nacional de Planeación (2013) articula la política pública de discapacidad y empleo, pero reconoce que “la participación del sector privado sigue siendo limitada” (p. 38). Esta afirmación muestra cómo la corresponsabilidad institucional es aún débil, y que la implementación de políticas públicas depende de voluntades fragmentadas y no de obligaciones compartidas.

En conjunto, estos estudios muestran que, aunque existe un marco jurídico que reconoce el trabajo como derecho, la falta de transformación estructural lo convierte en un derecho formalmente garantizado pero materialmente inaccesible. Desde el modelo social de discapacidad, esta realidad representa una organización social que continúa diseñando el trabajo desde parámetros normativos excluyentes. Desde la teoría de capacidades, niega las condiciones reales para elegir y desarrollar un proyecto laboral significativo. Desde la

justicia social, perpetúa la triple injusticia de redistribución, reconocimiento y participación. Y desde el Trabajo Social, impone el desafío de pasar de la adaptación del sujeto al cuestionamiento estructural del sistema que excluye.

5. Incidencia del Trabajo Social: prácticas, metodologías y paradigmas

Esta categoría destaca la capacidad del Trabajo Social para promover rutas de inclusión laboral de personas con discapacidad visual, a través de acciones situadas, propuestas metodológicas y experiencias organizativas. Los documentos aquí sistematizados revelan una práctica profesional comprometida con la transformación de estructuras excluyentes, desde enfoques comunitarios, críticos y territoriales.

En el contexto del Instituto Nacional para Ciegos (INCI), Montoya (2010) subraya que la práctica directa del Trabajo Social cobra sentido al acompañar a asociaciones de personas con discapacidad, y que “la autogestión emerge como una vía legítima para transformar entornos excluyentes” (p. 12). Esta afirmación resuena con el modelo social de discapacidad, al evidenciar que los cambios necesarios no radica en adaptar a la persona, sino en transformar los entornos para garantizar participación efectiva. Asimismo, desde el Trabajo Social, se reconoce el papel de las organizaciones civiles como actores de lucha frente a la exclusión estructural.

Por su parte, Guzmán-Suárez (2013) introduce una propuesta metodológica, señalando que “el reconocimiento formal de habilidades contribuye a la dignificación del trabajo y amplía las posibilidades de empleabilidad para personas con discapacidad visual” (p. 45). Desde la teoría de capacidades, esta iniciativa representa una ampliación real de oportunidades, al reconocer funcionamientos que tradicionalmente han sido invisibilizados. Además, propone una ruptura con la mirada asistencialista, apostando por estrategias basadas en el reconocimiento y la autonomía.

Peña Guzmán (2019) analiza el uso de tecnologías asistenciales aplicadas a procesos productivos y plantea que “La aplicación de estas herramientas facilita el desarrollo de tareas y la creación de entornos más incluyentes, eliminando las barreras existentes y promoviendo la implementación de tecnologías asistivas en el marco laboral de diferentes empresas.” (p. 80). Desde la justicia social (Fraser, 2008), esta afirmación se vincula con la redistribución de recursos tecnológicos como condición para la equidad. La ausencia de tales herramientas no solo limita capacidades, sino que reproduce desigualdades estructurales. El Trabajo Social, en este sentido, tiene un rol mediador en la articulación entre avances tecnológicos y demandas sociales.

En un enfoque más aplicado, Quintero Peña (2017) relata en su tesis de grado una experiencia de intervención profesional con enfoque comunitario en la que manifestó que “comprendiendo la discapacidad como un fenómeno construido socialmente, resulta fundamental el rol de la educación en el proceso de transformación de la cultura hegemónica, para de esta forma promover la participación efectiva de todas las personas a los diferentes ámbitos de la experiencia humana” (p. 7). Este tipo de intervenciones visibilizan la agencia profesional del Trabajo Social en escenarios territoriales en los que las soluciones emergen desde lo local, pero articuladas a transformaciones estructurales. En línea con el modelo social, este abordaje entiende que las barreras son el producto de la forma en que la sociedad se organiza, no de las características individuales.

Cañas Cañas et al. (2023) recogen experiencias de inclusión laboral desde organizaciones sociales, proponiendo su sistematización como base para nuevas estrategias. El documento sostiene que

El primer paso para que [la educación inclusiva] sea realmente efectiva debe ser reconocer los saberes previos y las ideas intuitivas de los docentes sobre la educación inclusiva, identificar cómo han tramitado en sus aulas las exigencias de esta última —y qué necesitan para potenciar lo que ya tienen o lo que saben— y, adicionalmente, si es preciso que modifiquen algunas de esas percepciones [...] Trabajar desde las creencias puede ser el punto de inflexión que le permita a los maestros ver con mayor claridad por qué funciona (o no) cierto tipo de práctica pedagógica” (p. 21).

Desde el Trabajo Social, este documento responde a la necesidad de producción de conocimiento desde abajo, legitimando saberes contruidos colectivamente y cuestionando las narrativas oficiales.

Por último, Marín Palacios et al. (2022) presentan una sistematización institucional de buenas prácticas, con énfasis en su evaluación y réplica. Se señala que

Los diferentes modelos y perspectivas de la gestión de la diversidad destacan las competencias y la satisfacción en el trabajo como factores importantes para el éxito del proceso. Tiene sentido desde el modelo de competencias, en el que da igual cómo sea la persona si posee las competencias necesarias para llevar a cabo las funciones del puesto. Enseñar a los evaluadores a poner el foco en lo que tiene la persona en lugar de en lo que le falta, y buscar el efecto compensatorio en la diferencia” (p. 20).

Desde la justicia social, esta perspectiva representa una exigencia ética y política por el reconocimiento. Implica comprender que la exclusión también ocurre cuando ciertos grupos son omitidos de los procesos decisionales que les afectan directamente.

En conjunto, estos estudios evidencian que el Trabajo Social no solo acompaña procesos individuales de inclusión laboral, sino que impulsa transformaciones colectivas desde enfoques territoriales, comunitarios y críticos. Aunque existe un marco normativo que reconoce el derecho al trabajo para las personas con discapacidad visual, los aportes sistematizados muestran que la implementación sigue enfrentando barreras estructurales.

Desde el modelo social de discapacidad, estas prácticas revelan que la exclusión no radica en la discapacidad en sí, sino en un entorno que continúa reproduciendo esquemas ocupacionales excluyentes. Desde la teoría de las capacidades, la ausencia de apoyos reales impide que las personas ejerzan libremente su derecho a un proyecto laboral valioso. Desde la justicia social, se evidencian formas de injusticia por falta de redistribución de recursos, escaso reconocimiento de saberes diversos y una limitada participación en la toma de decisiones. Y desde el Trabajo Social, se reafirma la necesidad de intervenir más allá de lo asistencial, apostando por metodologías que cuestionen el orden estructural y promuevan condiciones laborales dignas, sostenibles y contextualizadas.

Conclusiones

El presente estudio aporta a la disciplina del Trabajo Social al reafirmar su papel como una profesión orientada a la comprensión profunda de las desigualdades y a la búsqueda de transformaciones sociales que garanticen justicia y equidad. El ejercicio desarrollado permite reconocer que la exclusión y la segregación de las personas con discapacidad visual no son hechos aislados, sino el resultado de estructuras sociales, culturales e institucionales que reproducen desigualdades históricas. Desde esta mirada, el Trabajo Social se posiciona como una disciplina que articula análisis, acción y compromiso ético, capaz de cuestionar las condiciones estructurales que limitan el ejercicio pleno de los derechos laborales y sociales.

De esta manera, el artículo contribuye a ampliar el debate sobre el papel del Trabajo Social en los escenarios contemporáneos, resaltando la necesidad de fortalecer su incidencia en los espacios institucionales, comunitarios y políticos. Esto implica promover estrategias que transformen los imaginarios capacitistas, impulsen la accesibilidad universal y generen entornos laborales inclusivos. El aporte esencial radica en mostrar que el Trabajo Social puede y debe ser un agente de cambio estructural, que combina la comprensión de las realidades sociales con la acción transformadora. Así, la disciplina se consolida como un puente entre la reflexión teórica, la defensa de los derechos humanos y la transformación de las prácticas sociales que perpetúan la exclusión.

La revisión documental realizada permitió identificar que la inclusión laboral de personas con discapacidad visual es una problemática estructural, caracterizada por la persistencia de múltiples barreras que limitan el acceso, la permanencia y el desarrollo en entornos laborales. Las categorías analizadas -barreras estructurales, inclusión social, justicia social, derecho al trabajo e incidencia del Trabajo Social- evidencian que la exclusión no se reduce a la carencia de normativas, sino que responde a prácticas, imaginarios y estructuras sociales que no reconocen la diversidad funcional como parte legítima del entramado laboral.

Desde la categoría de barreras estructurales se constata que los obstáculos no son inherentes a las personas con discapacidad visual, sino que derivan de entornos físicos no accesibles, marcos institucionales rígidos, políticas fragmentadas y una limitada articulación entre educación, empleo y tecnología de apoyo. Estas barreras son reproducidas por acciones directas -como la discriminación- y por omisiones -como la falta de ajustes razonables-, lo que impide el ejercicio pleno del derecho al trabajo.

En la categoría de inclusión social, los documentos revisados destacan que la inclusión debe entenderse más allá de la integración formal. Requiere condiciones reales de participación, trayectorias educativas incluyentes, orientación vocacional pertinente y transformaciones pedagógicas e institucionales que reconozcan la diversidad como un valor y no como una excepción. También se resalta la importancia de adoptar enfoques intersectoriales que articulen lo económico con lo social.

Desde la categoría de justicia social se identifican propuestas centradas en los principios de redistribución de recursos, reconocimiento de la diversidad y participación activa en la toma de decisiones. Los estudios coinciden en que la inclusión laboral debe ser entendida como un derecho que exige condiciones materiales y simbólicas para su cumplimiento. A su vez, se enfatiza la necesidad de superar enfoques asistencialistas, en favor de modelos que garanticen ciudadanía plena y desarrollo de capacidades.

En relación con la categoría de derecho al trabajo, los hallazgos muestran que, aunque existe un marco jurídico que reconoce este derecho, la falta de implementación efectiva, el escaso

seguimiento técnico y la débil participación del sector privado limitan su materialización. La normativa vigente, si bien es un avance, no logra transformar las condiciones estructurales de exclusión. Esto se evidencia en la persistencia de prácticas laborales que no consideran las necesidades específicas ni las trayectorias diversas de las personas con discapacidad visual.

Finalmente, en la categoría de incidencia del Trabajo Social, los documentos revisados evidencian una práctica profesional activa que no solo acompaña procesos individuales, sino que interviene en lo colectivo a través de metodologías comunitarias, experiencias organizativas y estrategias participativas. El Trabajo Social aparece como una disciplina que reconoce la dimensión estructural de la exclusión y que apuesta por transformar las condiciones materiales, simbólicas e institucionales que afectan el acceso al trabajo digno.

En conjunto, estas categorías permiten concluir que la inclusión laboral de personas con discapacidad visual no puede ser abordada desde respuestas fragmentadas o técnicas. Requiere un enfoque integral que parta del reconocimiento de las barreras estructurales y que promueva transformaciones sociales, institucionales y culturales coherentes con una visión de justicia y dignidad.

Reflexiones

La investigación presentada constituye una lectura crítica de la exclusión laboral de personas con discapacidad visual, que interpela de manera profunda los discursos normativos, institucionales y culturales que configuran las condiciones de acceso y permanencia en el empleo. A través de un análisis documental se evidencia que la discapacidad no radica en las limitaciones individuales sino en la persistencia de barreras estructurales que reproducen relaciones de poder desiguales y excluyentes, las cuales se manifiestan en formas tanto visibles como invisibles: desde la inaccesibilidad física hasta los imaginarios sociales capacitistas que rigen los entornos laborales.

Desde el enfoque del Trabajo Social Crítico, este artículo trasciende las explicaciones simplificadas y funcionales que reducen la inclusión a ajustes técnicos, y propone una mirada estructural que desnaturaliza las prácticas discriminatorias y sitúa la problemática en el marco de las desigualdades históricas y sistémicas. La perspectiva adoptada permite reconocer que el derecho al trabajo de las personas con discapacidad visual no puede entenderse únicamente como un asunto jurídico o administrativo, sino como una expresión concreta de justicia social, que requiere transformaciones profundas en las formas de organización del trabajo, en la cultura institucional y en las políticas públicas.

El análisis desarrollado no solo describe la exclusión sino que ofrece una lectura política que cuestiona la lógica asistencialista aún presente en muchas estrategias institucionales, y plantea la necesidad de asumir la inclusión laboral como una responsabilidad colectiva y estructural. El Trabajo Social, como disciplina comprometida con los sectores históricamente marginados, se posiciona aquí como un actor fundamental para promover prácticas emancipadoras que integren el reconocimiento de la diversidad, la redistribución equitativa de oportunidades y la participación activa de las personas con discapacidad en la construcción de su propio proyecto laboral y vital.

Así, esta investigación no se limita a documentar la problemática sino que se convierte en un llamado ético y profesional a pensar y actuar desde otros lugares, donde el trabajo sea un derecho real y no una promesa simbólica, y donde la diversidad no sea vista como una excepción a tolerar, sino como una condición humana legítima que enriquece los espacios sociales. Así mismo se encuentra en este estudio una herramienta valiosa para fortalecer su capacidad analítica, política e

interventiva, y para seguir disputando sentidos en favor de una sociedad más justa, incluyente y democrática, por ello y en coherencia con la perspectiva crítica del Trabajo Social se puede contribuir a la construcción de entornos laborales inclusivos mediante acciones que combinen transformación estructural e intervención directa. Esto implica incidir en políticas públicas que fortalezcan marcos normativos con criterios de accesibilidad universal, incentivos sostenibles y mecanismos de control que eviten prácticas discriminatorias; promover cambios culturales en las organizaciones a través de procesos formativos que cuestionen prejuicios capacitistas; y desarrollar estrategias de acompañamiento integral que fortalezcan las habilidades laborales y socioemocionales de las personas con discapacidad visual, garantizando su inserción y permanencia.

Asimismo, se requiere una evaluación crítica de las medidas legales y organizacionales vigentes, identificando vacíos y proponiendo mejoras basadas en evidencia; asegurar la participación activa de las personas con discapacidad visual en el diseño de políticas y programas, reconociendo su voz como elemento central, así como fomentar la articulación interinstitucional entre entidades gubernamentales, empresas privadas, organizaciones sociales y redes ciudadanas para consolidar ecosistemas laborales accesibles y sostenibles. Estas acciones, asumidas desde el compromiso ético y político del Trabajo Social, permitirían trascender el cumplimiento formal de la ley y avanzar hacia la materialización del derecho al trabajo digno como un pilar de justicia social y equidad.

Referencias bibliográficas

- Alcaldía Mayor de Bogotá & Fundación Saldarriaga Concha (2022). *Identificación de barreras de inclusión social y productiva para la población con discapacidad en Bogotá*. Secretaría Distrital de Planeación. https://www.saldarriagaconcha.org/wp-content/uploads/2023/02/InformeInclusionSocialyProductiva-PoblacionConDiscapacidad_2022.pdf
- Ander-Egg, E. (1995). *Técnicas de investigación social* (24.^a ed.). Grupo Editorial Lumen, Buenos Aires.
- (2011). *Aprender a investigar: nociones básicas*. Editorial Brujas, Argentina.
- Arango Pérez, J. P., Ardila Mosquera, W. E. & García Carmona, Y. C. (2012). *Inclusión laboral de personas en situación de discapacidad visual en la ciudad de Medellín 2012* [Trabajo de especialización, Universidad CES]. Universidad CES. <https://repository.ces.edu.co/server/api/core/bitstreams/f96983c2-e531-48ab-844c-f0392516b8f1/content>
- Arango-Soler, P., Martínez, L. & González, R. (2012). Evaluación vocacional en jóvenes con discapacidad visual: herramientas para la inclusión laboral. *Revista de Orientación Vocacional, Universidad Nacional de Colombia*, 15(2), 842–851. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/revsaludpublica/article/view/22472/41957>
- Araque Jaramillo, S. M. (2012). *Validación en Colombia del Método Estrella para la valoración y orientación laboral de personas en situación de discapacidad* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio Institucional UNAL. <https://bffrepositorio.unal.edu.co/server/api/core/bitstreams/dee30d84-15ed-4892-9772-1cef3e168d93/content>

- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (6ª ed.). Editorial Episteme, Venezuela.
- Asín, E. & Guallar, S. (2013). *Justicia ocupacional y discapacidad: un enfoque basado en capacidades* [Trabajo de Fin de Grado, Universidad de Zaragoza]. Repositorio ZAGUAN. <https://zaguan.unizar.es/record/12661/files/TAZ-TFG-2013-957.pdf>
- Bietti, M. F. (2023). *Discapacidad y desigualdades estructurales en América Latina*. CEPAL – Comisión Económica para América Latina y el Caribe. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/1535653e-6f21-456e-bb5a-dc446ff5c8ad/content>
- Bravo Artigas, M. T. (2023). Educación inclusiva: reflexiones y desafíos. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 17(2), 13–28. <https://www.redalyc.org/journal/6381/638172707002/638172707002.pdf>
- Cañas Cañas, L. H., Cuéllar Contreras, Á. del P., Lozano Penagos, M. K., Yate Martínez, A., Ovalle Pinzón, N. V., Uribe Caro, L. Y. & Marulanda Páez, E. (2023). *Educación inclusiva: Creencias de maestras, maestros y familias colombianas* (M. Belinchón Carmona, Pról.). Editorial Pontificia Universidad Javeriana. <https://issuu.com/pujaveriana/docs/978-958-781-851-2>
- Cobo, M., & Vásquez, D. (2021). Los ajustes razonables: Estrategia de inclusión laboral para las personas con diversidad funcional en Colombia. *Revista Universidad de la Costa CUC*, 10–42. <https://revistascientificas.cuc.edu.co/juridicascuc/article/view/2856/3007>
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (2006). *Observación general No. 18: El derecho al trabajo* (E/C.12/GC/18). Naciones Unidas. <https://www.refworld.org/es/ref/infortem/cescr/2006/es/131319>
- Cruel Preciado, P. I., Macay García, L. E. & Quiñónez Klinger, A. H. (2024). La diversidad e inclusión en el trabajo: Claves para el éxito empresarial en el siglo XXI. *Reincisol*, 3(5), 118–133. <https://www.reincisol.com/ojs/index.php/reincisol/article/view/79/119>
- De Souza Minayo, M. C. (2007). *Investigación social: Teoría, método y creatividad*. Lugar Editorial, Buenos Aires.
- Departamento Nacional de Planeación (2013). *Documento CONPES 166: Política pública nacional de discapacidad e inclusión social*. DNP. <https://colaboracion.dnp.gov.co/cdt/conpes/social/166.pdf>
- Falcón Poma, R. P. (2018). *Condición laboral de las personas con discapacidad visual en Lima Metropolitana – 2018* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39121/Falcon_PR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fraser, N. (2008). *Escalas de justicia*. Herder Editorial, Barcelona
- Fundación Saldarriaga Concha & Secretaría Distrital de Planeación (2022). *Identificación de barreras de inclusión social y productiva para la población con discapacidad en Bogotá* (Serie Documentos de trabajo N.º 7). Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. https://www.sdp.gov.co/sites/default/files/4_barreras_personas_discapacidad.pdf

- Gómez Acosta, L. & Cuervo, A. (2007). Conceptualización de discapacidad: reflexiones para Colombia. *Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá*, 10–111. <https://bfffrepositorio.unal.edu.co/server/api/core/bitstreams/1a120eca-69f4-4c50-a0ec-be7205700eca/content>
- González-Menéndez, M. C. & Martínez-Lucio, M. (2024). Discriminación laboral hacia personas con discapacidad: perspectivas y herramientas para la inclusión. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 12(1), 1–25. https://ejcls.adapt.it/index.php/rldc_adapt/article/view/1476
- Guzmán-Suárez, N. (2013). *Certificación ocupacional e inclusión laboral: propuesta metodológica desde el Trabajo Social* [Tesis de maestría, Universidad Externado de Colombia]. Biblioteca Digital Universidad Externado.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista, M. P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill Education, México.
- INCI – Instituto Nacional para Ciegos (2022). *Informe Nacional de empleo inclusivo INEI 2021–2022*. INCI. https://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co/wp-content/uploads/2024/12/inei_2021_2022nacional_.pdf
- INCI & DANE. (2020). *Informe Nacional de Empleo Inclusivo 2020–2021 INEI*. https://www.fundacioncorona.org/sites/default/files/documentos_tecnicos/INEI_2020_2021282.pdf
- Instituto Nacional para Ciegos – INCI & Fundación Innovaciones CINDE (2008). *Sistematización de la movilización social y política de la población con limitación visual* (Informe final, Convenio Específico N° 1). <https://www.inci.gov.co/sites/default/files/transparenciaok/2-informacion-interes/SISTEMATIZACION%20DE%20LA%20MOVILIZACION%20SOCIAL%20Y%20POLITICA%20DE%20LA%20POBLACION%20CON%20LIMITACION%20VISUAL.pdf>
- Jiménez, M., Luengo, J. J. & Taberner, J. (2009). Exclusión social y exclusión educativa como fracasos: Conceptos y líneas para su comprensión e investigación. Profesorado. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 13(3), 11–49. Universidad de Granada. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56712871002>
- Ley Nacional N° 1.346 de Colombia (2009). *Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad", adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006*. 31 de julio de 2009. D.O. No. 47.427. <https://www.mincit.gov.co/ministerio/ministerio-en-breve/docs/ley-1346-de-2009.aspx>
- Ley Nacional N° 1.618 (2013). *Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad*. Colombia. 27 de febrero de 2013. D.O. No. 48.717. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=52081>
- López Pino, C. (2005). Discapacidad y empleo en España: su visibilidad. *Innovar*, 15(26). <https://repository.urosario.edu.co/items/0b734f04-d50f-4502-9d1f-a24eb6b8336d>
- Marín Palacios, C., Pérez Espinosa, J. C., Pérez Espinosa, A., Vicente, Á. J., Núñez Torre, M. I., Serrano, C., Balas, M., Quíñez, L. E., Silván, C., De Moraes Abrahão, V., Palomo Vadillo,

- M. T. & Pérez Rivero, C. A. (2022). *Libro blanco sobre la gestión de la diversidad de las personas con discapacidad*. DCH – Organización Internacional de Directivos de Capital Humano; ESIC University; Fundación Inserta. https://www.orgdch.org/wp-content/uploads/2022/02/Libro_Blanco_Gestion_diversidad_DCH_ESIC_INSERTA.pdf
- Ministerio de Educación Nacional [MEN] (2022). *Inclusión y equidad: hacia la construcción de una política de educación inclusiva para Colombia*. Nota técnica. Bogotá, D. C. https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-363488_recurso_17.pdf
- Ministerio de Educación Nacional, Ministerio de Salud y Protección Social, & Fundación Saldarriaga Concha (2021). *Educación para todas las personas sin excepción: Lineamientos de política para la inclusión y la equidad en educación*. Ministerio de Educación Nacional. https://www.colombiaaprende.edu.co/sites/default/files/files_public/archivos_contenidos/AF%20LINEAMIENTOS%20DE%20POLI%CC%81TICA%20ACCESIBLE.pdf
- Ministerio de la Protección Social (2006). *Lineamientos de política pública para la inclusión laboral de personas con discapacidad*. Imprenta Nacional. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/1.%20LINEAMIENTOS%20PARA%20LA%20FORMULACION%20DE%20POLITICA%20PUBLICA.pdf>
- Momm, W. & Geiecker, O. (s.f.). *Discapacidad: conceptos y definiciones*. Organización Internacional del Trabajo. <https://www.jmcprl.net/OIT%20completa/17.pdf>
- Moreno Angarita, M. (2010). *Niñez, discapacidad y derechos: hacia una inclusión educativa equitativa*. Observatorio de Infancia, Universidad Nacional. <https://bffrepositorio.unal.edu.co/server/api/core/bitstreams/b1bbf859-e6cb-4566-be52-ebd345a3a54a/content>
- Muñoz, X. (2015). *La discapacidad y el Trabajo Social: Una reflexión crítica y decolonial* [Tesis de grado]. Universidad de La Salle. <https://ciencia.lasalle.edu.co/server/api/core/bitstreams/a7cc5981-aa14-458c-8347-76f121bfd552/content>
- Muñoz Porras, L. (2018). *El empleo y la discapacidad: Dificultades y retos* [Trabajo de fin de grado, Universidad Complutense de Madrid]. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/20661/TFG%20-%20ICADE.pdf?sequence=1>
- Netto, J. P. (2002). *Capitalismo monopolista y servicio social* (2.^a ed.). Cortez Editora, Sao Paulo, Brasil.
- Nussbaum, M. C. (2012). *Las mujeres y el desarrollo humano: El enfoque de las capacidades* (R. Bernet, Trad.). Herder Editorial, Barcelona. (Obra original publicada en 2000).
- O'Reilly, A. (2007). *El derecho al trabajo y el empleo decente para personas con discapacidad*. Organización Internacional del Trabajo. https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/2007/107B09_262_span.pdf
- Oliver, M. (2008). *Políticas sociales y discapacidad: Algunas consideraciones teóricas*. En Barton, Len (comp.) (2008). *Superar las barreras de la discapacidad*. Ed. Morata, Madrid.

- Organización de las Naciones Unidas (2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. <https://disfam.org/wp-content/uploads/2022/12/Convencio%CC%81n-ONU-Discapacidad.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (2015). *Promoción del empleo y el trabajo decente en una economía cambiante*. OIT. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_738283.pdf
- (2022). *Informe mundial sobre inclusión laboral de personas con discapacidad*. OIT. <https://www.ilo.org/es/media/379241/download>
- Organización Mundial de la Salud (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF)*. OMS. https://aspace.org/assets/uploads/publicaciones/e74e4-cif_2001.pdf
- Peña Guzmán, A. (2019). Diseño de tecnologías asistivas para personas en condición de discapacidad como herramienta de inclusión laboral. <https://repositorio.ucp.edu.co/server/api/core/bitstreams/a02e57c8-e1f0-406e-b4c8-e3a86cd0fb9a/content>
- Perlaza, M. & González, L. (2020). Parámetros de un Modelo de Inclusión Laboral para las Personas con Discapacidad. <https://repositorio.uniajc.edu.co/server/api/core/bitstreams/dec45911-c89e-43e6-a69c-440834b15720/content>
- Pérez Medina, A. L., Gómez Rúa, N. E., López Arango, D. M. & Medina Ruiz, M. F. (2020). Personas con discapacidad: barreras de acceso al empleo y algunas alternativas de inclusión en Colombia. *Revista CES Derecho*, 11(2), 3–19. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7967303>
- Procuraduría General de la Nación. (2024). Procuraduría alerta sobre graves brechas en empleo y educación para personas con discapacidad. <https://www.procuraduria.gov.co/Pages/procuraduria-alerta-graves-brechas-empleo-educacion-personas-discapacidad.aspx>
- Puin, D. C. & Escobar, M. (2002). Actitudes frente a la vinculación laboral de personas con discapacidad. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/revfacmed/article/view/19932/21074>
- Quiroz Carreño, G. (2021). Experiencia de inclusión laboral en situación de discapacidad en una universidad pública chilena. *Cuaderno de Trabajo Social*, 17(1), 133–152. Universidad Tecnológica Metropolitana. <https://cuadernots.utem.cl/wp-content/uploads/sites/10/2022/01/cuaderno-de-trabajo-social-n17-2021-Quiroz.pdf>
- Rincón Infante, S. M. (2022). Propuesta de orientación a familia y cuidadores de niños con discapacidad para la activación de rutas de atención integral [Trabajo de grado de maestría, Universidad El Bosque]. Repositorio Institucional Universidad El Bosque. <https://repositorio.unbosque.edu.co/assets/dspace/visor/index.html?pdf=aHR0cHM6Ly9yZXBvc2l0b3Jpby51bmJvc3F1ZS5lZHUuY28vc2VydmVyL2FwaS9jb3JIL2JpdHN0cmVhbXMvYWVlYTM4NjQtZjI1MS00MGQ1LWEyOWUtZjVmMTYzZjJkN2QyL2NvbnRlbnQ=>

- Secretaría Distrital de Desarrollo Económico. (2015). *Documento técnico de soporte para la construcción de la Política Pública de Trabajo Decente y Digno de Bogotá*. Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. <https://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co/wp-content/uploads/2025/03/Dts-Politica-Trabajo-decente-y-digno.pdf>
- Secretaría de Educación del Distrito (2023). *Informe 3: Balance estratégico SED 2020–2023*. Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. https://www.educacionbogota.edu.co/portal_institucional/sites/default/files/inline-files/2022/Informe%203%20-%20Balance%20Estratégico%20SED.pdf
- Sen, A. (2000). *Desarrollo y libertad* (Trad. Esther Rabasco y Luis Toharia). Planeta, Barcelona.
- Strauss, A. & Corbin, J. (2002). Bases de la investigación cualitativa: Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada. Universidad de Antioquia. <https://books.google.com.co/books?id=TmgvTb4tiR8C>
- Trujillo Vanegas, C., González Vargas, E. J. & Sierra Barón, W. (Comps.) (2022). *Educación para la inclusión: aportes desde la investigación*. Corporación Universitaria Remington & Universidad Surcolombiana. <https://www.uniremington.edu.co/wp-content/uploads/2022/08/Educacion-para-la-inclusion-final-ok.pdf>